

คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในงานของ
พนักงานรักษาความปลอดภัย เขตกรุงเทพมหานคร
QUALITY OF WORK LIFE AND JOB SATISFACTION
OF SECURITY GUARDS IN BANGKOK

นางสาวมณีกานต์ สุนันท์
สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Manikan Suana
Email : 6214154589@rumail.ru.ac.th
Faculty Of Business Administration Program in Management
Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

พนักงานรักษาความปลอดภัยมีหน้าที่เฝ้าระวังอันตราย และทรัพย์สินของผู้คนที่อยู่ภายใต้การดูแล อาชีพนี้จึงมีความเสี่ยงสูงกว่าอาชีพอื่นๆ เนื่องจากมีโอกาสพบเจออันตรายเป็นเหตุให้บาดเจ็บ หรือจนถึงแก่ชีวิต โดยที่ค่าตอบแทนไม่ได้สูงมากนักเมื่อเทียบกับภาระงานการศึกษาครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์ 1.เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานและระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานรักษาความปลอดภัย เขตกรุงเทพมหานคร 2.เพื่อทำการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรักษาความปลอดภัยในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่าพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชายคิดเป็นร้อยละ 74.8 อยู่ในช่วงอายุ 18-29 ปี มีสถานะโสด วุฒิการศึกษาจะอยู่ในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 คิดเป็นร้อยละ 33.7 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานประจำคิดเป็นร้อยละ 70.5 และมีอายุการทำงานอยู่ที่ 1-5 ปี จากการศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากในเรื่องความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (\bar{X} = 3.99) โอกาสในการ

พัฒนาความสามารถของพนักงาน ($\bar{X} = 3.96$) สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ($\bar{X} = 3.91$) ส่วนการศึกษาด้านความพึงพอใจในงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากในด้านความพึงพอใจในสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.81$) รองลงมา ความพึงพอใจในตัวเอง ($\bar{X} = 3.80$) และความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.77$) ผลที่ได้จากการศึกษานี้ผู้ประกอบการรักษาความปลอดภัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

คำสำคัญ: พนักงานรักษาความปลอดภัย; คุณภาพชีวิตในการทำงาน; ความพึงพอใจในงาน

ABSTRACT

Security officers' duty is to monitor and prevent people and assets from any dangers. a security officer's job is riskier than other occupations cause from they are more chances of facing a dangerous or injured environment. On the other way, they get salaries quite low compared with their workloads. Therefore, the objective of this research is 1) To study the levels of satisfaction and life quality of security officers in the Bangkok area. 2) To compare their satisfaction job by personal factors. There were 400 security officer sample groups that were used in this research and analysis by average method and standard deviation method. The result found that most samples were male, which was 74.8 percent, what is more, the age range was between 18 – 29 years old and single which was 33.7 percent. Therefore, most of them were full-time employees and 1 - 5 years of working experience which was 70.5 percent. The result form study of the quality of life of security guards found that there was a high level of agree on an opinion on the topic of benefit to society ($\bar{X} = 3.99$), development opportunities of occupation ($\bar{X} = 3.96$), safe and hygienic working environment ($\bar{X} = 3.91$). The part of job satisfaction the result was they had a high level of satisfaction with working conditions ($\bar{X} = 3.81$), followed by their job responsibilities ($\bar{X} = 3.80$) and satisfaction with their supervisor ($\bar{X} = 3.77$). The result of this research. The employer who doing business with a security operator can use it as a guideline for improving the quality of employee work-life and job satisfaction.

Keywords : Security officer, Quality of work-life, Job satisfaction

บทนำ

พนักงานรักษาความปลอดภัย (รปภ.) คือ ผู้ที่ทำหน้าที่ในการเฝ้าระวังความปลอดภัย แก่คน สิ่งของ สถานที่ โดยการใช้ข้อเท็จจริงที่มีมาปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุหน้าที่ตามวัตถุประสงค์ของผู้ว่าจ้าง (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2544) ปัจจุบันบทบาทหน้าที่ในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยมีความสำคัญมาก เช่น ตรวจทรัพย์สินอาคารสถานที่ ดูแลและรักษาทรัพย์สิน ที่รับผิดชอบไว้อย่างไม่ให้เกิดอันตราย และสูญหาย หรือเสียหาย รายงานเหตุการณ์ประจำวัน ต่อผู้บังคับบัญชา หมั่นออกตรวจตราบริเวณต่าง ๆ ในพื้นที่รับผิดชอบให้ทั่วถึงอยู่เสมอ ๆ เพื่อป้องกันมิให้เกิดการโจรกรรมหรือผู้หนึ่งผู้ใดมาทำอันตรายแก่ทรัพย์สิน ปฏิบัติตามระเบียบคำสั่ง ของผู้บังคับบัญชา และตัวแทนผู้ว่าจ้างอย่างเคร่งครัด ตามที่ผู้ว่าจ้างมอบหมาย

จะเห็นได้ว่าเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยเป็นอาชีพที่มีทั้งความอันตราย ความเสี่ยง ระยะเวลาการทำงาน และความรับผิดชอบที่หนักและอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ เนื่องจากเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยต้องยอมรับในค่าตอบแทนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว อีกทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ต้องมีการกดดันและตรวจสอบความเรียบร้อยอย่างสม่ำเสมอเพื่ออำนวยความสะดวกและความสงบสุขให้เกิดในสถานที่ที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงาน ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะโดยการศึกษา ฝึกอบรมการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยเขต กทม. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงาน และระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานรักษาความปลอดภัยในเขตกทม.
2. เพื่อทำการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในเขตกทม. โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยเขต กทม.

2. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานรักษาความปลอดภัยในเขต กทม. จำนวน 21,201 คน โดยคำนวณหาขนาดตัวอย่างจากสูตรของ Yamane (1937) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ตัวอย่างจำนวน 392 คน ผู้วิจัยได้เก็บตัวอย่างเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน

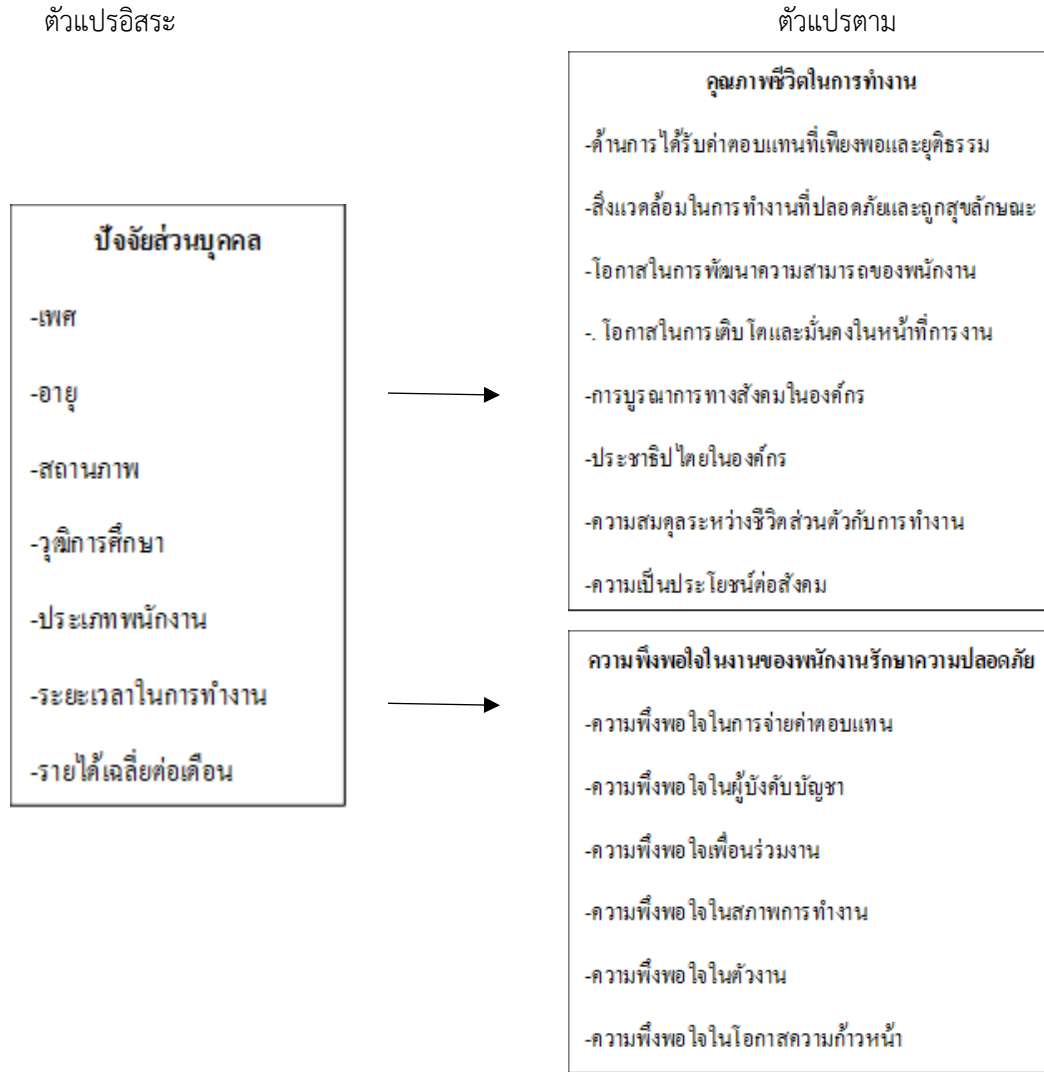
ประโยชน์ที่ได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป
2. ได้ทราบข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรักษาความปลอดภัยเพื่อจะนำไปเก็บเป็นฐานข้อมูล

นิยามศัพท์

1. พนักงานรักษาความปลอดภัย หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ในการเฝ้าระวังความปลอดภัย แก่คน สิ่งของ สถานที่ โดยการใช้องค์ความรู้ที่มีมาปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุหน้าที่ตามวัตถุประสงค์ของผู้ว่าจ้าง
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของพนักงานที่เกิดจากการได้รับการสนองตอบความต้องการในการทำงาน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ การมีความเป็นอยู่ที่ดีเป็นที่ยอมรับของสังคม
3. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกในทิศทางที่ดี ตลอดจนทัศนคติในเชิงบวกที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ โดยบุคลากรได้รับการตอบสนองที่ดีจากองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงมีความสุขในการทำงาน

กรอบแนวความคิดในการวิจัย



แนวคิดและทฤษฎี

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ดูบริน (Dubrin. 1981 : 51) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงานนี้เป็นระดับที่พนักงาน (สมาชิก) ขององค์กรมีความรู้สึกพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการที่สำคัญ ๆ จากการทำงานในองค์กรนั้น ๆ

อัมสตอต (Umstot. 1984 : 22) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอาจหมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่ในการทำงานของแต่ละบุคคล และการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร โดยจุดเน้นของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือผลลัพธ์ที่ออกมานั้นจะส่งผลโดยตรงต่อพนักงานแต่ละคนกล่าวคืองานสามารถที่จะส่งผลทำให้พนักงานรู้สึกและปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

ดังนั้นอาจกล่าวโดยสรุปถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ว่า หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กรกับทุกสิ่ง ทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งรวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานและองค์กร

ความพึงพอใจในการทำงาน

Blum & Naylor (1968) กล่าวว่า “ความพึงพอใจในงานเกิดขึ้นเมื่อการประเมินผลที่เป็นธรรม กับพนักงานทุกคน”

Moorhead, Griffin (1992) “ความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในงาน เป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานของเขา ซึ่งหากมีทัศนคติที่ดีหรือเป็นไปในเชิงบวก บุคคลนั้น ย่อมจะมีความพึงพอใจ”

ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นสำคัญความพึงพอใจในงาน เป็นระดับความรู้สึกนึกคิดและภาวะทางอารมณ์ที่ดีของพนักงานที่มีต่องานหากสิ่งที่ได้รับเป็นไปตามที่คาดหวังก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ส่งผลให้มีความตั้งใจในการทำงาน และมีผลการปฏิบัติงานที่ดี

ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน

อัจฉรา โทบุญ (2534) อธิบายว่า ความพึงพอใจเป็นเรื่อง เกี่ยวกับอารมณ์ความรู้สึกและทัศนคติของคนอื่นเนื่องมาจากสิ่งเร้าและสิ่งจูงใจ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) ได้กล่าวว่า “การรับรู้ปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงาน”

กล่าวโดยสรุป ความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเนื่องจากความพึงพอใจในงานจะทำให้บุคลากรภายในองค์กรมีทัศนคติหรือภาวะทาง อารมณ์ที่ดีต่องานที่ทำ มีแรงจูงใจในการทำงาน และเกิดประสิทธิผล

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน มีนักวิชาการหลายท่านได้จำแนกองค์ประกอบซึ่ง เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานไว้ต่างกัน ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) กล่าวถึงความพึงพอใจในงาน 3 ประการ คือ ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors) ปัจจัยด้านงาน (Factors in the Job) ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management)

ผลของความพึงพอใจในการทำงาน

จากการศึกษาของ Vecchio (1988) การขาดงานนั้นมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ การขาดงาน โดยสมัครใจ เป็นการหลีกเลี่ยงงานอันเนื่องมาจากความไม่พึงพอใจในงาน และการ ขาดงานโดยไม่สมัครใจหรือหลีกเลี่ยงไม่ได้

จากการศึกษาวิจัยของ Smith (1988) พบว่า “พนักงานที่มีความพึงพอใจในงานสูง เขาจะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้มาปฏิบัติงานของตน”

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยเขต กทม. ในครั้งนี้ เป็นการวิจัย เชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานรักษาความปลอดภัยในเขต กทม. จำนวน 21,201 คน (สมาคมผู้ประกอบการรักษาความปลอดภัยแห่งประเทศไทย, 2564)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานรักษาความปลอดภัยในเขต กทม. จำนวน 21,201 คน โดยคำนวณหาขนาดตัวอย่างจากสูตรของ Yamane (1937) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ตัวอย่างจำนวน 392 คน ผู้วิจัยได้เก็บตัวอย่างเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประเภทของพนักงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยลักษณะของแบบสอบถามใช้แบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เป็นมาตรวัดลักษณะของข้อคำถาม จำนวน 8 ด้าน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน โดยลักษณะของแบบสอบถามใช้แบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เป็นมาตรวัดลักษณะของ ข้อคำถาม ซึ่งมีจำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม 400 ชุด โดยการเก็บข้อมูลจากพนักงานพนักงานรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพมหานคร ให้กลุ่มตัวอย่างตอบทางลิงค์ Google form

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้โปรแกรม SPSS ในการประมวลผลข้อมูลจากแบบสอบถามดังนี้

1. ค่าความถี่ และค่าร้อยละใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สำหรับวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. ค่า t-test เพื่อศึกษาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตัวแปร 2 กลุ่มซึ่งกำหนดตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ค่า F-test (One Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ซึ่งกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพบว่ามีความแตกต่างจึงทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานรักษาความปลอดภัยที่ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นชาย จำนวน 299 คน คิดเป็นร้อยละ 74.8 อายุ 18-29 ปี จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 เป็นโสด จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 วุฒิการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 เป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 70.5 และทำงาน 1-5 ปี จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 57.4

2. การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยเขต กทม.

พนักงานรักษาความปลอดภัยที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ การบูรณาการทางสังคมในองค์กร ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และโอกาสในการเติบโตและมั่นคงในหน้าที่การงาน

3. การวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยเขต กทม.

พนักงานรักษาความปลอดภัยที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากต่อความพึงพอใจในงาน เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า ด้านที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน รongลงมา ความพึงพอใจในตัวงาน ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในโอกาสความก้าวหน้า และความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทน

อภิปรายผล

ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย เขตกรุงเทพมหานคร

มีความคิดเห็นในระดับมาก ด้านที่มีความคิดเห็นในระดับมาก คือ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ การบูรณาการทางสังคมในองค์กร ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และโอกาสในการเติบโตและมั่นคงในหน้าที่การงาน สอดคล้องงานวิจัยของนาริมีะ ลาเต๊ะ (2564)

การวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย เขตกรุงเทพมหานคร

พนักงานรักษาความปลอดภัยมีความคิดเห็นในระดับมาก ด้านที่มีความคิดเห็นในระดับมาก คือ ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน รongลงมา ความพึงพอใจในตัวเอง ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในโอกาสความก้าวหน้า และความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทน สอดคล้องงานวิจัยของ พิพัฒน์ มีเถื่อน (2562)

การทดสอบเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรักษาความปลอดภัย เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า เพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ที่แตกต่างกัน

อายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม และด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ที่แตกต่างกัน

สถานภาพแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม โอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน โอกาสในการเติบโตและมั่นคงในหน้าที่การงาน การบูรณาการทางสังคมในองค์กร ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ที่แตกต่างกัน

วุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ที่แตกต่างกัน

ประเภทพนักงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน โอกาสในการเติบโตและมั่นคงในหน้าที่การงาน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ที่แตกต่างกัน

ระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างก็มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม และโอกาสในการเติบโตและมั่นคงในหน้าที่การงาน ที่แตกต่างกัน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โอกาสในการเติบโตและมั่นคงในหน้าที่การงาน การบูรณาการทางสังคมในองค์กร ประชาธิปไตยในองค์กร ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะที่จากการวิจัย

1. ผลการศึกษาพบว่า การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมยังอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ทางบริษัทควรจัดการเรื่องค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในยุคปัจจุบัน อีกทั้งปริมาณงานที่พนักงานรักษาความปลอดภัยมีความรับผิดชอบสูง ผลตอบแทน เงินเดือนควรปรับเพิ่มขึ้นตามผลการปฏิบัติงานรายบุคคลด้วย เช่น การเพิ่ม เบี้ยขยัน การให้เงินขวัญถุง เป็นต้น

2. ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในโอกาสความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยที่น้อยกว่าด้านอื่นๆ เพื่อยกระดับความพึงพอใจในโอกาสความก้าวหน้าให้เพิ่มมากขึ้น ทางผู้บริหารบริษัทรักษาความปลอดภัยควรสนับสนุนและให้โอกาสแก่พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีในตำแหน่งที่สูงขึ้น และมีการเลื่อนตำแหน่งให้เร็วขึ้นเพื่อจูงใจให้พนักงานมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นและพึงพอใจในงานมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กัลยลักษณ์ อุทัยจันทร์. (2545). *ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัทการบินไทย*

ฝ่ายการพาณิชย์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการบิน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

นารัมมะ ลาเต๊ะ (2564) *คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยใน*

สถานศึกษา อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา บทความวิจัย วารสารวิชาการระดับชาติ การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 8

บุญแสงชีระภากร. (2533, ตุลาคม). *การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน*. จุลสาร

พัฒนาข้าราชการ พลเรือน. 1(10): 5-12

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.

วิภาพร มาพบสุข. (2540). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ

วิภาดา คุปตานนท์. (2544). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์

มหาวิทยาลัยรังสิต.

อภิรดี แป๊ะสมันการ. (2563). *คุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย*

*กรณีศึกษา บริษัท รักษา ความปลอดภัย ที.พี.การ์ด จำกัด. การค้นคว้าอิสระ โครงการทวิปริญญาโท
หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*

Arnold, H.T. and Feldman DC. (1986). *Intergroups Conflict in Organization Behavior*.

New York : McGraw-Hill

Blum, Milton L.; & Jane C. Naylor. (1968). *Industrial Psychology*. New York : Harper&Row.

Davis, Kerth.; & Newstrom, John W. (1989). *Human Behavior at work : Organizational*

Behavior. 8th ed. Singapore : McGraw Hil

Dubrin, Andrew, J. (1981). *Personal and Human Resource Management*. New York :

D.Van Nostrand.

Gibson, V. (1994). *Intensive and Clitical Care Nursing*, 10(1), 32-40.

Robinson, S.P. (1991). *Managing Today*. London: Prentice-Hal