

การบริหารการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท
รักษาความปลอดภัย แรงเจอร์ อินเวสติเกชั่น จำกัด*
THE MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCE TRANSFORMATION OF
RANGER SECURITY GUARD INVESTIGATION CO., LTD

บุญเรือน ทองทิพย์
Boonruen Thongthip
วีรพล กุลบุตร
Weerapol Kulbutra
โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
Royal Police Cadet Academy, Thailand
E-mail: Boonruen_Thon@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและปัจจัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ อีกทั้งหาข้อเสนอแนะและแนวทางเพื่อตักตักยภาพการบริหารการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดทุกด้าน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและพนักงาน บริษัท รักษาความปลอดภัย แรงเจอร์ อินเวสติเกชั่น จำกัด โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม การวิจัยเชิงปริมาณ จำนวน 3 กลุ่ม รวม 628 ชุด คิดเป็น 100% ใช้วิธีการส่งแบบสอบถามโดยใช้ google form แล้ววิเคราะห์ผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS V.26 และวิเคราะห์ข้อมูลโดย ค่าร้อยละ หาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปรปรวนทางเดียว ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ การสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 15 คน 3 กลุ่ม ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท ผลการศึกษาวิจัยพบว่า สภาพปัญหาและปัจจัยการเปลี่ยนแปลง คือ ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม หากไม่เหมาะสมก็จะลดสมรรถภาพร่างกายจนไม่พร้อมต่อการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งจะเกิดซ้ำวนเวียนไม่มีที่สิ้นสุด และด้านสิทธิและความเป็นธรรม ต้องมีบทลงโทษอันสมควรนำไปปฏิบัติได้จริง และแนวทางและข้อเสนอแนะการบริหารการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ ควรจัดแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์การในแง่ปฏิบัติงาน และการพัฒนาประสิทธิภาพในการตอบสนองทุกความต้องการของลูกค้าได้อย่างทันที่บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อกระบวนการการบริหารการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทรักษาความปลอดภัย อาทิ การเข้าพบลูกค้า การร้องเรียนผ่านอีเมล (E-mail) และเว็บไซต์

* Received 15 August 2020; Revised 1 October 2020; Accepted 30 October 2020

(Web site) และการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานรักษาความปลอดภัยให้มีความรู้เฉพาะด้านวัฒนธรรมขององค์การตามสถานการณ์ของลูกค้าของบริษัทฯ

คำสำคัญ: การบริหารเปลี่ยนแปลง, ทรัพยากรมนุษย์, บริษัทรักษาความปลอดภัย

Abstract

This research has the objective: To study problems and factors of human resource change management as well as find suggestions and guidelines to draw capacity in human resource change management Out to make the most of every aspect the sample used in this research was the executives and employees of the Rangers Investigation Co., Ltd. using a mixed research methodology. The quantitative research of 3 groups, total 628 sets, accounted for 100%. Questionnaires were submitted using google form. The results were analyzed by the SPSS V.26 program and analyzed by percentage, mean, standard deviation. One - way variance Dual Mean Qualitative research section In - depth interviews consisted of 15 people in 3 groups using in - depth interviews. And use of content analysis techniques for context the research study found that Problems and changing factors are habitat and environment. If it is not suitable, it will reduce physical performance until it is not ready to perform duties, which will repeat endlessly. And in terms of rights and fairness There must be penalties that are appropriate and practical. And guidelines and recommendations for managing changes in human resources should develop a quality of life development plan to lead to the effectiveness of the organization in terms of performance. And the development of efficiency in response to all customer needs in a timely manner, the Company places great importance on the management process of human resource change of security companies such as meeting customers. Complaints via e-mail, website and the development of the efficiency of the security personnel to have specific knowledge on organizational culture according to the situation of the company's customers.

Keywords: Change Management, Human Resources, Security Company



บทนำ

การรักษาความปลอดภัยเคยเป็นหน้าที่ของรัฐซึ่งปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้สังคมมีความสงบเรียบร้อยและเพื่อให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตร่างกายและทรัพย์สิน โดยสามารถประกอบอาชีพและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปลอดภัย ซึ่งสังคมไทยในอดีต ยังไม่มีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจมากมายนัก บ้านเมืองไม่มีความสับสนวุ่นวาย รัฐจึงยังสามารถป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมได้อย่างทั่วถึงแต่ปัจจุบันประเทศไทยมีความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจการค้าและการลงทุนและจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้น นำไปสู่ปัญหาความแตกต่างกันทางเศรษฐกิจส่งผลให้จำนวนอาชญากรรมเพิ่มมากขึ้นและทำให้กำลังของเจ้าหน้าที่รัฐไม่เพียงพอต่อการดูแลรักษาความปลอดภัย ให้แก่ ประชาชนได้อย่างทั่วถึงประชาชนจึงจำเป็นต้องช่วยเหลือตนเอง โดยการว่าจ้างพนักงานรักษาความปลอดภัยหรือบริษัทรักษาความปลอดภัยมาดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตน (เสาวนีย์ สิขณวัฒน์ และคณะ, 2555)

วิวัฒนาการของงานรักษาความปลอดภัยภาคเอกชนของไทย ในอดีตชาวชนบทของประเทศไทยมีวิธีการดูแลทรัพย์สินของตนโดยมีการจัดเวรยามป้องกันรักษาความปลอดภัยทรัพย์สินของตน อาทิ วัว ควาย และทรัพย์สินมีค่าอื่น ๆ ให้ปลอดภัยจากการถูกโจรกรรมหรือปล้นสะดม ต่อมาเมื่อธุรกิจค้าขายของประเทศเติบโตขึ้นจึงเริ่มมีการจ้างเวรยามเพื่อดูแลรักษาความปลอดภัยร้านค้าหรือสถานที่ต่าง ๆ ในเวลากลางคืน โดยส่วนใหญ่เป็นการจ้างแขกยามชาวอินเดียแต่ก็ไม่ได้ได้รับความนิยมเท่าที่ควรเนื่องจากแขกยามไม่มีความรู้ความสามารถและไม่มีระเบียบวินัยในการทำงาน อาชีพรักษาความปลอดภัยได้เริ่มถือกำเนิดขึ้นเป็นรูปธรรม อย่างไม่เป็นทางการเมื่อ พ.ศ. 2508 ซึ่งในสมัยนั้นประเทศสหรัฐอเมริกาได้ส่งกำลังทหารเข้าร่วมรบในสงครามเวียดนาม

จึงมีการว่าจ้างให้มีผู้ดูแลรักษาความปลอดภัยในฐานทัพต่าง ๆ เช่นที่อุตะเภามีการกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ามาทำหน้าที่รักษาความปลอดภัยโดยต้องเป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยและมีระเบียบวินัยเป็นอย่างดี จึงมีบุคคลกลุ่มหนึ่งทำการรวบรวมทหารที่ปลดประจำการแล้วให้มาทำหน้าที่เป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยแก่ฐานทัพหรือรู้จักในนาม Thai guard ซึ่งถือเป็นบุคคลกลุ่มแรก ที่เริ่มต้นงานด้านการรักษาความปลอดภัยของเอกชนในประเทศไทย เนื่องจากบุคลากรด้านการรักษาความปลอดภัยของ Thai guard มีจำนวนจำกัดจึงไม่สามารถรองรับความต้องการของธุรกิจที่มีความเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วได้ เนื่องจากเศรษฐกิจของประเทศไทยมีความเจริญรุ่งเรืองมากขึ้นจึงส่งผลให้มีความต้องการบุคลากรด้านการรักษาความปลอดภัยเพิ่มขึ้น ต่อมาเริ่มเห็นความสำคัญของงานรักษาความปลอดภัยและสามารถที่จะทำเป็นอาชีพได้ จึงมีการจัดตั้งบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนมากขึ้นและได้รับความนิยมจากผู้ใช้บริการเป็นอันมาก ปัจจุบันมีบริษัทที่



ดำเนินกิจการรักษาความปลอดภัยที่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลมากกว่า 4,000 บริษัท (อัสเนียา ชุมชุมศิริวัฒน์, 2557)

ปัญหาเรื่องการบริหารค่าจ้างเงินเดือน ธุรกิจรักษาความปลอดภัยพยายามแก้ไขปัญหการบริหารค่าจ้างเงินเดือน ที่จะต้องสามารถแข่งขันกับตลาดได้มากขึ้น บริษัทที่ให้เงินเดือนกับพนักงานรักษาความปลอดภัยสูงย่อมเป็นที่ดึงดูดใจได้ดีกว่า นักบริหารทรัพยากรบุคคลหลายคนมีความพยายามอย่างมากที่จะทำระบบบริหารบุคคลของธุรกิจรักษาความปลอดภัยให้เข้าสู่มาตรฐาน และเป็นไปตามหลักการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการสรรหาคัดเลือก การฝึกอบรม การบริหารค่าจ้างเงินเดือน การประเมินผลงาน และการบริหารพนักงานสัมพันธ์ แต่สิ่งที่เกิดขึ้นจริงก็คือ ธุรกิจรักษาความปลอดภัยฝ่ายบุคคลไม่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้

ปัญหาการบริหารความก้าวหน้าทางสายอาชีพ เรื่องนี้เป็นอีกเรื่องหนึ่งในทางปฏิบัติมีความเข้าใจผิดกันค่อนข้างมาก ธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนส่วนใหญ่เข้าใจว่า พนักงานทุกตำแหน่งในธุรกิจรักษาความปลอดภัยนั้น สามารถจะกำหนดความก้าวหน้าทางอาชีพได้หมดแต่ในความเป็นจริงแล้ว ความก้าวหน้าทางสายอาชีพมักจะกำหนดได้ในสายวิชาชีพเฉพาะทางบางอย่างที่เป็นตำแหน่งงานหลักของธุรกิจรักษาความปลอดภัยเป็นส่วนใหญ่เท่านั้น งานทางด้านธุรการ อาจจะกำหนดความก้าวหน้าทางสายอาชีพได้ยาก และบางงานกำหนดไม่ได้เลย เช่น ตำแหน่งแม่บ้าน

ปัญหาการขึ้นเงินเดือน และการให้โบนัส ในปัจจุบันพนักงานหลายคนเริ่มมีความเข้าใจ และเห็นด้วยกับการให้รางวัลเหล่านี้ โดยไปผูกกับผลงานมากกว่า ก็คือ พนักงานรับได้ถ้าคนไหนมีผลงานที่ดีกว่า ก็ให้ขึ้นเงินเดือนมากกว่า หรือโบนัสมากกว่า ซึ่งพนักงานขอการบริหารแบบนี้มากกว่าการให้เท่ากันหมดทุกคนในธุรกิจรักษาความปลอดภัย นายจ้างอาจมองว่านี่คือความเป็นธรรมที่ทุกคนได้เท่ากัน แต่พนักงานกลับมองว่าสิ่งที่ให้เท่ากันหมดนั้นไม่เป็นธรรม เพราะบางคนทุ่มเททำงานมากกว่าบางคน บางคนผลงานออกมาแล้วดีกว่าบางคน ดังนั้น การให้รางวัลที่ไม่เท่ากันโดยผูกกับผลงานก็เป็นสิ่งที่พนักงานในปัจจุบันมองว่าเป็นธรรม ทั้งนี้ก็อยู่ที่ระบบการประเมินผลงานด้วย

ปัญหาการการรักษาพนักงานรักษาความปลอดภัยไม่ให้เกิดการสมองไหล เป็นอีกเรื่อง ที่หลายธุรกิจรักษาความปลอดภัยมักจะพบเจอ พนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีความชำนาญในด้านสายงานของตน หากมีช่องทางในการพัฒนาตนเอง เช่น การได้รับอบรม รับการศึกษาที่สูงขึ้น บุคคลเหล่านั้นก็จะมีโอกาสด้านหน้าที่การงานที่เพิ่มขึ้นเช่นกัน ทำให้บริษัทต้องหาพนักงานรักษาความปลอดภัยคนใหม่เพื่อทดแทนพนักงานรักษาความปลอดภัยคนเก่าอยู่เสมอ ทำให้เกิดต้นทุนเสียโอกาส ตลอดจนเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกหัดพนักงานรักษาความปลอดภัยคนใหม่อยู่เรื่อย ๆ (Organ, D. W. & Konovsky, M., 1989)



นอกจากปัญหาภายในองค์กรของธุรกิจรักษาความปลอดภัยแล้ว อีกประเด็นที่ไม่ควรมองข้าม ซึ่งไม่ถือว่าเป็นปัญหา แต่จัดอยู่ในข้อกำหนด หรือกฎหมายที่องค์กรธุรกิจรักษาความปลอดภัยภาคเอกชนต้องปฏิบัติตาม นั่นคือพระราชบัญญัติรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 ซึ่งจะบังคับใช้บุคคลทั่วไปให้สามารถประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยได้ โดยไม่มีการกำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้าม พนักงานรักษาความปลอดภัยมีหลายประเภท เช่น พนักงานรักษาความปลอดภัยขององค์การทหารผ่านศึกและพนักงานรักษาความปลอดภัยของหน่วยงาน พนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทเอกชน ซึ่งปัญหาของการรักษาความปลอดภัยเอกชนของไทย เช่น กรณีที่ผู้มีอิทธิพลเปิดบริษัทรักษาความปลอดภัยบังหน้าแต่เบื้องหลังรับงานนอกกฎหมาย รวมถึงพนักงานรักษาความปลอดภัยบางรายประพฤติตัวไม่เหมาะสมหรือทำผิดกฎหมาย

กรณีบริษัทรักษาความปลอดภัยลดการส่งพนักงานไปฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการการรักษาความปลอดภัย หรือกรณีการขาดการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมรวมทั้งค่าจ้างต่ำ ไม่เหมาะสมกับสภาพการทำงานเป็นเหตุให้อุตสาหกรรมบางรายอาศัยอาชีพนี้ในการประกอบอาชญากรรม โดยพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 เป็นพระราชบัญญัติอันเกี่ยวข้องกับธุรกิจรักษาความปลอดภัยฉบับแรกของประเทศไทยโดยเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้เนื่องจากบริษัทที่ประกอบธุรกิจให้บริการด้านการรักษาความปลอดภัยนั้น มีความใกล้ชิดในความปลอดภัย ในชีวิตร่างกายและทรัพย์สินของประชาชน ทั้งนี้ยังส่งผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อยของสังคม และสถานการณ์ในปัจจุบันนี้มีผู้ประกอบการจ้องเกี่ยวกับการให้บริการรักษาความปลอดภัยเป็นจำนวนมากขึ้น โดยแต่ละบริษัทนั้นมีมาตรฐานในการให้บริการที่แตกต่างกันออกไป (สมาคมรักษาความปลอดภัยภาคพื้นเอเชีย, 2559)

จากปัญหาที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น บริษัท รักษาความปลอดภัย แรเงเจอร์ อินเวสติเกชั่น จำกัด ก็ได้พบเจอปัญหาเหล่านั้นเช่นกัน จึงทำให้เล็งเห็นว่า ทรัพยากรมนุษย์ด้านบริหารรักษาความปลอดภัยเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีความคิด มีศักยภาพในตัวเองที่แต่ละคนแตกต่างกัน ทั้งในด้านความรู้ ด้านทักษะ เจตคติ และมีความสามารถในการปฏิบัติงานหรือผลที่ได้จากการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงต้องนำมาพิจารณาาร่วมกันเพราะผลจากการปฏิบัติงานจะสะท้อนศักยภาพของมนุษย์ด้านบริหารรักษาความปลอดภัยและกระบวนการทำงาน ถ้าสามารถวิเคราะห์ได้ว่าทรัพยากรมนุษย์ด้านบริหารรักษาความปลอดภัยมีศักยภาพเพียงใดผลปฏิบัติงานเป็นเช่นไรแล้ว ก็สามารถที่จะดำเนินการพัฒนาหรือดึงศักยภาพของมนุษย์ด้านบริหารรักษาความปลอดภัยออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามเป้าหมายของบริษัทรักษาความปลอดภัย แรเงเจอร์ อินเวสติเกชั่น จำกัด ต่อไป



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาที่มีผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท รักษาความปลอดภัย แรงจอร์ อินเวสติเกชั่น จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยบริหารการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท รักษาความปลอดภัย แรงจอร์ อินเวสติเกชั่น จำกัด
3. เพื่อหาข้อเสนอแนะและแนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท รักษาความปลอดภัย แรงจอร์ อินเวสติเกชั่น จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Method) มีกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณโดยการคัดเลือกตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างที่ประชากรทุกภาคส่วนมีโอกาสเท่าเทียมกันที่จะได้รับการคัดเลือกผู้บริหารและพนักงาน บริษัทรักษาความปลอดภัย แรงจอร์ อินเวสติเกชั่น จำกัด เขตพื้นที่รับผิดชอบ ให้ได้ 3 กลุ่ม ผู้วิจัยได้นำเอาตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน มาใช้เพื่อให้สะดวกในการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารและพนักงาน บริษัทรักษาความปลอดภัย แรงจอร์ อินเวสติเกชั่น จำกัด เขตพื้นที่รับผิดชอบที่มีพนักงาน ไม่เกิน 50 คน จำนวน 5 ราย กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารและพนักงาน บริษัทรักษาความปลอดภัย แรงจอร์ อินเวสติเกชั่น จำกัด เขตพื้นที่รับผิดชอบที่มีพนักงาน ไม่เกิน 100 คน จำนวน 5 ราย และกลุ่มที่ 3 ผู้บริหารและพนักงาน บริษัทรักษาความปลอดภัย แรงจอร์ อินเวสติเกชั่น จำกัด เขตพื้นที่รับผิดชอบที่มีพนักงาน เกิน 100 คนขึ้นไป จำนวน 5 ราย ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และเก็บแบบสอบถามโดยใช้ google form แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้อง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS V.26 ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมดจำนวน 3 กลุ่ม รวม 628 ชุด คิดเป็น 100%

2. วิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญได้แก่ ผู้บริหาร ผู้จัดการสายงาน และพนักงาน บริษัทรักษาความปลอดภัย แรงจอร์ อินเวสติเกชั่น จำกัด เพื่อทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยจัดออกเป็น 3 กลุ่ม จำนวน 15 ราย และแจกแบบสัมภาษณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบของการศึกษาเรื่องการบริหารจัดการ เป็นวิธีวิจัยแบบผสม (Mix Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการ



วิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) โดยการสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดที่กำหนด โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับ เรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทรักษาความปลอดภัย โดยวิเคราะห์จาก ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ ข้อมูล บุคลากร และกระบวนการวิเคราะห์ แบ่งออก 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านครอบครัว 2) ด้านการสนับสนุนทางสังคม 3) ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม 4) ด้านสิทธิและความเป็นธรรม 5) ด้านสุขภาพอนามัย 6) ด้านมีงานทำและรายได้ และ 7) ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินส่วนบุคคล

ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารและพนักงาน บริษัทรักษาความปลอดภัย แรงจูงใจ อินเวสติเกชั่น จำกัด เขตพื้นที่รับผิดชอบเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะ เป็นแบบปลายปิด ส่วนที่ 1 จำแนกตาม เพศ อายุ จำนวน 2 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการของท่านที่มีต่อองค์กร จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดโดยมีเกณฑ์การให้น้ำหนักของคะแนน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ (In - Depth Interview) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Techniques) การวิเคราะห์เริ่มจากข้อมูลที่ได้รับมาทั้งหมดอย่างเป็นระบบเพื่อให้สอดคล้องกับแนวความคิดจากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ ดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลวิเคราะห์ โดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

3. การวิเคราะห์แบบสอบถามปลายเปิด (Open Ends Questions) ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นคำถามปลายเปิด วิเคราะห์โดยการเขียนเป็นความเรียงและจัดกลุ่ม โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) โดยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) (Deshpande, J. V. et al., 2010)



ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามผู้บริหารและพนักงานบริษัทรักษาความปลอดภัยโดยส่วนใหญ่ พบว่าเป็นเพศชาย โดยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 549 คน คิดเป็นร้อยละ 87.40 และเป็น เพศหญิง มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 12.60 ส่วนอายุของผู้ตอบแบบสอบถามผู้บริหาร และพนักงานบริษัทรักษาความปลอดภัยโดยส่วนใหญ่ พบว่า อายุอยู่ระหว่าง 41 - 50 ปี มีจำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 26.90 รองลงมา คือมีอายุอยู่ระหว่าง 50 - 60 ปี มีจำนวน 128 คน คิดเป็น ร้อยละ 20.40 อายุอยู่ระหว่าง 18 - 30 ปี มีจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 19.90 และน้อยที่สุด คือมีอายุ 61 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 65 ปี มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 13.70 และส่วนการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามผู้บริหารและพนักงานบริษัทรักษาความปลอดภัยโดยส่วนใหญ่ พบว่า การศึกษาวุฒิม.3 - ม.6 มีจำนวน 428 คน คิดเป็นร้อยละ 68.20 รองลงมา วุฒิต่ำกว่า ป.6 มีจำนวน 134 คน คิดเป็น ร้อยละ 21.30 วุฒิ ปวส. - ป.ตรี มีจำนวน 62 คน คิดเป็น ร้อยละ 9.90 และวุฒิ ป.โท - ป.เอก มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 0.60 ตามลำดับ

สรุปผลการบริหารการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทรักษาความปลอดภัย ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านครอบครัว ด้านการสนับสนุนทางสังคม ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม ด้านสิทธิและความเป็นธรรม ด้านสุขภาพอนามัย ด้านมีงานทำและรายได้ และด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินส่วนบุคคล แสดงด้วยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$, S.D. = 0.263) การบริหารการเปลี่ยนแปลง ทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทรักษาความปลอดภัย ด้านครอบครัว โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.92$, S.D. 0.519) การบริหารการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทรักษาความปลอดภัย ด้านการสนับสนุนทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.92$, S.D. = 0.527) การบริหารการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทรักษาความปลอดภัย ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.92$, S.D. = 0.526) การบริหารการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทรักษาความปลอดภัย ด้านสิทธิและความเป็นธรรม โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$, S.D. = 0.513) การบริหารการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทรักษาความปลอดภัย ด้านสุขภาพอนามัย โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.94$, S.D. = 0.539) การบริหารการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทรักษาความปลอดภัย ด้านมีงานทำและรายได้ โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$, S.D. = 0.515) และการบริหารการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทรักษาความปลอดภัย ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินส่วนบุคคล โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.94$, S.D. = 0.531) ภาพรวมปานกลาง ซึ่งเท่ากับ ระดับ 3 คือ เข้าใจ



และสามารถอธิบายได้ถึงกระบวนการ ระบบ ขั้นตอนหรือการเข้าใจพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 หรือขั้นตอนการทำงานที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ประยุกต์ใช้ความรู้ที่มีในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ได้ด้วยตนเอง และสามารถใช้ความรู้ที่มีในการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ ผู้บริหารและพนักงานบริษัทรักษาความปลอดภัยที่มีขนาดและกลุ่มการจ้างผู้บริหารและพนักงานบริษัทรักษาความปลอดภัย ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทรักษาความปลอดภัย โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารและพนักงานบริษัทรักษาความปลอดภัยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่มีต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทรักษาความปลอดภัย อยากได้สิ่งจูงใจในการทำงานอย่างไร เพื่อให้เกิดด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ ระดับปานกลาง มากที่สุด 3 ด้าน คือ 1. ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินส่วนบุคคล (L.B. = 2.92 U.B. = 2.96) 2. ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อมด้านสิทธิและความเป็นธรรม ด้านสุขภาพอนามัย และด้านมีงานทำและรายได้ (L.B. = 2.91 U.B. = 2.95) และ 3. ด้านครอบครัว (L.B. = 2.89 U.B. = 2.94) สำหรับการสรรหาคัดเลือกบุคคลองค์กรสามารถที่จะสรรหาคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมให้เกิดความสนใจที่จะสมัครเข้ามาทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์กรโดยการสรรหาจากผู้สมัครงานและคัดเลือกผู้สมัครที่เหมาะสมกับงาน การคัดเลือกบุคคล เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและสัมพันธ์กับการสรรหา โดยการคัดเลือกบุคคลที่มาสมัครให้เหมาะสมกับงาน การฝึกอบรมและการพัฒนาจะต้องมีการประเมินผลการทำงานและมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และเพิ่มทักษะในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต การบริหารค่าตอบแทนที่ให้กับพนักงาน ซึ่งรวมถึงผลประโยชน์ต่าง ๆ เช่น สวัสดิการเรื่องการประกันภัย การลาหยุด การพักร้อน การลากิจ และรายได้พิเศษ ผลประโยชน์ สุดท้ายการประเมินผลพนักงาน เป็นการยากสำหรับองค์กรที่จะรับรู้ว่าการดำเนินการไปทางไหน เป็นเหตุผลที่ทำให้องค์กรต้องมีระบบประเมินผลพนักงาน

อภิปรายผล

ผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูล การวิจัยเรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทรักษาความปลอดภัย คือ การบริหารการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทรักษาความปลอดภัย 7 ด้าน คือ ด้านครอบครัว ด้านการสนับสนุนทางสังคม ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม ด้านสิทธิและความเป็นธรรม ด้านสุขภาพอนามัย ด้านมีงานทำและรายได้ และด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินส่วนบุคคล ผลการวิจัยทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับน้อยและเมื่อเปรียบเทียบผลที่ได้กับระดับตามทฤษฎีความรู้ความเข้าใจในงานและมาตรฐานการปฏิบัติงาน 5 ระดับ (Work knowledge and performance standards 5 levels) ของ



ออซูเบล (Ausubel, D. P., 1968) พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัทรักษาความปลอดภัย โดย ภาพรวมปานกลาง ซึ่งเท่ากับ ระดับ 3 คือ เข้าใจและสามารถ อธิบายได้ถึงกระบวนการ ระบบ ขั้นตอนหรือการเข้าใจพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 หรือขั้นตอนการทำงานที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ประยุกต์ใช้ความรู้ที่มีในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ได้ด้วยตนเอง และสามารถใช้ความรู้ที่มีในการ ปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ ซึ่งสิ่งที่ค้นพบจากรายงานการวิจัยสรุปประเด็นการอภิปรายผล ดังนี้

การบริหารการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทรักษาความปลอดภัย ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านครอบครัว ด้านการสนับสนุนทางสังคม ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม ด้านสิทธิและความเป็นธรรม ด้านสุขภาพอนามัย ด้านมีงานทำและรายได้ และด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินส่วนบุคคล พบว่า บริษัทฯ จำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนา หรือ อาจต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพทางด้านสังคมปัจจุบัน นโยบายพนักงานรักษาความปลอดภัย ถือว่าเป็นการบริหารนโยบายทำให้บุคคลเกิดความปลอดภัยทางจิตวิทยาด้วย เนื่องจากทำให้รู้สึกว่ามีผู้คอยช่วยเหลือเกื้อกูลและให้คำปรึกษาหารือ ช่วยกันคิด ช่วยกันทำ บริษัทฯ มีความคาดหวังที่ให้พนักงานรักษาความปลอดภัยร่วมมือกันทำงานเป็นทีม เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายของบริษัทฯ ไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กษมา ทองขลิบ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันต่อองค์กรกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนราชินีบน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ และด้านความสำนึกในหน้าที่ (กษมา ทองขลิบ, 2550) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตสุดา มงคลวัฒน์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ซี.พี.ค้าปลีกและการตลาด จำกัด ผลการวิจัยพบว่า สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็น ประโยชน์ต่อสังคม และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (จิตสุดา มงคลวัฒน์, 2549)

การบริหารการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทรักษาความปลอดภัย ด้านครอบครัว พบว่า งานที่รอให้ตัดสินใจและหน้าที่มากมายให้ปฏิบัติ หากไม่รู้จักรับการ บริหาร เวลาที่ดีแล้ว เชื่อแน่อนว่างานก็คงจะกินเวลาส่วนตัวและเวลาครอบครัวไปอย่างแน่แท้ เพราะ พนักงานรักษาความปลอดภัยได้บริหารและจัดการเวลาอย่างดีจนสามารถจัดการชีวิตของ พนักงานรักษาความปลอดภัยได้อย่างไม่ขาดตกบกพร่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีระพนธ์ มณีสุด ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมี คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์การด้านสังคมสัมพันธ์ด้านภาวะอิสระจาก งาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (ธีระพนธ์ มณีสุด, 2552)



การบริหารการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทรักษาความปลอดภัย ด้านการสนับสนุนทางสังคม พบว่า การปฏิสัมพันธ์อย่างมีจุดมุ่งหมายที่นำมาซึ่งการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งรูปธรรมและนามธรรม เช่น การรับรู้ เข้าใจ และตอบสนองทางอารมณ์ความรู้สึก การให้ข้อมูล ให้อัตนุสิ่งของ รวมถึงการยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

การบริหารการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทรักษาความปลอดภัย ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม พบว่า สิ่งที่สำคัญที่แสดงถึงความแตกต่างของการอยู่อาศัย ซึ่งมีอิทธิพลต่อภาวะสุขภาพของสมาชิกในครอบครัว ได้แก่ พื้นฐานทางสังคมและฐานะทางเศรษฐกิจ ประสบการณ์จากสภาพแวดล้อมเดิม พฤติกรรมส่วนบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ออร์แกนและคอนอฟสกี (Organ, D. W. & Konovsky, M., 1989) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสำคัญระหว่างความติดต่อกับงาน และสภาวะอารมณ์ความรู้สึกต่องาน ผลการวิจัยพบว่า ทางการประเมินเกี่ยวกับงาน และค่าตอบแทนมีความสำคัญกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยการรับรู้ที่ได้รับค่าจ้างและโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ขณะที่หากควบคุมตัวแปรทางด้านความคิดต่องาน

การบริหารการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทรักษาความปลอดภัย ด้านสิทธิและความเป็นธรรม พบว่า รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับปัจจุบัน (พ.ศ. 2560) ได้ระบุถึงการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนไว้หลายมาตราด้วยกัน เช่น ในมาตรา 4 นั้นระบุว่า "ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง" และ ในหมวดที่ 3 ซึ่งเป็นหมวดสิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย มาตราที่ 25 ถึง 49 ยังได้บรรยายขอบเขตของสิทธิและเสรีภาพของลูกจ้างของบริษัทฯ ไว้ในหลายด้านด้วยกัน เช่น ความยุติธรรมทางอาญา การศึกษา การไม่เลือกปฏิบัติ เสรีภาพในการแสดงออก การไม่ก้าวร้าวชีวิตส่วนตัว และข่าวของเครื่องใช้ส่วนตัว เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ ทรัพย์ประเสริฐ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท ซิม อินเตอร์เนชั่นแนล การ์ด จำกัด เขตวังทองหลาง กรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะความรับผิดชอบในครอบครัวสัมพันธ์ภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในสัมพันธ์ภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน และอัตมโนทัศน์ (ศิริวรรณ ทรัพย์ประเสริฐ, 2547)

การบริหารการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทรักษาความปลอดภัย ด้านสุขภาพอนามัย พบว่า สุขภาพจิต สุขภาพกาย ลักษณะของผู้ที่มีสุขภาพจิตดี ประโยชน์ของการมีสุขภาพจิตดี สุขภาพกายและสุขภาพจิตของคนย่อมมีความสัมพันธ์กันอย่างแน่นอน พนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีความบกพร่องทางกาย เช่น หูตึง หรือสายตาสั้น อาจได้รับความลำบาก ในการปรับตัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุคนธ์ศักดิ์ สิงโตเกษม ได้ศึกษาวิจัย



เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานท้องถิ่น ในจังหวัดสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาตนเองและใช้ความสามารถของตนเอง ด้านประชาธิปไตยการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า (สุคนธ์ศักดิ์ สิงห์โตเกษม, 2550)

การบริหารการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทรักษาความปลอดภัย ด้านมีงานทำและรายได้ พบว่า เจ้าของกิจการ โดยตัวเองเป็นผู้รับจ้าง ทำงานให้ และได้รับค่าตอบแทนเป็นค่าจ้าง หรือเงินเดือน อาชีพรักษาความปลอดภัยประกอบด้วย บุคคล 2 ฝ่าย ซึ่งได้ตกลงว่าจ้างกัน บุคคลฝ่ายแรกเรียกว่า "นายจ้าง" หรือผู้ว่าจ้าง บุคคลฝ่ายหลังเรียกว่า "ลูกจ้าง" หรือผู้รับจ้าง มีค่าตอบแทนที่ผู้ว่าจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ ผู้รับจ้างเรียกว่า "ค่าจ้าง" และต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของนายจ้าง ในการประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัยนั้น มีปัจจัยหลายอย่างที่เกี่ยวข้องทำให้ผู้ประกอบการอาชีพ รับจ้างมีความเจริญก้าวหน้าได้ เช่น ความรู้ ความชำนาญในงาน มีนิสัยการทำงานที่ดี มีความกระตือรือร้น มานะ อดทน ในการทำงาน ยอมรับกฎเกณฑ์และเชื่อฟังคำสั่งมีความซื่อสัตย์ สุจริต ความขยันหมั่นเพียร รับผิดชอบ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวนีย์ สิขณวัฒน์ และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทศนคติของลูกค้ำของบริษัทฯ ที่มีต่อการแปรรูรัฐวิสาหกิจ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มบุคคลผู้เสียประโยชน์ปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างรัฐวิสาหกิจ ปัญหาการจัดสรรผลประโยชน์กับเอกชน ปัญหาการว่างงานและไม่มีผู้สนใจจะซื้อ ผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจ ข้าราชการที่มีตำแหน่งเป็นกรรมการรัฐวิสาหกิจ พรรคการเมือง พนักงานรัฐวิสาหกิจ สหภาพแรงงานของรัฐวิสาหกิจ สำหรับผู้ดำเนินการค้าขายหรือผลประโยชน์กับรัฐวิสาหกิจ ลูกค้ำของบริษัทฯ ทั่วไป (เสาวนีย์ สิขณวัฒน์ และคณะ, 2555)

การบริหารการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทรักษาความปลอดภัย ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินส่วนบุคคล พบว่า ต้องยอมรับว่าปัญหาดังกล่าว ส่งผลต่อความรู้สึกของคนในสังคม โดยเฉพาะในมิติความหวาดวิตกในด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินไม่น้อย ดังนั้นสิ่งที่บริษัทฯ จำเป็นต้องรีบดำเนินการ คงหนีไม่พ้นการกวาดล้างพื้นที่ต่าง ๆ อย่างเข้มงวดเพื่อไม่ให้ปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของลูกค้าของบริษัทฯ น้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฟรเดอริคสัน และลาพอร์ต (Frederickson, H. G. & LaPorte, T. R., 2002) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความปลอดภัยในสถาบัน ความน่าเชื่อถืออย่างมากและปัญหาของความรู้จักรับผิดชอบชั่วดี ผลการวิจัยพบว่า องค์กรกับความน่าเชื่อถือในความปลอดภัยของสนามบินซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของการศึกษาเรื่องความผิดพลาดต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นสำหรับความปลอดภัยทางอากาศที่ต้องการความปลอดภัยสูงสุคนั้นตั้งมีระบบการรักษาความปลอดภัยอยู่ในระดับสูงสุดมีการฝึกอบรมสม่ำเสมอ



สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย อายุของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 41 - 50 ปี และการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาวุฒิ ม.3 - ม.6 สำหรับผลการบริหารการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทรักษาความปลอดภัย ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านครอบครัว ด้านการสนับสนุนทางสังคม ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม ด้านสิทธิและความเป็นธรรม ด้านสุขภาพอนามัย ด้านมีงานทำและรายได้ และด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ส่วนบุคคล แสดงด้วยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$, S.D. 0.263) มีความเข้าใจและสามารถอธิบายได้ถึงกระบวนการ ระบบ ขั้นตอน หรือการเข้าใจพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 หรือขั้นตอนการทำงานที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ประยุกต์ใช้ความรู้ที่มีในการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง และสามารถนำความรู้ที่มีในการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ ผู้บริหารและพนักงานบริษัทรักษาความปลอดภัยที่มีขนาดและกลุ่มการจ้างผู้บริหารและพนักงานบริษัทรักษาความปลอดภัย ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทรักษาความปลอดภัย โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน สำหรับแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้เกิดด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ ระดับปานกลาง มากที่สุด 3 ด้าน คือ 1) ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินส่วนบุคคล 2) ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม ด้านสิทธิและความเป็นธรรม ด้านสุขภาพอนามัย และด้านมีงานทำและรายได้ และ 3) ด้านครอบครัว **ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย** 1) ควรศึกษานโยบายหลักความเคารพความเป็นปัจเจกบุคคลของพนักงานรักษาความปลอดภัย 2) ควรศึกษานโยบายหลักความซื่อสัตย์สุจริต ให้มีความสำคัญและยึดมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานรักษาความปลอดภัยทุกระดับชั้น และ 3) ควรศึกษานโยบายหลักความเป็นธรรมและเสมอภาค โดยมุ่งเน้นระบบคุณธรรม การปฏิบัติต่อพนักงานรักษาความปลอดภัยทุกคนอย่างเป็นธรรม **ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ** 1) ควรพัฒนาประสิทธิภาพในการตอบสนองทุกความต้องการของลูกค้าได้อย่างทันท่วงที บริษัทฯ และ 2) ควรมีการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานรักษาความปลอดภัยให้มีความรู้เฉพาะด้าน ตามสถานการณ์ของ ลูกค้าของบริษัทฯ ตามวัฒนธรรมขององค์กรและตามสถานการณ์ **ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป** 1) ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบความผูกพันต่อบริษัทฯ ของ พนักงานรักษาความปลอดภัยกับหน่วยงานอื่นลูกค้าของบริษัทฯ เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาให้ดีขึ้น 2) ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องในการทำงาน และ 3) งานวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในบริษัทฯ ในสำนักงานใหญ่ หรือสาขาที่อยู่ตามต่าง ๆ ด้วย เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัย และบริษัทฯ สามารถนำไปปรับใช้ในการกำหนดวัตถุประสงค์ได้ต่อไปในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- เสาวนีย์ สิขณวัฒน์ และคณะ. (2555). ทศนคติของประชาชนที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กษมา ทองชลีบ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนราชินีบน. ในวิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิตสุดา มงคลวัฒน์. (2549). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ซี.พี. คำปลีกและการตลาด จำกัด. ใน วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธีระพนธ์ มณีสุด. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). ใน ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ศิริวรรณ ทรัพย์ประเสริฐ. (2547). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท ซิม อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล การ์ด จำกัด. ใน สารนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมาคมรักษาความปลอดภัยภาคพื้นเอเชีย. (2559). รายงานประจำปี 2560 การรักษาความปลอดภัยแห่งประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: การรักษาความปลอดภัยแห่งประเทศไทย.
- สุคนธ์ศักดิ์ สิงห์โตเกษม. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานท้องถิ่น ในจังหวัดสมุทรสงคราม. ใน สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อัสनिया ชุมนุมศิริวัฒน์. (2557). พึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปฏิรูปที่ดินจังหวัด (ส.ป.ก.จังหวัด). กรุงเทพมหานคร: คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Ausubel, D. P. (1968). *Education Psychology : A Cognitive View*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Deshpande, J. V. et al. (2010). *Statistical Analysis of Nonnormal Data*. India: Wiley Eastern Limited.



- Frederickson, H. G. & LaPorte, T. R. (2002). Airport security, high reliability, and the problem of rationality. . *Public Administration Review*, 62(Special issue), 33-43.
- Organ, D. W. & Konovsky, M. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 74(1) 157-164.