

**ผลกระทบจากพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 และ
กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ต่อพนักงานรักษาความปลอดภัยในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ***

สุรียันต์ รัตนบุรี**

คำสำคัญ : ผลกระทบ/พระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเป็นมาของอาชีพรักษาความปลอดภัยในประเทศไทยนั้นมีลำดับความเป็นมาอย่างต่อเนื่อง ในปี พ.ศ. 2403 ประเทศไทยได้มีการจ้างพนักงานรักษาความปลอดภัยอย่างไม่มีระบบ ไม่มีการควบคุมมาเป็นเวลายาวนานทั้ง ๆ ที่พนักงานรักษาความปลอดภัยเป็นอาชีพที่มีความสำคัญมาก อันเนื่องมาจากเป็นอาชีพที่ต้องดูแล รับผิดชอบต่อชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน อีกทั้งยังมีส่วนสำคัญในการควบคุมปัญหาด้านความปลอดภัยสาธารณะ รับผิดชอบต่อความปลอดภัยขั้นพื้นฐาน ดังนั้นการมีพนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติงานควบคุมไปกับเจ้าหน้าที่ตำรวจจึงมีส่วนช่วยในการป้องกันปัญหาด้านความปลอดภัยโดยรวมซึ่งสังคมด้วยเช่นกัน การเติบโตของธุรกิจรักษาความปลอดภัยเติบโตมาโดยตลอดกระทั่งมีบริษัทรักษาความปลอดภัยทั่วประเทศ 3,287 ราย และมีพนักงานรักษาความปลอดภัยประมาณ 400,000 คน (สมาคมผู้ประกอบการรักษาความปลอดภัยแห่งประเทศไทย, 2552, หน้า 2 อ้างถึงในอรพภา คุ่มพูล, 2558, หน้า 2) ในประเทศไทยยังมิได้จัดให้มีระบบระเบียบในการควบคุมอาชีพรักษาความปลอดภัย จนกระทั่ง พ.ศ. 2558 จึงได้มีการตรากฎหมายออกมาควบคุมบริษัท และพนักงานรักษาความปลอดภัย

* บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง **ผลกระทบจากพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ต่อพนักงานรักษาความปลอดภัยในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี** โดยมีรองศาสตราจารย์ณรงค์ทิพย์ เอกแสงศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

** นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการงาน
สาธารณะคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คือ “พระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558” ได้มีการประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 132 ตอนที่ 104 ก ในวันที่ 5 พฤศจิกายน พ.ศ. 2558 มีผลบังคับใช้ในวันที่ 3 มีนาคม 2559 ทำให้อาชีพนี้ได้มีการกำหนดเป็นมาตรฐานขึ้นและมีกฎหมายรองรับอย่างถูกต้อง แต่ก็พบว่า

ปัญหาในการบังคับใช้พระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ในหลายด้าน เช่น (1) ด้านการสื่อสารให้บริษัทรักษาความปลอดภัย และพนักงานรักษาความปลอดภัยได้รับรู้และรับทราบข้อมูลทางกฎหมาย (2) การขาดความพร้อมของนายทะเบียน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ (3) ผลกระทบด้านความมั่นคงในอาชีพ เช่น เรื่องวุฒิการศึกษาของพนักงานรักษาความปลอดภัยซึ่งโดยส่วนใหญ่อาชีพนี้มักจะเป็นกลุ่มแรงงานที่ไม่มีวุฒิการศึกษา หรือวุฒิการศึกษาต่ำ หรือแม้กระทั่งคนที่ประกอบอาชีพมานานแต่มีประวัติทางคดีติดตัว เป็นต้น จะไม่สามารถกลับเข้าทำงานได้ (4) เกิดผลกระทบด้านค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้น (5) ผลทางคดีของพนักงานรักษาความปลอดภัยมี คดีความผิดในการประกอบอาชีพที่เป็นโทษปรับที่สูงถึง 20,000 บาท และโทษจำคุกที่สูงถึง 1 ปี (6) ความล่าช้าในการออกกฎหมายรอง หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาถึงสาเหตุของปัญหาในการบังคับใช้พระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ที่มีต่อพนักงานรักษาความปลอดภัย และผลกระทบจากพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ต่อพนักงานรักษาความปลอดภัยในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ตั้งแต่ พ.ศ. 2558 ถึง พ.ศ. 2561 ซึ่งมีประเภทการจ้างงานครบทุกประเภท มีจำนวนพนักงานรักษาความปลอดภัย 4,884 คน มีค่าจ้างขั้นต่ำวันละ 320 บาทซึ่งเป็นกลุ่มค่าจ้างระดับกลางจากทั่วประเทศ ซึ่งผลจากการศึกษาวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาให้กับพนักงานรักษาความปลอดภัย รวมไปถึงผู้บังคับใช้กฎหมายและประโยชน์ต่อการศึกษาปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายดังกล่าว ทั้งในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี และพื้นที่อื่น ๆ โดยภาพรวมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสาเหตุของปัญหาในการบังคับใช้พระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
2. เพื่อศึกษาผลกระทบจากพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ที่มีต่อพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต

วิธีการดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ผลกระทบจากพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ต่อพนักงานรักษาความปลอดภัยในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบกำหนดการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มตามระดับชั้นอย่างไม่เป็นสัดส่วน

การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาลงรหัส เปลี่ยนเป็นตัวเลขแทนค่าตัวแปรต่างๆ เพื่อประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยใช้

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการวิเคราะห์เพื่อบรรยายถึงลักษณะของข้อมูลในรูปแบบของค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) 1) ใช้ t-test ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม เช่น เพศ หรือสถานะการได้รับใบอนุญาต เป็นต้น 2) ใช้ one - way Anova ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสามกลุ่มขึ้นไป เช่น อายุ การศึกษา รายได้ต่อวัน เป็นต้น 3) กรณีวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เป็นสาเหตุของปัญหาในการบังคับใช้พระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เป็นผลกระทบจากพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 ต่อพนักงานรักษาความปลอดภัย ในช่วงระยะเวลา พ.ศ. 2558 ถึง พ.ศ. 2561 ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficients)

ผลการศึกษาและอภิปราย

จากการศึกษา ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า พนักงานรักษาความปลอดภัย ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีจำนวน 334 คน คิดเป็นร้อยละ 90.3 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 171 คนคิดเป็นร้อยละ 46.2 มีสถานภาพสมรส จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 51.6 มีการศึกษาต่ำกว่า ม.3 จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 53.0 ตำแหน่ง ปรภ. จำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 80.5 มีจำนวน ปรภ. ในหน่วยงานที่สังกัด 10 คนลงมา จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 65.4 มีรายได้ต่อวัน 466 – 480 บาท จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4 มีผ่านสถานฝึกฯ ผ่านแล้ว จำนวน 349 คน คิดเป็นร้อยละ 94.3 มีใบอนุญาต ปรภ. ได้รับแล้ว จำนวน 362 คน คิดเป็นร้อยละ 97.8 มีมีวันที่รับใบอนุญาต ก่อน 26 ก.พ. 60 จำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 71.9 และมีประเภทผู้ว่าจ้างเท่ากันคือหน่วยงานราชการ บริษัท หรือ ห้างร้าน หมู่บ้าน อาคารสูง ห้างฯ หรือ คลังสินค้า และโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0

จากการศึกษา ข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหา สามารถแยกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1. สาเหตุของปัญหา การไม่ได้รับรู้ข่าวสารของพรบ. โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ภาครัฐไม่มีช่องทางในการสื่อสารข้อมูล พรบ. อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 รองลงมา ข้อมูลข่าวสารเป็นภาษากฎหมายเข้าใจยากจึงไม่สนใจข่าวสาร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 และภาครัฐไม่ส่งข้อมูลย้อนกลับให้ กับพนักงานรักษาความปลอดภัย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09

2. สาเหตุของปัญหา ความไม่เข้าใจพื้นฐานพรบ. โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ผู้บังคับใช้กฎหมายไม่มีการชี้แจงให้ทราบเกี่ยวกับ เหตุผลในการบังคับใช้กฎหมายให้ทราบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 รองลงมา ไม่มีการประเมินความเสี่ยง และผลกระทบต่อระบบ และผลกระทบต่อพนักงานรักษาความปลอดภัย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 และไม่มีการวิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งเกี่ยวข้องกับ พรบ. อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10

3. สาเหตุของปัญหา รายรับและสวัสดิการไม่สูงขึ้นเมื่อได้รับใบอนุญาต โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ใน พรบ. ไม่มีข้อกำหนดหรือข้อสนับสนุนให้มีสวัสดิการที่ดีขึ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 รองลงมา ใน พรบ.ไม่มีข้อกำหนดในการปรับเพิ่มค่าจ้างเมื่อได้รับใบอนุญาต อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 และผู้ช่วยปฏิบัติงานไม่ได้รับความคุ้มครองทางกฎหมาย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20

4. สาเหตุของปัญหา ผลกระทบเมื่อลาออก หรือสมัครเข้าทำงานใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า กำหนดโทษ รปภ. ที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 รองลงมา ผู้ที่ทำงานในองค์การทหารผ่านศึก และคุณสมบัติไม่ครบเสียโอกาสในการเข้าทำงานตาม พรบ. อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และกำหนดคุณสมบัติ รปภ. สูงขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39

5. สาเหตุของปัญหา ผลกระทบจากการการบังคับใช้กฎหมาย เช่น โทษจำคุก โทษปรับ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า โทษปรับไม่เกิน 10,000 จากการไม่ได้ช่วยเหลือเจ้าหน้าที่รัฐในการจับกุมคนร้าย อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 รองลงมา โทษจำคุก ไม่เกิน 6 เดือนจากการประกอบอาชีพโดยไม่มีใบอนุญาต อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และโทษจำคุก ไม่เกิน 1ปี หรือปรับ 20,000 บาทกรณีไม่แสดงบัตรต่อนายทะเบียนเมื่อมีเหตุอันควรสงสัยว่ามีการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33

6. สาเหตุของปัญหา ผลกระทบด้านค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ค่าธรรมเนียมใบอนุญาต 300 บาท อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 รองลงมา ค่าเดินทางไปฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 และค่าตรวจลายนิ้วมือตำรวจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64

7. สาเหตุของปัญหา ปริมาณ หรือจำนวนสถานฝึกอบรม และระยะการเกินทางไปฝึก โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ไม่มีสถานฝึกอบรม ส่งเสริมอาชีพจากภาครัฐเป็นทางเลือก อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 รองลงมา จำนวนสถานฝึกอบรมน้อยเกินไป อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 และสถานฝึกอบรมไกลเกินไป อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67

เมื่อทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปสมมติฐาน ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันทำให้พนักงานรักษาความปลอดภัยได้รับผลกระทบจากพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 และกฎหมายที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน

พระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากการศึกษา ข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหา สามารถแยกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1. สาเหตุของปัญหา การไม่ได้รับรู้ข่าวสารของ พรบ. โดยรวมอยู่ในระดับ พบว่า ภาครัฐไม่มีช่องทางในการสื่อสารข้อมูล พรบ. ซึ่งข้อมูลข่าวสารเป็นภาษากฎหมายเข้าใจยากจึงทำให้ไม่สนใจข่าวสาร และไม่ส่งข้อมูลย้อนกลับให้ กับพนักงานรักษาความปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จานงค์ ไชยมงคล (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่อง มาตรการทางกฎหมายในการควบคุมการประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัยเอกชน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก การมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่ตามสถานที่ต่าง ๆ จึงมีส่วนช่วยในการลดปัญหาการโจรกรรม หรือการละเมิดต่อกฎระเบียบต่าง ๆ ของลูกจ้าง ซึ่งถือว่าเป็นมาตรการสำคัญในการรักษาความปลอดภัยเชิงประสิทธิผล เพราะในบางกรณีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยนั้นมีหน้าที่ในการควบคุมการเข้า – ออกตามอาคาร หรือสถานที่ต่าง ๆ ด้วย ปัญหาที่สำคัญคือ การให้บริการของผู้ประกอบกิจการ หรือเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยเอกชนของไทยนั้นยังมีลักษณะที่ไม่ได้มาตรฐาน และคุณภาพ เพราะไม่มีเกณฑ์ที่จะนำมาใช้เพื่อควบคุมการประกอบอาชีพ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นปัญหาเกี่ยว วงค์การควบคุมการประกอบอาชีพ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นปัญหาซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้บริโภคที่จะได้รับปฏิบัติตามสัญญา เพราะหากผู้ประกอบกิจการ หรือตัวแทนรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่ไม่ได้มาตรฐาน หรือคุณภาพไม่พอเพียง ยิ่งเป็นผลเกี่ยวเนื่องโดยตรงต่อสังคมส่วนรวมให้ได้รับความเสียหาย โดยเฉพาะสภาพปัญหาเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยเป็นผู้กระทำความผิด อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญกรณ สิริกชกร และคณะ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารความสัมพันธ์การบริหารความสัมพันธ์ของพนักงานรักษาความปลอดภัย พบว่า หัวหน้าชุดมีส่วนสำคัญในการบริหารความสัมพันธ์ของพนักงานรักษาความปลอดภัย การสื่อสารส่วนใหญ่จะส่งผ่านจากระดับบนลงล่างผ่านหัวหน้าชุด มายังพนักงาน ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเป็นลักษณะระหว่างพนักงานรักษาความปลอดภัยกับพนักงานของผู้ว่าจ้าง การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นก็เป็นลักษณะ ประนีประนอม สภาพแวดล้อมที่สำคัญเป็นเรื่องเครื่องแบบ และความสะดวกในการมาทำงานยังสถานที่ของผู้ว่าจ้างคือใกล้ที่พัก เป็นสำคัญ ปัจจัยเรื่องการแบ่งปันความรู้ ส่วนสำคัญเป็นเรื่องความรู้ที่ต้องใช้ในการทำงานอาชีพรักษาความปลอดภัย สรุปโดยรวมปัจจัยทั้งห้าด้านที่กล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันโดยทั้งหมดนี้จะเป็นส่วนสำคัญในการบริหารความสัมพันธ์ของธุรกิจรักษาความปลอดภัย โดยลักษณะปัจจัยผู้นำจะเป็นส่วนสำคัญที่เชื่อมโยงปัจจัยทั้งหมดให้สามารถนำมาใช้ในการบริหารความสัมพันธ์ได้ดีที่สุด

2. สาเหตุของปัญหา ความไม่เข้าใจพื้นฐานพรบ. โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ผู้บังคับใช้กฎหมายโดยไม่มีการชี้แจงให้ทราบเกี่ยวกับ เหตุผลในการบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งไม่มีการประเมินความเสี่ยง และผลกระทบต่อพนักงานรักษาความปลอดภัย อีกทั้งไม่มีการวิเคราะห์ความต้องการในความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งเกี่ยวข้องกับ พรบ. ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฏิเวศน์ อิศเรศโยธิน (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง มาตรการทางกฎหมายในการควบคุมอาชีพรักษาความปลอดภัย พบว่า

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายควบคุมโดยเฉพาะ ปัจจุบันมีเพียงร่างพระราชบัญญัติการรักษาความปลอดภัยเอกชน พ.ศ. ... เท่านั้น จึงก่อให้เกิดปัญหาการไม่ปฏิบัติ หรือปฏิบัติไม่ได้ตามสัญญาว่าจ้าง การจัดหาคนไม่เหมาะสม หรือมีบุคลิกที่ไม่เหมาะสมกับหน้าที่หรือไม่มี การฝึกอบรม ปัญหาการกำหนดระเบียบของหน่วยงาน หรือไม่มีการฝึกอบรมปัญหาการกำหนด ระเบียบของหน่วยงาน หรือการฝึกความสามารถอื่น ๆ เมื่อพิจารณาจากมาตรการตามกฎหมายของ สหรัฐอเมริกา และสหราชอาณาจักรเป็นไปตาม The State of New York Passed the Security Guard Act 1992 และ Private Security Industry Act 2001 นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานที่เรียกว่า The Security Industry Authority : SLA ของอังกฤษ เวลส์ และสกอตแลนด์ ซึ่งเป็นหน่วยงาน อิสระเข้ามากำกับดูแลควบคุมการทำงานของบริษัทรักษาความปลอดภัยให้อยู่ภายในกรอบที่กฎหมาย กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงเสนอว่าควรมีกฎหมายเกี่ยวกับการประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับการ ประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัยโดยเฉพาะ และให้หน่วยงานของรัฐเข้ามาควบคุมดูแลมาตรฐาน การทำหน้าที่และให้ใบอนุญาตทำงาน เพื่อรับการประกันหรือการรองจากรัฐ หรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อไปปฏิบัติหน้าที่รักษาชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญ กรธรณ สิริกชกร และคณะ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารความสัมพันธ์การ บริหารความสัมพันธ์ของพนักงานรักษาความปลอดภัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก การ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นก็เป็นลักษณะประนีประนอม สภาพแวดล้อมที่สำคัญเป็นเรื่องเรื่องแบบ และความสะดวกในการมาทำงานยังสถานที่ของผู้ว่าจ้างคือใกล้ที่พัก เป็นสำคัญ ปัจจัยเรื่องการแบ่งปัน ความรู้ ส่วนสำคัญเป็นเรื่องความรู้ที่ต้องใช้ในการทำงานอาชีพรักษาความปลอดภัย สรุปโดยรวม ปัจจัยทั้งห้าด้านที่กล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันโดยทั้งหมดนี้จะเป็นส่วนสำคัญในการบริหาร ความสัมพันธ์ของธุรกิจรักษาความปลอดภัย โดยลักษณะปัจจัยผู้นำจะเป็นส่วนสำคัญที่เชื่อมโยงปัจจัย ทั้งหมดให้สามารถนำมาใช้ในการบริหารความสัมพันธ์ได้ดีที่สุด

3. สาเหตุของปัญหา รายรับและสวัสดิการไม่สูงขึ้นเมื่อได้รับใบอนุญาต โดยรวมอยู่ในระดับ มาก พบว่า พบ. ไม่มีข้อกำหนดหรือข้อสนับสนุนให้สวัสดิการที่ดีเกิดขึ้น อีกทั้งไม่มีข้อกำหนดใน การปรับเพิ่มค่าจ้างเมื่อได้รับใบอนุญาต และผู้ช่วยปฏิบัติงานไม่ได้รับความคุ้มครองทางกฎหมาย ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญกรธรณ สิริกชกร และคณะ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผล ต่อการบริหารความสัมพันธ์การบริหารความสัมพันธ์ของพนักงานรักษาความปลอดภัย พบว่า หัวหน้า ชุดมีส่วนสำคัญในการบริหารความสัมพันธ์ของพนักงานรักษาความปลอดภัย การสื่อสารส่วนใหญ่จะ ส่งผ่านจากระดับบนลงล่างผ่านหัวหน้าชุด มายังพนักงาน ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเป็นลักษณะระหว่าง พนักงานรักษาความปลอดภัยกับพนักงานของผู้ว่าจ้าง การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นก็เป็นลักษณะ ประนีประนอม สภาพแวดล้อมที่สำคัญเป็นเรื่องเรื่องแบบ และความสะดวกในการมาทำงานยัง สถานที่ของผู้ว่าจ้างคือใกล้ที่พัก เป็นสำคัญ ปัจจัยเรื่องการแบ่งปันความรู้ ส่วนสำคัญเป็นเรื่องความรู้ ที่ต้องใช้ในการทำงานอาชีพรักษาความปลอดภัย สรุปโดยรวมปัจจัยทั้งห้าด้านที่กล่าวข้างต้นมี ความสัมพันธ์กันโดยทั้งหมดนี้จะเป็นส่วนสำคัญในการบริหารความสัมพันธ์ของธุรกิจรักษาความ ปลอดภัย โดยลักษณะปัจจัยผู้นำจะเป็นส่วนสำคัญที่เชื่อมโยงปัจจัยทั้งหมดให้สามารถนำมาใช้ในการ บริหารความสัมพันธ์ได้ดีที่สุด อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑนา ดำรงค์ศักดิ์ และธีรณัฐ ห้า

นิรติศัย (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตของพนักงานรักษาความปลอดภัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้ที่ปฏิบัติงานช่วยไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย

4. สาเหตุของปัญหา ผลกระทบเมื่อลาออก หรือสมัครเข้าทำงานใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า พรบ.มีกำหนดคุณสมบัติ รพภ. สูงขึ้น ซึ่งเป็นการกำหนดโทษ รพภ. ที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย และผู้ที่ทำงานในองค์การทหารผ่านศึก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญกรรณ สิริกชกร และคณะ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารความสัมพันธ์การบริหารความสัมพันธ์ของพนักงานรักษาความปลอดภัย พบว่า หัวหน้าชุดมีส่วนสำคัญในการบริหารความสัมพันธ์ของพนักงานรักษาความปลอดภัย การสื่อสารส่วนใหญ่จะส่งผ่านจากระดับบนลงล่าง ผ่านหัวหน้าชุด มายังพนักงาน ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเป็นลักษณะระหว่างพนักงานรักษาความปลอดภัยกับพนักงานของผู้ว่าจ้าง การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นก็เป็นลักษณะประนีประนอม สภาพแวดล้อมที่สำคัญเป็นเรื่องเครื่องแบบ และความสะดวกในการมาทำงานยังสถานที่ของผู้ว่าจ้าง คือใกล้ที่พัก เป็นสำคัญ ปัจจัยเรื่องการแบ่งปันความรู้ ส่วนสำคัญเป็นเรื่องความรู้ที่ต้องใช้ในการทำงานอาชีพรักษาความปลอดภัย สรุปโดยรวมปัจจัยทั้งห้าด้านที่กล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันโดยทั้งหมดนี้จะเป็นส่วนสำคัญในการบริหารความสัมพันธ์ของธุรกิจรักษาความปลอดภัย โดยลักษณะปัจจัยผู้นำจะเป็นส่วนสำคัญที่เชื่อมโยงปัจจัยทั้งหมดให้สามารถนำมาใช้ในการบริหารความสัมพันธ์ได้ดีที่สุด อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัณฑนา ดำรงค์ศักดิ์ และธีรนุช ห่านิรติศัย (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตของพนักงานรักษาความปลอดภัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก มีการกำหนดโทษให้กับพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ได้ทำตามกฎ ระเบียบ

5. สาเหตุของปัญหา ผลกระทบจากการการบังคับใช้กฎหมาย เช่น โทษจำคุก โทษปรับ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า พรบ. มีการกำหนดโทษปรับไม่เกิน 10,000 จากการไม่ได้ช่วยเหลือเจ้าหน้าที่รัฐในการจับกุมคนร้าย อีกทั้งโทษจำคุก ไม่เกิน 6 เดือนจากการประกอบอาชีพ โดยไม่มีใบอนุญาต และโทษจำคุก ไม่เกิน 1ปี หรือปรับ 20,000 บาทกรณีไม่แสดงบัตรต่อนายทะเบียนเมื่อมีเหตุอันควรสงสัยว่ามีการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญกรรณ สิริกชกร และคณะ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารความสัมพันธ์การบริหารความสัมพันธ์ของพนักงานรักษาความปลอดภัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก มีการกำหนดโทษ เกี่ยวกับ พรบ. แก่พนักงานรักษาความปลอดภัย อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัณฑนา ดำรงค์ศักดิ์ และธีรนุช ห่านิรติศัย (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตของพนักงานรักษาความปลอดภัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก มีการกำหนดโทษให้กับพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ได้ทำตามกฎ ระเบียบ

6. สาเหตุของปัญหา ผลกระทบด้านค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า พนักงานรักษาความปลอดภัย ต้องเสียค่าธรรมเนียมในการขอรับใบอนุญาตราคา 300 บาท อีกทั้งค่าเดินทางไปฝึกอบรม และค่าตรวจลายนิ้วมือตำรวจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญกรรณ สิริกชกร และคณะ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารความสัมพันธ์การบริหารความสัมพันธ์ของพนักงานรักษาความปลอดภัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก มีการกำหนดการขอใบอนุญาต เมื่อพนักงานรักษาความปลอดภัยอบรมแล้ว อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัณฑนา ดำรงค์ศักดิ์ และธีรนุช ห่านิรติศัย (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทำนาย

คุณภาพชีวิตของพนักงานรักษาความปลอดภัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ต้องมีการเสียค่าธรรมเนียมต่างๆ และค่าเดินทางไปอบรม

7. สาเหตุของปัญหา ปริมาณ หรือจำนวนสถานฝึกอบรม และระยะเวลาการเดินทางไปฝึก โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า พนักงานรักษาความปลอดภัยไม่มีสถานฝึกอบรมส่งเสริมอาชีพภาคภาครัฐเป็นทางเลือก อีกทั้งจำนวนสถานฝึกอบรมน้อยและไกล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญกรกรรณ สิริกขร และคณะ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารความสัมพันธ์การบริหารความสัมพันธ์ของพนักงานรักษาความปลอดภัย พบว่า หัวหน้าชุดมีส่วนสำคัญในการบริหารความสัมพันธ์ของพนักงานรักษาความปลอดภัย การสื่อสารส่วนใหญ่จะส่งผ่านจากระดับบนลงล่างผ่านหัวหน้าชุด มายังพนักงาน ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเป็นลักษณะระหว่างพนักงานรักษาความปลอดภัยกับพนักงานของผู้ว่าจ้าง การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นก็เป็นลักษณะประนีประนอม สภาพแวดล้อมที่สำคัญเป็นเรื่องเครื่องแบบ และความสะดวกในการมาทำงานยังสถานที่ของผู้ว่าจ้างคือใกล้ที่พัก เป็นสำคัญ ปัจจัยเรื่องการแบ่งปันความรู้ ส่วนสำคัญเป็นเรื่องความรู้ที่ต้องใช้ในการทำงานอาชีพรักษาความปลอดภัย สรุปโดยรวมปัจจัยทั้งห้าด้านที่กล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันโดยทั้งหมดนี้จะเป็นส่วนสำคัญในการบริหารความสัมพันธ์ของธุรกิจรักษาความปลอดภัย โดยลักษณะปัจจัยผู้นำจะเป็นส่วนสำคัญที่เชื่อมโยงปัจจัยทั้งหมดให้สามารถนำมาใช้ในการบริหารความสัมพันธ์ได้ดีที่สุด อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัณฑนา ดำรงค์ศักดิ์ และธีรนุช ห่านิรติศัย (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตของพนักงานรักษาความปลอดภัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก พนักงานรักษาความปลอดภัยได้รับการฝึกอบรมที่นานเกินไป

จากการศึกษา ผลกระทบของปัญหาในการบังคับใช้พระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 สามารถแยกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1. ผลกระทบของปัญหา ด้านความมั่นคงในอาชีพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า คนที่ชานาอาชีวศึกษาแต่ขาดคุณสมบัติการศึกษาไม่สามารถปฏิบัติงานได้ อีกทั้งขาดการส่งเสริมการศึกษาในระหว่างการประกอบอาชีพ และผู้ที่ได้รับช้อยกเว้นจากคำสั่ง คสช. แล้วไม่ได้อบรมใน 3 ปี จะถูกเพิกถอนใบอนุญาต 1 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จำนงค์ ไชยมงคล (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่อง มาตรการทางกฎหมายในการควบคุมการประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัยเอกชน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก มีการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกล่รุ่ง ระเบียบโอษฐ์ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การจัดการธุรกิจรักษาความปลอดภัยตามแนวพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พบว่า ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อปัจจัยที่ได้รับผลกระทบ การตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับเห็นด้วย แต่กลยุทธ์การจัดการด้านประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยส่วนใหญ่อยู่ในระดับไม่แน่ใจ และพบว่ามีความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรที่จะส่งผลกระทบต่อตัวแปรที่จะได้รับผลกระทบ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อด้านการรักษามาตรฐาน (RR1) กับด้านการฝึกอบรมพนักงาน (RR3) มีอิทธิพลต่อปัจจัยด้านต้นทุน (SS1) และยังทำให้ด้านต้นทุน (SS1) มีอิทธิพลต่อด้านกระบวนการบริหารงาน (SS2) ในขณะที่ปัจจัยด้านกระบวนการบริหารงาน (SS2) ยังส่งผลต่อไปยังกลยุทธ์การจัดการด้านประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน (T) แสดงให้เห็นว่าแม้ด้านต้นทุน (SS1) จะไม่มีผลโดยตรงต่อกล

ยุทธศาสตร์จัดการด้านประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน (T) แต่ยังคงมีผลทำอ้อมผ่านทางด้าน กระบวนการบริหารงาน (SS2)”

2. ผลกระทบของปัญหา ด้านโอกาสในการประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า พนักงาน รปภ. ที่ขาดคุณสมบัติ แม้มีคำสั่ง คสช.ที่ 67/2559 แต่หากเป็น รปภ. ในหน่วยงานที่ไม่อยู่ภายใต้ พรบ.ธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 เช่น รปภ.องค์การทหารผ่านศึก หรือ รปภ.บริษัทที่จ้างเอง เป็นต้น ไม่สามารถสมัครเป็น รปภ.รับอนุญาตได้ ซึ่งมีระยะเวลาในการออกบัตรอนุญาตนาน (ไม่เกิน 60 วัน) ทำให้ขาดรายได้ระหว่างรอใบอนุญาต และบริษัทรักษาความปลอดภัยยังคงช่วยเหลือ รปภ.ที่ไม่มีเงินติดตัวเป็นค่าเงินเบิกล่วงหน้า แต่ขาดการช่วยเหลือ รปภ.ที่ไม่มีเงินสำรองเป็นค่าฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญกรณ สิริกขร และคณะ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารความสัมพันธ์การบริหารความสัมพันธ์ของพนักงานรักษาความปลอดภัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก มีการขาดรายได้หากมีการอบรมก่อนเข้าทำงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑนา ดำรงค์ศักดิ์ และธีรณัฐ ห่านิรติศัย (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตของพนักงานรักษาความปลอดภัย เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก มีการขาดคุณสมบัติในการเข้าทำงาน

3. ผลกระทบของปัญหา ด้านสวัสดิการค่าจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า พนักงาน รปภ. ขาดการส่งเสริมด้านการฝึกอบรมจากหน่วยงานของรัฐ ซึ่งกฎหมายกำหนดไว้เฉพาะเกณฑ์ พนักงานรักษาความปลอดภัย ไม่มีการกำหนดเกณฑ์ ระดับหัวหน้าชุดเพื่อแบ่งระดับเกณฑ์การจ้างได้ และไม่มีสวัสดิการเพิ่มเติมจากความเสี่ยงที่เพิ่มขึ้นตามกฎหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑนา ดำรงค์ศักดิ์ และธีรณัฐ ห่านิรติศัย (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตของพนักงานรักษาความปลอดภัย พบว่า ขาดการส่งเสริมจากหน่วยงานที่ทำงานในการเข้ารับการอบรม อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฎิเวศน์ อิศเรศโยธิน (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง มาตรการทางกฎหมายในการควบคุมอาชีพรักษาความปลอดภัย พบว่า อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก หรือไม่มีการฝึกอบรมปัญหาการกำหนดระเบียบของหน่วยงาน หรือการฝึกความสามารถอื่น ๆ

4. ผลกระทบของปัญหา ด้านความเสี่ยงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า พนักงาน รปภ. เมื่อมีการปฏิบัติงานด้านการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่พนักงานของรัฐในการจับกุมคนร้ายไม่มีกฎหมายคุ้มครอง ซึ่งการแจ้งผลว่าอนุญาต หรือ ไม่อนุญาต เป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต เป็นการแจ้งผ่านบริษัท รปภ. มิได้แจ้งถึง รปภ.ผู้สมัครทำให้ผู้สมัครเสียสิทธิการอุทธรณ์ และสถานฝึกอบรมที่มีไม่เพียงพอทำให้พนักงานรักษาความปลอดภัยที่ได้รับการยกเว้นตามคำสั่ง คสช.ที่ 67/2559 ถูกเพิกถอนสิทธิตั้งแต่วันที่ 4 มีนาคม 2562 เป็นต้นไป เนื่องจาก มีการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จ่านงค์ ไชยมงคล (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่อง มาตรการทางกฎหมายในการควบคุมการประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัยเอกชน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก มีการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกล่รุ่ง ระเบียบโอษฐ์ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การจัดการธุรกิจรักษาความปลอดภัยตามแนวพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พบว่า ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อปัจจัยที่ได้รับผลกระทบ การตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับเห็นด้วย แต่กลยุทธ์การจัดการด้านประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยส่วนใหญ่อยู่ในระดับไม่แน่ใจ และพบว่ามี

ความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรที่จะส่งผลกระทบต่อตัวแปรที่จะได้รับผลกระทบ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อด้านการรักษามาตรฐาน (RR1) กับด้านการฝึกอบรมพนักงาน (RR3) มีอิทธิพลต่อปัจจัยด้านต้นทุน (SS1) และยังทำให้ด้านต้นทุน (SS1) มีอิทธิพลต่อด้านกระบวนการบริหารงาน (SS2) ในขณะที่ปัจจัยด้านกระบวนการบริหารงาน (SS2) ยังส่งผลต่อไปยังกลยุทธ์การจัดการด้านประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน (T) แสดงให้เห็นว่าแม้ด้านต้นทุน (SS1) จะไม่มีผลโดยตรงต่อกลยุทธ์การจัดการด้านประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน (T) แต่ยังคงมีผลทางอ้อมผ่านทางด้านกระบวนการบริหารงาน (SS2)”

5. ผลกระทบของปัญหา ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่าพนักงานรักษาความปลอดภัยมีการทบทวนเพื่อปรับปรุงแก้ไขผลกระทบด้านการบังคับใช้กฎหมายที่เรียกร้องให้แก้ไข การสื่อสาร การตีความ การแปลความกฎหมายให้ ทราบ และความพร้อมของเจ้าหน้าที่ภาครัฐต่อการดำเนินการทางกฎหมายให้ รปภ.ทราบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญกรกรณ สิริกชกร และคณะ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารความสัมพันธ์การบริหารความสัมพันธ์ของพนักงานรักษาความปลอดภัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก การทบทวนเพื่อปรับปรุงแก้ไขผลกระทบด้านการบังคับใช้กฎหมาย อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัณฑนา ดำรงค์ศักดิ์ และธีรณัฐ ห่านิรติศัย (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตของพนักงานรักษาความปลอดภัย เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการทบทวนเพื่อปรับปรุงแก้ไขผลกระทบด้านการบังคับใช้กฎหมายที่ได้ร้องเรีย กออกไปอย่าง เรียบร้อย

6. ผลกระทบของปัญหา ด้านการปรับปรุง และยกระดับมาตรฐานอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า คุณสมบัติของครูฝึกภาคปฏิบัติเป็นเกณฑ์อายุงาน ไม่มีการกำหนดจากเกณฑ์การทดสอบ หรือเกณฑ์การประเมินจากหน่วยงานที่ภาครัฐกำหนดในการทดสอบหรือประเมิน อีกทั้งการขาดการประเมินคุณภาพตำราเรียนที่ใช้ในการประกอบการสอน ทำให้รักษาความปลอดภัยบางกลุ่มงาน เช่น การใช้สายดับเพลิงในกลุ่มโรงงาน หรือห้างสรรพสินค้า หรือกลุ่มปิโตรเลียม, การใช้ภาษาอังกฤษในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานระหว่างประเทศ เป็นต้น ขาดมาตรฐานรองรับตามกฎหมาย และสายตรวจหรือฝ่ายปฏิบัติการผู้ตรวจพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ผ่านการฝึกยังไม่มีความรู้รองรับในการเป็นผู้ตรวจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัณฑนา ดำรงค์ศักดิ์ และธีรณัฐ ห่านิรติศัย (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตของพนักงานรักษาความปลอดภัย พบว่า การขาดการประเมินคุณภาพตำราเรียนที่ใช้ในการประกอบการสอน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฏิเวศน์ อิศเรศโยธิน (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง มาตรการทางกฎหมายในการควบคุมอาชีพรักษาความปลอดภัย พบว่า อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก การขาดการประเมินคุณภาพตำราเรียนที่ใช้ในการประกอบการสอน ทำให้ขาดมาตรฐานรองรับตามกฎหมายที่จะได้รับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง “ผลกระทบจากพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ต่อพนักงานรักษาความปลอดภัยในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ให้กับพนักงานรักษาความปลอดภัยอย่างทั่วถึง และเหมาะสม เพื่อที่จะไปเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่
2. ควรมีการจัดทำประกาศ หรือมอบรางวัลประจำเดือนสำหรับพนักงานที่มีผลงานดีเยี่ยม เพื่อเป็นกำลังใจในการทำงานให้แก่พนักงานรักษาความปลอดภัย
3. การกำหนดนโยบายหรือการออกคำสั่งใดๆ จะต้องชัดเจนและมีความแน่นอน เป็นไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้พนักงานรักษาความปลอดภัยถือปฏิบัติในการทำงานต่อไป
4. จัดทำแบบสอบถามเพื่อจะทำการหาปัญหา และอุปสรรคจากการบังคับใช้กฎหมายเพื่อให้ได้ทราบถึงปัญหาข้อติดขัด และกำหนดแบบแผนการดำเนินการไปสู่เป้าหมายตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการทำวิจัยในพื้นที่อื่นๆ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบ และนำมาใช้ในการปรับปรุง พนักงานรักษาความปลอดภัยในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี และพนักงานโดยรวมทั่วประเทศ ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด
2. ควรทำการศึกษา เพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวแปรอื่นๆ ในการวิจัย ที่อาจส่งผลต่อการวิจัยที่ชัดเจนขึ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนขึ้น และสามารถนำมาพัฒนาปรับปรุง พนักงานรักษาความปลอดภัยในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- กองบัญชาการตำรวจนครบาล. (ม.ป.ป.). *กฎหมายธุรกิจรักษาความปลอดภัย 2560*. ค้นเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ 2562, จาก <http://songmetta.com/security/pdf/registrar/security-business-law.pdf>
- ไกล่รุ่ง ระเบียบโอษฐ์. (2558). *รายงานการวิจัยกลยุทธ์การจัดการธุรกิจรักษาความปลอดภัยตามแนวพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 67/2559 เรื่อง การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยธุรกิจรักษาความปลอดภัย. (2560). *ราชกิจจานุเบกษา*. 133, 256ง, 9-10.
- จำนงค์ ไชยมงคล. (2547). *รายงานการวิจัยมาตรการทางกฎหมายในการควบคุมการประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัยเอกชน*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ปฎิเวศน์ อิศเรศโยธิน. (2556). รายงานการวิจัยมาตรการทางกฎหมายในการควบคุมอาชีพ
รักษาความปลอดภัย. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ปัญญากรรม สิริกชกร, นภา จันทร์จำรัสศรี และสุนิชา เหมือนแก้ว. (2551). รายงานการวิจัย
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารความสัมพันธ์การบริหารความสัมพันธ์ของพนักงานรักษา
ความปลอดภัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย. (2558). ราชกิจจานุเบกษา. 132, 104ก, 24-39.
- มณฑนา ดำรงค์ศักดิ์ และธีรณัฐ ห่านิรัตติชัย. (2555). รายงานการวิจัยปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิต
ของพนักงานรักษาความปลอดภัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรปภา คุ่มพูล. (2558). รายงานการวิจัยการพัฒนารูปแบบการบริหารองค์กรธุรกิจรักษาความ
ปลอดภัย. คุุขุณินิพนธ์ปรัชญาคุุขุณินิพนธ์บัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.