

การจัดหาแรงงานเข้าสู่ธุรกิจรักษาความปลอดภัย
ตามพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558
Recruitment Approach for the Security Business
Conforming to the Security Guard Business ACT 2015

วันที่รับบทความ: 29 มีนาคม 2566

วรกฤต ธานีวรรณ ¹

วันที่แก้ไขบทความ: 25 เมษายน 2566

วันที่ตอบรับบทความ: 26 เมษายน 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพปัญหาปัจจุบันและอุปสรรคการจัดหาแรงงานเข้าสู่ธุรกิจรักษาความปลอดภัย (การสรรหาและคัดเลือก) ตามพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 และ 2) แนวทางการจัดหาแรงงานเข้าสู่ธุรกิจรักษาความปลอดภัย (การสรรหาและคัดเลือก) ตามพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบด้วย กรรมการผู้จัดการบริษัทรักษาความปลอดภัย พนักงานรักษาความปลอดภัย และ ผู้ใช้บริการบริษัทขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก จำนวน 16 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาปัจจุบันและอุปสรรคการจัดหา (การสรรหาและคัดเลือก) แรงงานคือบุคลากรที่จะเข้ามาทำอาชีพ รปภ. ที่เข้ามาสมัครงานใหม่ พ.ร.บ. กำหนดไว้ว่าต้องจบการศึกษาภาคบังคับ รปภ. ไม่มีวุฒิการศึกษาจึงมีผลกระทบต่อการขอใบอนุญาต การสมัครงานมีภาระค่าใช้จ่ายมาก เช่น ค่าฝึกอบรม ค่าสอบประวัติ อาชญากรรม ค่าขึ้นทะเบียนขอใบอนุญาต บริษัทกำหนดคุณสมบัติให้เป็นไปตามที่ พ.ร.บ. กำหนด และ 2) แนวทางการจัดหาแรงงานเข้าสู่ธุรกิจการรักษาความปลอดภัย (การสรรหาและคัดเลือก) บริษัท รปภ. ขนาดใหญ่ กลางและเล็ก มีแนวทางการจัดหาแรงงานคล้ายกันคือมีทีมสรรหาพนักงาน ติดต่อสำนักจัดงานภาครัฐและเอกชน เปิดเพจรับสมัคร ประกาศรับสมัคร การคัดเลือกแรงงานมีกำหนดคุณสมบัติตาม พ.ร.บ. กำหนด เช่น วุฒิการศึกษา การฝึกอบรม สอบประวัติอาชญากรรม ประวัติพนักงาน มีใบอนุญาตพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ตรวจสอบสุขภาพ เป็นคนไทย สัญชาติไทย อายุ 18 ปีบริบูรณ์ ข้อเสนอแนะที่สำคัญคือรัฐต้องมีแผนเชิงรุกรองรับการเปลี่ยนแปลงตาม พ.ร.บ. ธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558

คำสำคัญ: การจัดหาแรงงาน ธุรกิจรักษาความปลอดภัย พระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558

¹ นักศึกษาปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัย คณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
e-mail: worakrit_t@hotmail.com

Recruitment Approach for the Security Business Conforming to the Security Guard Business ACT 2015

Received: March 29, 2023

Worakrit Thaneewan ¹

Revised: April 25, 2023

Accepted: April 26, 2023

Abstract

The objectives of this research were to study 1) present problems and threats of recruitment approach for the security business conforming to the security business Act 2015 and 2) recruitment guidelines of recruitment approach for the security business conforming to the security business Act 2015. This was qualitative research. Sixteen people were selected for the in-depth interviews including executives, security staff, and clients from large, medium and small security companies. In-depth interview was used for the study and data were analyzed using descriptive and content analysis. The research findings were as follows: 1) The present problems and threats of recruitment approach for the security business conforming to the security business Act 2015 was that the new applicant must have completed the 3rd year of high school. Security staff without education certification affected the permission. Job application requires a lot of expense such as security training course fee, criminal record fee, license registration fee which the company requires to fulfill the security guard qualifications in the Act. 2) Recruitment guidelines of all large, medium, small security companies were similar, i.e., there were recruitment team, employment office, company page, and branch company signboards. The qualifications needed were as in the Act such as educational qualification, training, criminal records, background, security guard license and health checkup, with Thai nationality and be 18 years old. An important suggestion is that the government should provide proactive plan supporting the changes in the security business Act 2015.

Keywords: recruitment, security business, the security guard business Act 2015

¹ Master of Public Administration Program (Security Management) Faculty of Police Science, Royal Police Cadet Academy.

e-mail: worakrit_t@hotmail.com

บทนำ

พระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ 132 ตอนที่ 104 ก หน้า 24 เมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน พ.ศ. 2558 โดยให้มีผลเมื่อพ้น 120 วันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป กล่าวคือมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 3 มีนาคม พ.ศ. 2559 เป็นต้นไป เว้นแต่ บทบัญญัติในหมวด 1 มาตรา 72 ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป คือ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 6 พฤศจิกายน พ.ศ. 2558 ซึ่งเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ ธุรกิจการให้บริการรักษาความปลอดภัยมีความเกี่ยวข้องใกล้ชิดกับความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สินของประชาชนและส่งผลต่อความสงบเรียบร้อยของสังคมและในปัจจุบันนี้ มีผู้ประกอบการธุรกิจการให้บริการรักษาความปลอดภัยเป็นจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องร่างพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 ขึ้น ซึ่งต่อไปนี้ในงานวิจัยชิ้นนี้ขอใช้คำย่อเป็น “พ.ร.บ. ธุรกิจรักษาความปลอดภัยฯ”

ก่อนที่จะมี พ.ร.บ. ธุรกิจรักษาความปลอดภัยฯ นั้น การรักษาความปลอดภัยเป็นสิ่งที่อยู่ในสังคมไทยมาเป็นระยะเวลานาน การทำหน้าที่เป็นผู้รักษาความปลอดภัยให้แก่ชีวิต ร่างกาย ทรัพย์สินของประชาชนในส่วนของสายงานราชการก็คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจ หากแต่ในสายงานของธุรกิจ ซึ่งดูแลความปลอดภัยของธุรกิจ ห้างร้าน บริษัท หรือไม่ว่าแม้แต่หน่วยงานราชการก็ต้องอาศัยการรักษาความปลอดภัย ธุรกิจการักษาความปลอดภัยของภาคเอกชน ซึ่งเข้ามามีบทบาทสำคัญ และมีการพัฒนางานด้านการรักษาความปลอดภัยมากขึ้นกว่าเดิม อาทิ บริการรักษาความปลอดภัย การสืบสวน บริการอารักขาบุคคล บริการวางระบบและติดตั้งระบบรักษาความปลอดภัย ระบบควบคุมการผ่านเข้าออก ระบบสัญญาณเตือนภัย ในปี พ.ศ. 2557 (กนกภรณ์ มนูญพร, 2560, หน้า 1) ในประเทศไทยมีธุรกิจรักษาความปลอดภัยเกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก มีการแข่งขันทางการตลาดสูง เนื่องจากปัจจุบันมีอาคารสำนักงาน บ้าน คอนโด และธุรกิจ อสังหาริมทรัพย์ต่าง ๆ ที่เจริญเติบโตสูงขึ้นพร้อมกับบริษัทดูแลรักษาความปลอดภัย มีแนวโน้มการว่าจ้างบริษัทรักษาความปลอดภัยเพื่อให้บริการรักษาความปลอดภัยเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดบริษัทรักษาความปลอดภัยเกิดใหม่เพิ่มมากขึ้น มีการแย่งลูกค้า บางบริษัทหันไปใช้แรงงานต่างด้าวมากขึ้นเพราะค่าจ้างถูกกว่าคนไทย จะเห็นได้ว่าธุรกิจรักษาความปลอดภัยในประเทศไทยนั้น เป็นธุรกิจที่มีความสำคัญและยังเป็นที่ต้องการของกลุ่มผู้ใช้บริการอีกเป็นจำนวนมาก อีกทั้งในปัจจุบันพนักงานรักษาความปลอดภัยมีหน้าที่ความรับผิดชอบสูงมาก ต้องทำหน้าที่ดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ทำหน้าที่ตรวจสอบ ตรวจสอบ รวมทั้งการอำนวยความสะดวกในด้านอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานหรือภาครัฐต้องอยู่ในกรอบที่เข้มงวดและมีระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน

ในอดีตที่ผ่านมา บุคคลทั่วไปสามารถประกอบอาชีพนี้ได้ โดยไม่มีการกำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามเฉพาะ สำหรับผู้จะเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัทสามารถกำหนดคุณสมบัติได้เอง ในช่วงปี พ.ศ. 2550 เกิดกรณีที่มีผู้มีอิทธิพลเปิดบริษัทรักษาความปลอดภัยบังหน้าโดยเบื้องหลังกลับรับงานนอกกฎหมาย (ทิพย์อาภา เสฐจินตนิน, 2551, หน้า 3) และพนักงานรักษาความปลอดภัยบางรายมีความประพฤติไม่เหมาะสม หรือทำผิดกฎหมายในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการรักษาความปลอดภัย การขาดการตรวจสอบประวัติด้านอาชญากรรม ค่าจ้างแรงงานต่ำ

ไม่เหมาะสมกับสภาพการทำงาน จึงเป็นเหตุให้อุตสาหกรรมที่ทำงานเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย บางรายอาศัยอาชีพนี้ประกอบอาชญากรรม (ปานจันต์ สุทธิกิจ, 2561, หน้า 6)

จากเหตุผลดังที่กล่าวมาข้างต้น รัฐบาลจึงได้ออกกฎหมายมาควบคุมและจัดการมาตรฐาน ของธุรกิจรักษาความปลอดภัย ซึ่งก็คือ พ.ร.บ. ธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 นั้นเอง ใน พ.ร.บ. ธุรกิจรักษาความปลอดภัย ฉบับดังกล่าว ได้กำหนดไว้ในหมวด 1 ว่าด้วยเรื่อง คณะกรรมการกำกับธุรกิจ รักษาความปลอดภัย หมวด 2 ว่าด้วยเรื่องของธุรกิจรักษาความปลอดภัย ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับผู้ที่ จะประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย ต้องเป็นบริษัทและได้รับใบอนุญาตและรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับการ ออกใบอนุญาต หมวด 3 ว่าด้วยเรื่องของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ซึ่งจะเกี่ยวกับ คุณสมบัติ การขอรับใบอนุญาต และหน้าที่ของพนักงานรักษาความปลอดภัย หมวด 4 ว่าด้วยเรื่อง การพักใช้และเพิกถอนใบอนุญาต หมวด 5 ว่าด้วยเรื่องการอุทธรณ์ หมวด 6 ว่าด้วยเรื่องนายทะเบียนและ พนักงานเจ้าหน้าที่ และหมวด 7 ว่าด้วยเรื่องของบทกำหนดโทษ และในบทเฉพาะกาล ได้กำหนดเงื่อนไขต่าง ๆ กรณีการประกอบธุรกิจก่อนที่กฎหมายบังคับใช้

ปัจจุบันพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 เป็นกฎหมายเกี่ยวกับธุรกิจรักษา ความปลอดภัยของประเทศไทยฉบับแรก ได้กำหนดคุณสมบัติของพนักงานรักษาความปลอดภัยจะต้องมี คุณสมบัติตามที่กำหนดไว้จึงจะสามารถขอรับใบอนุญาตได้ ซึ่งในหมวด 3 มาตรา 34 กฎหมายได้บัญญัติไว้ว่าผู้ขอรับใบอนุญาตเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะ ต้องห้าม ดังนี้ มีสัญชาติไทย มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ สำเร็จการศึกษาภาคบังคับ ได้รับหนังสือ รับรองว่าได้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการรักษาความปลอดภัยจากสถานฝึกอบรมที่นายทะเบียนกลาง รับรอง ไม่เป็นโรคพิษสุราเรื้อรังหรือติดยาเสพติดให้โทษหรือเป็นโรคติดต่อที่คณะกรรมการกำหนด ไม่เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ คนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ ไม่เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตเป็นพนักงาน รักษาความปลอดภัยรับอนุญาต (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2558, หน้า 30-31) ซึ่งสอดคล้องกับงาน ผลการวิจัยของ ปฏิเวศน์ อิศเรศโยธิน และคณะ (2556, หน้า 96) พบว่า มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการ ควบคุมผู้ประกอบการธุรกิจรักษาความปลอดภัยของประเทศไทยในปัจจุบันไม่มีกฎหมายควบคุม โดยเฉพาะ ก่อให้เกิดปัญหาการไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ได้ตามสัญญาว่าจ้างการจัดหาคนไม่เหมาะสมหรือมี บุคลิกภาพที่ไม่เหมาะสมกับหน้าที่หรือไม่มีการฝึกอบรม อันอาจเป็นอันตรายต่อผู้ใช้บริการ มีเพียง บทบัญญัติแห่งกฎหมายพื้นฐานได้แก่ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยละเมิดผิดสัญญาหรือ มาตรการทางอาญาตามประมวลกฎหมายอาญาซึ่งกฎหมายดังกล่าวมีมาตรการในการลงโทษทางอาญา และชดเชยความเสียหายในทางแพ่งเท่านั้น ไม่มีมาตรการอื่นใดเข้ามาเสริมเพื่อให้บริษัทรักษา ความปลอดภัย เกรงกลัว หรือไม่ไปกระทำความผิดอันอันส่งผลกระทบต่อประชาชนผู้ใช้บริการโดยตรง

อย่างไรก็ตาม พบว่า การกำหนดคุณสมบัติของพนักงานรักษาความปลอดภัยที่จะต้องเป็นบุคคลที่ มีสัญชาติไทยเท่านั้น ส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการ เพราะเนื่องจากแรงงานในด้านรักษาความปลอดภัย ในปัจจุบันยังคงขาดแคลนและปัญหาสำคัญอีกอย่างหนึ่ง คือการเข้าออกหมุนเวียนของพนักงานรักษา ความปลอดภัยจำนวนมาก จึงทำให้บัญชีรายชื่อของพนักงานรักษาความปลอดภัยซึ่งยื่นขึ้นทะเบียนก่อน

วันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559 เหลือจำนวนไม่ถึง 30% ของจำนวนที่ยื่นครั้งแรก ซึ่งได้รับการผ่อนผัน โดยบริษัทจะต้องส่งบัญชีรายชื่อนักงานรักษาความปลอดภัยใหม่ ซึ่งจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนทุกอย่าง ทำให้พนักงานรักษาความปลอดภัยเสี่ยงไม่ได้รับใบอนุญาตและตักงานจำนวนมาก ซึ่งมีอยู่ร้อยละ 7-8 หายไปจากภาคธุรกิจรักษาความปลอดภัย (ดวงกมล เจนจบ, 2559) ซึ่งจะเป็นปัญหาของสังคมตามมา จึงทำให้เกิดการจ้างแรงงานต่างด้าวที่เป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยในปัจจุบัน โดยวิธีการศึกษากรณี การทำงานด้านการรักษาความปลอดภัยมาสิบห้าปี ผู้วิจัยในฐานะ ผู้อำนวยการ บริษัท รักษาความปลอดภัย ทีทีพี กรุ๊ป จำกัด และมีประสบการณ์อยู่ในธุรกิจรักษาความปลอดภัย พบว่า ปัญหาการขาด แรงงานพนักงานรักษาความปลอดภัย เข้าสู่ธุรกิจรักษาความปลอดภัย ของบริษัทมีจำนวนมาก ถึงแม้ว่า บริษัทมีค่าตอบแทนและสวัสดิการตามกำหนดค่าแรงขั้นต่ำและจัดหาสวัสดิการที่พึงมีให้แก่พนักงานตาม กฎหมายกำหนด แต่จำนวนพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทยังสมัครเข้า-ออกทำงานบ่อยครั้ง อีกทั้งบริษัทยังมีจำนวนพนักงานรักษาความปลอดภัยไม่เพียงพอต่อการเปิดหน่วยงานใหม่ (บริษัท รักษาความปลอดภัยทีทีพีกรุ๊ป จำกัด, 2561, หน้า 8) เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะ ศึกษา เรื่องการจัดหาแรงงานเข้าสู่ธุรกิจรักษาความปลอดภัยตามพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 ขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาปัจจุบันและอุปสรรคการจัดหาแรงงานเข้าสู่ธุรกิจรักษาความปลอดภัย (การสรรหาและคัดเลือก) ตามพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558
2. เพื่อศึกษาแนวทางการจัดหาแรงงานเข้าสู่ธุรกิจรักษาความปลอดภัย (การสรรหาและคัดเลือก) ตามพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการ วิจัยตามลักษณะของการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้ 1) การวิจัยเอกสาร (documentary research) โดยศึกษาจากพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 และ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร และ 2) การวิจัย ภาคนาม (field research) ใช้วิธีการเก็บข้อมูล คือ การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ประชากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง คือ กรรมการผู้จัดการบริษัทรักษาความปลอดภัย พนักงานรักษาความปลอดภัย และผู้ให้บริการของบริษัท รักษาความปลอดภัย

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants) ได้แก่ กรรมการผู้จัดการบริษัทรักษาความปลอดภัย พนักงานรักษาความปลอดภัย ผู้ให้บริการของบริษัทรักษาความปลอดภัย ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และ ขนาดเล็ก ซึ่งสมาคมผู้ประกอบการรักษาความปลอดภัยแห่งประเทศไทย (2552, หน้า 7) ได้กำหนดขนาด ของสถานประกอบการของธุรกิจบริการรักษาความปลอดภัย โดยจัดแบ่งตามขนาดความสามารถในการ รับรองลูกค้า ขนาดของการลงทุนและจำนวนของพนักงานในบริษัทไว้ 3 ขนาด คือ 1) บริษัทขนาดเล็ก

มีจำนวนพนักงานรักษาความปลอดภัย 1-500 คน 2) บริษัทขนาดกลางมีจำนวนพนักงานรักษาความปลอดภัย 500-1,000 คน และ 3) บริษัทขนาดใหญ่ มีจำนวนพนักงานรักษาความปลอดภัย 1,000 คน ขึ้นไป เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน ผู้วิจัยจึงได้เลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจาก 3 กลุ่ม คือ 1) กรรมการผู้จัดการบริษัทรักษาความปลอดภัยขนาดใหญ่ 3 คน ขนาดกลาง 2 คน ขนาดเล็ก 3 คน รวม 8 คน 2) พนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทขนาดใหญ่ 1 คน ขนาดกลาง 3 คน ขนาดเล็ก 1 คน รวม 5 คน และ 3) ผู้ใช้บริการของบริษัทขนาดใหญ่ 1 คน ขนาดกลาง 1 คน และขนาดเล็ก 1 คน รวม 3 คน รวมทั้งหมด 16 คน ตามเกณฑ์เป้าหมายของการวิจัย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์ (interview) เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) จำนวน 3 ชุด ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กรรมการผู้จัดการบริษัทรักษาความปลอดภัย แบบสัมภาษณ์พนักงานรักษาความปลอดภัยและแบบสัมภาษณ์ผู้ให้บริการประเด็นสำคัญที่ใช้ในการสัมภาษณ์แบ่งเป็น 3 ประเด็น ได้แก่ นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือกแรงงาน คุณสมบัติของพนักงานรักษาความปลอดภัย (การสรรหาและคัดเลือก) และวิธีการสรรหาและคัดเลือกพนักงานรักษาความปลอดภัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยแบบสัมภาษณ์ มีวิธีการ ดังนี้

- 1) ทำการประสานขออนุญาตกลุ่มบริษัทผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
- 2) ดำเนินการจัดทำบันทึกเพื่อขอความอนุเคราะห์ข้อมูลผ่านการรับรองของหัวหน้าภาควิชาที่ดูแลหลักสูตร เพื่อบอกแก่ผู้ให้ข้อมูลเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์
- 3) นัดหมายวัน เวลาและสถานที่สัมภาษณ์
- 4) ทำการสัมภาษณ์โดยมีรูปแบบเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) และแบบเผชิญหน้า (face to face) คือ การพูดคุย สัมภาษณ์ ชักถามเพื่อให้ได้คำตอบ
- 5) ผู้สัมภาษณ์ทำการจดประเด็นคำตอบที่สำคัญ ขออนุญาตบันทึกเทปการสนทนา เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์สรุป

การดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จนกระทั่งผู้วิจัยได้รับอนุมัติให้ดำเนินการเก็บข้อมูลได้ โดยผ่านการรับรองจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมงานวิจัยในมนุษย์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ เมื่อวันที่ 22 เมษายน พ.ศ. 2562 การดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (semi-structured interview) คำถามที่ตั้งขึ้น ผู้วิจัยไม่รู้คำตอบ ใช้การสนทนา และเล่าเรื่อง เตรียมคำถามที่เป็นคำถามปลายเปิด ผู้วิจัยกระตุ้นให้ผู้ถูกสัมภาษณ์อธิบายหรือขยายความ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงคุณภาพ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัย นำมาวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) นำมาแยกแยะและจัดหมวดหมู่ของข้อมูล นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ ตีความเรียบเรียงและอภิปรายตามกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาวิจัย และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของ

ร้อยแก้ว เน้นนำเสนอปรากฏการณ์สำคัญที่ค้นพบ (quotations) โดยการตีความ (interpretation) จากข้อมูลที่ได้จากการสังเกต การตอบคำถามและการสัมภาษณ์ หลังจากเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยทำการตรวจสอบข้อมูลก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล โดยทำการตรวจสอบแบบสามเส้า (triangulation technique) หลังจากตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าแล้ว ผู้วิจัยสร้างข้อสรุปเพื่อตอบปัญหาของการวิจัย

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

การศึกษาเรื่อง การจัดหาแรงงานเข้าสู่ธุรกิจรักษาความปลอดภัย ตามพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 ได้นำเสนอตามระเบียบวิธีวิจัยที่ได้กำหนดไว้ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. สภาพปัญหาปัจจุบันและอุปสรรคการจัดหา (การสรรหาและคัดเลือก) แรงงานเข้าสู่ธุรกิจการรักษาความปลอดภัยตามพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

1.1 ปัญหาปัจจุบันของบุคลากรที่เข้ามาทำอาชีพ รปภ. จากมุมมองของ รปภ. ผู้วิจัยสรุปได้ว่า บุคลากรที่เข้ามาทำอาชีพ รปภ. มีปัญหาที่สอดคล้องกันว่า เมื่อมี พ.ร.บ. บังคับใช้มีผลกระทบต่อ รปภ. โดยเฉพาะบุคคลที่เข้ามาสมัครงาน รปภ. ใหม่ ซึ่ง พ.ร.บ. กำหนดว่า ต้องสำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 รปภ. ที่เรียนต่างจังหวัดหรือเรียนไม่ถึงชั้น ม.3 จบแค่ชั้น ป.6 จบชั้น ป.4 มีปัญหาเรื่องวุฒิการศึกษา บางคนจบการศึกษา แต่ไม่มีเอกสารวุฒิการศึกษาามาแสดง บางคนอาจจะเรียนจบมานานหาหลักฐานการศึกษา ไม่พบหรือสูญหาย ไม่มีวุฒิการศึกษาการขอใบอนุญาตจึงมีผลกระทบ มีภาระค่าใช้จ่ายมาก เช่น ค่าฝึกอบรมหลักสูตร รปภ. ค่าสอบประวัติ ค่าขึ้นทะเบียนขอใบอนุญาตไปฝึกอบรม 40 ชั่วโมง เวลาอบรมมากไป เพราะ รปภ. ทำงานรายวัน ต้องทำงานทุกวัน สังคมให้เกียรติ รปภ. น้อยมาก มมอง รปภ. เกียรติต่ำ รปภ. มีความเสี่ยงสูง มีอันตรายต่อชีวิต หากได้รับบาดเจ็บ หรือถึงแก่ชีวิต ดังประโยคที่ว่า “กรณีคนร้ายหรือเกิดเหตุอะไรต่าง ๆ ผู้กระทำความผิดมีอาวุธหรืออะไร คนทำงานเป็น รปภ. ไม่มีอาวุธ มีเพียงกระบอง จะไปจับกุมได้หรือไม่ รปภ. ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ กำหนดเป็นผู้ช่วยเจ้าพนักงาน แต่ไม่มีกฎหมายรองรับในการเกิดเหตุฉุกเฉิน หาก รปภ. โดนแทง โดนรุมตี รปภ. มีความเสี่ยง มีอันตรายต่อชีวิต ได้รับบาดเจ็บหรือถึงแก่ชีวิต ใครจะรับผิดชอบดูแลทั้งตัว รปภ. และครอบครัว”

1.2 ปัญหาอุปสรรคการคัดเลือกแรงงานเข้าสู่ธุรกิจการรักษาความปลอดภัย ตามพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 ผู้วิจัยสรุปเป็น 2 ประเด็น ได้แก่

1) นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือกแรงงาน พบว่า บริษัท รปภ. มีการสรรหาบุคคลเข้ามาเป็น รปภ. โดยบริษัทมีทีมสรรหาพนักงานของบริษัทและติดต่อสำนักจัดหางานการโฆษณา ประกาศรับสมัครงานกับองค์กรที่เกี่ยวข้องในการจัดหางาน ใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการรับสมัครงาน เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ของโซเชียล เช่น แจกใบปลิว ประกาศขึ้นป้ายรับสมัครตามสาขา เปิดเพจรับสมัครงานของบริษัท พนักงาน รปภ. ด้วยกันแนะนำชักชวนต่อ ๆ กันมา เมื่อสรรหา รปภ. ที่ได้คุณสมบัติตาม พ.ร.บ. กำหนดไว้ บริษัทมีการฝึกอบรม รปภ. ตามหลักสูตรกำหนดไว้ 40 ชั่วโมง มีการขึ้นทะเบียนเพื่อขอรับใบอนุญาต

พิมพ์ลายนิ้วมือพนักงาน สอบประวัติตรวจสอบประวัติอาชญากรรม ตรวจสอบสุขภาพ แนะนำพนักงานและบริษัท มีค่าสรรหาสำหรับผู้แนะนำให้มาสมัครงานกับบริษัทอีกด้วย

2) คุณสมบัติของ รปภ. (การสรรหาและคัดเลือก) พบว่าในการคัดเลือกแรงงาน บริษัทได้กำหนดคุณสมบัติของ รปภ. ตาม พ.ร.บ.กำหนดไว้ เช่น กำหนดวุฒิการศึกษา กำหนดการฝึกอบรมและระหว่างฝึกอบรม รปภ. ต้องผ่านการเข้าอบรม 40 ชั่วโมงทุกคน รปภ.ต้องปลอดจากประวัติอาชญากรรม และมีการสอบประวัติพนักงาน มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต มีการตรวจสอบสุขภาพ เป็นคนไทย สัญชาติไทย อายุ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป

2. แนวทางการจัดหาแรงงาน (การสรรหาและคัดเลือก) เข้าสู่ธุรกิจการรักษาความปลอดภัยตามพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558

2.1 นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก ในการวิเคราะห์แนวทางการจัดหาแรงงาน (การสรรหาและคัดเลือก) เข้าสู่ธุรกิจการรักษาความปลอดภัยตามพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 ผู้วิจัยค้นพบว่า บริษัทมีนโยบายด้านการสรรหา 2 ประเด็น ดังนี้

1) นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก พบว่า บริษัทมีทีมสรรหาพนักงานของบริษัท บริษัทติดต่อกับสำนักงานทั้งภาครัฐและเอกชน เปิดเพจรับสมัครงานของบริษัท และบริษัทประกาศขึ้นป้ายรับสมัครตามสาขา

2) นโยบายด้านคัดเลือกแรงงาน พบว่าบริษัทได้กำหนดคุณสมบัติตาม พ.ร.บ. กำหนดไว้ เช่น กำหนดวุฒิการศึกษาของ รปภ. รปภ. ต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร รปภ.และระหว่างฝึกอบรม ต้องผ่านการเข้าอบรม 40 ชั่วโมงทุกคน รปภ.ต้องปลอดจากประวัติอาชญากรรม มีการสอบประวัติพนักงาน มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต มีการตรวจสอบสุขภาพ ต้องเป็นคนไทย สัญชาติไทย อายุ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป

2.2 คุณสมบัติของ รปภ. (การสรรหาและคัดเลือก) พบว่า บริษัท รปภ. กำหนดคุณสมบัติของ รปภ. ให้เป็นไปตามคุณสมบัติที่ พ.ร.บ. กำหนดไว้ คือ เป็นคนไทยอายุ 18 ปีบริบูรณ์ จบการศึกษามัธยมศึกษา (ม.3) ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรรักษาความปลอดภัยตาม พ.ร.บ. มีการสอบประวัติอาชญากรรม มีการตรวจสอบสุขภาพ มีเอกสารประกอบการสมัครงาน และมีการขึ้นทะเบียนขอรับใบอนุญาต

2.3 วิธีการสรรหาและคัดเลือก รปภ. พบว่า บริษัท รปภ. มีวิธีการสรรหาและคัดเลือก รปภ. หลากหลายวิธี ได้แก่ รปภ. แนะนำหรือบอกต่อกันเอง การติดป้าย ใบปลิว การโฆษณาตามจุดต่าง ๆ มีทีมสรรหากำลังพล มีฝ่ายการตลาด มีเจ้าหน้าที่สรรหา ประกาศลงสื่อสังคมออนไลน์ เพจรับสมัครงานทางสื่อสังคมออนไลน์ เช่น เฟซบุ๊ก แอปพลิเคชันไลน์ กลุ่มไลน์ของสายอาชีพ รปภ. อีเมล (e-mail) โทรศัพท์ ป้ายรับสมัคร ป้ายประกาศตามสาขาของบริษัท/ประชาสัมพันธ์ในชุมชนออกไปตามชุมชน/หมู่บ้าน ลงประกาศในองค์กรจัดหางาน สำนักงานจัดหางาน สื่อนั่งสือพิมพ์ หรือทางโทรทัศน์ ส่วนผู้ใช้บริการได้ให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการสรรหาพนักงาน รปภ. ว่าบริษัทควรสร้างทีมงานที่จะมาสนับสนุนให้หน่วยงานที่ รปภ. ทำงานอยู่เข้มแข็ง มีการคัดเลือก รปภ. ใส่ใจในการใช้ชีวิต สวัสดิการ โบนัส เงินพิเศษให้มีแรงจูงใจ และพัฒนาศักยภาพของ รปภ. ดูแลเรื่องค่าบริการ ให้เกิดความ

เป็นธรรมชาติ มีรายได้สวัสดิการที่ดีให้กับผู้ปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมจัดหาคนดี มีบุคลิกดี อายุไม่มาก มีความเข้มแข็ง ไม่ติดยาเสพติด บริษัท รปภ. ควรปฏิบัติตามกฎหมายทุกข้อเพราะ รปภ. มีความสำคัญ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ในการอภิปรายผลการศึกษ ผู้วิจัยวิเคราะห์เป็น 3 ประเด็น ดังต่อไปนี้

1. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก ในการวิเคราะห์แนวทางการจัดหาแรงงาน (การสรรหาและคัดเลือก) เข้าสู่ธุรกิจการรักษาความปลอดภัยตามพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 ผู้วิจัยค้นพบว่า บริษัทมีนโยบายด้านการสรรหา 2 ประเด็น ดังนี้

1.1 เมื่อพิจารณาด้านนโยบาย ด้านการสรรหาและคัดเลือก ผู้วิจัยค้นพบว่า บริษัท รปภ. มีทีมสรรหาพนักงานของบริษัท บริษัทติดต่อกับสำนักจัดหางานทั้งภาครัฐและเอกชน เปิดเพจรับสมัครงานของบริษัท และบริษัทประกาศขึ้นป้ายรับสมัครตามสาขา พนักงานปฏิบัติงานและดำเนินงานของบริษัทเป็นไปตามนโยบายและแผนงานของบริษัท ด้านการสรรหาและคัดเลือกแรงงานเข้าทำงาน รปภ. ดังที่กรณีการ สุวรรณศรี (2562, หน้า 5-7) ได้กล่าวไว้ว่า การสรรหาบุคลากรเป็นขั้นตอนที่มีความหมายอย่างยิ่งและเป็นหน้าที่พื้นฐานที่สำคัญของหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคล เนื่องจากการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานเป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กร

ส่วนปัญหาที่พบ คือ ในขั้นตอนการดำเนินงานสรรหาแรงงาน การคัดเลือกบุคลากรหรือการจัดหา รปภ. ให้กับลูกค้า (ผู้ใช้บริการ) ลำบากหรือค่อนข้างยาก พนักงาน รปภ. หายากขึ้น เนื่องจากมี พ.ร.บ. พ.ศ. 2558 เป็นกฎหมายกำหนดคุณสมบัติของ รปภ. และบริษัทต้องสร้างพนักงาน/รปภ. ให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย พ.ร.บ. กำหนด

1.2 นโยบายด้านคัดเลือกแรงงาน ผู้วิจัยค้นพบว่า บริษัท รปภ. ได้กำหนดคุณสมบัติของ รปภ. ตาม พ.ร.บ. กำหนดไว้ เช่น กำหนดวุฒิการศึกษาของ รปภ. รปภ. ต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร รปภ. และระหว่างฝึกอบรม ต้องผ่านการเข้าอบรม 40 ชั่วโมงทุกคน ทำให้บริษัทมีภาระค่าใช้จ่าย เช่น ค่าฝึกอบรม ค่าใบอนุญาต ต่อใบอนุญาตของ รปภ. รปภ. ต้องปลอดจากประวัติอาชญากรรม มีการสอบประวัติพนักงาน มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต มีการตรวจสุขภาพ ต้องเป็นคนไทย สัญชาติไทย อายุ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ดังที่ ไกลรุ่ง ระเบียบโอษฐ์ (2558, หน้า 81-82) ได้สรุปผลการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การจัดการธุรกิจรักษาความปลอดภัยตามแนวพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อปัจจัยที่ได้รับผลกระทบ ความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับเห็นด้วย แต่กลยุทธ์การจัดการด้านประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ส่วนใหญ่อยู่ในระดับไม่แน่ใจ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อด้านการรักษามาตรฐาน (RRI) กับด้านการฝึกอบรมพนักงาน (RR3) มีอิทธิพลต่อปัจจัยด้านต้นทุน (SS1) และยังทำให้ด้านต้นทุน (SS1) มีอิทธิพลต่อด้านกระบวนการบริหารงาน (SS2) ในขณะที่ปัจจัยด้านกระบวนการบริหารงาน (SS2) ยังส่งผลต่อไปยังกลยุทธ์การจัดการด้านประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน (T) แสดงให้เห็นว่าแม้ด้านต้นทุน (SS1) จะ

ไม่มีผลโดยตรงต่อกลยุทธ์การจัดการด้านประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน (T) แต่ยังคงมีผลทางอ้อมผ่านทางด้านกระบวนการบริหาร (SS2)

เมื่อพิจารณาปัญหาที่พบในด้านการคัดเลือกแรงงาน พบว่า บริษัท มีผลกระทบด้านต้นทุนในการบริหารจัดการเพิ่มขึ้น เช่น ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตที่กำหนดในการขอใบอนุญาตประกอบธุรกิจของผู้ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยและของพนักงาน รปภ. บริษัทประสบปัญหาด้านกำลังพล รปภ. มากขึ้น จัดหาแรงงานยากขึ้นและค่อนข้างลำบาก อีกทั้งยังมีแรงงานเข้ามาสมัครงาน หรือสนใจ อาชีพ รปภ. น้อยลง เนื่องจากมีข้อกำหนดตาม พ.ร.บ. พ.ศ. 2558 และการแข่งขันของบริษัท รปภ. ด้วยกัน บริษัทมีการค่าใช้จ่าย เช่น ค่าฝึกอบรม ค่าใบอนุญาต ต่อใบอนุญาตของ รปภ. เมื่อรับสมัคร รปภ. ใหม่ เข้าทำงาน รปภ. ใหม่ต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร รปภ. 40 ชั่วโมง ก่อนหลังฝึกอบรมสำเร็จ บริษัทสั่งซื้อ รปภ. ตรวจประวัติอาชญากรรม เมื่อพบว่าประวัติอาชญากรรมตามกฎหมาย รปภ. ใหม่ ทำงานไม่ได้ บริษัทสูญเสียรายจ่าย

2. คุณสมบัติของ รปภ. (การสรรหาและคัดเลือก) ผู้วิจัยได้ข้อค้นพบว่า พบว่า บริษัท รปภ. กำหนดคุณสมบัติของ รปภ. ให้เป็นไปตามคุณสมบัติที่ พ.ร.บ. กำหนดไว้ คือ เป็นคนไทยอายุ 18 ปี บริบูรณ์ จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา (ม.3) ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร รปภ. 40 ชั่วโมง ตาม พ.ร.บ. กำหนดไว้ ร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง ผ่านการคัดกรองบุคลากรตามข้อกำหนด เช่น มีการสอบประวัติอาชญากรรม มีการตรวจสอบสุขภาพ มีเอกสารประกอบการสมัครงาน และมีการขึ้นทะเบียนขอรับใบอนุญาต ของ รปภ. ดังที่ กนกภรณ์ มนูญพร (2560, หน้า 58-59) ได้วิจัยเรื่อง ปัญหาคุณสมบัติของพนักงานรักษาความปลอดภัย ตามพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 ผลการศึกษาได้พบปัญหาดังนี้ ปัญหาเกี่ยวกับสัญญา วุฒิการศึกษา ลักษณะต้องห้าม ซึ่งพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ การขอรับใบอนุญาตพนักงานรักษาความปลอดภัยไว้ กล่าวคือบุคคลที่ขอรับใบอนุญาตพนักงานรักษาความปลอดภัยจะต้องเป็นบุคคลที่มีสัญชาติไทย สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่ใช้อยู่ในขณะที่ยังสำเร็จการศึกษาและต้องไม่มีคุณสมบัติต้องห้ามตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้ ในกรณีนี้ทำให้เกิดปัญหา กล่าวคือ ปัจจุบันธุรกิจรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย มีอัตราการเจริญเติบโตและมีความสำคัญเป็นอย่างมากในสังคมไทย ไม่ว่าจะเป็นหมู่บ้าน ที่อยู่อาศัย อาคารหรือสถานที่ ห้างสรรพสินค้า เป็นต้น ล้วนแล้วแต่ต้องการธุรกิจรักษาความปลอดภัย สถานที่ดังกล่าวข้างต้นมีความจำเป็นต้องว่าจ้างบริษัทรักษาความปลอดภัยเพื่อจัดหาพนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญ รวมถึงจัดหาอุปกรณ์ต่าง ๆ เข้ามาช่วยให้การรักษาความปลอดภัยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นการที่กฎหมายจำกัดสิทธิเสรีภาพ โดยการกำหนดคุณสมบัติของพนักงานรักษาความปลอดภัยอาจส่งผลกระทบให้เกิดปัญหาการว่างงานกับกลุ่มคนที่คุณสมบัติไม่ตรงตามที่กฎหมายกำหนดไว้ อีกทั้งทำให้บริษัทรักษาความปลอดภัยขาดแคลนบุคลากรที่เข้าปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว ไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาดที่เพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ ไปพร้อมกับจำนวนตึก อาคาร หน่วยงานหมู่บ้านจัดสรรหรือห้างสรรพสินค้าที่มีความต้องการใช้บริการงานรักษาความปลอดภัย อาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเป็นอาชีพที่มีอัตราค่าจ้างต่ำและสวัสดิการต่าง ๆ ที่พึงจะได้รับ ไม่ครอบคลุมและ

เพียงพอกับการเลี้ยงชีพจึงเป็นสาเหตุให้พนักงานรักษาความปลอดภัยบางคนจำเป็นต้องลาออกจากการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

เมื่อพิจารณาปัญหาที่พบในคุณสมบัติของ รปภ. (การสรรหาและคัดเลือก) พบว่า การสรรหาคัดเลือก รปภ. ตามคุณสมบัติ ตาม พ.ร.บ. มีขั้นตอนมากขึ้นบริษัท รปภ. สร้างคนตามมาตรฐาน พ.ร.บ. กำหนดไว้ค่อนข้างยากลำบาก ความต้องการของลูกค้า ความเร่งด่วนในการทำงาน รปภ. ต้องทำงานได้ทันที ผู้สมัครงาน รปภ. ส่วนใหญ่ มีข้อจำกัดเรื่องวุฒิการศึกษา ขาดวุฒิการศึกษา ไม่จบ ม.3 ไม่สามารถหาเอกสารหลักฐานวุฒิการศึกษามาแสดงเพื่อใช้สมัครงาน รปภ. ได้ รปภ. ติดขัดเรื่องฝึกอบรมก่อนปฏิบัติงานเพราะ รปภ. ต้องทำงาน 12 ชั่วโมง แต่ รปภ.ต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร รปภ. 40 ชั่วโมงก่อนตาม พ.ร.บ. กำหนด

3. วิธีการสรรหาและคัดเลือก รปภ. เมื่อวิเคราะห์วิธีการสรรหาและคัดเลือก รปภ. ของบริษัท รปภ. ผู้วิจัยค้นพบว่า บริษัท รปภ. มีวิธีการสรรหาและคัดเลือก รปภ. หลากหลายวิธี ได้แก่ รปภ. แนะนำหรือบอกต่อกันเอง การติดป้าย ใบปลิว การโฆษณาตามจุดต่าง ๆ มีทีมสรรหากำลังพล มีฝ่ายการตลาด มีเจ้าหน้าที่สรรหา ประกาศลงสื่อสังคมออนไลน์ เช่น เฟซบุ๊ก แอปพลิเคชันไลน์ กลุ่มไลน์ของสายอาชีพ รปภ. อีเมล (e-mail) โทรศัพท์ ป้ายรับสมัคร ป้ายประกาศตามสาขาของบริษัท/ประชาสัมพันธ์ในชุมชนออกไปตามชุมชน/หมู่บ้าน ลงประกาศในองค์กรจัดหางาน สำนักงานจัดหางาน สื่อนหนังสือพิมพ์ หรือทางโทรทัศน์ ส่วนผู้ใช้บริการได้ให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการสรรหาพนักงาน รปภ. ว่า บริษัทควรสร้างทีมงานที่จะมาสนับสนุนให้หน่วยงานที่ รปภ. ทำงานอยู่เข้มแข็ง มีการคัดเลือก รปภ. ใส่ใจในการใช้ชีวิต สวัสดิการ โบนัส เงินพิเศษให้ มีแรงจูงใจ และพัฒนาศักยภาพของ รปภ. ดูแลเรื่องค่าบริการให้เกิดความเป็นธรรม มีรายได้สวัสดิการที่ดีให้กับผู้ปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสม จัดหาคนดี มีบุคลิกดี อายุไม่มาก มีความเข้มแข็ง ไม่ติดยาเสพติด บริษัท รปภ. ควรปฏิบัติตามกฎหมายทุกข้อเพราะ รปภ. มีความสำคัญ

เมื่อพิจารณาวิเคราะห์ปัญหาที่พบในวิธีการสรรหาและคัดเลือก พบว่า บริษัทควรสร้างทีมงานที่จะมาสนับสนุนให้หน่วยงานที่ รปภ. ทำงานอยู่เข้มแข็ง ใส่ใจในการใช้ชีวิต สวัสดิการ โบนัส เงินพิเศษให้ มีแรงจูงใจ และพัฒนาศักยภาพของ รปภ. ค่าแรง/ค่าบริการ ให้เกิดความเป็นธรรม มีรายได้สวัสดิการที่ดีให้กับผู้ปฏิบัติหน้าที่ รปภ.

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการวิเคราะห์การจัดหาแรงงานเข้าสู่ธุรกิจการรักษาความปลอดภัยตามพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัย ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

1.1 นโยบายของรัฐบาล

1) รัฐต้องมีแผนเชิงรุกรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน หน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ ความพร้อมเรื่องการติดต่อยื่นขอรับใบอนุญาตต่าง ๆ การสอบประวัติอาชญากรรมของ รปภ.

2) ปรับระเบียบกฎหมายให้มีความมาตรฐานเดียวกันและสอดคล้องกับบริษัทรักษาความปลอดภัยทั่วประเทศ

3) แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย หมวดที่ 3 มาตรา 33, 34 เรื่องคุณสมบัติของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต เพื่อคุ้มครองประโยชน์รองรับการเปลี่ยนแปลงตามพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ.2558 ให้เกิดความเหมาะสมต่อไป

1.2 นโยบายของบริษัทรักษาความปลอดภัย

1) บริษัทรักษาความปลอดภัยกำหนดค่าจ้างแรงงานมาตรฐานให้เหมาะสมกับอาชีพ รปภ. รับอนุญาต จัดสวัสดิการพื้นฐานอันเป็นแรงจูงใจให้ รปภ. มีความสนใจเข้าสู่อาชีพ รปภ. มากขึ้น

2) บริษัทรักษาความปลอดภัยต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่าย ตาม พ.ร.บ. เช่น ค่าฝึกอบรม ค่าธรรมเนียมยื่นขอใบอนุญาต (ขึ้นทะเบียน รปภ.) ค่าตรวจประวัติอาชญากรรม ค่าตรวจสุขภาพ ฯลฯ

3) บริษัทรักษาความปลอดภัยมีการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวหน้าในสายอาชีพ เช่น จากตำแหน่ง รปภ. เลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้าชุด รปภ. เป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติการ เป็นครูฝึก เป็นผู้จัดการตามลำดับ

1.3 การดำเนินงานธุรกิจการรักษาความปลอดภัย

การจัดหาแรงงานเข้าสู่ธุรกิจการรักษาความปลอดภัยตามพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 ควรลดต้นทุนในการบริหารจัดการ ได้แก่ ค่าฝึกอบรม ค่าธรรมเนียมยื่นขอใบอนุญาต (ขึ้นทะเบียน รปภ.) ค่าตรวจประวัติอาชญากรรม ค่าตรวจสุขภาพ ค่าชุดเครื่องแบบ รปภ.

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ควรการศึกษาพฤติกรรมการทำงานปฏิบัติงานของพนักงาน รปภ. ที่มีคุณสมบัติตาม พ.ร.บ. พ.ศ.2558 โดยเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใช้บริการ

บรรณานุกรม

- กนกภรณ์ มนูญพร. (2560). **ปัญหาคุณสมบัติของพนักงานรักษาความปลอดภัย**. สารนิพนธ์นิติศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชากฎหมายธุรกิจ, มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ.
- กรรณิการ์ สุวรรณศรี. (2562). **เอกสารรายวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 9011106**. สืบค้นจาก
http://pws.npru.ac.th/kannika/index.php?act=6a992d5529f459a44fee58c733255e86&Intype=editor_top&stm_id=3838
- ไกล่รุ่ง ระเบียบโอษฐ์. (2558). **กลยุทธ์การจัดการธุรกิจรักษาความปลอดภัยตามแนวพระราชบัญญัติ
ธุรกิจรักษาความปลอดภัย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ดวงกมล เจนจบ. (2559, มีนาคม 14). **ธุรกิจ รปภ. ไม่แฮปปี้ พ.ร.บ. ใหม่แค่จัดระเบียบแต่ไม่เท่าเทียม
สร้างภาระ-เพิ่มค่าใช้จ่าย**. ไทยพีบีเอส. สืบค้นจาก <http://news.thaipbs.or.th/content/250978>
- ทิพย์อาภา เสฐจินตนิ. (2551). **การรักษาความปลอดภัยภาคเอกชน: ศึกษาเฉพาะกรณีการกำกับ ดูแล
และการบังคับใช้กฎหมายของหน่วยงานรักษาความปลอดภัย**. วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บริษัท รักษาความปลอดภัยทีทีพีกรุ๊ป จำกัด. (2561, เมษายน 30). **สรุปรายงานจำนวนพนักงานรักษาความ
ปลอดภัยประจำปี 2561**. กรุงเทพฯ: รักษาความปลอดภัยทีทีพีกรุ๊ป.
- ปฏิวศน์ อิศเรศโยธิน และคณะ. (2556). **มาตรการทางกฎหมายในการควบคุมอาชีพรักษาความ
ปลอดภัย**. ปริญาการศึกษานิติศาสตรมหาบัณฑิต. กลุ่มวิชากฎหมายมหาชน, มหาวิทยาลัย
ศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- ปานจันต์ สุทธิกิจ. (2561). **ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายตามพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย
พ.ศ. 2558**. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมาคมผู้ประกอบการรักษาความปลอดภัยแห่งประเทศไทย. (2552). **คู่มือธุรกิจบริการรักษาความ
ปลอดภัย**. สืบค้นจาก http://thaifranchisedownload.com/dl/18_07_Manual_Security.pdf
- สำนักนายกรัฐมนตรื. (2558). **คุณสมบัติของพนักงานรักษาความปลอดภัย**. สืบค้นจาก
<http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2560/E/229/15.PDF>