



แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

Achievement Motivation Affecting Work Behavior of Licensed Security Officer in Lat Krabang Industry Estate Bangkok

ชาตรี เพชรรัตน์¹, พงศ์กุลธร โรจนวิรุฬห์²

Chathee Petcharatana and Phongkultorn Rojviroon

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระดับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน 2) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะทางประชากรกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำนวน 611 คน การวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามความคิดเห็นแบบตรวจสอบรายการ ที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.845 เป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, t- test, F-test, และสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.14 จัดอยู่ในระดับมาก และระดับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.27 จัดอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการความสำเร็จ และด้านความต้องการความผูกพัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แต่ความแตกต่างด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงาน ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ นอกจากนี้ยังพบว่าสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้าน

¹ บริษัทรักษาความปลอดภัย พี.พี.ซี. อินเตอร์กรุ๊ป จำกัด: Security PPC Intergroup Co.,Ltd.

² คณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ; Faculty of Police Science, Royal Police Cadet Academy
Corresponding author, e-mail petcharatana99@gmail.com, Tel 083 142 7888



ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนอายุ และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการเพิ่มผลผลิต และด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แต่ความแตกต่างด้านเพศ ระดับการศึกษา และอายุงาน ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และด้านการให้ความร่วมมือกับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

คำสำคัญ: พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต: พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน: แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

Abstract

The purposes of this research were to: 1) explore the level of achievement motivation and work behavior of licensed security officer 2) compare achievement motivation and behavior at work with differences characteristics of licensed security officer and 3) study the relationship between achievement motivation and work behavior of licensed security officer. Quantitative methodology of 611 population of licensed security officer in Lat Krabang Industrial Estate Bangkok were used a check list form of questionnaire with reliability 0.845. The statistics used for analyzing the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and Pearson product moment correlation.

The finding of this research were 1) the level of achievement motivation of licensed security officer in overall was high with average 3.14 and the Level of work behavior of licensed security officer was highest with average 3.27 2) the different of work position was significant with achievement motivation in need for achievement and the need for affiliation at the level of .05 but the different of gender, age, education level, marital status and working age was not



significant. The different of marital status was significant with work behavior in operation of consistency, the different of age and the work position was also significant in behavior of increase productivity and behavior in operation of consistency at the level of .05 but the different of gender, education level, and working age was not significant. 3) Strong relationship between achievement motivation and work behavior of licensed security officer in need for achievement was positive with the behavior in operation of consistency significantly at the level of .05 and a positive relationship with the behavior in cooperative with organization significantly at the level of .01.

Keywords: Achievement Motivation: Licensed Security Officer: Work Behavior

บทนำ

ประเทศไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลายบริบททั้งที่เป็นโอกาสและข้อจำกัดต่อการพัฒนาประเทศ จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมของคนและระบบให้มีภูมิคุ้มกัน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และผลกระทบที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน โดยปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปรับโครงสร้างเพื่อสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระยะยาวยังมีประสิทธิภาพต่ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งศักยภาพของคน ความสามารถด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ความสามารถด้านการบริหารจัดการ และบริการโครงสร้างพื้นฐานที่ยังมีคุณภาพไม่ดีพอ การเสริมสร้างให้ปัจจัยเหล่านี้มีคุณภาพ และเพียงพอเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ และต้องทำให้เกิดขึ้นให้ได้เนื่องจากเป็นปัจจัยที่จะทำให้ภาคการผลิตมีความเข้มแข็ง และสามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554) ซึ่งในอดีตที่ผ่านมาองค์กรมักจะมุ่งเน้นการพัฒนาคนที่ความรู้ ทักษะและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมภายนอกแต่เพียงอย่างเดียว แนวโน้มการพัฒนานคนในอนาคต ทุกองค์กรจึงจำเป็นต้องเข้ามามีส่วนร่วมที่จะเข้าไปพัฒนาที่จิตใจของคน เพื่อสร้างแรงจูงใจในชีวิตของคนก่อนเป็นอันดับแรก ซึ่งคนที่ได้รับประโยชน์มากที่สุดในการพัฒนาแบบนี้ คือ ตัวพนักงาน และผู้ที่ได้รับประโยชน์ในลำดับต่อมาคือองค์กร (ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2560) ในปัจจุบันองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชน ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากร เพราะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการ

ทำงานที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งยังมีผลต่อความก้าวหน้าและเสื่อมถอยขององค์กร (เกศณรินทร์ งามเลิศ, 2559) เพราะไม่ว่าสังคมจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด ย่อมต้องเกี่ยวข้องกับมนุษย์ทั้งสิ้น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จึงเป็นอีกปัจจัยสำคัญหนึ่ง ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนในของมนุษย์ที่กระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะเป็นคนที่มีความทะเยอทะยาน มีความอดทน มีเป้าหมายและความหวังที่จะประสบความสำเร็จ พยายามที่จะปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ให้ดีอยู่เสมอ (เขียน วันทนิยตระกูล, 2553) เป็นการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ มิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงาน หมายถึง ความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุด และทำให้สำเร็จผลตามที่ได้ตั้งใจเอาไว้ และเมื่อทำอะไรสำเร็จได้ ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นต่อไปได้สำเร็จ หากองค์กรใดมีจำนวนพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นจำนวนมาก ก็จะเจริญรุ่งเรือง และเติบโตเร็ว (ดวงดาว บุญกอง, 2553) รวมทั้งการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จ และอยู่รอดได้นั้น ก็ขึ้นอยู่กับการบริหารงานบุคคลขององค์กรนั้น ๆ หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล องค์กรนั้นย่อมจะประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน การที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้นั้น ก็ขึ้นอยู่กับสภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความกระตือรือร้นจนสำเร็จ (ดรรรชนี จิตคำรพ, 2561)

บริษัทรักษาความปลอดภัยเป็นองค์การของภาคเอกชน และเป็นผู้ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย เป็นธุรกิจบริการเกี่ยวกับการปกป้องชีวิต และทรัพย์สินภายในอาคารสถานที่ของผู้ว่าจ้าง ให้ปลอดภัย ปราศจากการสูญหาย หรือจากการโจรกรรม และความเสียหายอื่น ๆ ให้บริการดูแลด้านการรักษาความปลอดภัยให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน และหน่วยงานของรัฐ โดยเริ่มถือกำเนิดขึ้นเป็นรูปธรรมอย่างไม่เป็นทางการเมื่อ พ.ศ. 2508 ซึ่งในสมัยนั้น ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ส่งกำลังทหารเข้าร่วมรบในสงครามเวียดนาม จึงมีการว่าจ้างให้มีผู้ดูแลรักษาความปลอดภัยในฐานะทัพต่าง ๆ เช่น ที่อุตะเถา มีการกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ามาทำหน้าที่รักษาความปลอดภัย โดยต้องเป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย และมีระเบียบวินัยเป็นอย่างดี จึงมีบุคคลกลุ่มหนึ่งทำการรวบรวมทหารที่ปลดประจำการแล้ว ให้มาทำหน้าที่เป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยแก่ฐานทัพ หรือรู้จักในนาม



Thai guard ซึ่งถือเป็นบุคคลกลุ่มแรกที่เริ่มต้นงานด้านการรักษาความปลอดภัยของเอกชนในประเทศไทย และเนื่องจากบุคลากรด้านการรักษาความปลอดภัยของ Thai guard มีจำนวนจำกัด จึงไม่สามารถรองรับความต้องการของธุรกิจที่มีความเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วได้ เนื่องจากเศรษฐกิจของประเทศไทยมีความเจริญรุ่งเรืองมากขึ้น จึงส่งผลให้มีความต้องการบุคลากรด้านการรักษาความปลอดภัยเพิ่มขึ้น ต่อมาเมื่อเริ่มเห็นความสำคัญของงานรักษาความปลอดภัย และสามารถที่จะประกอบเป็นอาชีพได้ จึงมีการจัดตั้งบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนมากขึ้น และได้รับความนิยมจากผู้ใช้บริการเป็นอันมาก (ปานจินต์ สุทธิกิจ, 2561) ปัจจุบันบริษัทรักษาความปลอดภัย มีการจัดตั้งสมาคมรักษาความปลอดภัยขึ้น 3 สมาคม ได้แก่ สมาคมรักษาความปลอดภัยภาคพื้นเอเชีย, สมาคมผู้บริหารงานรักษาความปลอดภัยแห่งประเทศไทย และสมาคมผู้ประกอบการการรักษาความปลอดภัยแห่งประเทศไทย ปัจจุบันมีผู้ประกอบการธุรกิจรักษาความปลอดภัยอย่างน้อย 4 พันแห่ง (กระทรวงแรงงาน, 2560) มีจำนวนแรงงานพนักงานรักษาความปลอดภัย ซึ่งแบ่งเป็นแรงงานประจำ 300,000 คน และเป็นแรงงานตามฤดูกาลอีก 100,000 คน หมุนเวียนเข้าออกหลังว่างเว้นจากการทำการเกษตร ปัจจุบันยังคงมีอัตราการขาดแคลนแรงงานในด้านนี้อีกเป็นจำนวนมาก สาเหตุหลักเป็นเพราะคนไทยค่อนข้างเลือกงาน ไม่อดทน อีกทั้งเจอปัญหาถูกเหยียดหยาม ทำให้อาชีพนี้เป็นอาชีพสุดท้ายที่คนไทยเลือก (วัลลภ กิ่งชาญศิลป์, 2559) นอกจากนี้ ลักษณะการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย มีวิธีการดำเนินชีวิตที่แตกต่างไปจากการทำงานปกติโดยทั่วไป เป็นงานเฝ้าระวังตลอด 24 ชั่วโมง ไม่มีวันหยุดราชการ หรือวันหยุดนักขัตฤกษ์ รวมทั้งลักษณะงานในบางครั้งไม่สามารถกำหนดให้ชัดเจนหรือตายตัวได้ เหตุการณ์อาจเกิดขึ้นเวลาใด และสถานที่ใดก็ได้ อาจส่งผลให้เกิดความเครียดจากงานเพิ่มขึ้น ความพึงพอใจในการทำงานลดลง คุณภาพชีวิตของพนักงานรักษาความปลอดภัยอยู่ในระดับต่ำ (มณฑนา ดำรงค์ศักดิ์ และธีรณัฐ ห่านิรติศัย, 2555) ส่งผลให้ขาดขวัญ กำลังใจในการทำงาน ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสม และตรงกับความต้องการของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ซึ่งจะก่อให้เกิดการทุ่มเท กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยเฉพาะหากแรงจูงใจนั้นเป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง มีพื้นที่โครงการทั้งหมด 2,559 ไร่ แบ่งเป็นเขตอุตสาหกรรมทั่วไป

1,228 ไร่ เขตประกอบการเสรี 683 ไร่ เขตพาณิชยกรรม และที่พักอาศัย 9.23 ไร่ พื้นที่สาธารณูปโภค และสิ่งอำนวยความสะดวก 638.77 ไร่ (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2562) ตั้งอยู่ในเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยมีขนาดพื้นที่ 123.86 ตร.กม. มีจำนวนประชากร 175,662 คน ความหนาแน่นของประชากร 1,418 คนต่อตร.กม. (ศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการคลังและการลงทุนของกรุงเทพมหานคร, 2561) ซึ่งรัฐบาลกำหนดไว้ให้มีความสำคัญ และบทบาททางเศรษฐกิจสูงต่อการพัฒนาประเทศ ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) โดยกรุงเทพมหานคร เป็นเมืองที่เป็นศูนย์กลางของการบริหาร การปกครอง การพาณิชย์ การบริการ ฯลฯ และเน้นให้มีการพัฒนาเมืองในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ทั้งภาคอุตสาหกรรมและที่อยู่อาศัย และเมื่อถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) รัฐบาลได้กำหนดแนวคิดพัฒนา “ระบบมหานครแบบหลายศูนย์กลาง” ที่เน้นกระจายบทบาท และกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ไปสู่ชุมชนหลักของภาคมหานคร และเชื่อมโยงชุมชนหลักทั้งหลายเป็นระบบเดียวกันโดยเครือข่ายบริการพื้นฐาน ตลอดจนได้กำหนดพื้นที่ และบทบาทของกลุ่มชุมชนศูนย์กลางให้สอดคล้องกับความสามารถเชิงเศรษฐกิจ เพื่อรองรับการกระจายกิจกรรมของกรุงเทพมหานคร ให้เป็นพื้นที่เศรษฐกิจใหม่ที่ก้าวสู่ระบบเศรษฐกิจสากลนานาชาติ ด้วยเหตุนี้เขตลาดกระบังจึงได้เปลี่ยนบทบาทจากเดิมที่เคยเป็นพื้นที่ที่ให้ผลิตผลทางการเกษตรกรรมเป็นหลัก มาเป็นเขตพื้นที่ที่มีการผลิตภาคอุตสาหกรรมเป็นสาขาการผลิตหลัก ซึ่งจากการตั้งนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพื้นที่ เป็นพื้นที่เพื่อการอยู่อาศัยและโรงงานอุตสาหกรรม มีการเคลื่อนย้ายประชาชนจากจังหวัดต่าง ๆ เข้ามาประกอบอาชีพในภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น ปัจจุบันเป็นพื้นที่แหล่งชุมชนที่มีความหนาแน่นเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เต็มไปด้วยโรงงานอุตสาหกรรม มากกว่า 200 โรงงาน ทำให้เกิดผลกระทบต่อสภาพพื้นที่ และปัญหาด้านการจราจร (สิน นิธิธาดากุล, 2557)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยเลือกนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร เป็นพื้นที่สำหรับการวิจัย ซึ่งมีความเหมาะสมที่จะเป็นตัวแทนของพื้นที่ที่จะใช้ทำการศึกษาที่สามารถตอบโจทย์ปัญหาในการวิจัยของผู้วิจัยได้เป็นอย่างดี ซึ่งผลจากการศึกษานี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการนำข้อมูลที่ค้นพบไปใช้ในการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ให้เพิ่มมากขึ้นต่อไป



วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. ศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ระดับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร
2. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะทางประชากรกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถามความคิดเห็นแบบตรวจสอบรายการที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.845 เป็นเครื่องมือในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ที่ปฏิบัติงานในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, t- test, F-test, และสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ขอบเขตเนื้อหากำหนดจากแนวคิด ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน และอายุงาน ตัวแปรตาม เพื่อศึกษาถึงระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ทั้งหมดจำนวน 611 คน สังกัดบริษัทที่ดำเนินธุรกิจรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตจำนวน 56 บริษัท (ข้อมูลจากการสำรวจจำนวนพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง, 2561) พื้นที่ในการศึกษาวิจัย คือ นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จากการวิจัย

เชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ จากแบบสอบถามความคิดเห็นแบบตรวจสอบรายการ ผู้วิจัยนำข้อมูลมาสรุปผลได้ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จากจำนวนประชากรทั้งหมด 611 คน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมที่ 3.14 โดยมีความคิดเห็นรายข้อสูงสุด คือ ข้าพเจ้าเชื่อว่าอาชีพ รปภ. มีเกียรติยศ มีศักดิ์ศรี มีค่าเฉลี่ย 3.45 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ข้าพเจ้าให้บริการด้วยความเข้มแข็ง มีความสุภาพ อ่อนน้อม เป็นกันเอง เพื่อให้ผู้ใช้บริการเกิดความประทับใจ มีค่าเฉลี่ย 3.40 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ งานมักจะเกิดปัญหาขึ้นเสมอ ๆ เมื่อข้าพเจ้าหยุดงาน มีค่าเฉลี่ย 2.54 อยู่ในระดับมาก

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

1.1 ด้านความต้องการความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.25 โดยพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตมีความต้องการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อความสำเร็จ ต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุด และทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ ต้องการบรรลุเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้

1.2 ด้านความต้องการความผูกพัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.21 โดยพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตมีความต้องการให้มีการยอมรับ, ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม, ต้องการมีความสัมพันธ์ และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม มีความเป็นมิตรไมตรีและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น

1.3 ด้านความต้องการอำนาจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมที่ 2.96 โดยพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตมีความต้องการอำนาจ เพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ มีความพยายามเพื่อที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น มีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์แข่งขันหรือสถานการณ์ซึ่งมุ่งที่สถานภาพและมีความต้องการความภาคภูมิใจ รวมทั้งการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ด้วยการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

2. ระดับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จากจำนวนประชากรทั้งหมด 611 คน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวม 3.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามระเบียบ ข้อบังคับ ของบริษัท และนโยบายที่ได้กำหนดไว้นั้น เป็นหน้าที่ และความรับผิดชอบ



ของ รปภ. ทุกคน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.54 รองลงมา คือ ข้าพเจ้าปฏิบัติหน้าที่ รปภ. อย่างเต็มความสามารถ ในการดูแลรักษาความปลอดภัยอาคาร สถานที่ เพื่อไม่ให้เกิดทรัพย์สินเกิดความสูญหาย หรือเสียหาย อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยที่ 3.51 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้าพเจ้าจะเพิกเฉย ต่อนโยบายของบริษัท ในกรณีที่เห็นว่าเป็นสิ่งที่ไม่เป็นธรรม และไม่ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ย 2.26 อยู่ในระดับน้อย

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

2.1 ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.33 โดยพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน โดยการมาทำงานตรงเวลา ไม่มาสาย หรือขาดงาน ไม่หาโอกาสขาดงานโดยไม่จำเป็น ตลอดจนไม่ละทิ้งงานหากงานมีปัญหาหรืออุปสรรค ซึ่งพนักงาน และองค์กร จะสูญเสียผลประโยชน์มากขึ้น เมื่ออัตราการขาดงาน การหมุนเวียนของพนักงานเพิ่มมากขึ้น เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการให้บริการด้านการรักษาความปลอดภัย และส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของลูกค้าที่มีต่อองค์กรที่สังกัด

2.2 ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวม 3.30 โดยพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต มีความตั้งใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ทั้งธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กร และบทบัญญัติตามกฎหมายที่มีผลบังคับใช้ เป็นกระบวนการทางความคิดที่ถูกต้องของพนักงาน ซึ่งเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของการบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรอย่างยั่งยืน

2.3 ด้านการเพิ่มผลผลิต อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวม 3.28 โดยพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต มีความต้องการในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพ และคุณภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริการด้านการรักษาความปลอดภัยได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับ ตรงตามวัตถุประสงค์และสนองตอบต่อความพึงพอใจของลูกค้า เพื่อให้ลูกค้าเชื่อมั่นและยังคงใช้บริการด้านการรักษาความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลทำให้ต้นทุนในการให้บริการรักษาความปลอดภัยขององค์กรลดลงและอาจแนะนำลูกค้ารายอื่น ๆ ให้ใช้บริการรักษาความปลอดภัยขององค์กรเดียวกันนี้ ซึ่งเป็นการขยายฐานลูกค้าให้เพิ่มมากขึ้น

2.4 ด้านการให้ความร่วมมือกับองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.18 โดยพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต มีความต้องการในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ โดยการ

ประสานงานกัน ทั้งในหน้าที่และนอกเหนือจากความรับผิดชอบของตนเอง เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางด้านการต้องการความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานทางด้านการความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการให้ความร่วมมือกับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยที่ปรากฏเช่นนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตเชื่อว่าอาชีพตนเองนั้น มีเกียรติยศ มีศักดิ์ศรีและมีความภูมิใจกับบริษัทรักษาความปลอดภัยที่สังกัดอยู่ เพราะนอกจากจะดูแลให้เกิดความปลอดภัยแล้ว ยังจะต้องให้บริการด้วยความเข้มแข็ง มีความสุภาพ อ่อนน้อม เป็นกันเอง เพื่อให้ผู้ใช้บริการเกิดความประทับใจและงานมักจะเกิดปัญหาขึ้นเสมอเมื่อพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตหยุดงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1940) ที่อธิบายถึงการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จ มิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงาน หมายถึง ความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัณฑนา ดำรงค์ดี และธีรณัฐ ห่านิรัติศัย (2555) ศึกษาถึงปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตของพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต พบว่า พนักงานรักษาความปลอดภัย มีหน้าที่คอยดูแลรักษาความปลอดภัยให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต อย่างเคร่งครัด เพื่อให้พนักงานในมหาวิทยาลัยได้รับความประทับใจของคุณภาพความปลอดภัยที่ได้รับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาธิต สุวรรณประกร และสมยศ อวเกียรติ (2559) ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย พบว่าการปฏิบัติงานของตนเองนั้นเป็นงานที่ให้การดูแลรักษาความปลอดภัย ซึ่งต้องใช้ความสุภาพ อ่อนน้อมเป็นกันเอง ในกลุ่มเพื่อนร่วมงานด้วยกัน เพื่อจะได้นำมาซึ่งความประทับใจในการทำงานและก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับบริษัท



2. พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิจัยที่ปรากฏเช่นนี้ อาจเป็นเพราะ การปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับของบริษัท และนโยบายที่ได้กำหนดไว้นั้น เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตทุกคน เนื่องจากจะต้องดูแลรักษาความปลอดภัยภายในอาคาร และทุกส่วนของสถานที่ เพื่อไม่ให้ทรัพย์สินเกิดความสูญหาย หรือเสียหายแล้ว ยังจะต้องไม่เพิกเฉย ในหน้าที่ และนโยบายของบริษัท ในกรณีที่เป็นสิ่งที่ไม่เป็นธรรมและไม่ถูกต้อง เนื่องจากจะก่อให้เกิดผลเสียหายกับบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีพฤติกรรมที่องค์กรกำหนด (Theory of Planned Behavior) ซึ่งให้ความสำคัญกับค่านิยมว่าเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์ แต่นอกจากค่านิยมแล้ว ยังมีปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ที่มีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมที่สำคัญ ได้แก่บรรทัดฐานทางสังคม (Social Norms) คือ กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ในสังคมหรือชุมชนที่อยู่ร่วมกันจะเป็นตัวช่วยส่งผลให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ทั้งทางด้านอาชีวนามัย และความปลอดภัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันจิรา โสประจิน (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ บริษัท ยานภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ในการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์นั้น พนักงานต้องมีความรับผิดชอบต่อการทำงานให้ถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับของบริษัทอย่างสม่ำเสมอ โดยไม่เพิกเฉยในการทำงาน เพื่อเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและบริษัท และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สกุลรัตน์ ไพบุลย์ (2554) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ฝ่ายเทคโนโลยีโทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ 3G บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานจะไม่เพิกเฉยในหน้าที่ของตนเอง รวมถึงนโยบายขององค์กรที่จะต้องปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด เพื่อองค์กรที่ต้องมีการพัฒนาต่อไป

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ผลการวิจัยที่ปรากฏเช่นนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร มีความต้องการความสำเร็จในงาน ซึ่งการมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ย่อมแสดงถึง การมีความรับผิดชอบต่อ

การทำงาน และเมื่อทำงานบรรลุตรงตามเป้าหมายของบริษัทแล้ว จะทำให้ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานยอมรับในการปฏิบัติงานของตน โดยความสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้น จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ หากไม่มีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้ปฏิบัติงาน จะต้องยึดถือเป็นแนวทางสำคัญในการปฏิบัติงาน เช่น การมาทำงานตรงเวลา ไม่มาสาย หรือขาดงาน ไม่หาโอกาสขาดงานโดยไม่จำเป็น ไม่ละทิ้งงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เถลิงศักดิ์ อินทรสร (2555) ศึกษาถึงแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พบว่า พนักงานรักษาความปลอดภัยมีความสม่ำเสมอในการมาปฏิบัติงาน ตามช่วงเวลาที่กำหนดตามกฎหมายของมหาวิทยาลัย ซึ่งพนักงานได้รับความร่วมมือที่ดี จากเพื่อนร่วมงาน และนักศึกษาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีมาโดยตลอด จึงทำให้การมาปฏิบัติหน้าที่มีแรงจูงใจและพร้อมที่จะทำงานให้ดีที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วลัยพรรณ พรไพเราะ (2557) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มอะไหล่รถยนต์ จังหวัดนครราชสีมา พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ประกอบด้วย ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการการแข่งขัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มอะไหล่รถยนต์ จังหวัดนครราชสีมาในระดับปานกลาง และทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และยังพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการให้ความร่วมมือกับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ผลการวิจัยที่ปรากฏเช่นนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต จะต้องให้ความร่วมมือกับองค์กรอย่างเต็มที่ และถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงาน เนื่องจากองค์กรมีสถานะเป็นนายจ้าง โดยเป็นผู้กำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ ระเบียบปฏิบัติ และแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยองค์กรเป็นผู้มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต มีสายบังคับบัญชาตั้งแต่ระดับสูงสุดลงมาจนถึงระดับล่างสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรมล ตันติศิริอนุสรณ์ และสมชาย คุ่มพูล (2558) ศึกษา และเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลพฤติกรรมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัท อินโนเฟรช อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด พบว่า การทำงานที่ให้ความร่วมมือกับองค์กร ไม่ว่าจะส่วนของการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายของพนักงาน หรือความสม่ำเสมอ



ในส่วนของงานนั้น ๆ ล้วนส่งผลต่อการทำงานที่เป็นที่ต้องการขององค์กรทั้งสิ้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันจิรา โสประจิน (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ บริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กรและด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร อยู่ในระดับดี

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาวิจัยสามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย ได้ดังนี้ สวัสดิการด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตที่ได้รับตามอัตราค่าแรงงานขั้นต่ำตามจำนวนวันที่มาปฏิบัติงานเพียงด้านเดียว โดยความรู้ความสามารถ คุณวุฒิ และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะ และสภาพของการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่อง เป็นงานเฝ้าระวังตลอด 24 ชั่วโมง ไม่มีวันหยุดราชการ หรือวันหยุดนักขัตฤกษ์ รวมทั้งลักษณะงานในบางครั้งไม่สามารถกำหนดให้ชัดเจนหรือตายตัวได้ เหตุการณ์อาจเกิดขึ้นเวลาใด และสถานที่ใดก็ได้ ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวไม่ส่งผลต่อระดับรายได้ของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต จึงไม่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน ที่เป็นการจูงใจให้กับพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตเต็มใจที่จะใช้ความสามารถ และความพยายามอย่างเต็มที่ และเต็มใจในการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร

การเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ต่อการประสบความสำเร็จในการทำงาน มีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับองค์กรทุกแห่ง สัมพันธ์กับระดับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญต่อผลของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานส่งผลต่อระดับความเชื่อมั่นของลูกค้าที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต และองค์กรที่สังกัด และเพื่อให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตเพิ่มสูงขึ้น ควรพิจารณา ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม คำนึงถึงความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ ทุกองค์กรควรสนับสนุนส่งเสริม และเปิดโอกาสให้พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ได้

แสดงความรู้ความสามารถ แสดงความคิดเห็น และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันสามารถนำมาพัฒนาปรับปรุงงานด้านการรักษาความปลอดภัย ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ควรมีการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้เกิดแก่พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตให้มากยิ่งขึ้น เช่น การพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม การปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่เหมาะสม การสร้างความมั่นคงในงาน การจัดสวัสดิการ และค่าตอบแทนที่เหมาะสมต่อสภาพการปฏิบัติงาน รวมทั้งควรจัดหา และปรับปรุงอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้มีความทันสมัย เพื่อกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2. บริษัทรักษาความปลอดภัยที่ประกอบธุรกิจการให้บริการรักษาความปลอดภัย ควรกำหนดนโยบาย และโครงสร้างของบริษัทฯ อย่างชัดเจน เพื่อสร้างความเชื่อมั่น และความมั่นคงในอาชีพให้กับพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ตลอดจนส่งเสริมพัฒนาให้ได้รับการเรียนรู้ มีการจัดฝึกอบรมเทคนิควิธีต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดความชำนาญ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในการป้องกัน ดูแลชีวิต และทรัพย์สินได้อย่างมีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. บริษัทรักษาความปลอดภัยที่ประกอบธุรกิจการให้บริการรักษาความปลอดภัยใน นิคมอุตสาหกรรม ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ในนิคมอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่ประกอบด้วยเขตประกอบอุตสาหกรรมทั่วไป และเขตประกอบอุตสาหกรรมเสรี ทั้งใน กรุงเทพมหานคร และภูมิภาค เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาเปรียบเทียบกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร เพื่อการพิจารณาแนวทางที่ในการปรับปรุง และเพิ่มระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมเพื่อความสำเร็จในงาน และบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร



2. บริษัทรักษาความปลอดภัยที่ประกอบธุรกิจการให้บริการรักษาความปลอดภัย ควรศึกษาถึงระดับภาวะผู้นำ และยุทธศาสตร์การบริหารงาน ของระดับผู้บริหารของบริษัท รักษาความปลอดภัย ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของ พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุง และพัฒนาให้ดีขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงแรงงาน. (2560). กฎหมายเปิดช่อง...รีดส่วย รปภ. 4 แสนคน. เข้าถึงได้จาก <http://www.pr.rmutt.ac.th/news/8764>
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2562). นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง. เข้าถึงได้จาก <https://www.ieat.go.th/>
- เขียน วันทนีตระกูล. (2553). แรงจูงใจที่มีความสำคัญต่อการเรียนการสอนอย่างไร. เข้าถึงได้จาก http://www.lanna.mbu.ac.th/artilces/Intrinsic_Kh.asp
- จันจิรา โส๊ะประจักษ์. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์: กรณีศึกษา บริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2560). การพัฒนาคนแนวใหม่. เข้าถึงได้จาก https://www.hrcenter.co.th/file/columns/hr_f_20170509_164620.pdf
- ดร.ชนิ จิตการพ. (2561). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ดวงดาว บุญกอง. (2553). วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร.

- (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เถลิงศักดิ์ อินทรสร. (2555). *แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เอียรไชย ยักทะวงษ์ และ พงศ์กุลธร โรจน์วีรุฬห์. (2563). ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการกับอัตลักษณ์ของนักเรียนนายร้อยตำรวจ. *วารสารอาชญากรรมและความปลอดภัย*, 2(1): 73-86.
- นิรมล ตันติศิริอนุสรณ์ และ สมชาย คุ่มพล. (2558). *พฤติกรรมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท อินโนเฟรช อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ปานจินต์ สุทธิกิจ. (2561). *ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายตามพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5. (2525 - 2529). *การพัฒนาเศรษฐกิจไทย*. เข้าถึงได้จาก <https://sites.google.com/site/karphathnasersthkicthy/home/kar-phathna-sersthkic-chbab-thi5>
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7. (2535 - 2539). *การพัฒนาเศรษฐกิจไทย*. เข้าถึงได้จาก <https://sites.google.com/site/karphathnasersthkicthy/home/kar-phathna-sersthkic-chbab-thi7>
- มณฑนา ดำรงค์ดี และ ชีรนุช ห่านิรัตศัย. (2555). *ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตของพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ศูนย์รังสิต*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วลัยพรรณ พรไพเราะ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มอะไหล่รถยนต์ จังหวัดนครราชสีมา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.



- วัลลภ กิ่งชาญศิลป์. (2559). รปภ. ขาดแคลนแรงงานเข้าชั้นวิกฤต. เข้าถึงได้จาก <http://news.ch3thailand.com/economy/19753>
- ศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจการคลังและการลงทุนของกรุงเทพมหานคร. (2561). ข้อมูลสถิติเขต
ลาดกระบัง. เข้าถึงได้จาก http://203.155.220.117:8080/BMAWWW/html_statistic/report_view.php?v_id=87
- สกุรัตน์ ไพบูลย์. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่าย
เทคโนโลยีโทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ 3G บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สาธิต สุวรรณประกร และ สมยศ อวเกียรติ. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของ
พนักงานรักษาความปลอดภัย สังกัดองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก. วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สิน นิธิตาดากุล. (2557). นิคมลาดกระบังทำพิษ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตคนกรุง. เข้าถึงได้จาก
<https://www.dailynews.co.th/bangkok/276564>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2544). ยุทธศาสตร์การ
พัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยในระยะยาว. เข้าถึงได้จาก
https://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=3757

