

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัยในจังหวัดสมุทรปราการ
The Study Of Factors Affecting Work Life Quality Of Employees Security
Guard At Security Companies In Samut Prakan Province

นางสาวจรรยา เฉลิมกุลเดชา
โครงการ IT-Smart คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Miss. Jarucha Chalermkundecha
6414193131@rumail.ru.ac.th

M.B.A. for IT-Smart Program, Faculty of Business Administration,
Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานรักษาความปลอดภัย ในจังหวัดสมุทรปราการ และเพื่อศึกษาปัจจัยการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานรักษาความปลอดภัย ในจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัทรักษาความปลอดภัย ในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 400 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยวิธีการของ Taro Yamane เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.849 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test F-test (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA)

ผลการศึกษา 1) ปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านอายุ อายุการทำงาน สถานภาพ ภูมิลำเนา จำนวนผู้ที่อยู่ใ้ในอุปการะ ลักษณะหน่วยงานที่ประจำอยู่ ลักษณะหน้าที่การทำงาน และเงินเดือนหรือรายรับต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานรักษาความปลอดภัยในจังหวัดสมุทรปราการ และ 2) ปัจจัยการทำงาน ด้านค่าตอบแทนเป็นตัวเงิน และค่าตอบแทนไม่เป็นตัวเงิน มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานรักษาความปลอดภัย ในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ความรู้และข้อค้นพบในการศึกษาในครั้งนี้ สามารถนำไปเป็นข้อมูลและเป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย

ตลอดจนเป็นแนวทางให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่สนใจได้นำไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานต่อไป

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน, พนักงานรักษาความปลอดภัย, คุณภาพชีวิตการทำงาน

Abstract

The purpose of this study is to investigate the demographic factors influencing the quality of life of security guards in Samut Prakan Province and to examine the work-related factors affecting their quality of life and work performance. The study focuses on a sample group of 400 security guards employed by security companies in Samut Prakan Province. The sample size is determined using Taro Yamane's formula. The research employs a questionnaire as the data collection tool, with a confidence level of 0.849. Statistical analyses conducted include mean, standard deviation, t-test, F-test (One-way ANOVA), and Multiple Regression Analysis (MRA) to examine the relationships between variables.

Results of the study 1) Demographic factors: age, working years, status, domicile, number of dependents. Characteristics of the stationed agency Nature of work duties and different monthly salaries or income It affects the quality of life of security employees in Samut Prakan Province. and 2) Work factors the compensation is in the form of money. and the compensation is not in the form of money It affects the quality of life of security personnel. In Samut Prakan Province Statistically significant at the .05 level. Knowledge and findings in this study It can be used as information and as a guideline for improving the quality of working life of security personnel. As well as being a guideline for those involved or those interested to use it as a guideline for further improvement and development regarding the quality of working life.

Keyword : Factors affecting the quality of working life, security guards, quality of working

บทนำ

ขนาดตลาดความปลอดภัยทั่วโลกมีมูลค่า 119.75 พันล้านดอลลาร์สหรัฐในปี 2565 และคาดว่าจะเติบโตที่อัตราการเติบโตต่อปี (CAGR) ที่ 8.0% ตั้งแต่ปี 2566 ถึง 2573 (Grandview Research, 2023) การเพิ่มขึ้นของเหตุการณ์ผิดกฎหมายและกิจกรรมฉ้อโกงที่เกิดขึ้นทั่วโลกแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการรักษาความปลอดภัย รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องทำหน้าที่เพิ่มความเข้มงวดในการดูแลรักษาความปลอดภัยเพื่อปกป้องชนชาติและทรัพย์สิน ระบบรักษาความปลอดภัยก็เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความต้องการเพิ่มเติมในการพัฒนา การใช้เทคโนโลยีและระบบรักษาความปลอดภัยเป็นส่วนสำคัญในการเตรียมความพร้อมและปกป้องประเทศสรุปได้ว่าอุตสาหกรรมรักษาความปลอดภัยมีบทบาทสำคัญในการรักษาความปลอดภัยและความสงบในสังคมของเรา และธุรกิจรักษาความปลอดภัยเป็นสิ่งที่อยู่คู่สังคมไทยมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานในการทำหน้าที่เป็นผู้รักษาความปลอดภัยให้แก่ชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ธุรกิจ บริษัท ห้างร้านต่าง ๆ ไม่เว้นแม้แต่หน่วยงานของภาครัฐต่างก็ต้องอาศัยบริการของการรักษาความปลอดภัย เพื่อให้ความคุ้มครอง ป้องกันความปลอดภัยให้แก่ทรัพย์สินของตน (พิสิฐ อัครอภิโชค, 2562)

ธุรกิจรักษาความปลอดภัยหมายถึงกิจกรรมธุรกิจที่เน้นการให้บริการและแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยแก่ลูกค้า เพื่อปกป้องทรัพย์สิน ชีวิต และความเจริญรุ่งเรืองของคนหรือองค์กรต่างๆ โดยจัดให้มีพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตทำหน้าที่คุ้มครองความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย หรือทรัพย์สินของบุคคล ธุรกิจในกลุ่มนี้มักมีการใช้เทคโนโลยีและความเชี่ยวชาญทางด้านความปลอดภัยเพื่อให้ความคุ้มครองและป้องกันจากความเสี่ยงต่าง ๆ

ธุรกิจรักษาความปลอดภัยเป็นองค์กรที่มีความสำคัญและส่งผลต่อความปลอดภัยและความเจริญรุ่งเรืองของสังคมและธุรกิจในทุกส่วนของโลกโดยบริษัท รักษาความปลอดภัยแต่ละแห่งจะต้องมีการจัดสรรปัจจัยพื้นฐานดังกล่าวให้เหมาะสม เพื่อให้เกิด ประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุด โดยปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่ คือ “ทรัพยากรบุคคล” เพราะแม้ว่าบริษัทรักษาความปลอดภัยแต่ละแห่งจะมีเงินทุนมาก หากขาดพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ และทัศนคติที่เหมาะสมเข้ามาทำงาน ก็อาจจะส่งผลให้บริษัทรักษาความปลอดภัยแต่ละแห่งขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขาดศักยภาพในการพัฒนากระบวนการ และอาจส่งผลถึงความล้มเหลวในการดำเนินงานของบริษัทรักษาความปลอดภัยในระยะยาวได้ ดังนั้นผู้บริหารต้องศึกษาและให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด (จิรัฏฐ์ โสตา และชยุต ภวภานันท์กุล, 2566)

จากบทความข้างต้นสรุปได้ว่า การทำให้พนักงานเป็นทรัพยากรขององค์กรที่สำคัญที่สุดให้สามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ เมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจในงานแล้ว จะเกิดความตั้งใจในการทำงาน อันนำมาซึ่งความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน บรรยากาศการทำงานจึงเป็นส่วนสำคัญที่

จะส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน ให้เกิดความรู้สึกที่ดี มีความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและ จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เล็งเห็นความสำคัญของการศึกษาคูณภาพของชีวิตในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ซึ่งถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งประกอบกับการศึกษาด้านคุณภาพของชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่จะสามารถสะท้อนถึงความพึงพอใจในการทำงานและเจตคติของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานได้ ซึ่งยังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรสายวิชาการในด้านนี้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้จะสามารถเป็นข้อมูลและเป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ ตลอดจนเป็นแนวทางให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้สนใจได้นำไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานรักษาความปลอดภัย ในจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานรักษาความปลอดภัย ในจังหวัดสมุทรปราการ

ขอบเขตการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัทรักษาความปลอดภัย ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้วิธีกำหนดขนาดตัวอย่างโดยวิธีการของ Taro Yamane กำหนดระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แนวปฏิบัติ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดย ศึกษาแนวคิด แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทรักษาความปลอดภัยจังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ ลักษณะหน่วยงานที่ประจำอยู่ ลักษณะหน้าที่การทำงาน และเงินเดือนหรือรายรับต่อเดือน ปัจจัยการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนเป็นตัวเงิน และค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ในจังหวัดสมุทรปราการ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- อายุการทำงาน
- สถานภาพสมรส
- ภูมิลำเนา
- จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ
- ลักษณะหน่วยงานที่ประจำอยู่
- ลักษณะหน้าที่การทำงาน
- เงินเดือนหรือรายรับต่อเดือน

ปัจจัยการทำงาน

1. ค่าตอบแทนเป็นตัวเงิน

- เงินเดือน
- ค่าตอบแทนพิเศษ
- เงินโบนัสประจำปี
- ค่ารักษาพยาบาล
- เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- วันหยุดพักผ่อนประจำปี

2. ค่าตอบแทนไม่เป็นตัวเงิน

- งาน
- โอกาสก้าวหน้า
- ความภาคภูมิใจในงาน
- หัวหน้างาน
- ความร่วมมือในกาปฏิบัติงาน
- สภาพแวดล้อม

ตัวแปรตาม

คุณภาพชีวิตในการทำงานของ
พนักงานรักษาความปลอดภัย ใน
จังหวัดสมุทรปราการ

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

พุทธิพงษ์ เอี่ยมสะอาด (2561) ได้อธิบายคุณสมบัติที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล ซึ่งคุณสมบัติต่าง ๆ เหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อผู้รับข่าวสารในการทำการสื่อสารแต่ในการสื่อสารในสถานการณ์ต่าง ๆ กัน จำนวนของผู้รับสารก็มีปริมาณที่มีความต่างกันด้วยการวิเคราะห์ผู้รับสารที่มีจำนวนคนน้อยกว่า มักไม่ค่อยมีปัญหา หรือมีปัญหาที่มักจะน้อยกว่าการวิเคราะห์ผู้รับข่าวสารที่มีจำนวนมากว่า เนื่องจากการวิเคราะห์คนที่มีจำนวนน้อยเราสามารถวิเคราะห์ผู้รับสารทุกคนได้ แต่ในการวิเคราะห์คนจำนวนมากเราไม่สามารถวิเคราะห์ผู้รับสารแต่ละคนได้เพราะมีผู้รับสารจำนวนมากเกินไป นอกจากนี้ผู้ส่งสารยังไม่รู้จักผู้รับสารแต่ละคนด้วย ดังนั้นวิธีการที่ดีที่สุดในการวิเคราะห์ผู้รับสารที่ประกอบไปด้วยคนจำนวนมากก็คือการจำแนกผู้รับสารออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามลักษณะประชากร (Demographic Characteristics) ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา รายได้อาชีพและสถานภาพสมรส เป็นต้น

สามารถสรุปได้ว่าประชากรศาสตร์คือการศึกษาเกี่ยวกับประชากรที่รวมถึงการวิเคราะห์และบรรยายข้อมูลเกี่ยวกับจำนวน, การกระจายตัว, และปรากฏการณ์ทางประชากร เช่นการเกิด, การตาย, การย้ายถิ่น, และปรัชญาทางสังคมที่มีผลต่อประชากรในระดับราษฎรและประชาชนทั่วไปในสังคมหรือสังคมทั้งหมดและมักใช้ข้อมูลและวิธีการทางสถิติเพื่อให้ข้อมูลนี้มีประโยชน์ในการวางแผนและการบริหารจัดการทรัพยากรที่สัมพันธ์กับประชากรในสังคมในระยะยาวนาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการทำงาน

ศิริขวัญ ผลวิจิตร (2565) กล่าวว่า ปัจจัยการทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและการนำไปสู่การตัดสินใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่รวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้เจ้าหน้าที่ที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็น ค่าตอบแทนเงินเดือน สวัสดิการ การเลื่อนขั้นตำแหน่งปัจจัยเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน รวมถึงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

สิ่งที่เป็นปัจจัยในการทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานความรับผิดชอบความก้าวหน้าในตำแหน่ง ส่วนปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยแวดล้อม ได้แก่ นโยบายการบริหารงานการปกครองบังคับบัญชา สภาพการปฏิบัติงานสัมพันธภาพในการทำงาน เงินเดือนและความมั่นคง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

นาวี อุดร และคณะ (2018) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของพนักงานที่เกิดจากการที่ได้รับการตอบสนองความต้องการของการทำงาน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ เศรษฐกิจและสังคม การมีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นที่ยอมรับในสังคม การมีความสมดุลระหว่างงานและด้านชีวิต ซึ่งมีผลให้พนักงานที่ทำได้ทำ บรรลุดัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในระหว่างการทำงานคือการดำรงชีวิตในระหว่างการทำงานได้อย่างสร้างสรรค์ ด้วยผลตอบแทนที่องค์กรได้หยิบยื่นให้ สิ่งที่อำนวยความสะดวกและเป็นประโยชน์แก่ผู้ทำงานภายในองค์กรซึ่งครอบคลุมไปถึงสุขภาวะทางกายอารมณ์สังคมและจิตวิญญาณ ตลอดจนการดูแลบุคลากรเรื่องความปลอดภัยสภาพแวดล้อมในการทำงานสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรเพื่อคนทำงานเหล่านี้จะได้ตั้งใจทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานทั้งองค์กรอันเกี่ยวพันให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

คุณภาพชีวิตคือระดับความแตกต่างของชีวิตของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้โดยสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและค่านิยมของสังคม โดยพิจารณาความพึงพอใจของแต่ละบุคคลภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ในชีวิต

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัยในจังหวัดสมุทรปราการแห่งหนึ่ง จำนวน 1,492 คน (บริษัทรักษาความปลอดภัยในจังหวัดสมุทรปราการ, 2566) การกำหนดขนาดตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีกำหนดขนาดตัวอย่างโดยวิธีการของ Taro Yamane กำหนดระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 โดยมีสูตรในการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัยในจังหวัดสมุทรปราการแห่งหนึ่งทั้งสิ้น 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความเรียบร้อย และนำมาจัดระเบียบข้อมูลเตรียมการสำหรับวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ 1) สถิติเชิงพรรณนา เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัยในจังหวัดสมุทรปราการแห่งหนึ่ง โดยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าร้อยละ 2) สถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐานโดยการใช้สถิติ t-test สำหรับกลุ่มตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวแปรอิสระมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ F-test (One-way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least Significant Difference) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA)

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 41 – 50 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีอายุงาน 1 – 5 ปี มีสถานภาพสมรส ส่วนใหญ่ภูมิลำเนาอยู่ที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะจำนวน 1 – 2 คน มีลักษณะหน่วยงานอยู่โรงงาน ประจำอยู่ป้อม และมีเงินเดือนหรือรายรับต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านค่าตอบแทนของพนักงานรักษาความปลอดภัย พบว่า รวมมีค่าเฉลี่ยระดับค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาด้านรายได้พบว่า ค่าตอบแทนเป็นตัวเงิน มีระดับค่าเฉลี่ยด้านความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านอายุ อายุการทำงาน สถานภาพ ภูมิลำเนา จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ ลักษณะหน่วยงานที่ประจำอยู่ ลักษณะหน้าที่ในการทำงาน และเงินเดือนหรือรายรับต่อเดือนที่มีความแตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานรักษาความปลอดภัยในจังหวัดสมุทรปราการ และปัจจัยการทำงาน ด้านค่าตอบแทนเป็นตัวเงิน และค่าตอบแทนไม่เป็นตัวเงิน มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานรักษาความปลอดภัยภายในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัยในจังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญที่ได้พบจากการศึกษาในเรื่องนี้เพื่อนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. ปัจจัยค่าตอบแทนของพนักงานรักษาความปลอดภัย ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ด้านค่าตอบแทนเป็นตัวเงิน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และด้านค่าตอบแทนไม่เป็นตัวเงิน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิตพร ว่องพรรณงาม (2565) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรารักษ์ สุพัฒน์มงคล และวันทนา เนาว์วัน (2562) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทนี้

โปร (ประเทศไทย) จำกัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัย
ค่าตอบแทนของพนักงานฝ่ายผลิต โดยรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ในจังหวัดสมุทรปราการ มี
ระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรวี เชยชม และคณะ (2564) ได้
ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในสถานศึกษา อำเภอเมือง
สงขลา จังหวัดสงขลา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยใน
สถานศึกษาโดยรวม ยังอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับวิจัยของ กัญญาณี สมุหเสนีโต และ
คณะ (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัย
ทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง พบว่า คุณภาพชีวิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ
ประสิทธิ์ ลมสูงเนิน และคณะ (2566) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
รักษาความปลอดภัยของศูนย์การค้า 101 ทูรู ดิจิทัล พาร์ค ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า มีระดับ
คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพัทธ์
พงศ์ ผลแก้ว (2563) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาล
นครอุบลราชธานี พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรใน
สำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ อายุการทำงาน สถานภาพ ภูมิลำเนา จำนวนผู้ที่อยู่ใน
อุปการะ ลักษณะหน่วยงานที่ประจำอยู่ ลักษณะหน้าที่การทำงาน และเงินเดือนหรือรายรับต่อเดือน
ที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานรักษาความปลอดภัยในจังหวัดสมุทรปราการ อย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่เพศ และระดับการศึกษาที่มีความแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อ
คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งสอดคล้องกับ
งานวิจัยของ กัญญาณี สมุหเสนีโต และคณะ (2565) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานรักษาความ
ปลอดภัยในมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาการ
ทำงาน การสูบบุหรี่ การดื่มแอลกอฮอล์ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพัทธ์พงศ์ ผลแก้ว (2563) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สังกัด และรายได้
เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมพร มาลีแย้ม (2563) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ข้าราชการ กอง 7 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า ข้าราชการที่มีอายุ
ระดับการศึกษาและระดับชั้นยศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรารักษ์ สุพัฒน์มงคล และวันทนา เนาวิวัน (2562) ได้ศึกษา
ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทนิโปร
(ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัย

ค่าตอบแทนทางการเงินของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่อายุการทำงาน การศึกษา รายได้ประจำเดือน เพศ อายุและ สถานภาพสมรส จะสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ปัจจัยการทำงาน ด้านค่าตอบแทนเป็นตัวเงิน และค่าตอบแทนไม่เป็นตัวเงิน มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัทรักษาความปลอดภัย ในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิตพร ว่องพรรณงาม (2565) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า ปัจจัยการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสารบรรณทหาร กองบัญชาการกองทัพไทยในระดับสูงซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ค่าตอบแทนเป็นตัวเงินของพนักงานรักษาความปลอดภัย ด้านความพึงพอใจกับการประเมินได้รับเงินโบนัสประจำปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรทำการประเมินเงินโบนัสประจำปีเพื่อให้แน่ใจว่ามีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และพิจารณาการให้โบนัสตามผลงานที่แสดงให้เห็นถึงคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

2. ค่าตอบแทนไม่เป็นตัวเงินของพนักงานรักษาความปลอดภัย ด้านงานในหน้าที่ของตนได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรสนับสนุนการแบ่งปันประสบการณ์และความสำเร็จในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย และแบ่งปันการใช้เทคนิคต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีโอกาสแบ่งปันความรู้และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตน

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ด้านได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการสื่อสารกับพนักงานเพื่อทราบถึงปัญหา ฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานในเชิงคุณภาพควบคู่กัน ให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติมเพื่อสามารถนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางแก้ไขปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมากขึ้น

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานพนักงาน เพื่อให้เห็นถึงปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในแต่ละพื้นที่ เพื่อนำมาเป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานให้ครอบคลุมมากขึ้น

อ้างอิง

กัญญาณี สมุหเสนีโต, วรรณภา มาณะการณ และโสเมศิริ เตชารัตน์. (2565). คุณภาพชีวิตของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยทักษิณวิทยาเขตพัทลุง. *วารสารความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม*, 5(2), 53-63.

บริษัท รักษาความปลอดภัย สมุทรการ์ด เซอร์วิส จำกัด. สมุทรปราการ. จาก

<https://www.securitysamutguardservice.com>.

บริษัท รักษาความปลอดภัย เอส.ที.การ์ด (ประเทศไทย) จำกัด (S.T.Guard) - สาขาบางพลี. จาก

<https://www.stguard.com>.

บริษัทรักษาความปลอดภัย ไทยอินเตอร์การ์ด จำกัด (Thaiinterguard). สมุทรปราการ. จาก

<http://www.thaiinterguard.com>.

บริษัทรักษาความปลอดภัย เอ็น.ไอ.วี. เซอร์วิส สมุทรปราการ. จาก

<https://nivservice.yellowpages.co.th>.

ประสิทธิ์ ลมสูงเนิน, ทัชชกร แสงทองดี, และสุพจน์ บุญวิเศษ. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของศูนย์การค้า 101ทรู ดิจิทัล พาร์ค ในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 5(1), 193-204.

พุทธิพงศ์ เอี่ยมสอาด. (2561). องค์ประกอบและการสื่อสารการตลาดของเว็บไซต์ Shopee ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าของผู้บริโภค. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ศิริขวัญ ผลวิจิตร. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินการบัญชี หน่วยงานราชการ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

สุรารักษ์ สุปพัฒน์มงคล และวันทนา เนาว์วัน. (2562). ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทนิโปร (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 21(1), 17-24.