รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์

โครงการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนามาตรฐาน

อาชีพรักษาความปลอดภัย

โดย

รองศาสตราจารย์พงษ์กฤษณ์ มงคลสินธุ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พเยาว์ ศรีแสงทอง

ดร.โชติมา แก้วทอง

โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่าง

สำนักงานกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม และ

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

พฤศจิกายน 2552

โครงการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนามาตรฐานอาชีพรักษาความปลอดภัย

คณะผู้ศึกษา

รองศาสตราจารย์ พงษ์กฤษณ์ มงคลสินธุ์ หัวหน้าโครงการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พเยาว์ ศรีแสงทอง นักวิจัยหลัก
ดร. โชติมา แก้วทอง นักวิจัย

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

พฤศจิกายน 2552

กิตติกรรมประกาศ

รายงานเล่มนี้ เป็นรายงานฉบับสมบูรณ์ของโครงการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนามาตรฐานอาชีพรักษาความปลอดภัย ซึ่งจัดทำขึ้นเพื่อเสนอ สำนักงานกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม ประกอบไปด้วยเนื้อหาที่ว่าด้วย ผลการศึกษารูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย ตลอดจน การวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาและอุปสรรคต่อการประกอบอาชีพ และประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยของประเทศไทย ในปัจจุบันและต่างประเทศ รวมถึงแนวทางพัฒนามาตรฐานอาชีพที่เหมาะสมและเป็นรูปธรรม และแนวทางในการพัฒนากฎหมายเพื่อการกำกับดูแลผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย

ผลงานการศึกษาฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยดีประกอบด้วยคณะทำงานหลายฝ่ายที่ช่วยกันอย่างเข้มแข็งและตั้งใจ คณะผู้ศึกษาขอขอบคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม และนายปราการ วิทยาพิทักษ์กุล ผู้ประสานงานของสำนักงานกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม ที่กรุณาช่วยประสาน ตลอดจนอำนวยความสะดวกในด้านหนังสือราชการเพื่อขอความร่วมมือในการศึกษาครั้งนี้เป็นอย่างดียิ่ง

ขอขอบคุณ ผู้บริหารบริษัทรักษาความปลอดภัย และผู้ให้ข้อมูล ทั้ง 70 แห่งที่ให้ความร่วมมือและไมตรีจิตในการศึกษากระทั่งทำให้งานสำเร็จลุล่วงได้

ท้ายนี้ ขอขอบคุณ นางสาวจุฑารัตน์ ทนันไชย และนางสาวเรวดี อุลิต ผู้ช่วยนักวิจัยของโครงการศึกษาฯ ที่ทำงานอย่างแข็งขันมาโดยตลอดการศึกษานี้ โดยมิได้เกี่ยงงอน วัน เวลา สถานที่ ตลอดจนผู้ที่มีส่วนช่วยเหลืองานศึกษานี้ซึ่งไม่ได้เอ่ยนามไว้ที่นี้ด้วย

คณะผู้ศึกษา

รองศาสตราจารย์ พงษ์กฤษณ์ มงคลสินธุ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พเยาว์ ศรีแสงทอง
ดร.โชติมา แก้วทอง
พฤศจิกายน 2552

บทสรุปผู้บริหาร

โครงการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนามาตรฐานอาชีพรักษาความปลอดภัย

งานรักษาความปลอดภัยนับวันแต่จะเพิ่มความสำคัญมากขึ้น ทั้งในแง่ของการดำเนินชีวิตประจำวัน การดำเนินธุรกิจหรือกิจกรรมของบริษัท ห้างร้าน และสถานประกอบการต่าง ๆ โดยเฉพาะในสถานการณ์ก่อการร้ายในปัจจุบันที่หลายประเทศได้รับผลกระทบ ส่งผลให้ต้องเร่งพัฒนางานรักษาความปลอดภัยภายในของแต่ละประเทศขึ้นมาอย่างรวดเร็ว งานรักษาความปลอดภัยที่พัฒนาแล้วย่อมจะมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการช่วยสนับสนุนระบบการรักษาความปลอดภัยที่ภาครัฐผูกขาดดำเนินการอยู่แต่เพียงผู้เดียว แม้ว่าการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยปรากฏรูปแบบชัดเจนในปี พ.ศ. 2508 และพัฒนาเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน แต่ยังคงถือว่ายังอยู่ในสภาพที่เริ่มต้นพัฒนา จึงมีลักษณะเป็นมืออาชีพอยู่น้อย ยกเว้นบางสถานประกอบการหรือบางบริษัท โดยผู้ประกอบธุรกิจส่วนใหญ่จะเป็นบริษัทเล็กบริษัทน้อยหรือเป็นอาชีพเสริมของข้าราชการทหาร ตำรวจ และพนักงานปกครอง มีการจดทะเบียนการค้าในรูปของบริษัท ห้างหุ้นส่วนจำกัด แต่ยังไม่มีการจดทะเบียนในส่วนของการรักษาความปลอดภัยโดยตรง เพราะยังไม่มีกฎหมายรองรับอาชีพนี้โดยตรง จึงมักพบว่าบริษัทหลายแห่งเป็นบริษัทที่ไม่ได้จดทะเบียนหรือเป็นบริษัทเถื่อน (ชูเกียรติ ตังคโนภาส, 2539, น. 15) ดังนั้น สภาพการแข่งขันทางธุรกิจจึงแข่งขันกันนอกตลาดมากกว่า เช่น การตัดราคา การฮั้วประมูลงาน การเน้นราคาถูกมากกว่าแต่ไม่เน้นคุณภาพของบริการ เป็นการแข่งขันแย่งลูกค้าโดยไม่มีการควบคุม

ในส่วนของพนักงานรักษาความปลอดภัยก็ขาดคุณภาพชีวิต ไม่มีความมั่นคง ขาดศรัทธาต่ออาชีพตนเอง คุณภาพและการจ้างงานต่อพนักงานก็แตกต่างกันมาก บางบริษัทจ้างงานรักษาความปลอดภัย แต่ใช้งานเบ็ดเตล็ดตั้งแต่รดน้ำต้นไม้ ล้างรถ เปิดประตู หรือแม้กระทั่งทำความสะอาด อีกทั้งยังไม่มีมาตรการกำกับดูแลและคัดสรรบุคลากรให้เป็นบรรทัดฐาน เพราะไม่มีกฎหมายเข้ามาเป็นตัวกำหนดทั้งที่เป็นอาชีพต้องดูแลด้านความมั่นคง ความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สินของคนทั่วไป

การประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยของประเทศไทย จึงควรได้รับการยกระดับเพื่อพัฒนามาตรฐานอาชีพรักษาความปลอดภัย สำนักงานกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม และคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้เล็งเห็นความสำคัญในประเด็นดังกล่าว จึงได้ร่วมกันดำเนินการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนามาตรฐานอาชีพรักษาความปลอดภัยขึ้น

สรุปผลการศึกษา

อาชีพรักษาความปลอดภัยมีประวัติความเป็นมายาวนานมาตั้งแต่โบราณ เมื่อวัฒนธรรมการค้าเกิดขึ้นตามแหล่งอารยธรรมของลุ่มแม่น้ำสายสำคัญต่าง ๆ กระจายอยู่ทั่วโลก แต่งานด้านการรักษาความปลอดภัยของเอกชนในรูปแบบปัจจุบัน เพิ่งจะเริ่มต้นอย่างจริงจังเมื่อประมาณ 2 ศตวรรษที่ผ่านมา เมื่อตำรวจรัฐไม่สามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึงและเพียงพอกับการเติบโตทางการค้าและอุตสาหกรรมในโลกยุคใหม่ที่ขยายตัวรวดเร็วเกินกว่าที่ภาครัฐจะสนองความต้องการได้ทัน สำหรับประเทศไทยงานรักษาความปลอดภัยเอกชนพัฒนาขึ้นมาอย่างเด่นชัดในช่วงที่สหรัฐอเมริกาเข้ามาตั้งฐานทัพเพื่อทำสงครามอินโดจีน เมื่อประมาณปี พ.ศ. 2508 เป็นต้นมา การประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัยเอกชนได้เจริญก้าวหน้าเคียงคู่มากับการพัฒนาประเทศ แต่ที่ผ่านมาภาครัฐยังเข้าไปส่งเสริมและกำกับดูแลน้อยมาก ส่วนใหญ่ปล่อยให้เป็นเรื่องของภาคเอกชนดำเนินการกันไปเอง ไม่มีแม้กระทั่งกฎหมายรองรับ ในขณะที่หลายประเทศทั่วโลกที่งานรักษาความปลอดภัยพัฒนาแล้วนั้น ต่างมีกฎหมายเฉพาะในเรื่องนี้กันหมดแล้ว ด้วยเหตุนี้แม้ในภาพรวมของงานรักษาความปลอดภัย จะขยายตัวเพิ่มมากขึ้นอย่างมากในเชิงปริมาณ แต่ในเชิงคุณภาพยังมีผู้ประกอบธุรกิจด้านนี้ส่วนน้อยที่สามารถทำได้ในระดับมาตรฐานสากล และโดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณภาพของผู้ประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัยด้วยแล้ว ยิ่งมีปัญหาค่อนข้างมาก ทั้งในด้านคุณลักษณะของบุคคล ประสิทธิภาพของงาน และคุณภาพชีวิตของการทำงานรักษาความปลอดภัย ซึ่งจะได้กล่าวถึงรายละเอียดแยกย่อยเป็นประเด็นออกไป ดังนี้

1. รูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยและผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย

บริษัทที่ประกอบธุรกิจด้านนี้สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก มีจำนวนบุคลากรทั้งหมดไม่เกิน 100 คน บริษัทขนาดกลาง มีจำนวนบุคลากรทั้งหมดระหว่าง 101-300 คน และบริษัทขนาดใหญ่ มีจำนวนบุคลากรทั้งหมดตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป เนื่องจากไม่มีกฎหมายเฉพาะการก่อตั้งจึงเป็นเพียงการจดทะเบียนการค้าทั่วไปในรูปของห้างหุ้นส่วนจำกัด หรือบริษัทเท่านั้น กลไกกำกับดูแลอย่างไม่เป็นทางการ ใช้ความพอใจของผู้ใช้บริการ (ลูกค้า) และความต้องการด้านจุดประสงค์ของลูกค้า (ความรับผิดชอบทางการตลาด) ส่วนที่เป็นกลไกอื่น ๆ จะเน้นที่การฝึกอบรมพนักงานรักษาความปลอดภัย ส่วนใหญ่ยังให้ความสำคัญกับการคุ้มครองผู้บริโภคน้อย แต่จะมุ่งเน้นไปที่การเป็นที่ยอมรับทางการค้าในธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย

ประเภทเดียวกันแทน ในส่วนของพนักงานรักษาความปลอดภัย ให้ความสำคัญกับ 2 ประเด็น คือ คุณสมบัติด้านความซื่อสัตย์และสมรรถนะในการทำงานที่เกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่

2. ปัญหาและอุปสรรคต่อการประกอบอาชีพและประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยของประเทศไทยในปัจจุบัน

2.1 ปัญหาเกี่ยวกับองค์กรธุรกิจ เรียงตามลำดับ ดังนี้ (1) ปัญหาการเสนอราคาการให้บริการต่ำ / การตัดราคา (2) ปัญหาคนสมัครเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยน้อย (3) ปัญหาการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมของพนักงาน (4) ปัญหาการบริหารจัดการขององค์กรธุรกิจ (5) ปัญหาไม่ปฏิบัติตามสัญญาว่าจ้างหรือข้อตกลง (6) การกำกับดูแล ควบคุม อย่างเป็นทางการ (7) ปัญหาการทำสัญญา (8) ปัญหาที่มาจากผู้ใช้บริการ (9) ปัญหาภาพพจน์ของหน่วยงานในสังคม/ผู้ใช้บริการ (10) การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ การสื่อสารต่อสาธารณชน

2.2 ปัญหาเกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัย เรียงตาม 10 ลำดับแรกของปัญหาดังนี้ (1) ปัญหาการลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัย (2) ปัญหาความภูมิใจในอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย (3) ความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน (4) ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน (5) ความมั่นคง/ ความก้าวหน้าทางอาชีพ (6) การฝ่าฝืนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ในการทำงาน (7) คุณสมบัติที่เหมาะสมของพนักงานรักษาความปลอดภัย (8) การเป็นที่ยอมรับจากผู้ใช้บริการ/สังคม (9) ปัญหาด้านสุขภาพของพนักงานรักษาความปลอดภัย (10) รายได้ ค่าตอบแทน/ ค่าจ้าง/เงินเดือน

3. รูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในต่างประเทศ

ถ้าจะกล่าวเฉพาะการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยภาคเอกชนในรูปแบบปัจจุบัน จะพบว่าได้เริ่มต้นขึ้นในประเทศที่มีความก้าวหน้าด้านนี้มาไม่น้อยกว่า 2 ศตวรรษแล้ว โดยรูปแบบจะพัฒนาขึ้นมาจากเหตุผลสำคัญที่บริการภาครัฐไม่เพียงพอกับการขยายตัวอย่างรวดเร็วทางด้านการค้า การลงทุน อุตสาหกรรม บริการ กีฬาและนันทนาการ แม้จะบริหารงานในรูปบริษัทธุรกิจทั่วไป แต่รูปแบบของการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยภาคเอกชนในต่างประเทศ จะมีลักษณะพิเศษที่ต่างออกไปจากบริษัท ห้างร้านธุรกิจทั่วไป เหตุผลที่เป็นเช่นนี้

ส่วนหนึ่งมาจากการที่มีกฎหมายรองรับ โดยเฉพาะในเรื่องของการให้บริการทางด้านนี้ นอกจากจะมีกฎหมายรองรับแล้ว ข้อแตกต่างอีกประการหนึ่งก็คือ ประเภทของบริการด้านความปลอดภัยที่มีหลายชนิดมาก ขนาดขององค์กรมีตั้งแต่ขนาดเล็กไปจนถึงเป็นบริษัทข้ามชาติขนาดใหญ่ จำนวนพนักงานรักษาความปลอดภัยในบางประเทศมีมากกว่าอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่สำคัญงานรักษาความปลอดภัยเอกชนยังมีส่วนอย่างมากที่ได้ช่วยเหลือและสนับสนุนการดำเนินงานด้านรักษาความปลอดภัยของภาครัฐ เป็นการสอดประสานและร่วมมือกันระหว่างรัฐและเอกชน

กฎหมายเกี่ยวกับธุรกิจการรักษาความปลอดภัยเอกชนมักเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมาย ได้แก่ ข้อกำหนดที่ว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรผู้มีอำนาจหน้าที่กำกับควบคุมธุรกิจ การจัดตั้งคณะกรรมการหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่สนับสนุนการบังคับใช้กฎหมายที่มีอยู่ถึง 4 รูปแบบด้วยกัน คือ (1) ผู้มีอำนาจกำกับควบคุมโดยรัฐบาลกลางเป็นผู้แต่งตั้ง (The private Security Agencies) (2) The Secretary of State จัดตั้งหน่วยงานในการกำกับควบคุม (3) กรมการรักษาความปลอดภัยสาธารณะเป็นผู้มีอำนาจกำกับควบคุม (4) นายทะเบียนผู้มีอำนาจ (Chief Executive) เป็นผู้มีอำนาจกำกับควบคุม นอกจากนี้จะเป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องใบอนุญาต การอุทธรณ์ คณะกรรมการรับฟังข้อเท็จจริง (Hearing Board) ข้อห้ามปฏิบัติ การฝ่าฝืนต่าง ๆ และการกระทำผิด เป็นต้น

การจดทะเบียนใบอนุญาตของผู้ประกอบธุรกิจในแต่ละประเทศ มีเงื่อนไขการออกใบอนุญาตแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับสภาพสังคม วัฒนธรรมและประเพณีของประเทศนั้น มีทั้งใบอนุญาตที่ต้องยื่นจดทะเบียนของผู้ประกอบธุรกิจ และผู้ประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัย ใบอนุญาตมีทั้งกำหนดระยะเวลา และให้เลือกวันหมดอายุได้เอง โดยผู้ขออนุญาตต้องผ่านการฝึกอบรมก่อน และต้องทำประกันภัยด้วย ที่สำคัญมีการเปิดโอกาสให้สาธารณชนตรวจสอบข้อมูลผู้ยื่นสมัครได้ เป็นต้น

นอกจากกลไกทางกฎหมายที่เป็นทางการแล้ว ยังมีกลไกที่ไม่เป็นทางการและกลไกอื่น ๆ อีก เช่น การส่งเสริมด้วยการให้รางวัล หรือการประกวดคุณภาพของผู้ประกอบการ การเป็นสมาคมที่รวมกลุ่มกัน เรียกว่า “พันธมิตรธุรกิจ” กฎระเบียบวินัยการทำงานต่าง ๆ ภายในองค์การธุรกิจเรียกว่า กลไกการกำกับดูแลตนเอง และกลไกความรับผิดชอบทางการตลาดจากผู้ใช้อบริการ (ลูกค้า) การตรวจสอบด้านมาตรฐานการฝึกอบรม การตรวจสอบเฉพาะด้านโดยคณะกรรมการชุดเฉพาะกิจพิเศษ และการตรวจสอบด้านสิทธิประโยชน์ของพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน

โดยสรุป รูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในต่างประเทศ ประกอบด้วยกลไกที่สำคัญทั้ง 3 ประการ คือ (1) การออกกฎหมาย ซึ่งเป็นกลไกอย่างเป็นทางการที่สำคัญ เพื่อให้มีแนวทางการประพฤติปฏิบัติและควบคุมทั้งระดับปัจเจกบุคคลและองค์การธุรกิจการรักษาความปลอดภัยเอกชน (2) กลไกการกำกับควบคุมที่ไม่เป็นทางการที่ควรนำมาพิจารณาด้วย เช่น การส่งเสริมด้วยการให้รางวัล หรือประกวด

คุณภาพของผู้ประกอบการ การเป็นสมาคม หรือ การรวมกลุ่มที่เรียกว่า “พันธมิตรธุรกิจ” การตรวจสอบภายในกันเอง และ (3) กลไกการกำกับควบคุมอื่น ๆ เพิ่มเติม ได้แก่ กลไกการตรวจสอบด้านมาตรฐานการฝึกอบรม กลไกการตรวจสอบเฉพาะด้านโดยคณะกรรมการชุดเฉพาะกิจพิเศษ ฯลฯ

4. แนวทางพัฒนาและข้อเสนอแนะต่อมาตรฐานอาชีพที่เหมาะสมและเป็นรูปธรรมและแนวทางในการพัฒนากฎหมายเพื่อการกำกับดูแลผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย

ก) ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนามาตรฐานอาชีพโดยรวม

1. ให้มีกฎหมายรองรับการประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย เนื่องจากเป็นสิ่งที่พยายามผลักดันกันมานาน และเป็นการสมควรอย่างยิ่งที่จะให้มีกฎหมายเข้ามากำกับดูแลและส่งเสริมให้การดำเนินงานรักษาความปลอดภัยเอกชนเป็นไปตามมาตรฐานสากล และช่วยสนับสนุนงานรักษาความปลอดภัยภาครัฐ กฎหมายที่ดีจะเป็นทั้งเป้าหมายและวิธีการที่จะมีส่วนช่วยให้ทิศทางของงานรักษาความปลอดภัยเอกชนเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ไม่มีปัญหาความลักหลั่นในทางปฏิบัติ

2. ขนาดขององค์กรควรจะมีความหลากหลาย ดังนั้น การส่งเสริมองค์กรขนาดเล็กและขนาดกลางน่าจะมีประโยชน์มากกว่าองค์กรขนาดใหญ่ นอกจากนี้ ในเรื่องของความหลากหลายนั้น ประเภทของบริการรักษาความปลอดภัยยังมีอยู่ค่อนข้างจำกัดเฉพาะแต่ในเรื่องของการรักษาความปลอดภัยอาคาร สถานที่ (Physical Security) ควรจะขยายการส่งเสริมไปถึงงานบริการรักษาความปลอดภัยประเภทอื่น ๆ เช่น งานอารักขาบุคคล ที่เติบโตเร็วมากในประเทศไทย แต่ยังเป็นเรื่องของการจัดจ้างกันเอง ไม่ผ่านบริษัทรักษาความปลอดภัย เช่นนี้แล้วย่อมเป็นการสุ่มเสี่ยงและเป็นช่องทางที่ไปส่งเสริมอาชีพมือปืนรับจ้าง และการใช้คนของทางราชการมาทำงานเอกชน โดยที่ราชการไม่ได้ประโยชน์

3. แยกใช้มาตรการของกฎหมายและมาตรการอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับขนาดของบริษัท แทนการเหมาเข่งหรือใช้แบบเดียวกันไปหมด ผลการศึกษาปรากฏชัดเจนว่า ขนาดของบริษัทประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย มีผลต่อการให้ความสำคัญประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานรักษาความปลอดภัยแตกต่างกัน เช่น รูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัย การคุ้มครองผู้บริโภค การยอมรับของคนในสังคม และคุณสมบัติของพนักงานรักษาความปลอดภัย

อย่างน้อยควรมีบทเฉพาะกาล เพื่อบรรเทาผลเสียที่เกิดจากการใช้มาตรฐานเดียวในเวลาเดียวกันลงได้บ้าง

4. การฝึกอบรมจะมีส่วนช่วยเสริมอย่างมากต่อการพัฒนามาตรฐานอาชีพ เนื่องจากการฝึกอบรมยังไม่มีมาตรฐานและยังไม่ปฏิบัติกันอย่างจริงจัง รวมตลอดไปถึงเรื่องหลักสูตรการเรียนการสอนเพื่อเตรียมคนเข้าสู่อาชีพนี้ยังอยู่ในวงจำกัด ควรมีทั้งสถาบันฝึกอบรมกลาง และสถาบันฝึกอบรมที่ผู้ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยสามารถดำเนินการได้เอง แต่ให้มีการตรวจสอบใช้มาตรฐานเดียวกัน สิ่งที่สามารถดำเนินการได้เลยในเรื่องนี้ เช่น การจัดทำคู่มือการฝึกอบรมร่วมกัน

5. เสนอให้มีสัญญากลาง หรือข้อกำหนดของสัญญาว่าจ้างที่เป็นมาตรฐานเดียวกันระดับประเทศ เช่น การชดใช้ค่าเสียหาย การกำหนดมาตรฐานของราคาค่าบริการ การประกันความเสียหายจากการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบ ฯลฯ

ข) ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนากฎหมาย

1. การออกกฎหมาย ควรจะเป็นเรื่องของการมุ่งส่งเสริมและดูแลให้งานรักษาความปลอดภัยเพิ่มหรือขยายตัวมากขึ้น กล่าวคือ ทำอย่างไรที่จะส่งเสริมให้มีจำนวนมากยิ่งขึ้น ไม่เช่นนั้นแล้ว ผู้ประสงค์ที่จะเข้ามาในวงการรักษาความปลอดภัย หรือผู้ประกอบการให้บริการขนาดเล็ก หรือเพิ่งเริ่มต้นกิจการ จะเสียเปรียบหรือสู้ไม่ได้ จะคงเหลือแต่จำนวนเท่าที่มีอยู่เดิมและเป็นรายที่มีความพร้อมอยู่แล้รับดำเนินการต่อไป จนที่สุดอาจนำไปสู่การผูกขาด (Monopoly) ได้

2. กฎหมายควรจะบัญญัติเฉพาะกฎที่สามารถปฏิบัติได้ ถ้าหวังผลเลิศต้องการให้งานรักษาความปลอดภัยเติบโตเร็วเกินไป อาจจะก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมกับผู้ที่เกี่ยวข้องได้ ตัวอย่างเช่น คุณภาพหรือคุณลักษณะของผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย ถ้ากำหนดให้มีมาตรฐานสูงเกินไป บริษัทขนาดเล็กจะเสียเปรียบ นอกจากนี้อาจจะหาคนทำงานรักษาความปลอดภัยไม่ได้เลย เพราะปัจจุบันมีคนสนใจทำงานนี้กันน้อยอยู่แล้ว

3. โดยธรรมชาติแล้วภาคเอกชนย่อมต้องการอิสระมากกว่าที่จะถูกควบคุมจากรัฐ บทบาทของรัฐโดยผ่านทางมาตรการด้านกฎหมายควรจะมีบทบาทเหมือนพี่เลี้ยงคอยกำกับดูแลอยู่ห่าง ๆ

4. กฎหมายควรจะระบุให้มีเจ้าภาพดำเนินการและรับผิดชอบโดยตรงจากภาครัฐ

5. บัญญัติให้มีการก่อตั้งกองทุนเพื่อการพัฒนาหรือดำเนินการเรื่องของการรักษาความปลอดภัยเอกชนเพิ่มเข้ามา เพื่อให้กองทุนนี้ได้มีบทบาทหน้าที่อย่างเต็มที่ที่จะผลักดันงานรักษาความปลอดภัยเอกชนให้เข้มแข็งขึ้น

6. ระบุบทบาทหน้าที่ของพนักงานรักษาความปลอดภัยอย่างชัดเจน เช่น เป็นผู้ช่วยพนักงานตำรวจ ใบอนุญาต และการขึ้นทะเบียน เป็นต้น

7. ให้มีกฎหมายหรือกฎกระทรวงที่ระบุค่าแรงของอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยต่างจากผู้ใช้แรงงานทั่วไป และแบ่งออกเป็นหลายระดับตามประเภทของงานรักษาความปลอดภัย เช่นเดียวกับประเทศแอฟริกาใต้ที่แยกไว้ต่างหาก เนื่องจากส่วนใหญ่งานรักษาความปลอดภัยจะทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมง

8. สร้างมาตรการที่ทำให้บริษัทเถื่อนปฏิบัติตามกฎหมาย ไม่เอาเปรียบผู้ประกอบการรายอื่นที่เคารพกฎหมาย มิเช่นนั้นจะต้องมีแนวทางที่จะกำจัดออกไป โดยเฉพาะผู้มีอิทธิพลทั้งในระดับท้องถิ่น และระดับประเทศที่แทรกแซงเข้ามาในวงการรักษาความปลอดภัยเพื่อหวังผลประโยชน์โดยไม่คำนึงถึงความเสียหาย

9. ห้ามเจ้าหน้าที่รัฐหรือข้าราชการ (ที่ยังอยู่ในราชการ) ประกอบการธุรกิจรักษาความปลอดภัย

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	**i**
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	**ii**
สารบัญ	**ix**
สารบัญตาราง	**xiv**
สารบัญแผนภูมิ	**xvii**
สารบัญแผนภาพ	**xviii**
บทที่ 1 บทนำ	
1. ความสำคัญและความเป็นมาของโครงการ	1
2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
บทที่ 2 วรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้อง	**4**
ส่วนที่ 1 การประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพด้านการรักษาความปลอดภัยเอกชน	5
1. การประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพด้านการรักษาความปลอดภัยเอกชนในต่างประเทศ	6
2. การประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพด้านการรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย	14
3. ภาพรวมการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพด้านการรักษาความปลอดภัยเอกชนในปัจจุบัน	17
4. สรุปการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพด้านการรักษาความปลอดภัยเอกชน	23

หน้า

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน 24

1. แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน 24

1.1 กลไกการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพอย่างไม่เป็นทางการ 24

1.2 กลไกการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพอย่างเป็นทางการ 29

2. สรุปการเปรียบเทียบกฎหมายและมาตรการที่เกี่ยวข้องในการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพอย่างเป็นทางการของประเทศต่างๆ กับประเทศไทย 42

2.1 หน่วยงานที่มีหน้าที่กำกับดูแล /คณะกรรมการรักษาความปลอดภัย 43

2.2 การประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย 43

2.3 พนักงานรักษาความปลอดภัย 44

2.4 การควบคุมธุรกิจรักษาความปลอดภัย 44

2.5 สวัสดิการ กองทุนสงเคราะห์ 45

2.6 บทกำหนดโทษ 45

3. สรุปแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานงานรักษาความปลอดภัยเอกชน 50

ส่วนที่ 3 กลไกการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัยเอกชนด้านอื่น ๆ โดยภาครัฐ 51

1. กลไกการตรวจสอบด้านมาตรฐานการฝึกอบรม 51

2. กลไกการตรวจสอบเฉพาะด้านโดยคณะกรรมการชุดเฉพาะกิจพิเศษ 52

3. กลไกการตรวจสอบด้านสิทธิของพนักงานรักษาความปลอดภัย เอกชน 53

4. สรุปกลไกการกำกับดูแลและส่งเสริมด้านอื่นๆ 53

ส่วนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคการประกอบอาชีพด้านการรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทยปัจจุบัน 54

1. ปัญหาของผู้ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย 54

2. ปัญหาของผู้ประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัย 56

3. ปัญหาของผู้ว่าจ้างหรือผู้ใช้บริการ 58

หน้า

4. ปัญหาของภาคสังคมและรัฐ 59
5. สรุปปัญหาอุปสรรคการประกอบอาชีพด้านการรักษาความปลอดภัย เอกชนในประเทศไทยปัจจุบัน 61
ส่วนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศไทยและสรุปการทบทวนวรรณกรรม 62
1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศไทย 62
1.1 สถานการณ์ด้านคุณภาพชีวิตของพนักงานรักษาความปลอดภัย 63
1.2 มุมมองต่อการสร้างคุณค่าในการทำงานรักษาความปลอดภัย 64
1.3 แนวทางการเลือกใช้บริการบริษัทรักษาความปลอดภัย 64
1.4 บทบาทของพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนกับการป้องกันอาชญากรรม 65
1.5 มาตรฐานธุรกิจการรักษาความปลอดภัยของเอกชนที่ยังขาดการควบคุม 67
2. บทสรุปการทบทวนวรรณกรรม 68

บทที่ 3 ระเบียบวิธีการศึกษาแนวทางการพัฒนามาตรฐานอาชีพรักษาความปลอดภัย 70
1. แนวทางดำเนินการศึกษา 70
2. วิธีการศึกษา 73
3. กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา 75
4. พื้นที่ศึกษา 76
5. เครื่องมือการวิจัย 76
6. ข้อจำกัดในการศึกษา 79

บทที่ 4 ผลการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานอาชีพรักษาความปลอดภัย 81
1. รูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย 81
ก. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัทที่ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย 81
ข. รูปแบบการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย 94
ค. ข้อมูลลักษณะการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย 112

หน้า

2. สภาพปัญหา อุปสรรคต่อการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยเอกชน และ การประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย 118

(1) ปัญหาเกี่ยวกับองค์กรธุรกิจ 118

- สรุปอันดับของปัญหาเกี่ยวกับองค์กรธุรกิจ 121

(2) ปัญหาเกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัย 122

- สรุปอันดับของปัญหาเกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัย 124

(3) ประมวลภาพปัญหา อุปสรรค ต่อการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย 125

3. การทดสอบความสัมพันธ์ 126

(1) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยกับปัญหา อุปสรรคต่อการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัย 127

(2) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยกับปัญหา อุปสรรคต่อการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัย 128

4. ข้อเสนอแนะแนวทางยกระดับการพัฒนาการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยของประเทศไทย 129

(1) ข้อเสนอแนะต่อแนวทางการพัฒนากฎหมายเพื่อการกำกับดูแล ส่งเสริมบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชน ในประเทศไทย 129

(2) ข้อเสนอแนะต่อแนวทางการพัฒนากฎหมายเพื่อการกำกับดูแล ส่งเสริมผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความความปลอดภัยเอกชน ในประเทศไทย 131

(3) สรุปภาพรวม ข้อเสนอแนะแนวทางยกระดับการพัฒนาการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยของประเทศไทย 132

หน้า

บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา บทวิเคราะห์ และข้อเสนอแนะ **135**

1. บทนำ 135

2. สรุปผลการศึกษา 136

2.1 สรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 136

A รูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยและผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย 136

B กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยของประเทศไทยในปัจจุบัน 141

2.2 สรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 141

2.3 สรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 143

2.4 สรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 148

2.5 ข้อเสนอแนะ 152

2.5.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา 153

2.5.2 ข้อเสนอแนะจากผู้ศึกษา 155

2.5.3 ข้อเสนอแนะการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป 158

บรรณานุกรม **160**

ภาคผนวก **160**

ภาคผนวก ก สรุปร่างพระราชบัญญัติรักษาความปลอดภัยเอกชนของประเทศไทย 164

ภาคผนวก ข หลักและวิธีการรักษาความปลอดภัยด้านอาคารและสถานที่ 167

ภาคผนวก ค รายชื่อบุคคลและบริษัทรักษาความปลอดภัยที่เข้าร่วมการศึกษา 179

ภาคผนวก ง แบบสอบถาม 184

ภาคผนวก จ ข้อมูลการประมวลผล SPSS 198

ภาคผนวก ฉ ข้อมูลจากการทอดแบบสอบถาม 208

ภาคผนวก ช ข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ประกอบการรักษาความปลอดภัย 226

ภาคผนวก ซ สรุปผลการศึกษาการสัมภาษณ์บุคคลเชิงลึก 277

ภาคผนวก ฌ สรุปการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อวิพากษ์ผลงาน 293

สารบัญตาราง

หน้า

บทที่ 2

ตารางที่ 2.1 ตารางเปรียบเทียบกฎหมายและมาตรการที่เกี่ยวข้องในการกำกับดูแล และส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยประเทศไทยกับต่างประเทศ 46

บทที่ 4

ก. รูปแบบการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย 89

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลทั่วไปด้านการฝึกอบรมของบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย 91

ตารางที่ 4.3 ข้อมูลทั่วไปด้านการจัดสวัสดิการของบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย 92

ตารางที่ 4.4 ข้อมูลทั่วไปด้านการกำกับดูแลและส่งเสริมของบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย 93

ตารางที่ 4.5 ข้อมูลทั่วไปด้านการคุ้มครองผู้บริโภคของบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย 93

ตารางที่ 4.6 ข้อมูลทั่วไปด้านการช่วยเหลือสังคมของบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย 94

ข . รูปแบบการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย

ตารางที่ 4.7 แสดงโครงสร้างและขนาดของบริษัทประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย 96

ตารางที่ 4.8 จำนวนร้อยละและระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน(ด้านโครงสร้างองค์กร) ของ บริษัทรักษาความปลอดภัยทั่วประเทศ ปี 2551 97

ตารางที่ 4.9 จำนวนร้อยละและระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน (ด้านการกำกับดูแลและส่งเสริมอย่างไม่เป็นทางการ) ของบริษัทรักษาความปลอดภัยทั่วประเทศปี 2551 99

หน้า

ตารางที่ 4.10 จำนวนร้อยละและระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน (ด้านการกำกับดูแลและส่งเสริมอย่างเป็นทางการ) ของบริษัทรักษาความปลอดภัยทั่วประเทศปี 2551 102

ตารางที่ 4.11 จำนวนร้อยละและระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน (ด้านกลไกและมาตรการอื่น ๆ) ของบริษัทรักษาความปลอดภัยทั่วประเทศ ปี 2551 104

ตารางที่ 4.12 จำนวนร้อยละและระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน (ด้านการคุ้มครองผู้บริโภค) ของ บริษัทรักษาความปลอดภัยทั่วประเทศ ปี 2551 106

ตารางที่ 4.13 จำนวนร้อยละและระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน (ด้านการยอมรับของคนในสังคม) ของ บริษัทรักษาความปลอดภัยทั่วประเทศ ปี 2551 108

ตารางที่ 4.14 สรุปรูปแบบการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย 111

ค. ข้อมูลลักษณะการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย

ตารางที่ 4.15 ร้อยละของความคิดเห็น การยกระดับและพัฒนาอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย (ด้านคุณสมบัติพนักงานรักษาความปลอดภัย) 114

ตารางที่ 4.16 ร้อยละของการยกระดับและพัฒนาอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย (ด้านสมรรถนะในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย) 116

ตารางที่ 4.17 สรุปภาพรวมลักษณะการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย 117

ตารางที่ 4.18 ร้อยละ ของปัญหา อุปสรรคการประกอบกิจการรักษาความปลอดภัยเอกชนและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย ที่บริษัทรักษาความปลอดภัย (ปัญหาเกี่ยวกับองค์กรธุรกิจ) 119

ตารางที่ 4.19 ร้อยละ สภาพปัญหา อุปสรรคการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย ที่บริษัทรักษาความปลอดภัย (ปัญหาเกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัย) 123

ตารางที่ 4.20 สภาพปัญหาและอุปสรรคต่อการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย 126

หน้า

ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย 3 มิติ (รูปแบบการประกอบธุรกิจฯ, ลักษณะการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย, ปัญหา อุปสรรคต่อการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพ) 127

ตารางที่ 4.22 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยกับปัญหาอุปสรรคต่อการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพ 128

ตารางที่ 4.23 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยกับปัญหาอุปสรรคต่อการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพ 129

ตารางที่ 4.24 ข้อเสนอแนะแนวทางการยกระดับการพัฒนากฎหมายเพื่อการกำกับดูแล ส่งเสริมผู้ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน 130

ตารางที่ 4.25 ข้อเสนอแนะแนวทางการยกระดับการพัฒนากฎหมายเพื่อการกำกับดูแล ส่งเสริมผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน 132

สารบัญแผนภูมิ

หน้า

บทที่ 3

แผนภูมิที่ 3.1 ขั้นตอนในการดำเนินการศึกษา โครงการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนามาตรฐานอาชีพรักษาความปลอดภัย 72

บทที่ 4

แผนภูมิที่ 4.1 แสดงลักษณะโครงสร้างและขนาดของบริษัทรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย จำแนกตามขนาดของบุคลากรทั้งหมด 96

แผนภูมิที่ 4.2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นด้านการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยอย่างเป็นทางการ 102

แผนภูมิที่ 4.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านการยอมรับของสังคม 109

แผนภูมิที่ 4.4 แสดงความคิดเห็นการพัฒนามาตรฐานอาชีพรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย (ด้านรูปแบบการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย) 110

แผนภูมิที่ 4.5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านคุณสมบัติของพนักงานรักษาความปลอดภัย 115

แผนภูมิที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยของปัญหาอุปสรรคต่อการประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัย (ด้านปัญหาองค์กรธุรกิจ) 121

แผนภูมิที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยปัญหาและอุปสรรคต่อการประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัย (ด้านปัญหาเกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัย) 125

สารบัญแผนภาพ

หน้า

บทที่ 2

แผนภาพที่ 2.1 แสดงขั้นตอนการตัดสินรางวัล “Best Value Contract Award” แก่บริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชน 26

บทที่ 3

แผนภาพที่ 3.1 กรอบของขอบเขตการศึกษา 74

บทที่ 1

บทนำ

1. ความสำคัญและความเป็นมาของโครงการ

ในปัจจุบันสถานการณ์ด้านความปลอดภัยของประเทศได้เปลี่ยนแปลงไป อันเนื่องจากสถิติอาชญากรรมที่เพิ่มสูงขึ้น หรือการคุกคามจากการก่อการร้าย ทำให้หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ หวั่นวิตกว่าจะกลายเป็นเป้าโจมตี จึงเรียกร้องในการเพิ่มการป้องกันและการรักษาความปลอดภัย โดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้วจะมีทั้งตำรวจของรัฐ (Public Police) และ ผู้รักษาความปลอดภัยของภาคเอกชน (Private Police) นอกจากนี้ในทางวิชาการได้มีการศึกษาวิจัยความหลากหลายทางด้านการรักษาความมั่นคงและความเป็นระเบียบของสังคมมากยิ่งขึ้น (Policing Plurality) ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่มีการแบ่งแยกหน้าที่และความเชี่ยวชาญทางด้านการรักษาความมั่นคงของชุมชนและรัฐ รวมทั้งรัฐไม่ควรผูกขาดการรักษาความมั่นคง โดยหน่วยงานตำรวจของรัฐแต่เพียงฝ่ายเดียว ตลอดจนความต้องการด้านการรักษาความปลอดภัยที่เพิ่มขึ้นกว่าเดิม จึงมีความจำเป็นต้องอาศัยผู้รักษาความปลอดภัยของภาคเอกชน ทั้งเสริมกำลังคนเฝ้าระวัง ใช้อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีรักษาความปลอดภัยขั้นสูง กล้องวงจรปิด แผ่นส่องดูวัตถุใต้ท้องรถ เครื่องสแกนตรวจจับอาวุธและวัตถุระเบิด จนต้องนำเข้าอุปกรณ์เหล่านั้นเพิ่มขึ้น จากที่เคยมองว่าอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีสูงยังไม่เหมาะกับการใช้งานและความต้องการของประเทศ จึงทำให้ในปัจจุบันมีผู้ประกอบการรักษาความปลอดภัยทั่วประเทศ 3,287 ราย และพนักงานรักษาความปลอดภัยทั้งระบบประมาณ 300,000 คน (สำนักกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม, 2552)

ในต่างประเทศอาชีพด้านการรักษาความปลอดภัย (Security Guard) ได้ถูกจัดแบ่งเป็นหลายประเภทตามลักษณะการว่าจ้าง อาทิ พนักงานรักษาความปลอดภัยที่ถูกจ้างโดยบริษัทหรือองค์กรนั้น ๆ ให้ทำหน้าที่รักษาความปลอดภัยในบริษัทหรือองค์กรนั้น ๆ เอง พนักงานรักษาความปลอดภัยที่เป็นพนักงานของบริษัทรักษาความปลอดภัยที่ทำหน้าที่รักษาความปลอดภัยในสถานที่ต่าง ๆ และสายตรวจพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ทำหน้าที่รักษาความปลอดภัยครอบคลุมพื้นที่ เป็นต้น ซึ่งในบางประเทศผู้ประกอบอาชีพด้านการรักษาความปลอดภัยเหล่านี้จำเป็นจะต้องได้รับใบอนุญาตเฉพาะ และผ่านการฝึกอบรมจากหน่วยงานที่ได้รับรอง เช่น ใบอนุญาตตามกฎหมาย Private Security Industry Act 2001 ของประเทศอังกฤษ หรือใบอนุญาตตามกฎหมาย Private Security and Investigative Service Act 2005 ของประเทศแคนาดา

สำหรับประเทศไทยมีธุรกิจการรักษาความปลอดภัยเกิดขึ้นกว่า 30 ปี และมีการพัฒนางานด้านการรักษาความปลอดภัยมากขึ้นกว่าเดิม อาทิ บริการรักษาความปลอดภัย การสืบสวน บริการอารักขาบุคคล บริการวางระบบและติดตั้งระบบรักษาความปลอดภัย ระบบควบคุมการผ่านเข้าออก ระบบสัญญาณเตือนภัย แต่ยังไม่มีกฎหมายขึ้นมาครอบคลุมหรือรองรับสิทธิประโยชน์ของพนักงานรักษาความปลอดภัยเมื่อได้รับอันตรายจากการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้พนักงานรักษาความปลอดภัยขาดคุณภาพชีวิต ไม่มีความมั่นคง ขาดศรัทธาต่ออาชีพตนเอง คุณภาพและการจ้างงานต่อพนักงานก็แตกต่างกันมาก บางบริษัทจ้างงานรักษาความปลอดภัย แต่ใช้งานเบ็ดเตล็ดตั้งแต่รดน้ำต้นไม้ ล้างรถ เปิดประตู หรือแม้กระทั่งทำความสะอาด อีกทั้งยังไม่มีมาตรการกำกับดูแลและคัดสรรบุคลากรให้เป็นบรรทัดฐาน เพราะไม่มีกฎหมายเข้ามาเป็นตัวกำหนดทั้งที่เป็นอาชีพต้องดูแลด้านความมั่นคงความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สินของคนทั่วไป ซึ่งมีเพียง 30 บริษัท จาก 3 พันกว่าบริษัททั่วประเทศที่มีการอบรมพนักงานและให้อัตราผลตอบแทนอย่างคุ้มค่ากับหน้าที่และความรับผิดชอบ

จากสภาพปัญหาดังกล่าว เพื่อให้การดำเนินการด้านอาชีพการรักษาความปลอดภัยดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงเห็นควรให้มีการศึกษาวิจัยเพื่อศึกษารูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยของต่างประเทศและในประเทศไทย รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย ตลอดจน ปัญหาและอุปสรรคต่อการประกอบอาชีพ และประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยของประเทศไทยในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นแนวทางหรือมาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมในการยกระดับมาตรฐานและกำกับดูแลผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1) เพื่อสำรวจรูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยของประเทศไทยในปัจจุบัน

2.2) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาและอุปสรรคต่อการประกอบอาชีพและประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยของประเทศไทยในปัจจุบัน

2.3) เพื่อศึกษารูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยของต่างประเทศ

2.4) เพื่อกำหนดแนวทางพัฒนามาตรฐานอาชีพที่เหมาะสมและเป็นรูปธรรม และแนวทางในการพัฒนากฎหมายเพื่อการกำกับดูแลผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย

3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

3.1) ทราบรูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยของประเทศไทยในปัจจุบัน

3.2) ทราบปัญหาและอุปสรรคต่อการประกอบอาชีพ และประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยของประเทศไทยในปัจจุบัน

3.3) ทราบรูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยของต่างประเทศ

3.4) แนวทางในการพัฒนาหรือมาตรการทางกฎหมายเพื่อการกำกับดูแลผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย อาทิ รูปแบบของการกำกับดูแล การคัดสรรบุคลากร การกำหนดใบอนุญาต อำนาจตามกฎหมาย และหลักสูตรในการฝึกอบรม

3.5) แนวทางพัฒนามาตรฐานอาชีพด้านการรักษาความปลอดภัยในภาคเอกชนที่เหมาะสมต่อการป้องกันอาชญากรรม และเป็นรูปธรรม

บทที่ 2

วรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

ในส่วนนี้ คณะผู้ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนามาตรฐานอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย ได้สรุปผลการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งกฎหมาย และมาตรการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยของประเทศไทยและต่างประเทศ แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพด้านการรักษาความปลอดภัยเอกชน (ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ)

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน (กลไกอย่างเป็นทางการ และกลไกอย่างไม่เป็นทางการ)

ส่วนที่ 3 กลไกการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนด้านอื่น ๆ โดยภาครัฐ

ส่วนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคต่อการประกอบอาชีพและการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยเอกชนของประเทศไทยในปัจจุบัน

ส่วนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศไทยและสรุปการทบทวนวรรณกรรม

ส่วนที่ 1
การประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพด้านการรักษาความปลอดภัยเอกชน

การรักษาความปลอดภัยมีประวัติยาวนานมาตั้งแต่เมื่อครั้งที่มนุษย์ยังคงเร่ร่อนและดำรงชีวิตอยู่ด้วยการล่าสัตว์ จุดเริ่มต้นของการรักษาความปลอดภัยเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการปกป้องและป้องกันตนเองเพื่อรักษาชีวิตให้อยู่รอด หลังจากอาศัยอยู่ร่วมกันจนกลายเป็นชุมชนขนาดใหญ่ การรักษาความปลอดภัยเริ่มขยายวงจากการป้องกันตนเองและเผ่าพันธุ์เพื่อรักษาชีวิตให้รอด ซึ่งอาจรวมไปถึงเครือญาติ เผ่าพันธุ์และชุมชนของตนด้วย ต่อมาเมื่อมนุษย์รู้จักการเพาะปลูกและเริ่มตั้งถิ่นฐานตามพื้นที่เพาะปลูกและแหล่งน้ำที่ใช้ในการเกษตร ทำให้มีการอาศัยอยู่ร่วมกันกลายเป็นชุมชนขนาดใหญ่ การรักษาความมั่นคงปลอดภัยจึงเริ่มขยายวงจากการป้องกันตนเองและเผ่าพันธุ์ให้มีชีวิตรอดมาเป็นการรักษาความปลอดภัยให้กับทรัพย์สิน อันได้แก่ เรือกสวน ไร่นา ตลอดจนผลผลิต เมื่อผลผลิตที่ได้จากการเกษตรมีมากเกินความต้องการ จึงเริ่มมีการสะสมส่วนเกิน (Surplus) แล้วนำเอาออกมาแลกเปลี่ยนซื้อขายกัน ก่อให้เกิดการค้าและการเดินทางเพิ่มมากขึ้น ชุมชนจึงขยายกว้างออกไปกลายเป็นเมือง และแหล่งอารยธรรมสำคัญของโลกที่กระจายอยู่ตามลุ่มน้ำต่าง ๆ เช่น ลุ่มน้ำยูเฟรติส ฮวงโห เจ้าพระยา สาละวิน ฯลฯ ระบบการรักษาความปลอดภัยก็ขยายตัวตามการเติบโตของเมืองและการค้า โดยเริ่มจากการรักษาความปลอดภัยทางการค้า เช่น การประกันสินค้า การคุ้มครองการขนย้ายสินค้าและทรัพย์สินต่าง ๆ โกดังเก็บสินค้า โรงงานและสถานประกอบการ แม้ว่าทางการหรือรัฐบาลในหลายประเทศจะได้พัฒนาระบบการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทั้งช่วงสงครามและช่วงที่สงบ แต่ปรากฏว่าการรักษาความปลอดภัยของรัฐบาลที่ให้กับประชาชนพลเมืองในยามสงบที่ปลอดจากภาวะสงครามนั้นไม่สามารถพัฒนาได้ทันกับการเติบโตของเมืองและธุรกิจที่มีความต้องการของทั้งบุคคลและภาคเอกชนในการรับบริการด้านความปลอดภัยเพื่อคุ้มครองชีวิต ทรัพย์สินและกิจการของพวกเขา ความต้องการดังกล่าวได้นำไปสู่การจ้างหรือซื้อบริการด้านการรักษาความปลอดภัยจากภาคเอกชนที่เสนอตัวเข้ามาให้บริการด้านนี้โดยเฉพาะ เพื่อเสริมระบบรักษาความปลอดภัยโดยกำลังพลของตำรวจที่รัฐเป็นผู้จัด การบริการที่ภาคเอกชนเข้ามาดำเนินการนั้นมีลักษณะใกล้เคียงกับบริการที่ภาครัฐเป็นผู้ดำเนินการ จึงมีผู้นิยมเรียกผู้ที่ทำงานด้านการรักษาความปลอดภัยของภาคเอกชนว่า “ตำรวจเอกชน” (Private Policing) หรือ “ผู้รักษาความปลอดภัยเอกชน” (Private Security) (Nara & Newman, 1990 อ้างถึงใน พงษ์กฤษณ์ มงคลสินธุ์, มปป., น. 1) อย่างไรก็ตาม งานหรือบริการของตำรวจเอกชนจะมีลักษณะเน้นที่แตกต่างออกไปจากงานบริการของตำรวจของภาครัฐบ้าง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการที่แตกต่างกันของผู้ว่าจ้าง ซึ่งจะมีลักษณะหรือประเภทของธุรกิจที่แตกต่างกันออกไป และมีระบบการบริหารจัดการ ตลอดจนโครงสร้างขององค์กรที่แตกต่างกันออกไปด้วย (พงษ์กฤษณ์ มงคลสินธุ์, มปป., น. 1)

ในส่วนนี้คณะผู้ศึกษาวิจัยจะกล่าวถึง การประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพด้านการรักษาความปลอดภัยเอกชน ในประเด็นประวัติความเป็นมาและความสำคัญของงานรักษาความปลอดภัย ประเภทการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน และภาพรวมการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพด้านการรักษาความปลอดภัยเอกชนในปัจจุบัน ทั้งในและต่างประเทศ ดังต่อไปนี้

1. การประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพด้านการรักษาความปลอดภัยเอกชนในต่างประเทศ

1.1 ประวัติความเป็นมาและความสำคัญของงานรักษาความปลอดภัยในต่างประเทศ

การรักษาความปลอดภัยในต่างประเทศ มีความสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของผู้คนอย่างมาก เพราะผู้คนล้วนมีความต้องการในการดำรงชีวิตอยู่อย่างปลอดภัย และการจัดการเรื่องความปลอดภัยในสังคมนั้นหน่วยงานภาครัฐไม่สามารถรับมือเพียงลำพังได้ จึงต้องอาศัยภาคเอกชนเข้ามาดำเนินการ จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า การรักษาความปลอดภัยในต่างประเทศมีความเป็นมายาวนานมาก

เมื่อประมาณ 2100 ปีก่อนคริสตศักราช พระเจ้าฮัมบูราบี้ได้ตรากฎหมายที่เป็นลายลักษณ์อักษรขึ้นเป็นครั้งแรก แม้จะเป็นกฎหมายที่มีลักษณะรุนแรงแบบตาต่อตา ฟันต่อฟัน แต่กฎหมายนี้ที่กำหนดโทษไว้สำหรับการกระทำผิดแต่ละชนิด ก็ได้ช่วยลดความรุนแรงโหดร้ายลงจากผู้คนที่ต้องการแก้แค้นผู้กระทำผิดที่มักจะใช้วิธีการรุนแรงหรือลงโทษเกินกว่าเหตุ เพราะไม่มีการกำหนดโทษที่แน่นอนเอาไว้ก่อน ในทำนองเดียวกันแม้ว่ากฎหมายนี้จะไม่ได้กล่าวถึงเรื่องของการรักษาความปลอดภัยเอาไว้ แต่การมีกฎหมายนี้ก็เป็นหลักฐานที่แสดงว่ารัฐได้เริ่มเข้ามาจัดการเรื่องรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้แก่คนในรัฐ แทนการที่จะให้ปัจเจกบุคคลดำเนินการกันเองดังที่ปฏิบัติกันมาในช่วงก่อนที่จะมีกฎหมายนี้เกิดขึ้น ต่อมาในช่วง 1500 ปีก่อนคริสตศักราช ชาวอียิปต์ได้สร้างระบบงานยุติธรรม (Judicial System) ขึ้น และต่อมาอีกหนึ่งศตวรรษ คือ ในช่วง 1400 ปีก่อนคริสตศักราช กษัตริย์ เอเมนโหเทป (Amenhotep) ของอียิปต์ได้พัฒนาโกดังสินค้าและกองเรือลาดตระเวนเพื่อรักษาความปลอดภัย (American Society for Industrial Security, 1998; Schmalleger, 2004 อ้างใน Ortmeier, 2005)

หลังจากนั้นได้ปรากฏหลักฐานว่ามีการพัฒนาเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยที่ประเทศอังกฤษ หลังจากชัยชนะของพวกนรแมน ในปี 1066 ก่อนคริสตศักราช ประเทศอังกฤษได้พัฒนาระบบปกครองควบคุมแบบเคาตี้ (County) และได้สถาปนาระบบของศาล (Court System) ขึ้นใน

ศตวรรษที่ 11 หลังจากกษัตริย์จอห์นประกาศกฎแมคนาคาตา (Magna Carta) ในปี ค.ศ. 1215 ต่อมาในปี ค.ศ. 1285 กฎหมายของเมืองวินเชสเตอร์ (Winchester) ก็ได้บัญญัติให้มีคนเฝ้ายามเมืองทั้งกลางวันและกลางคืนแบบผลัดเวรกันโดยไม่มีค่าจ้าง เมื่อมีกฎหมายไฮเวย์แมน ปี ค.ศ. 1692 ได้กำหนดให้มีคนจับโจร (Thief takers) แต่เนื่องจากคนจับโจรกลับเป็นผู้ทำความผิดหรือขโมยเสียเอง และยังได้รางวัลจากการทำผิดด้วย เฮนรี ฟิวดิง (Henry Fielding) จึงได้หันมาให้เงินเดือนประจำแก่พวกที่ทำหน้าที่จับขโมยเรียกว่าพวกโบว์ สตรีท รันเนอร์ หรือ “Bow Street Runners”

ต่อมาแนวความคิดเกี่ยวกับการปกป้องคุ้มครองทรัพย์สินของบริษัทต่าง ๆ เริ่มต้นขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกา ในปี ค.ศ. 1855 ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของประวัติความเป็นมาของงานรักษาความปลอดภัยเอกชน สืบเนื่องจากการพัฒนาระบบสาธารณูปโภคทางการขนส่งโดยรถไฟจากพื้นที่ทางด้านตะวันตกไปสู่ด้านตะวันออกของประเทศสหรัฐอเมริกา จึงได้มีการเล็งเห็นความจำเป็นที่จะต้องมีการคุ้มครองป้องกันภัยให้กับทรัพย์สินและชีวิตของผู้โดยสารที่เดินทาง ตลอดจนการขนส่งสินค้าต่าง ๆ ในขบวนรถไฟ เป็นที่มาของการก่อกำเนิดบริษัทรักษาความปลอดภัยแห่งแรกในสหรัฐอเมริกาชื่อว่าบริษัทพิงเกอร์ตัน (Pinkertons) ผู้ก่อตั้ง คือ นายออลแลน พิงเกอร์ตัน (Allan Pinkerton) บริษัทรักษาความปลอดภัยแห่งแรกนี้ให้บริการทำสัญญาจัดหาพนักงานรักษาความปลอดภัย เพื่อให้ความคุ้มครองป้องกันในการขนส่งทางรถไฟ ต่อมาอีก 2 ปี จึงมีการขยายบริการเพิ่มเติมไปยังผู้ประกอบธุรกิจต่าง ๆ ที่ต้องการการคุ้มครองป้องกันทรัพย์สินต่าง ๆ ของธุรกิจเช่นเดียวกับการขนส่งทางรถไฟ (Burstein, 1996, p. 2)

ขณะที่บริการรักษาความปลอดภัยของบริษัทพิงเกอร์ตัน (Pinkertons) เริ่มดำเนินการได้ไม่นานนัก ปรากฏว่าความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีได้ส่งเสริมให้เกิดการขยายตัวไปยังธุรกิจต่อเนื่อง ดังจะเห็นได้จากในปี ค.ศ. 1858 แอ็ดวินโฮม (Edwin Holmes) ได้ประดิษฐ์คิดค้นอุปกรณ์ที่ใช้ในงานรักษาความปลอดภัย คือ ห้องควบคุมสัญญาณป้องกันภัย (Central-station burglar alarm) และก่อตั้งเป็นบริษัทเพื่อให้บริการอุปกรณ์ดังกล่าว (Burstein, 1996, p. 2) ซึ่งบริษัทพิงเกอร์ตัน (Pinkertons) ได้ผูกขาดดำเนินธุรกิจเพียงผู้เดียวในสหรัฐอเมริกาเป็นระยะเวลายาวนาน โดยให้บริการทำสัญญารับจัดหาบริการพนักงานรักษาความปลอดภัยเพื่อปกป้องทรัพย์สินแก่ผู้ว่าจ้างในธุรกิจต่าง ๆ มากมาย จนกระทั่งในปี ค.ศ. 1909 จึงเกิดบริษัทให้บริการรักษาความปลอดภัยรายที่ 2 ชื่อว่าบริษัทวิลเลียม เจ เบิร์น ดีเทคทีฟ เอเจนซี่ (William J. Burns Detective Agency) ที่มุ่งให้บริการรักษาความปลอดภัยเฉพาะด้าน เช่น การรักษาความปลอดภัยในธนาคาร โรงแรม ร้านค้าปลีกต่าง ๆ ที่ต้องการพนักงานรักษาความปลอดภัยมาทำหน้าที่หรือรับมือกับผู้ลักเล็กขโมยน้อย โจรที่มาปล้น และผู้ที่มาแอบแฝงขายบริการทางเพศในสถานประกอบการ จึงนับเป็นจุดเริ่มต้นของบริการรักษาความปลอดภัยในอาคารสถานที่ (Burstein, 1996, p. 2)

ประเทศสหรัฐอเมริกามีความเจริญเติบโตของภาคธุรกิจต่าง ๆ เป็นอย่างมากในช่วงหลังสิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่ 2 ทำให้บริการด้านรักษาความปลอดภัยของรัฐไม่เพียงพอ และในช่วงหลังยุคทศวรรษที่ 1960 ในช่วงนั้นภาคอุตสาหกรรมและธุรกิจของสหรัฐเริ่มชะลอตัว ปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาอาชญากรรมต่าง ๆ ปรากฏชัดเจนมากขึ้น เช่น การปลอมแปลงสินค้า การลักขโมยที่เกิดจากคนในองค์กรเอง การขายความลับทางธุรกิจและเทคโนโลยี ภัยธรรมชาติ อัคคีภัย การระบาดของยาเสพติดในที่ทำงาน ตลอดจนการก่อการร้ายและวินาศกรรม ทั้งหมดนี้ล้วนแต่เป็นภัยที่ผู้เป็นเจ้าของกิจการและธุรกิจจะต้องเผชิญกับความเสี่ยง การหาทางป้องกันและคุ้มครองธุรกิจและทรัพย์สินของตนเองจึงเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้การบริการด้านรักษาความปลอดภัยในประเทศสหรัฐอเมริกาเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ ยังมีเหตุผลอีกหลายประการที่จะช่วยให้การจัดบริการด้านการรักษาความปลอดภัยของภาคเอกชนมีโอกาสขยายตัวมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน (Nara & Newman, 1990, pp.5-6 อ้างถึงใน พงษ์กฤษณ์ มงคลสินธุ์, มปป., น. 2) อาทิ

1) กระบวนการยุติธรรมของรัฐมักจะมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาคดีอาชญากรรมพื้นฐาน เช่น การปล้น ฆ่า ข่มขืน ฯลฯ ส่วนการกระทำผิดที่เป็นภัยต่อการประกอบการหรือดำเนินธุรกิจของเอกชนนั้น เจ้าพนักงานตำรวจของทางราชการยังให้ความสำคัญน้อยและมักปล่อยให้เอกชนรับผิดชอบกันเอง เช่น โรงงานหรือสถานประกอบการขนาดใหญ่มีความยากแก่การเข้าไปตรวจตราของตำรวจหรือเจ้าหน้าที่สายตรวจของรัฐ และที่สำคัญบางครั้งผู้เป็นเจ้าของกิจการเองก็ไม่ประสงค์ให้บุคคลภายนอกเข้าไปในสถานที่ของตัวเองด้วย

2) ตำรวจของรัฐจะใช้เวลาเพียงหนึ่งในสาม เพื่อแก้ไขปัญหาอาชญากรรมโดยตรง และต้องใช้เวลาส่วนที่เหลือไปทำหน้าที่อย่างอื่น เช่น งานจราจร การอารักขาผู้นำทางการเมือง

3) ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีที่เป็นไปอย่างรวดเร็วเกินกว่าที่เจ้าหน้าที่ของรัฐจะสามารถป้องกันและคุ้มครองความเสียหายให้แก่ภาคเอกชนได้ ดังนั้น ภาคเอกชนต้องช่วยตัวเองในเรื่องของการป้องกันการกระทำผิดที่อาศัยความเชี่ยวชาญ หรือวิทยาการสมัยใหม่ ตัวอย่างเช่น อาชญากรรมคอมพิวเตอร์

4) การขยายตัวอย่างรวดเร็วของการใช้ชีวิตในที่สาธารณะร่วมกันของผู้คนในโลกสมัยใหม่ ทำให้ต้องมีอาคารสถานที่ประกอบการ การแสดง การพักผ่อน ฯลฯ ขนาดใหญ่ของเอกชน เรียกว่า แมส ไพรเวท พร๊อพเพอร์ตี้ หรือ “Mass Private Property” ตัวอย่างเช่น ห้างสรรพสินค้าขนาดใหญ่ สวนสนุก อาคารแสดงสินค้า ศูนย์กลางการประชุม สถานที่แสดงคอนเสิร์ต ฯลฯ สถานดังกล่าวที่เป็นที่รู้จักกันทั่วโลกมีหลายแห่ง เช่น ดิสนีย์ เวิลด์ ส่วนในเมืองไทย เช่น ภูเก็ตแฟนตาซี อิมแพคเมืองทองธานี เป็นต้น

ส่วนกลุ่มประเทศในแถบยุโรปตะวันออก ความสำคัญของธุรกิจการรักษาความปลอดภัยเอกชน โดยภาพรวมส่วนใหญ่ในประเทศแถบนี้ ปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจนภายหลังจากการล่มสลายของระบอบการเมืองการปกครองของค่ายสังคมนิยมโซเวียต เนื่องจากการทำมาค้าขายและประกอบธุรกิจต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างมากมายและรวดเร็วเปรียบน้ำจำนวนมากที่ทะลักออกมาจากที่ถูกกักเก็บ เพราะกิจกรรมด้านการค้าขาย การลงทุน และทำธุรกิจแบบทุนนิยมถูกห้ามโดยเด็ดขาดภายใต้การปกครองเดิม เหตุผลอีกประการหนึ่งน่าจะมาจากระบบตำรวจรัฐของรัฐสังคมนิยมมุ่งทำงานรับใช้ภาครัฐมากกว่าภาคเอกชน ประสบการณ์ของตำรวจรัฐที่จะมาดูแลในเรื่องความปลอดภัยให้ภาคเอกชนยังไม่มีเพราะไม่มีบริษัทห้างร้านให้ดูแล อีกทั้งกำลังพลของตำรวจภายหลังเปลี่ยนแปลงการปกครองคงจะยังมีไม่มากพอ โดยเฉพาะกำลังพลที่มีประสบการณ์และความสามารถมากพอที่จะให้บริการแก่ภาคเอกชนได้ ดังนั้น นับตั้งแต่ช่วงทศวรรษที่ 1990 เป็นต้นมา ภาคธุรกิจจึงต่างต้องการการคุ้มครองป้องกันภัยต่อทรัพย์สินของตนเองจากบริษัทรักษาความปลอดภัยของภาคเอกชน ซึ่งเป็นเหตุผลสำคัญอีกประการหนึ่งที่เป็นตัวเร่งให้เกิดธุรกิจการรักษาความปลอดภัยเอกชน

ตัวอย่างเช่น ในประเทศสโลวีเนีย บริษัทรักษาความปลอดภัยที่ปรากฏให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรมเกิดขึ้นในช่วงของการเปลี่ยนแปลงการปกครองระบอบสังคมนิยมในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 ก่อนหน้านั้นกิจกรรมในส่วนของบริษัทรักษาความปลอดภัย ดำเนินงานโดยรัฐบาลเข้าถือหุ้นบริษัทเหล่านี้ให้บริการความปลอดภัยสำหรับลูกค้าที่แตกต่างกัน ส่วนใหญ่มักให้บริการแก่โรงงานของรัฐบาลในระบอบสังคมนิยม สถานที่ที่เป็นแหล่งทำการธุรกิจ และห้างสรรพสินค้า เนื่องจากการถือครองทรัพย์สินภาคเอกชนมีข้อจำกัด บริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนจึงไม่ค่อยได้ดำเนินธุรกิจสำหรับทรัพย์สินของเอกชนหรือความปลอดภัยของประชาชน การเปลี่ยนผ่านการเมืองการปกครองจากระบอบสังคมนิยมไปสู่ระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยในตะวันตกได้นำไปสู่การเข้าถือหุ้นของภาคเอกชนในบริษัทรักษาความปลอดภัย และเป็นการถือกำเนิดให้กับการถือครองทรัพย์สินของภาคเอกชน (Private Property) ซึ่งมีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนและมูลค่าทางการตลาดของอุตสาหกรรมการรักษาความปลอดภัยเอกชน (Mahesh K. Nalla, Govazd Masko, Andrej Sotlar, Joseph D. Johnson, 2006, p. 310)

ส่วนในกลุ่มประเทศทางแถบยุโรปตะวันออกเฉียงใต้ อันได้แก่ ประเทศเซอเบีย มอนเทเนโกร อัลบาเนีย มาซิโดเนีย ประเทศเหล่านี้ให้ความสำคัญกับธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนที่เกี่ยวเนื่องกับการเข้ามาดำเนินธุรกรรมทางธุรกิจของบริษัทข้ามชาติต่าง ๆ โดยจะขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจภายในกลุ่มประเทศยุโรปให้เกิดความเจริญเติบโต รัฐบาลของประเทศต่าง ๆ ในแถบนี้ จึงได้มุ่งวางมาตรการและกฎเกณฑ์แก่การดำเนินธุรกิจอันนำไปสู่ความเป็นวิชาชีพของงานรักษาความปลอดภัยเอกชน (Professionalism) แม้จะปรากฏว่ารัฐบาลไม่สามารถสกัดกั้นการเข้ามาสู่

อุตสาหกรรมนี้ของผู้ประกอบธุรกิจรายใหม่ ๆ ที่มีแนวโน้มว่ามีเบื้องหลังที่เชื่อมโยงหรือเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับองค์กรอาชญากรรมต่าง ๆ ก็ตาม แต่การเข้ามาดำเนินธุรกิจของบริษัทข้ามชาติ ยังปรากฏให้เห็นน้อยมากภายในกลุ่มประเทศภูมิภาคแถบนี้ บริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนท้องถิ่นยังคงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินธุรกิจ ทั้งนี้ อาจมาจากนโยบายของบางประเทศที่คุ้มครองการดำเนินธุรกิจแก่ผู้ประกอบธุรกิจท้องถิ่นภายในประเทศนั่นเอง อย่างไรก็ตาม แนวโน้มการเปิดตลาดเสรีได้ส่งผลให้บริษัทข้ามชาติเข้ามาแข่งขันดำเนินธุรกิจได้ บริษัทข้ามชาติรายใหญ่ที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในกลุ่มประเทศยุโรปตะวันออกเฉียงใต้ ได้แก่ บริษัทสัญชาติสแกนดิเนเวีย คือ บริษัทกรุ๊ป โฟร์ ฟอล์ค (Group 4 Falk) ที่มีขนาดใหญ่เป็นอันดับ 2 ของโลกภายในกลุ่มประเทศแถบนี้ยกเว้นประเทศโคโซโวที่บริษัทข้ามชาติมักจะเข้ามาดำเนินธุรกิจโดยผ่านการซื้อกิจการของบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนท้องถิ่น (SEESAC, 2005, p. 110)

สำหรับประเทศแอฟริกาใต้ ธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนได้เริ่มพัฒนาขึ้นในช่วงปี ค.ศ. 1980 เนื่องจากมีปัจจัยภายนอกต่าง ๆ เกิดขึ้น เช่น ความไม่ปลอดภัยเนื่องจากการแบ่งแยกสีผิว (Apartheid) มีมากขึ้น การยอมรับต่อธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนเช่นเดียวกับตำรวจรัฐบาล และความพยายามที่จะทำให้เกิดความเป็นมืออาชีพในงานรักษาความปลอดภัย โดยการออกพระราชบัญญัติ เป็นต้น ธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยมีพัฒนาการมาอย่างช้า ๆ จนกระทั่งถึงปี ค.ศ. 1994 ธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนได้เติบโตขึ้นอย่างก้าวกระโดด เนื่องจากการควบรวมธุรกิจของบริษัทข้ามชาติ การไหลเข้ามาของผู้คนสู่อาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน การเพิ่มขึ้นของอาชญากรรม และความไม่ปลอดภัยต่าง ๆ ในช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อของการพัฒนาประเทศ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในทรัพย์สินเนื่องจากการเพิ่มขึ้นของทรัพย์สินภาคเอกชนและมีความจำเป็นที่จะรักษาความปลอดภัยให้กับทรัพย์สินเอกชนเหล่านี้ การปรากฏขึ้นของความไม่ปลอดภัยและความเสี่ยงภัยอันตรายภายใต้ “สังคมแห่งความเสี่ยง (Risk Society)” มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามสังคมบริโภคนิยม บุคคลสามารถซื้อหาความปลอดภัยเองหากรัฐบาลไม่สามารถรับรองความปลอดภัยให้พวกเขาได้ รวมทั้งรัฐบาลมุ่งกระตุ้นให้บุคคลรับผิดชอบการรักษาความปลอดภัยให้กับตนเอง สิ่งเหล่านี้เองที่ทำให้ธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนมีความสำคัญ อีกทั้งยังเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการเติบโตของธุรกิจการรักษาความปลอดภัยเอกชนไปในหลายประเทศทั่วโลก มิใช่แต่เพียงที่เกิดขึ้นในประเทศแอฟริกาใต้เท่านั้น (Berg, 2007, p. 8)

1.2 ประเภทการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน ในต่างประเทศ

ในต่างประเทศการประกอบธุรกิจและงานการรักษาความปลอดภัยเอกชน มีขอบข่ายการให้บริการที่หลากหลาย สำหรับในประเทศสหรัฐอเมริกา บริษัทรักษาความปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่งของการรักษาความปลอดภัยของเอกชน ซึ่งคณะกรรมาธิการที่ปรึกษาระดับชาติเกี่ยวกับมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของกระบวนการยุติธรรมในประเทศสหรัฐอเมริกาได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยของเอกชนไว้ว่า “การรักษาความปลอดภัยของเอกชน ประกอบด้วยผู้ที่ว่าจ้างด้วยตนเองหรือบริษัทธุรกิจที่ให้บริการด้านที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัยต่อลูกค้าหรือต่อบุคคลหรือองค์การที่ว่าจ้าง โดยมุ่งที่จะป้องกันตัวบุคคล ทรัพย์สินส่วนบุคคล หรือผลประโยชน์ อื่น ๆ จากภยันตรายใด ๆ” (National Advisory Committee on Criminal Justice Standards and Goals, 1976, p.4 อ้างถึงใน ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ และคณะ, 2531, น. 204) การรักษาความปลอดภัยของเอกชน จึงอาจเป็นเรื่องที่เอกชนทั่ว ๆ ไปดำเนินการเอง บุคคลหรือบริษัทห้างร้านอาจจะตั้งให้มีหน่วยหรือแผนกรักษาความปลอดภัยของตนเอง หรือดำเนินการว่าจ้างบุคคลหรือบริษัทธุรกิจให้มาบริการรักษาความปลอดภัยด้านต่าง ๆ ตามที่ต้องการ ซึ่งบริการรักษาความปลอดภัยมีการจำแนกประเภทไว้หลายด้าน ประเภทการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนที่น่าสนใจในต่างประเทศ ในที่นี้จะยกมากล่าวถึง 2 ประเทศ ได้แก่ ประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศแอฟริกาใต้

ในประเทศสหรัฐอเมริกา ได้มีการจำแนกประเภทของบริการการรักษาความปลอดภัยของเอกชนออกเป็นบริการประเภทต่าง ๆ (Nara & Newman, 1990, pp. 7-9 อ้างถึงใน พงษ์กฤษณ์ มงคลสินธุ์, มปป., น. 3-4) ได้ดังนี้

1) บริการด้านพนักงานรักษาความปลอดภัย (Security Guard Services) ซึ่งประกอบด้วยบริการสองประเภท คือ ประเภทแรก พนักงานรักษาความปลอดภัยที่เป็นพนักงานของหน่วยงานเอง (Proprietary Guard Services) ซึ่งอาจจะขึ้นกับแผนกหรือฝ่ายที่ดูแลเรื่องความมั่นคงปลอดภัยขององค์กรโดยตรง หรือเป็นงานแฝง หากหน่วยงานนั้นไม่มีการจัดตั้งส่วนงานของการรักษาความมั่นคงปลอดภัยโดยตรง โดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่หน่วยงานนั้น ๆ เป็นผู้กำหนด และประเภทที่สอง เป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยที่เป็นพนักงานนอกหน่วยงาน (Contract Guard Service) ซึ่งอาจจะเป็นบริษัทเล็ก ๆ หรือเป็นบริษัทที่มีขนาดใหญ่มาก เช่น บริษัทพิงเกอร์ตัน (Pinkertons) ในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยบริษัทที่ใช้บริการจะทำสัญญาจ้างกับบริษัทที่ให้บริการด้านรักษาความปลอดภัย อาจเป็นการจ้างประจำ หรือจ้างเป็นลักษณะเฉพาะภารกิจใดภารกิจหนึ่ง

2) บริการด้านที่ปรึกษาวิชาชีพเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงปลอดภัย (Security Professional) ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญ ผ่านการอบรมและประสบการณ์จริงมาแล้ว สามารถที่จะให้คำปรึกษาออกแบบและวางแผนเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงปลอดภัยได้ ถ้าผู้ชำนาญการเหล่านี้ได้รับการว่าจ้างเข้าไปปฏิบัติงาน อาจจะอยู่ในตำแหน่งผู้จัดการ หรือหัวหน้างานด้านความมั่นคงปลอดภัย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการจัดโครงสร้างของหน่วยงานหรือองค์กร ผู้ชำนาญการเหล่านี้ มีความชำนาญที่แตกต่างกันออกไป เช่น ผู้ชำนาญด้านการสืบสวน ด้านบัตรเครดิต หรือด้านคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เนตโดยเฉพาะ เป็นต้น

3) บริการด้านสัญญาณเตือนภัย (Alarm Services) มีการใช้สัญญาณเตือนภัยกันอย่างแพร่หลาย เพื่อเตือนการเกิดอัคคีภัย หรือการรุกล้ำเข้ามาในเขตหวงห้าม สัญญาณเตือนภัยเป็นระบบที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อนที่ผู้ใช้สามารถซื้อไปติดตั้งได้เอง แต่บางอย่างจะมีกลไกที่ยุ่งยากต้องอาศัยผู้มีความรู้เข้ามาติดตั้งและดูแลรักษา พัฒนาการของระบบสัญญาณเตือนภัยได้พัฒนาขึ้นเรื่อย ๆ จากการใช้สัญญาณตามสายโทรศัพท์มาเป็นการใช้คลื่นความถี่วิทยุ และส่งสัญญาณผ่านดาวเทียม ซึ่งสามารถติดตามการเคลื่อนที่ของทรัพย์สินที่ถูกโจรกรรมได้ด้วย ตัวอย่างเช่น การติดสัญญาณนี้ไว้ที่รถยนต์ เมื่อถูกขโมยไปเครื่องจะส่งสัญญาณเข้ามาที่ศูนย์ว่าขณะนั้นรถยนต์คันดังกล่าวกำลังอยู่ที่ใดโดยทั่วไปสัญญาณเตือนภัยแบ่งออกเป็น 3 ชนิด คือ (1) สัญญาณเตือนภัยที่ส่งสัญญาณเตือนว่ามีผู้บุกรุก และเตือนผู้เป็นเจ้าของสถานที่ให้ทราบ (2) สัญญาณเตือนภัยที่เชื่อมโยงเข้ากับศูนย์กลางระบบเตือนภัย โดยระบบจะส่งสัญญาณแบบไม่มีเสียงไปตามสายโทรศัพท์ เพื่อให้พนักงานรักษาความปลอดภัยหรือตำรวจทราบ มีทั้งเป็นระบบภายในและระบบที่ทำสัญญาว่าจ้างบริษัทอื่นมาติดตั้ง และ (3) สัญญาณเตือนภัยที่ส่งต่อสัญญาณไปที่สถานีตำรวจโดยตรง เพื่อให้ส่งตำรวจที่อยู่ใกล้ที่สุดมายังที่เกิดเหตุ

4) บริการคุ้มครองการขนย้ายทรัพย์สินของบุคคล (Armed Courier Services) เป็นการรักษาความมั่นคงปลอดภัยให้กับการขนย้ายทรัพย์สินที่มีค่าหรือเงินตรา ซึ่งจะใช้รถหุ้มเกราะและเจ้าหน้าที่ที่มีอาวุธ ตัวอย่างเช่น บริษัทบริงส์ (Brinks) เป็นบริษัทใหญ่ที่สุดของประเทศสหรัฐอเมริกาที่ให้บริการทางด้านนี้ ก่อตั้งมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1889 ปัจจุบันมีพนักงานมากกว่า 5,000 คน ให้บริการขนย้ายเงินวันละหลายพันล้านเหรียญทุกวัน งานศิลปะที่มีค่ามหาศาล เช่น งานของปิกัสโซ หรือแม้แต่ระเบิดปรมาณูที่ใช้ในสงครามโลกครั้งที่ 2 ที่ต้องใช้บริการคุ้มครองการขนย้ายของเอกชนแทนราชการเพื่อการรักษาความลับ

5) บริการนักสืบเอกชน (Private Investigation Service) เริ่มตั้งแต่สำนักงานนักสืบขนาดเล็กที่มีคนทำงานเพียงคนเดียวไปจนถึงบริษัทขนาดใหญ่ที่มีพนักงานหลายพันคน เช่น บริษัทพิงเกอร์ตัน (Pinkertons) บริษัทเบิร์น (Burns) ซึ่งจะให้บริการตั้งแต่เรื่อง คนหาย การติดตาม

พฤติกรรมของคู่สมรส พนักงานอัยการที่ต้องการทราบข้อมูลจากแหล่งอื่นที่ไม่ใช่ลูกความของตนเอง ประวัติทางการเงินของลูกค้า หรือคู่แข่งทางธุรกิจ เป็นต้น

ส่วนในประเทศแอฟริกาใต้บริการรักษาความปลอดภัยแก่ภาคธุรกิจ ภาคอุตสาหกรรม เป็นบริการที่มีจำนวนผู้ประกอบธุรกิจสูงเป็นจำนวนถึง 3,410 ราย โดยมีการจัดแบ่งประเภทของบริการต่าง ๆ ไว้เป็นจำนวน 20 บริการ (PSIRA, 2006, quoted in Burg, 2007, p.10) ได้แก่

1) บริการรักษาความปลอดภัยในอาคารสถานที่
2) บริการติดตั้งสัญญาณกันขโมย
3) บริการที่ปรึกษาทางวิศวกรรม
4) บริการป้องกันไฟไหม้และตรวจจับเพื่อป้องกันไฟไหม้
5) บริการอุปกรณ์รักษาความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรม
6) บริการควบคุมความเสียหายและรักษาความปลอดภัย
7) บริการประกันภัย
8) บริการนักสืบเอกชน
9) บริการเฝ้ารถยนต์
10) บริการติดตั้งอุปกรณ์รักษาความปลอดภัย
11) บริการที่ปรึกษาทางความปลอดภัย
12) บริการให้ความช่วยเหลือแบบทันท่วงที (Reaction Services / Response)
13) บริการพนักงานรักษาความปลอดภัย
14) บริการผู้ตรวจสอบเอกชน
15) บริการ Rendering Safety / Security
16) บริการอารักขา (Bodyguard)
17) บริการฝึกอบรม
18) บริการจัดตั้งห้องควบคุมสัญญาณรักษาความปลอดภัย
19) บริการเฉพาะด้าน
20) บริการรักษาความปลอดภัยแก่ภาคธุรกิจ / อุตสาหกรรม เป็นต้น

2. การประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพด้านการรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย

2.1 ประวัติความเป็นมาและความสำคัญของงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย

การรักษาความปลอดภัยเอกชนของประเทศไทยมีวิวัฒนาการความเป็นมายาวนาน ตั้งแต่สมัยโบราณมาแล้ว การดูแลรักษาทรัพย์สินของประชาชนปรากฏให้เห็นในลักษณะการจัดเวรยามเพื่อป้องกันหรือเพื่อให้ปลอดภัยจากการถูกโจรกรรมหรือการปล้นสะดม เช่น การจัดเวรยามเฝ้าสัตว์เลี้ยง วัว ควาย ตลอดจนทรัพย์สิน การรักษาความปลอดภัยของประชาชนมักเป็นการดูแลรักษาความปลอดภัยด้วยตนเองหรือเป็นความช่วยเหลือกัน ยังไม่มีความจำเป็นที่จะต้องจ้างยาม หรือพนักงานรักษาความปลอดภัยมาดูแลรักษาทรัพย์สิน เมื่อประเทศไทยเริ่มมีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ธุรกิจรักษาความปลอดภัยก็เริ่มเป็นที่รู้จัก อย่างไรก็ตาม การรักษาความปลอดภัยในอดีตยังอยู่ในรูปของการจัดจ้างยามเพื่อดูแลรักษาความปลอดภัยตามร้านค้าหรือสถานที่ต่าง ๆ ในช่วงเวลากลางคืน ส่วนใหญ่มักเป็นการจ้างแขกยามชาวอินเดียทั้งสิ้น

ในอดีตความรับผิดชอบต่อปัญหาอาชญากรรมในสังคมเป็นของคนไทยทุกคน เช่นเดียวกับความรับผิดชอบต่อการศึกสงครามของประเทศ เนื่องจากโครงสร้างทางสังคมไทยจะควบคุมกำลังคนแบบกองทัพ ทุกคนต้องมีสังกัดมูลนาย ในยามที่บ้านเมืองมีสงครามก็จะระดมให้เป็นทหารในกองทัพเพื่อรักษาความมั่นคงปลอดภัยให้ประเทศ ในยามสงบก็เป็นแรงงานให้กับทางการตามระบบเข้าเดือนออกเดือน เมื่ออยู่ในชุมชนก็ต้องเป็นหูเป็นตาให้กับบ้านเมือง ดูแลความสงบเรียบร้อยร่วมกัน เวลามีปัญหาลักขโมยเกิดขึ้นก็ต้องเป็นธุระเข้าช่วยกัน ดังเช่นกฎหมายห้าเส้นที่กำหนดให้คนที่มีบ้านเรือนในรัศมีที่กำหนดต้องออกช่วยกันตามล่าโจรผู้ร้ายเมื่อมีการลักขโมยเกิดขึ้น เท่ากับเป็นการรักษาความมั่นคงปลอดภัยภายในประเทศในยามสงบ

เนื่องด้วยระบอบการปกครองของไทยที่อำนาจตุลาการ บริหาร และนิติบัญญัติ มีศูนย์รวมอยู่ที่เดียว กระบวนการยุติธรรมก็รวมศูนย์อยู่กับผู้ปกครองไม่มีตำรวจที่จะมาดูแลรักษาความปลอดภัยให้กับประชาชนดังที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ประชาชนต้องดูแลกันเองเป็นหลัก ตำรวจในสมัยก่อนแม้จะมีอยู่แต่ก็ไม่ได้ทำหน้าที่ดูแลความปลอดภัยให้กับประชาชน จะทำหน้าที่เป็นผู้อารักขาผู้ปกครองมากกว่า ประกอบกับสภาพสังคมและจำนวนคนในสังคมมีจำนวนน้อยและอยู่กันกระจัดกระจายแบบสังคมเกษตรกรรม ยิ่งชุมชนห่างไกลยิ่งห่างจากการควบคุมดูแลและการให้ความคุ้มครองจากรัฐ จึงยิ่งต้องดูแลกันเองในเรื่องของการรักษาความปลอดภัย ตำรวจภาครัฐเพิ่งจะเริ่มมีการจัดตั้งกันอย่างจริงจังในปี พ.ศ. 2403 ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวที่ทรงโปรดเกล้าฯ ให้กัปตันเจมส์ (Captain Samual Josept Bird Ames) เป็นผู้วางโครงสร้างงาน

ตำรวจ มีชื่อเรียกครั้งแรกว่า “กองโปลิศคอนสเตเปิ้ล” แล้วเปลี่ยนมาเป็น “กรมกองตะเวน” และ “กรมตำรวจ” จนที่สุดในปัจจุบันใช้ชื่อว่า “สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”

ภารกิจและความรับผิดชอบของตำรวจภาครัฐในการดูแลรักษาความปลอดภัย นอกจากจะขยายขึ้นตามความเจริญของบ้านเมืองแล้ว ส่วนหนึ่งยังเป็นผลมาจากปัจจัยทางการเมืองด้วย ดังในยุคของ พลตำรวจเอกเผ่า ศรียานนท์ (พ.ศ. 2494 - 2500) เป็นอธิบดีกรมตำรวจ ได้มีการสร้างให้ตำรวจไทยมีลักษณะเติบโตแบบเดียวกับกองทัพ แต่ขณะเดียวกันการแทรกแซงทางการเมืองก็มีผลในทางลบต่อการพัฒนาของตำรวจไทยได้เช่นเดียวกัน โดยเฉพาะในแง่ของการให้บริการแก่ประชาชนยังดูแลได้ไม่ทั่วถึง จะด้วยงบประมาณและกำลังพลจำกัด หรือด้วยเหตุผลอื่นใดก็ตาม อำนาจและภารกิจอันมากมายของตำรวจทำให้การรักษาความปลอดภัยยังเป็นบริการที่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างเพียงพอ เมื่อการทำมาค้าขายในสังคมขยายตัวมากขึ้น บริษัทห้างร้านบางแห่งที่จำเป็นต้องใช้บริการรักษาความปลอดภัยจากตำรวจ ตัวอย่างเช่น ร้านขายทอง ธนาคาร ฯลฯ แม้จะเป็นบริการจากภาครัฐ แต่บริษัท ห้างร้านเอกชนก็ยังต้องมีค่าใช้จ่ายที่อยู่ในรูปของค่าน้ำมันเชื้อเพลิง สินน้ำใจ ฯลฯ ไม่ใช่บริการฟรีจากภาครัฐ ที่สุดแล้วเมื่อใช้บริการรักษาความปลอดภัยจากภาครัฐก็ต้องมีค่าใช้จ่ายด้วยและสั่งการก็ไม่ได้ บริษัท ห้างร้านทั้งหลายจึงเริ่มที่จะจัดจ้างเอง แต่จะอยู่ในรูปแบบของยามและเป็นพนักงานของบริษัทที่ไม่ใช่เป็นการจ้างบริษัทรักษาความปลอดภัย แต่เป็นการจ้างปัจเจกบุคคลโดยตรง ซึ่งในระยะเริ่มแรกมักจะเป็นคนอินเดียที่เข้ามารับจ้างอยู่ยามในประเทศไทยมากที่สุด

อาชีพยามหรือพนักงานรักษาความปลอดภัย จึงไม่ค่อยได้รับการยอมรับในยุคนั้น เพราะถือเป็นงานของคนต่างชาติที่หนีความลำบากยากจนจากประเทศของตน เข้ามาหางานอะไรทำก็ได้ ภาระความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายในหน้าที่ของยามก็มีขอบเขตที่แคบมาก เพียงแต่มานั่ง ๆ นอน ๆ เฝ้าอาคารสถานที่เท่านั้น เมื่อหน้าที่มีขอบเขตจำกัดความสามารถของคนที่จะเป็นยามจึงไม่ใช่สิ่งสำคัญ เรียกว่าใครก็ได้ที่ว่างงานก็สามารถมาเป็นยามได้เลย เช่น เป็นชาวอินเดียที่สูงอายุและมักจะหลับขณะอยู่ยามเป็นประจำ เป็นต้น อาชีพยามหรือพนักงานรักษาความปลอดภัยจึงไม่เป็นที่ยอมรับในสังคมไทย ถือเป็นคนที่ต่ำต้อยไม่มีความสำคัญ

การประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนเริ่มปรากฏรูปแบบชัดเจนขึ้นในประเทศไทยเมื่อประมาณปี พ.ศ. 2508 ขณะนั้นประเทศสหรัฐอเมริกาได้ส่งกำลังทหารเข้าร่วมรบในสงครามเวียดนาม และได้มีการว่าจ้างผู้ดูแลรักษาความปลอดภัยในฐานทัพต่าง ๆ เช่น อู่ตะเภา โดยมีการกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ามาทำหน้าที่ว่า ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยและมีระเบียบวินัยเป็นอย่างดี ในเวลานั้นยังไม่มีบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนของไทยเปิดให้บริการ บุคคลกลุ่มหนึ่งจึงได้รวบรวมทหารที่ปลดประจำการแล้วให้มาทำหน้าที่เป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยฐานทัพ และเป็นที่รู้จักกันดีในชื่อของ “Thai Guard” หรือ “ไทยยาม”

(สมาคมผู้บริหารงานรักษาความปลอดภัยแห่งประเทศไทย, 2537) นับได้ว่า “Thai Guard” เป็นบุคคลกลุ่มแรกที่เริ่มต้นทำงานด้านการรักษาความปลอดภัยโดยภาคเอกชนในประเทศไทย (ชูเกียรติ ตังคโนภาส, 2539, น. 12-13)

หลังจากนั้น เมื่อระบบเศรษฐกิจของประเทศมีความเจริญรุ่งเรืองขึ้นเป็นลำดับ ยามที่ทำหน้าที่รักษาความปลอดภัยมีอยู่จำนวนจำกัด ไม่สามารถรองรับความต้องการของภาคธุรกิจที่เจริญเติบโตอย่างรวดเร็วได้ จึงได้มีผู้ประกอบธุรกิจดำเนินการจัดตั้งบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนขึ้น และได้รับความนิยมจากผู้ใช้บริการ อีกทั้งยังมีการรวมตัวกันจัดตั้งสมาคมรักษาความปลอดภัยขึ้นด้วย จากผลจากการศึกษาเรื่อง “ปัญหาการควบคุมมาตรฐานธุรกิจการรักษาความปลอดภัยของเอกชนโดยกลไกของกฎหมายในปี พ.ศ. 2539” ของชูเกียรติ ตังคโนภาส (2539, น.13) พบว่า มีบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชน จดทะเบียนเป็นนิติบุคคล จำนวนมากกว่า 1,000 บริษัท และมีการรวมตัวกันจัดตั้งสมาคมรักษาความปลอดภัยขึ้น 2 สมาคม ได้แก่

1) สมาคมผู้ประกอบการรักษาความปลอดภัยแห่งประเทศไทย (Security Association of Thailand) มีสมาชิกเป็นบริษัทผู้ประกอบการรักษาความปลอดภัย ในปี พ.ศ. 2539 มีจำนวนสมาชิกมากกว่า 100 บริษัท

2) สมาคมผู้บริหารงานรักษาความปลอดภัยแห่งประเทศไทย (Security Executive Services Association of Thailand) สมาชิกประกอบด้วยบุคคลที่อยู่ในธุรกิจรักษาความปลอดภัยหรือมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานรักษาความปลอดภัย ผู้ว่าจ้างที่ใช้บริการงานรักษาความปลอดภัย รวมถึงบุคคลภายนอกที่มีความสนใจในงานรักษาความปลอดภัย ในปี พ.ศ. 2539 มีจำนวนสมาชิก 150 คน มีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสมาคม ดังที่สมาคมผู้บริหารงานรักษาความปลอดภัยแห่งประเทศไทย (2537) ระบุไว้ว่ามี 4 ประการ คือ

ก) เสริมสร้างความสามัคคีและความเข้าใจอันดีระหว่างมวลสมาชิก

ข) ส่งเสริมและเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้คำแนะนำแก่สมาชิก

ค) ส่งเสริมและเป็นศูนย์กลางการติดต่อกับสมาชิกหรือองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศที่มีวัตถุประสงค์เดียวกัน เพื่อแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน รวมทั้งนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในอาชีพการรักษาความปลอดภัยมาเผยแพร่แก่สมาชิก

ง) ส่งเสริมและช่วยเหลือในกิจการของกรมตำรวจและส่วนราชการอื่น ๆ

2.2 ประเภทการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน ในประเทศไทย

งานรักษาความปลอดภัยเอกชนขยายตัวอย่างรวดเร็วตามการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ผู้ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนเพิ่มจำนวนมากขึ้นและมีการแข่งขันกันสูง

ผู้ประกอบธุรกิจในประเทศไทยทั้งหลายต่างพยายามปรับปรุงและพัฒนางานรักษาความปลอดภัยของตนเองให้มีประสิทธิภาพ นำระบบรักษาความปลอดภัยที่ทันสมัยมาใช้ นำเทคโนโลยี อุปกรณ์ตลอดจนเครื่องมือต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานทำให้งานรักษาความปลอดภัยเอกชนมีขอบเขตกว้างขวางยิ่งขึ้น งานรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย สามารถแบ่งได้เป็น 5 ประเภท (ชูเกียรติ ตังคโนภาส, 2539, น. 25-30) ดังนี้

1) งานรักษาความปลอดภัยอาคารและสถานที่ (Physical Security) ได้แก่ การดูแลรักษาความปลอดภัยตามบริษัท ห้างร้าน สำนักงาน อาคาร สถานที่ โรงงาน สิ่งก่อสร้าง หมู่บ้านจัดสรร ธนาคาร สถานศึกษา ศูนย์การค้า โรงภาพยนตร์ โรงแรม โรงพยาบาล สถานีขนส่ง ท่าเรือ ท่าอากาศยาน รวมทั้งส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น

2) งานรักษาความปลอดภัยด้านการอำนวยความสะดวกและการจราจร ได้แก่ การควบคุมดูแลการจราจร โดยมีพนักงานรักษาความปลอดภัยประจำอยู่ที่ช่องทางเข้าออกหรือด้านหน้าของบริษัท อาคาร สำนักงาน ห้างสรรพสินค้า สถานที่จัดงานแสดงสินค้า โรงเรียน โรงพยาบาล โรงแรม โรงงานอุตสาหกรรม สถานีขนส่งต่าง ๆ รวมทั้งสถานที่ที่มีการก่อสร้างบนผิวการจราจร เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้สัญจรที่ผ่านไปมาและยานพาหนะที่ผ่านเข้าออกในพื้นที่ที่มีการรักษาความปลอดภัย

3) งานรักษาความปลอดภัยบุคคล (Personnel Security) ได้แก่ การอารักขาบุคคล บุคคลสำคัญ การป้องกันการก่อการร้าย การเดินขบวน การคุกคามต่อชีวิต การตรวจสอบประวัติบุคคล การสืบสวนสอบสวน การหาข่าว การตรวจหายาเสพติด และการบังคับกฎความปลอดภัย เป็นต้น (ประธาน วัฒนวาณิชย์, 2538, น. 11, อ้างถึงใน ชูเกียรติ ตังคโนภาส 2539, น. 29)

4) งานรักษาความปลอดภัยขนส่งเงินสด ทรัพย์สินและเอกสาร ได้แก่ การดูแลรักษาความปลอดภัยในการขนส่งเงินสด ทรัพย์สินและเอกสารจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง โดยใช้ยานพาหนะในการขนส่ง พนักงานรักษาความปลอดภัยจำเป็นต้องมีอาวุธปืนติดตัวไว้ใช้ในการป้องกันตัวและป้องกันการถูกปล้นทรัพย์สินในระหว่างการเดินทาง

5) งานรักษาความปลอดภัยด้านข้อมูลข่าวสาร (Information Security) ได้แก่ การป้องกันการจารกรรมความลับ ข้อมูลการค้า อุตสาหกรรม สิ่งประดิษฐ์ คอมพิวเตอร์และการต่อต้านการจารกรรม เป็นต้น (ประธาน วัฒนวาณิชย์, 2538, น. 11, อ้างถึงใน ชูเกียรติ ตังคโนภาส 2539, น.30)

3. ภาพรวมการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพด้านการรักษาความปลอดภัยเอกชนในปัจจุบัน

ภาคธุรกิจเอกชนในต่างประเทศมีแนวโน้มที่จะตระหนักถึงความจำเป็นในการป้องกันตนเองมากขึ้น ปรากฏให้เห็นจากการที่บริษัท ห้างร้าน ธนาคาร โรงแรมชั้นหนึ่ง โรงงาน ตึกที่ทำ

การ และสถานที่สำคัญ ๆ ของเอกชน ต่างมีพนักงานรักษาความปลอดภัยคอยดูแลแทบทั้งสิ้น ขณะที่บางบริษัท ห้างร้าน หรือสถานประกอบการบางแห่งได้หันมาใช้บริการของบริษัทรักษาความปลอดภัยแทนการใช้พนักงานรักษาความปลอดภัยของตนเอง โดยที่บริษัทรักษาความปลอดภัยเหล่านี้จะเป็นผู้ให้บริการ รับจ้างจัดหา หรือวางระบบการรักษาความปลอดภัยในทุก ๆ ด้านให้กับลูกค้าตามที่ต้องการ แนวโน้มดังกล่าวมีผลให้บริษัทรักษาความปลอดภัยภาคเอกชนได้เข้ามามีบทบาทในการป้องกันอาชญากรรมพื้นฐานโดยเฉพาะในเขตเมืองใหญ่เพิ่มมากขึ้น เพราะเมืองใหญ่เป็นพื้นที่ที่ห้างร้าน บริษัทและสถานประกอบการของภาคเอกชนกระจุกตัวอยู่เป็นจำนวนมาก งานด้านการรักษาความปลอดภัยของเอกชนจึงสามารถเข้ามาช่วยลดภาระงานของเจ้าหน้าที่รัฐลงได้มาก รัฐเองสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีจำกัดไปให้บริการแก่ชุมชนโดยส่วนรวมได้อย่างเต็มที่ ไม่ต้องกระจายกำลังคนและทรัพยากรเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมพื้นฐานให้กับบริษัท ห้างร้านและสถานประกอบการของเอกชนเหมือนแต่ก่อนที่ยังไม่มีบริการรักษาความปลอดภัยภาคเอกชนมาช่วยแบ่งเบา บริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนจึงนับวันแต่จะมีบทบาทสำคัญในการช่วยลดความสูญเสียจากอาชญากรรม และเพิ่มการป้องกันอาชญากรรมให้กับชุมชนโดยอ้อมด้วย

การเติบโตของธุรกิจและการประกอบอาชีพด้านการรักษาความปลอดภัยเอกชน ในประเทศสหรัฐอเมริกา ธุรกิจการรักษาความปลอดภัยในช่วงแรกมีแนวโน้มว่าค่อย ๆ ขยายตัวขึ้นจนกระทั่งช่วงหลังสงครามโลก ครั้งที่ 2 ที่การขยายตัวเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก ตัวเลขการจ้างงานในธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนจากสำนักงานสถิติแรงงานสหรัฐอเมริกา (Bureau of Labor Statistics : BLS) ในปี ค.ศ. 2003 ระบุว่ามีพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ทำงานให้กับทั้งหน่วยงานภาคเอกชนและภาครัฐ จำนวนทั้งสิ้น 1,022,000 คน ตัวเลขการจ้างงานดังกล่าวสะท้อนถึงการขยายตัวของธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศสหรัฐอเมริกาอย่างมาก อีกทั้งยังปรากฏว่าในจำนวนของพนักงานรักษาความปลอดภัยดังกล่าว มีการจำแนกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ลูกจ้างที่ทำงานในบริษัทให้บริการรักษาความปลอดภัย เรียกลูกจ้างประเภทนี้ในภาษาอังกฤษว่า คอนแทรค การ์ด (Contract Guard) และลูกจ้างที่ทำงานภายในบริษัทที่มีการรักษาความปลอดภัยเอง มีชื่อเรียกในภาษาอังกฤษว่า สต๊าฟ / พร๊อพเพอร์ทารี่ การ์ด (Staff/ proprietary Guard) โดยสัดส่วนของลูกจ้างทั้งสองประเภท มีจำนวนใกล้เคียงกัน กล่าวคือ ลูกจ้างประเภทแรกมีจำนวน 533,000 คน (ร้อยละ 52) ขณะที่ลูกจ้างประเภทที่สองมีจำนวน 489,000 คน (ร้อยละ 48) (Parfomak, 2004, p. 6) และในจำนวนลูกจ้างประเภทคอนแทรค การ์ด (Contract Guard) นั้นเป็นลูกจ้างที่อยู่ในสังกัดของบริษัทรักษาความปลอดภัยขนาดใหญ่ 2 บริษัท คือ เป็นลูกจ้างในสังกัดของบริษัทสเคียวริตาส (Securitas U.S.A.) จำนวนถึง 100,000 คน และเป็นลูกจ้างในสังกัดของบริษัทวอล์คเอ็นฮัท (Wackenhut Group 4 Securicors) ของประเทศอังกฤษ จำนวน 38,000 คน (Parfomak, 2004, p. 7)

ส่วนประเทศแอฟริกาใต้ ธุรกิจการรักษาความปลอดภัยเอกชนนับได้ว่าเป็นหนึ่งในหลาย ๆ ธุรกิจในประเทศแอฟริกาใต้ที่มีการเติบโตเร็วที่สุด แม้จะมีการแข่งขันกันแต่ยังมีรายได้ต่อปีประมาณ 40 พันล้านเหรียญแอฟริกา (Berg, 2007, p. 8) การเติบโตของธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศแอฟริกาใต้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีการเจริญเติบโตพร้อมกับความไม่ปลอดภัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เช่น อาชญากรรมรูปแบบใหม่ ๆ ภัยคุกคามและความไม่ปลอดภัย การขยายตัวของตลาดได้เกิดขึ้นมาพร้อมกับความต้องการตอบโต้ความเสี่ยงหรือภัยคุกคามต่าง ๆ ธุรกิจรักษาความปลอดภัยมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องที่ทำให้เกิดความชำนาญ การเติบโตของธุรกิจทำให้เกิดการจ้างงานในหมู่คนว่างงาน ทำให้บุคคลเกิดความมั่นใจต่อพื้นที่และความปลอดภัยส่วนบุคคล ในส่วนของจำนวนผู้ประกอบอาชีพธุรกิจรักษาความปลอดภัยในประเทศแอฟริกาใต้ ตัวเลขการจดทะเบียนพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนในเดือนมีนาคม ปี ค.ศ. 2006 พบว่า มีจำนวนเจ้าหน้าที่ที่จดทะเบียน 238,181 ราย แต่ยังมีพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนที่ยังไม่ได้จดทะเบียน อย่างไรก็ตาม ไม่มีความชัดเจนว่าทำไมจึงยังไม่จดทะเบียน แต่อาจเป็นผลมาจากการเข้าทำงานและการลาออกจากงานในอัตราที่สูงนั่นเอง (Berg, 2007, p. 10)

ภายใต้ความเจริญเติบโตของธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศแอฟริกาใต้นำไปสู่รูปแบบของการดำเนินธุรกิจอย่างหลากหลาย ทั้งที่เป็นบริษัทรักษาความปลอดภัยภายในประเทศ และบริษัทรักษาความปลอดภัยข้ามชาติที่เข้ามาทำธุรกิจให้บริการรักษาความปลอดภัยและกิจกรรมอื่น ๆ ความหลากหลายรูปแบบการให้บริการปรากฏให้เห็น เช่น การรักษาความปลอดภัยให้กับภาคธุรกิจต่าง ๆ การรักษาความปลอดภัยภาคอุตสาหกรรม การให้บริการรักษาความปลอดภัยภายในอาคารสถานที่ การรักษาความปลอดภัยที่อยู่อาศัย หรือการเดินตรวจตราเพื่อดูแลรักษาความปลอดภัย และการรักษาความปลอดภัยขณะขนส่งทรัพย์สิน การเฝ้ารถยนต์ หรือการให้บริการรักษาความปลอดภัยช่วงเทศกาล เช่น กิจกรรมแข่งขันกีฬา การตรวจสอบสัญญาณจากห้องควบคุม การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกิจกรรมรักษาความปลอดภัยต่าง ๆ การบริการคุ้มกันภัยอย่างใกล้ชิด การติดตั้งและซ่อมบำรุงเครื่องมือรักษาความปลอดภัย การให้บริการฝึกอบรมกิจกรรมรักษาความปลอดภัย นายหน้าจัดหางาน และนักสืบเอกชน (Berg, 2007, p. 10)

ขณะที่ในประเทศยุโรปตะวันออก อัตราการเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศบัลแกเรีย มีการขยายตัวอย่างสูงสุด ดังปรากฏในรายงานการวิจัยเรื่อง SALW and Private Security Companies in South Eastern Europe: A Cause or Effect of Insecurity ที่จัดทำโดยหน่วยงาน South Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons (SEESAC) ในปี ค.ศ. 2005 ที่ระบุจำนวนของพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน (Guard) ในประเทศบัลแกเรียว่ามีจำนวนถึง 130,000 คน เมื่อเทียบกับจำนวนตำรวจภายในประเทศที่มีเพียง 28,000 คนเท่านั้น ในประเทศเซอเบียแม้จำนวนพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนใกล้เคียง

กับกำลังพลของตำรวจในประเทศ แต่พนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนมีจำนวนที่มากกว่า คือ มี 30,000 คน เมื่อเทียบกับจำนวนตำรวจ 21,000 คน ซึ่งสะท้อนภาพแนวโน้มการเจริญเติบโตของธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนที่มีทิศทางเดียวกับประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคยุโรปโซนอื่น ๆ รวมทั้งประเทศในซีกโลกตะวันตกทั้งหลาย (SEESAC, 2005, p. 109)

สำหรับลักษณะองค์กรของบริษัทภายในตลาดธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนในต่างประเทศ โดยทั่วไปแล้วบริษัทที่มีอยู่ในตลาดเป็นจำนวนมากมักมีขนาดเล็ก มุ่งเน้นให้บริการด้านการป้องกันการเกิดอาชญากรรมและสร้างความมั่นใจแก่สาธารณชน และการรักษาความปลอดภัยภายในอาคารสถานที่ด้วย แม้ว่าในประเทศสหรัฐอเมริกา อังกฤษ อิสราเอล เยอรมัน รัสเซีย แอฟริกาใต้ และฟิลิปปินส์ จะมีบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนอยู่ในตลาดเป็นจำนวนมาก แต่กระนั้นขนาดของทุนก่อตั้งบริษัทก็สูงเกินกว่าขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ขณะที่บริษัทขนาดใหญ่ ซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนน้อยมักเป็นบริษัทที่มุ่งทำสัญญากับต่างประเทศ (Schreier and Caparini, 2005, p.26) อย่างไรก็ตาม บริษัทให้บริการรักษาความปลอดภัยขนาดใหญ่ในประเทศสหรัฐอเมริกาที่มีลูกจ้างประเภทคอนแทรค การ์ด (Contract Guard) มีเพียง 2 บริษัทที่ครองส่วนแบ่งทางการตลาดรวมกันแล้วคิดเป็นมูลค่าถึงร้อยละ 37.2 ของมูลค่ารวมทั้งหมดของตลาด โดยบริษัทแรก คือ บริษัทสเคียวริตาส (Securitas U.S.A.) ของประเทศสวีเดน ทำรายได้คิดเป็นมูลค่าถึง 2,608 ล้านเหรียญสหรัฐ หรือประมาณร้อยละ 23.7 ของมูลค่ารวมของทั้งตลาด และอีกบริษัทหนึ่ง คือ บริษัทวอล์คเอ็นฮัท (Wackenhut Group 4 Securicors) ของประเทศอังกฤษ ทำรายได้ด้วยมูลค่า 1,489 ล้านเหรียญสหรัฐ หรือประมาณร้อยละ 13.5 ของมูลค่ารวมของทั้งตลาด (CRS Report RL 32523, quote in Parfomak, 2004, p. 7)

สภาวะการแข่งขันของธุรกิจรักษาความปลอดภัยในต่างประเทศ โดยเฉพาะในกลุ่มประเทศสหภาพยุโรปนั้น มีสิ่งหนึ่งที่สะท้อนสภาพการแข่งขันของธุรกิจด้านนี้คือ ความพยายามขององค์กรความร่วมมือระหว่างประเทศ คือ CoESS และ Uni-Europa ที่จะยกระดับคุณภาพของผู้ประกอบธุรกิจด้วยการจัดงานประกวดเพื่อรับรางวัล “เบสท์ แวลู คอนแทรค อวอร์ด” (Best Value Contract Award) การประกวดรางวัลนี้มุ่งพิจารณาเกี่ยวกับความสามารถของบริษัท อันจะช่วยกระตุ้นให้บริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนได้เกิดการแข่งขันเพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพของบริการ และได้มีการกำหนดเกณฑ์การตัดสินรางวัลตามขั้นตอนการตัดสิน (CoESS and Uni-Europa, 1999, p. 6) ผลลัพธ์ที่ได้จากการแข่งขัน คือ การเลือกเฟ้นหาสถานประกอบการที่มีผลงานดีเด่นซึ่งก็คือบริษัทที่ได้รับรางวัล และรางวัลนับเป็นเครื่องมือรับประกันความมีคุณภาพของการให้บริการได้เป็นอย่างดี ลูกค้าผู้ใช้บริการรักษาความปลอดภัยจึงมักจะพอใจที่จะว่าจ้างบริษัทที่ผ่านการแข่งขันมาแล้ว การประกวดรางวัลดังกล่าว จึงเป็นการส่งเสริมสภาวะการแข่งขันของธุรกิจรักษาความปลอดภัยได้อีกวิธีหนึ่ง รายละเอียดของการแข่งขันจะได้กล่าวถึงในตอนต่อไป

การพัฒนาความเป็นวิชาชีพด้านการรักษาความปลอดภัยนั้น ในช่วงแรกที่ธุรกิจบริการรักษาความปลอดภัยในประเทศสหรัฐอเมริกาเพิ่งเริ่มขยายตัว ปรากฏว่ายังไม่มีมหาวิทยาลัยที่เปิดสอนหลักสูตรวิชาชีพการรักษาความปลอดภัยโดยเฉพาะ จนกระทั่งประมาณช่วงทศวรรษที่ 1950 ถึง 1960 มหาวิทยาลัยอินเดียน่าได้เริ่มจัดโปรแกรมการสัมมนาความรู้พื้นฐานสำหรับงานของผู้จัดการด้านการรักษาความปลอดภัยขึ้นเป็นครั้งแรก โปรแกรมดังกล่าวไม่ได้มุ่งตอบสนองเฉพาะความต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานด้านการป้องกันภัยให้กับภาครัฐเท่านั้น แต่ยังมุ่งให้ความรู้เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยในภาคธุรกิจเอกชนประเภทต่าง ๆ ด้วย นับเป็นจุดเริ่มต้นของความก้าวหน้าทางวิชาชีพการรักษาความปลอดภัยในประเทศสหรัฐอเมริกา (Burstein, 1996, p. 3) ปัจจุบันมีหลักสูตรและการเรียนการสอนทางด้านรักษาความปลอดภัยอยู่ทั่วไปในหลายมหาวิทยาลัยของประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศอื่น ๆ อีกหลายประเทศทั่วโลก ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไปจนถึงปริญญาเอก

ส่วนผู้ประกอบธุรกิจหรือผู้บริหารงานรักษาความปลอดภัยเอกชนในต่างประเทศ พบว่างานการรักษาความปลอดภัยในประเทศสหรัฐอเมริกายุคแรก ๆ ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทมักนิยมรับผู้ที่เคยรับราชการทหารที่ปลดประจำการแล้วมาเป็นผู้อำนวยการ ผู้จัดการด้านการรักษาความปลอดภัย การที่งานการรักษาความปลอดภัยเป็นงานที่ต้องมีค่าใช้จ่าย โดยเมื่อจ่ายเงินออกไปแล้วมักมองไม่เห็นผลตอบแทนกลับคืนมาอย่างเป็นรูปธรรมที่ให้มูลค่าออกมาได้ชัดเจน หรือส่งผลต่อการทำกำไรของบริษัทอย่างชัดเจน ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทจึงมักไม่ค่อยเห็นความสำคัญพัฒนาการเกี่ยวกับกระบวนการในงานรักษาความปลอดภัยจึงค่อย ๆ เป็นไปอย่างช้า ๆ เมื่อเวลาผ่านไปผู้บริหารระดับสูงของบริษัทเริ่มตระหนักรู้ถึงขอบข่ายและการขยายตัวของปัญหาอันเกี่ยวกับงานรักษาความปลอดภัย อีกทั้งอัตราการแสวงหากำไรของธุรกิจเริ่มลดลง จึงได้กลับมาทบทวนเกี่ยวกับการคัดเลือกคุณสมบัติของผู้ที่จะรับเข้ามาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้จัดการด้านการรักษาความปลอดภัยของบริษัทที่ต้องมีทั้งทักษะและความรู้ทางวิชาชีพด้วย องค์การธุรกิจต่าง ๆ จึงมุ่งตระหนักถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโปรแกรมการรักษาความปลอดภัย ที่ต้องการผู้ทำงานแบบมืออาชีพเข้าดำรงตำแหน่งผู้บริหารด้านการรักษาความปลอดภัย คุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับผู้ที่จะทำงานตำแหน่งผู้บริหารด้านการรักษาความปลอดภัย ก็คือ ทักษะการบริหารจัดการ ทักษะการบริหารทรัพยากรบุคคล ประสบการณ์การทำงานเชิงบูรณาการงานรักษาความปลอดภัยเข้าไปในการดำเนินธุรกิจขององค์การธุรกิจนั้น ๆ งานบริการรักษาความปลอดภัยปัจจุบันจึงให้ความสำคัญกับทั้งเรื่องการรักษาความปลอดภัยและการบริหารจัดการ (Burstein, 1996, p. 4)

ในประเทศไทยมีภาพรวมการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพด้านการรักษาความปลอดภัยเอกชน นับวันจะขยายตัวมากขึ้นตามพัฒนาการของสังคมและเศรษฐกิจ จะเห็นว่าในปัจจุบันมีกิจกรรมและสถานที่สำคัญต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมาย ซึ่งเกินกำลังที่ตำรวจภาครัฐจะอำนวย

ความสะดวกและการรักษาความปลอดภัยได้หมด ไม่ว่าจะเป็นการแสดงคอนเสิร์ต การแข่งขันกีฬา การแสดงสินค้า สัมมนาอภิปรายหรือการประชุมขนาดใหญ่ทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ ส่วนสถานที่สำคัญต่าง ๆ ที่ต้องใช้บริการรักษาความปลอดภัยมีจำนวนและขนาดของอาคารสถานที่ใหญ่โตขึ้นเรื่อย ๆ เช่น สนามบินสุวรรณภูมิ ศูนย์ประชุมแห่งชาติสิริกิตติ์ ห้างสรรพสินค้า สยามพารากอน มหาวิทยาลัย ฯลฯ ในความเป็นจริงแม้แต่สถานที่ของทางราชการเกือบทุกแห่งในปัจจุบันก็ยังใช้บริการรักษาความปลอดภัยภาคเอกชน

อย่างไรก็ตาม ลักษณะของการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยของไทย ยังอยู่ในสภาพที่เริ่มต้นพัฒนา จึงมีลักษณะเป็นมืออาชีพอยู่น้อย ยกเว้นบางสถานประกอบการหรือบางบริษัท โดยผู้ประกอบธุรกิจส่วนใหญ่จะเป็นบริษัทเล็กบริษัทน้อยหรือเป็นอาชีพเสริมของข้าราชการทหาร ตำรวจ และพนักงานปกครอง มีการจดทะเบียนการค้าในรูปของบริษัทห้างหุ้นส่วน แต่ยังไม่มีการจดทะเบียนในส่วนของการรักษาความปลอดภัยโดยตรง เพราะยังไม่มีกฎหมายรองรับอาชีพนี้โดยตรง จึงมักพบว่าบริษัทหลายแห่งเป็นบริษัทที่ไม่ได้จดทะเบียนหรือเป็นบริษัทเถื่อน (ชูเกียรติ ตังคโนภาส, 2539, น. 15) ดังนั้น สภาพการแข่งขันทางธุรกิจจึงแข่งขันกันนอกตลาดมากกว่า เช่น การตัดราคา การฮั้วประมูลงาน การเน้นราคาถูกมากกว่าแต่ไม่เน้นคุณภาพของการให้บริการ เป็นการแข่งขันแย่งลูกค้าโดยไม่มีการควบคุม

การพัฒนาความเป็นวิชาชีพในเรื่องของการรักษาความปลอดภัยภาคเอกชนไทยได้พัฒนาขึ้นมาในระดับหนึ่ง จนมีการจัดการเรียนการสอนเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยในสถานศึกษาหลายแห่ง ทั้งภาครัฐและเอกชนในระดับปริญญาตรีและปริญญาโทแล้ว แม้จะมีความแตกต่างอยู่บ้างกับต่างประเทศ แต่ก็เป็นความแตกต่างเพียงเล็กน้อย ส่วนการบริหารงานยังไม่ค่อยเป็นระบบมาตรฐานเนื่องจากเป็นธุรกิจขนาดเล็ก จึงไม่ได้จ้างผู้บริหารมืออาชีพ แต่ผู้เป็นเจ้าของกิจการลงมือบริหารจัดการเอง ดีขึ้นมาหน่อยก็เป็นการบริหารงานในระบบครอบครัว ดังที่ชูเกียรติ ตังคโนภาส (2539) ได้กล่าวไว้ว่า จากการที่งานรักษาความปลอดภัยเอกชนได้รับความนิยม จึงมีผู้ประกอบธุรกิจเป็นจำนวนมากทั้งบริษัทจำกัด ห้างหุ้นส่วนจำกัด และห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล ทั้งที่จดทะเบียนและมิได้จดทะเบียนอย่างถูกต้องตามกฎหมาย มีทั้งผู้ประกอบธุรกิจที่เป็นบุคคลธรรมดาในรูปแบบของห้างหุ้นส่วนสามัญ และเจ้าของกิจการโดยบุคคลคนเดียว ทำให้มีการแข่งขันกันสูง มีการตัดราคา โดยไม่คำนึงถึงคุณภาพของงานและประสิทธิภาพของพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน พนักงานหรือผู้ประกอบอาชีพไม่ได้รับการพัฒนา การคุ้มครอง และสวัสดิภาพ มีสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสมเป็นอันตรายต่อสุขภาพและชีวิต ทำให้งานรักษาความปลอดภัยไม่มีประสิทธิภาพและมาตรฐานที่ดีพอ

4. สรุปการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพด้านการรักษาความปลอดภัยเอกชน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การรักษาความปลอดภัยมีความเป็นมายาวนาน มีการขยายขอบเขตจากการปกป้องตนเอง มาเป็นการรักษาความปลอดภัยให้กับทรัพย์สิน เพื่อการดำรงชีวิตอยู่อย่างปลอดภัย ในต่างประเทศได้มีการตรากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตั้งแต่ปี 2100 ก่อนคริสตศักราช ต่อมาได้ปรากฏหลักฐานว่ามีการพัฒนาเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยโดยเอกชนที่ประเทศอังกฤษ ต่อมาแนวความคิดเกี่ยวกับการปกป้องคุ้มครองทรัพย์สินของบริษัทต่าง ๆ เริ่มต้นขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกา กลุ่มประเทศในแถบยุโรปตะวันออก ประเทศในแถบแอฟริกา จนแพร่ขยายมายังประเทศในแถบเอเชีย รวมถึงประเทศไทย ซึ่งการรักษาความปลอดภัยโดยเอกชนเริ่มขึ้นในประเทศไทยในช่วงที่ประเทศสหรัฐอเมริกาได้ส่งกำลังทหารเข้าร่วมรบในสงครามเวียดนาม และได้มีการว่าจ้างผู้ดูแลรักษาความปลอดภัยในฐานทัพต่าง ๆ มีชื่อเรียกว่าไทยยาม หรือ “Thai Guard” นับเป็นบุคคลกลุ่มแรกที่เริ่มต้นทำงานด้านการรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย ในปัจจุบันการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพด้านการรักษาความปลอดภัยเอกชน ได้เข้ามามีบทบาทในการป้องกันอาชญากรรมพื้นฐานโดยเฉพาะในเขตเมืองใหญ่เพิ่มมากขึ้น ธุรกิจภาคเอกชนทั้งในและต่างประเทศล้วนมีพนักงานรักษาความปลอดภัยคอยดูแล การประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพด้านการรักษาความปลอดภัยเอกชนจึงทวีความสำคัญอย่างต่อเนื่องและเป็นสิ่งจำเป็นมากขึ้น

ประกอบกับสังคมในยุคปัจจุบันเป็นสังคมแห่งการติดต่อสื่อสาร มีการเดินทางและขนส่งในแต่ละวันเป็นจำนวนมาก คนหลายล้านคนเดินทางและสินค้าหลายล้านตันถูกส่งจากที่หนึ่งไปยังที่หนึ่งทุกวัน ทั้งหมดล้วนต้องอาศัยงานบริการด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของภาคเอกชน เพราะกำลังเจ้าหน้าที่ของรัฐมีไม่เพียงพอแน่นอน นอกจากนี้ยังมีปัญหาอาชญากรรมที่ทำให้ภาคธุรกิจเอกชนมีมูลค่าความเสียหายของทรัพย์สินจำนวนมากต่อปี ปัญหานี้น่าจะสามารถป้องกันแก้ไขได้ถ้ามีระบบและมาตรการรักษาความปลอดภัยที่ดีพอ (พงษ์กฤษณ์ มงคลสินธุ์, มปป., น. 1) การรักษาความปลอดภัยภาคเอกชนจึงเป็นสิ่งจำเป็นในทุกประเทศ แต่การประกอบธุรกิจอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทยมีบริษัทรักษาความปลอดภัยที่ได้มาตรฐานและเป็นมืออาชีพในจำนวนจำกัด อย่างไรก็ตามบริษัทเหล่านี้ยังสามารถแข่งขันกับบริษัทข้ามชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจนี้ในประเทศไทยได้ ส่วนความเป็นวิชาชีพในเรื่องของการรักษาความปลอดภัยภาคเอกชนไทยได้พัฒนาขึ้นมาพอสมควร ในอนาคตของการรักษาความปลอดภัยเอกชนมีแนวโน้มไปทิศทางที่ดีและมีความสำคัญต่อสังคมไทยยิ่งขึ้นแน่นอน ดังนั้นเพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น จึงควรมีการศึกษาและวางแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมให้การประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนมีมาตรฐาน สามารถดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของผู้คนในสังคม และช่วยแบ่งเบาภาระงานด้านนี้ของตำรวจจากภาครัฐได้ ซึ่งแนวทางที่ว่านี้จะกล่าวถึงในส่วนต่อไป

ส่วนที่ 2
แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน

ในส่วนนี้จะกล่าวถึงแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนใน 2 ประเด็น คือ แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน และเปรียบเทียบกฎหมายและมาตรการที่เกี่ยวข้องในการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพอย่างเป็นทางการของประเทศต่าง ๆ

1.แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน

จากการศึกษาการพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน พบว่า การพัฒนาและส่งเสริมเกิดขึ้นผ่านแนวทางที่เป็นกลไกการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพทั้งที่ไม่เป็นทางการและเป็นทางการ ดังนี้

1.1 กลไกการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพอย่างไม่เป็นทางการ

กลไกการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจที่ขับเคลื่อนไปอย่างไม่เป็นทางการ ได้แก่ การประกวดคุณภาพของผู้ประกอบธุรกิจ การเป็นสมาคม หรือ การรวมกลุ่มที่เรียกว่า “พันธมิตรธุรกิจ” กฎระเบียบวินัยการทำงานต่าง ๆ ภายในองค์การธุรกิจ เรียกว่ากลไกการกำกับดูแลตนเอง (Berg, 2007, p. 15) และกลไกความรับผิดชอบทางการตลาดของบรรดาผู้ประกอบธุรกิจทั้งหลาย ซึ่งเป็นกลไกกำกับดูแลโดยผู้ใช้บริการ ดังต่อไปนี้

ก. การจัดประกวดคุณภาพของผู้ประกอบธุรกิจ

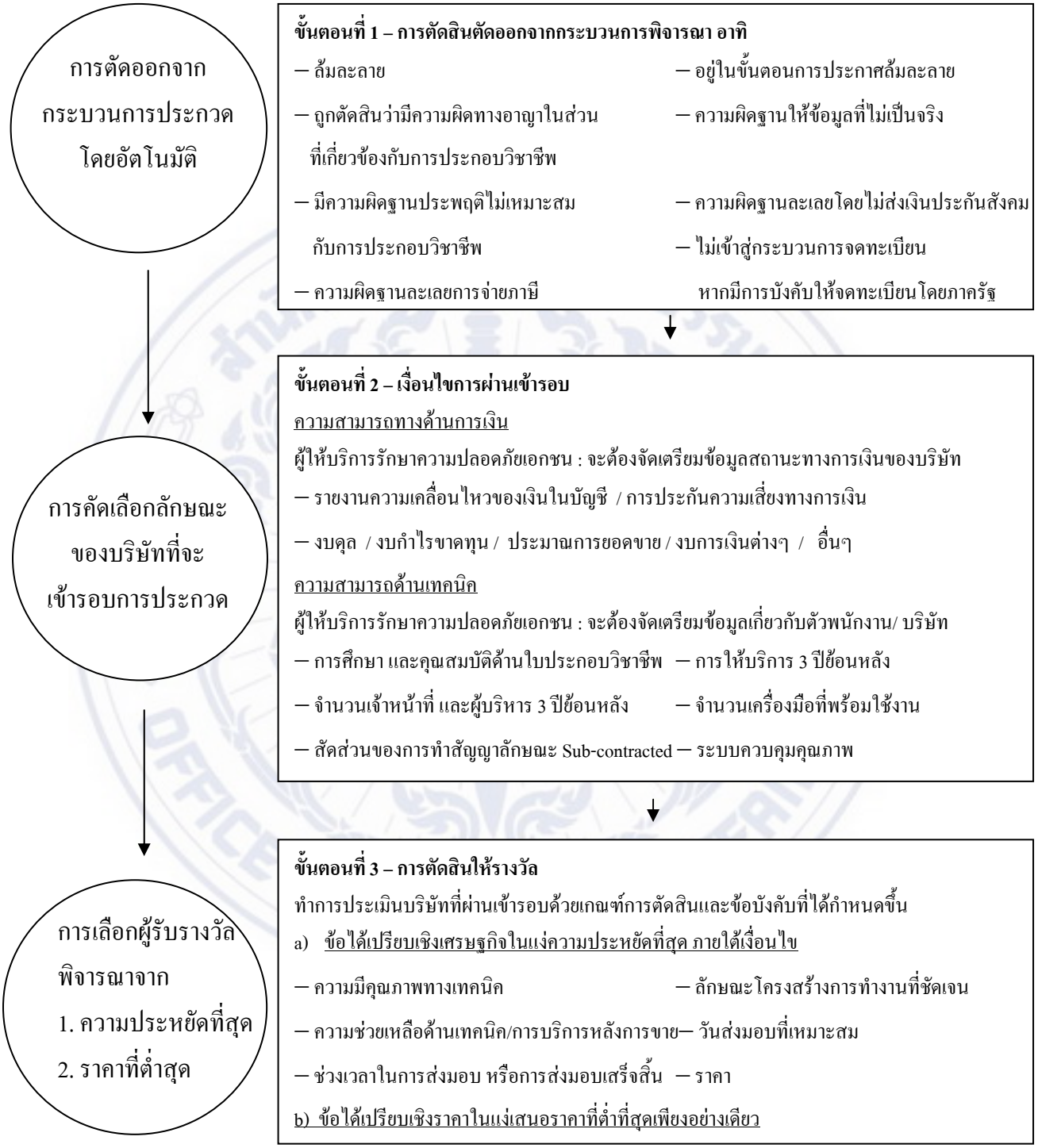
คุณภาพในการดำเนินธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน นับเป็นประเด็นที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง ดังจะเห็นได้จากความพยายามของภาคส่วนต่าง ๆ โดยเฉพาะองค์การความร่วมมือระหว่างประเทศในภูมิภาคสหภาพยุโรป คือ องค์การ European Confederation of Security Services หรือ CoESS และองค์การ Uni-Europa ที่ก่อตั้งภายใต้กรอบการดำเนินการของ European Social dialogue ได้แสดงเจตนารมณ์ในการยกระดับคุณภาพของผู้ประกอบธุรกิจในอุตสาหกรรมการรักษาความ

ปลอดภัยเอกชน โดยได้จัดการประกวดรางวัล “Best Value Contract Award” แก่บริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชน อันจะช่วยกระตุ้นให้เกิดการแข่งขันเพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพของบริการ การประกวดดังกล่าวมุ่งพิจารณาเกี่ยวกับความสามารถของบริษัทในด้านต่าง ๆ (CoESS and Uni-Europa, 1999) โดยกำหนดเกณฑ์พิจารณาตามขั้นตอนการตัดสินใน 3 ขั้นตอน ดังแผนภาพที่ 2.1

สำนักงานกิจการยุติธรรม OFFICE OF JUSTICE AFFAIRS

เผนภาพที่ 2.1

แสดงขั้นตอนการตัดสินรางวัล "Best Value Contract Award" แก่บริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชน



Source : Three Stage Model of Contract Award Process, p. 6 quoted in CoESS, Uni-Europa, "Selecting best Value – A manual for organizations awarding contracts for private guarding services.", 1999.

สรุปเกณฑ์และขั้นตอนการตัดสินรางวัล “Best Value Contract Award” แก่บริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชน (CoESS and Uni-Europa, 1999, p. 6)

ขั้นตอนแรก มุ่งตัดสินโดยพิจารณาคุณลักษณะหรือคุณสมบัติของบริษัทว่าเข้าข่ายที่จะตัดออกจากกระบวนการพิจารณาหรือไม่

ขั้นตอนที่สอง มุ่งพิจารณาบริษัทที่ผ่านเข้ารอบว่ามีคุณสมบัติสอดคล้องกับเงื่อนไขด้านความสามารถทางการเงินและทางเทคนิคหรือไม่

ขั้นตอนสุดท้าย มุ่งพิจารณาบริษัทที่จะได้รับรางวัลโดยพิจารณาจากความประหยัดที่สุดและราคาที่ต่ำสุด

ข. การกำกับดูแลการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพโดยสมาคมหรือองค์การธุรกิจ

สมาคมธุรกิจสามารถจัดเข้าไว้ในกลไกการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพอย่างไม่เป็นทางการ ดังจะเห็นตัวอย่างได้จากประเทศแอฟริกาใต้ที่มีสมาคมรักษาความปลอดภัยเอกชนหลายแห่งที่สมาชิกของสมาคมเป็นตัวแทนของกลุ่มผลประโยชน์ที่หลากหลาย เช่น มีสมาชิกที่เป็นธุรกิจซึ่งดำเนินงานโดยคนผิวสี ทั้งที่เป็นลูกจ้างและนายจ้าง และกลุ่มที่เป็นผู้เชี่ยวชาญทางธุรกิจ เช่น กลุ่มธุรกิจนักสืบเอกชน ถึงแม้ว่าสมาชิกภาพภายใต้สมาคมรักษาความปลอดภัยเอกชนจะมาจากความสมัครใจเข้าร่วมสมาคม แต่ก็ทำให้เกิดความกดดันในหมู่เพื่อนสมาชิกที่กระทำกิจกรรมที่ผิดกฎหมาย กระทำให้บริษัทเสียชื่อเสียงอันส่งผลกระทบในทางลบต่อธุรกิจทั้งระบบ สมาคมรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศแอฟริกาใต้จึงกำหนดมาตรฐานและข้อบังคับที่สมาชิกต้องยึดถือ (Berg, 2007, p. 15)

นอกเหนือจากธุรกิจต่าง ๆ มารวมตัวกันสมัครเข้าเป็นสมาชิกภายใต้สมาคมรักษาความปลอดภัยเอกชนแล้ว ในประเทศแอฟริกาใต้ยังมีการรวมกลุ่มในลักษณะที่เรียกว่า “พันธมิตรธุรกิจรักษาความปลอดภัย” (Security Industry Alliance) ที่คอยประสานงานชักจูงบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนให้รักษาชื่อเสียง เกียรติภูมิของธุรกิจ และรักษามิตรภาพที่ดีกับบริษัทอื่น ๆ ที่อยู่ในธุรกิจเดียวกัน รวมทั้งส่งเสริมให้บริษัทต่าง ๆ ดำเนินธุรกิจบนหลักการปฏิบัติงานที่ดี (Best Practice) การเสริมสร้างความกลมเกลียวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของผู้ประกอบธุรกิจในอุตสาหกรรม ทำให้บริษัทต่าง ๆ เข้ามาให้ความร่วมมือต่อกันภายใต้จุดประสงค์เดียวกันมากกว่ามุ่งแข่งขันทางธุรกิจ อย่างไรก็ตามการร่วมมือประสานงานในลักษณะนี้ อาจมองได้ว่าเป็นการรวมกลุ่มกันต่อต้านการตรวจสอบจากสังคมภายนอก เช่น เมื่อถูกกล่าวหาจากองค์กรสิทธิมนุษยชนว่ามีการกระทำอันเป็นการละเมิดสิทธิ หรือการถูกกล่าวหาว่าประพฤติไม่เหมาะสม (Berg, 2007, p. 15)

การกำกับดูแลการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพโดยสมาคม ส่งผลให้เกิดกลไกการกำกับควบคุมตนเองขององค์กรธุรกิจ ด้วยการใช้กฎระเบียบ วินัยการทำงานและการดำเนินการต่าง ๆ ภายในองค์การธุรกิจนั้น ๆ ดังจะพิจารณาได้จากความพยายามขององค์การธุรกิจหนึ่ง ๆ ที่จะสร้างวินัยในเรื่องพื้นฐานการทำงานทั่วไป เพื่อที่จะทำให้เกิดความน่าเชื่อถือจากลูกค้า เพื่อที่จะหลีกเลี่ยงความไม่เป็นมืออาชีพ หรือกิจกรรมที่ผิดกฎหมาย บริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนหลายบริษัทในประเทศแอฟริกาใต้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับวินัยและการลงโทษ ตลอดจนวางหลักการเกี่ยวกับการตรวจสอบอย่างเข้มงวดและเกินกว่าความจำเป็นที่ปรากฏในกฎหมาย มีการทดสอบความสามารถในการรู้หนังสือ การอ่านออกเขียนได้ การทดสอบด้านจิตวิทยาและตรวจหายาเสพติด รวมทั้งจะต้องได้รับการทดสอบโดยเครื่องจับเท็จก่อนการจ้างงาน จะเห็นได้ว่าเป็นการมุ่งรักษามาตรฐานการทำงาน สิ่งสำคัญที่มิอาจละเลยก็คือ การเข้าไปสู่ความเป็นส่วนตัวของบุคคลตลอดจนการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคล สิ่งเหล่านี้นับเป็นกลไกการกำกับควบคุมด้วยตนเอง ที่เป็นการสร้างความรับผิดชอบจากภายในบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนเองที่ต้องกลั่นกรองอย่างถี่ถ้วนก่อนจะรับพนักงาน และการกระทำเหล่านี้ขององค์การธุรกิจล้วนดำเนินการเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ก็เพื่อการพัฒนาของอุตสาหกรรมทั้งระบบนั่นเอง (Berg, 2007, p. 15)

ค. การกำกับดูแลการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพโดยผู้ใช้บริการ

ผู้ใช้บริการเป็นกลไกการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพอย่างไม่เป็นทางการ จากที่พลวัตทางการตลาดปรากฏให้เห็นอยู่โดยทั่วไปในทุกอุตสาหกรรม ไม่มีข้อยกเว้นแม้แต่อุตสาหกรรมการรักษาความปลอดภัยเอกชน กล่าวคือ ทางเลือกเกี่ยวกับเรื่องค่าใช้จ่ายของลูกค้าที่ต้องการบริการรักษาความปลอดภัยมีอยู่หลากหลายทางเลือก ดังนั้น ความพอใจของลูกค้าและอุปสงค์ของลูกค้านับเป็นตัวกำหนดการเติบโตและความเสื่อมถอยขององค์การธุรกิจ รวมทั้งอุตสาหกรรม ความพอใจของลูกค้าและอุปสงค์ของลูกค้า จะถูกนำมาเชื่อมโยงกับเรื่องความรับผิดชอบทางการตลาด (Marketplace Accountability) กล่าวคือ เป็นความรับผิดชอบของบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนหนึ่ง ๆ ที่จะต้องรับผิดจากการกระทำหรือการปฏิบัติงานของตนเอง โดยปกติแล้วสัญญาระหว่างบริษัทกับลูกค้าจะทำให้เชื่อได้ว่าบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนจะรักษาสัญญาที่ได้กระทำขึ้น ข้อมูลอันเกี่ยวกับความคาดหวังของลูกค้าว่าจะได้รับอะไรจากบริษัท และเมื่อบริษัททำสัญญากับลูกค้าแล้ว บริษัทจะต้องรับผิดชอบอะไรบ้างนับเป็นข้อมูลที่มีความสำคัญ ดังนั้นบริษัทที่มีผลงานที่ดีกว่าจึงมีการเจริญเติบโตและยังคงอยู่ต่อไปในตลาด

ความรับผิดชอบทางการตลาด หมายถึง การที่บริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนมีความรับผิดชอบต่อลูกค้า นับเป็นกลไกการกำกับควบคุมอย่างไม่เป็นทางการอีกลักษณะหนึ่ง ความมี

ประสิทธิภาพของตลาดในการทำหน้าที่ดังกล่าว จึงอยู่บนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างลูกค้ากับบริษัทผู้ประกอบธุรกิจ และมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับเรื่องความรับผิดชอบต่อลูกค้า บริษัทที่มีผลงานไม่ดี สร้างความสูญเสียหรือมีอันตราย ลูกค้ามักจะไม่ทำสัญญาด้วย และบริษัทนั้นๆ จะถูกบังคับให้ออกไปจากการดำเนินธุรกิจในตลาดในที่สุด อย่างไรก็ตาม เบิร์ก (Berg, 2007, p. 14) ระบุว่า ในกรณีที่ตลาดหรือลูกค้ามีความต้องการในทิศทางที่ไม่เป็นไปตามหลักประชาธิปไตย หรือผิดกฎหมาย เช่น หากตลาดมีความต้องการจ้างบริษัทผู้ดำเนินการหนึ่ง ๆ ให้กระทำการใด ๆ ภายนอกระบบกระบวนการยุติธรรมและนอกขอบเขตของรัฐธรรมนูญ หรือกฎหมายต่าง ๆ ตลาดก็ไม่อาจนับว่าเป็นกลไกกำกับควบคุมความรับผิดชอบของบรรดาผู้ประกอบธุรกิจทั้งหลายได้

ง. การรายงานผลการประกอบการของผู้ประกอบธุรกิจต่อสาธารณชน

สื่อมวลชนมีส่วนในการนำเสนอประเด็นที่พึงควรตระหนักต่อธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน เพื่อนำเสนอข้อมูล ให้ข้อมูล ตลอดจนการจัดทำข้อมูลรายงานต่าง ๆ เกี่ยวกับบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชน ขณะที่องค์กรพัฒนาเอกชน สถาบันวิจัยต่าง ๆ ตลอดจนองค์กรสิทธิมนุษยชนอาจทำหน้าที่เสมือนเป็นผู้สื่อสารข้อมูล ข้อโต้แย้งต่าง ๆ เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยเอกชนให้กับสาธารณชนได้รับทราบ

1.2 กลไกการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพอย่างเป็นทางการ

กลไกการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพอย่างเป็นทางการ มี 2 แนวทาง เพื่อให้เกิดมาตรฐานในการดำเนินธุรกิจ และคุ้มครองทั้งผู้ประกอบอาชีพ ผู้ประกอบธุรกิจ และผู้คนทั่วไปในสังคม คือ แนวทางแรกต้องมีการออกกฎหมายและมาตรการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องก่อน แล้วจึงผลักดันให้มีการดำเนินงานตามกฎหมายเหล่านั้นกับผู้ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน และผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ก. การเปรียบเทียบกฎหมายและมาตรการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพอย่างเป็นทางการ

การออกกฎหมายเกี่ยวกับธุรกิจการรักษาความปลอดภัยเอกชน เป็นกลไกการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพอย่างเป็นทางการ ในข้อนี้จะกล่าวถึงกลไกกฎหมายที่ใช้ในประเทศต่าง ๆ และการบังคับใช้ตัวบทกฎหมายเกี่ยวกับธุรกิจการรักษาความปลอดภัยเอกชน และระบุถึงผู้มีอำนาจหน้าที่กำกับควบคุมธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน และคณะกรรมการหรือหน่วยงานที่สนับสนุนการบังคับใช้กฎหมาย เพื่อสร้างความชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน ผ่านกลไกทางกฎหมาย

นอกจากกลไกที่ใช้ในต่างประเทศข้างต้นแล้ว ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ยังได้นำบันทึกหลักการและเหตุผลประกอบร่างพระราชบัญญัติการรักษาความปลอดภัยเอกชน พ.ศ... ที่ขณะนี้อยู่ระหว่างพิจารณาของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาของประเทศไทย มาทำการเปรียบเทียบเพื่อสร้างความชัดเจน เกี่ยวกับประเด็นที่ถูกนำมาใช้พิจารณาในการบัญญัติเป็นตัวบทกฎหมายที่มีความเป็นสากลในการบังคับใช้

(1) การออกกฎหมายเกี่ยวกับธุรกิจการรักษาความปลอดภัยเอกชน

สิ่งสำคัญที่ปรากฏในการออกพระราชบัญญัติธุรกิจการรักษาความปลอดภัยเอกชนของประเทศต่าง ๆ มักเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับการมุ่งให้เกิดการบังคับใช้กฎหมาย ได้แก่ ข้อกำหนดที่ว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรผู้มีอำนาจหน้าที่กำกับควบคุมธุรกิจ การจัดตั้งคณะกรรมการหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่สนับสนุนการบังคับใช้กฎหมาย ข้อกำหนดหรือข้อบังคับต่าง ๆ ที่ใช้บังคับกลุ่มเป้าหมายให้กระทำการตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจดทะเบียนใบอนุญาต อายุใบอนุญาต การอุทธรณ์ใบอนุญาต ข้อห้ามปฏิบัติ การกระทำผิด ตลอดจนการฝ่าฝืนต่าง ๆ เป็นต้น รายละเอียดของกลไกการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพอย่างเป็นทางการ ที่จะกล่าวถึงเป็นกลไกกฎหมายที่ใช้ในประเทศต่าง ๆ อาทิ

- พระราชบัญญัติรักษาความปลอดภัยเอกชน ปี ค.ศ. 2003 ของประเทศอินเดีย (The Private Security Agencies (Regulation) Act 2005 of The Republic of India)

- พระราชบัญญัติรักษาความปลอดภัยเอกชน ปี ค.ศ. 2001 ของประเทศอังกฤษ (Private Security Industry Act 2001 of UK)

- กฎข้อบังคับการให้บริการรักษาความปลอดภัยเอกชน ปี ค.ศ. 2008 ที่ออกตามพระราชบัญญัติรักษาความปลอดภัยเอกชน ปี ค.ศ. 1993 (Security Providers Act 1993, Security Providers Regulation 2008, reprinted as in force on July 1, 2008) ของมลรัฐควีนส์แลนด์ ประเทศออสเตรเลีย

- กฎข้อบังคับที่ว่าด้วยพนักงานสืบสวนสอบสวนเอกชน (Private Investigator) ของมลรัฐอริโซนา ประเทศสหรัฐอเมริกา ระบุไว้ใน Arizona Administrative Rules and statutes (http://www.azleg.state.az.us/ArizonaRevisedStatutes.asp?Title=32)

(2) ผู้มีอำนาจหน้าที่กำกับควบคุมธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน

ในต่างประเทศมีการแต่งตั้งผู้มีอำนาจหน้าที่กำกับควบคุมธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนโดยรัฐบาลจากส่วนกลาง ประเทศไทยก็เช่นเดียวกัน และได้มีการกำหนดตัวบุคคล คณะกรรมการหรือหน่วยงาน และอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแลไว้ 4 รูปแบบ ได้แก่

1) การแต่งตั้งผู้มีอำนาจกำกับควบคุม ดังในกรณีของประเทศอินเดีย (India) มีการแต่งตั้งผู้มีอำนาจกำกับควบคุมโดยรัฐบาลกลางเป็นผู้แต่งตั้ง (The private Security Agencies (Regulation) Act, 2005, p.2)

2) การจัดตั้งหน่วยงานในการกำกับควบคุม การควบคุมรูปแบบนี้มีข้อกำหนดชัดเจนเกี่ยวกับหน่วยงานผู้มีอำนาจหน้าที่กำกับควบคุมธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน ลงรายละเอียดถึงองค์ประกอบและการบริหารจัดการ ในประเทศอังกฤษหน่วยงานผู้มีอำนาจกำกับควบคุมถูกตั้งขึ้นโดย The Secretary of State (Schedule 1, pp. 20-25) และมีการกำหนดเกี่ยวกับหน้าที่ในการออกใบอนุญาตของหน่วยงานผู้มีอำนาจกำกับควบคุม และมีหน้าที่รักษาการจดทะเบียนของผู้ถือใบอนุญาตทุกคน (Private Security Industry Act, 2001, pp. 6-11)

3) การกำหนดให้กรมการรักษาความปลอดภัยสาธารณะเป็นผู้มีอำนาจกำกับควบคุม ดังปรากฏตัวอย่างการดำเนินการที่มลรัฐอริโซนา ประเทศสหรัฐอเมริกา ด้วยการกำหนดให้กรมฯ เป็นผู้มีอำนาจกำกับควบคุมและมีอำนาจครอบคลุมการบริหารงานซึ่งแตกต่างจากประเทศอื่น ๆ (http://www.azleg.state.az.us/ArizonaRevisedStatutes.asp?Title=32, pp. 2-3)

4) การกำหนดให้นายทะเบียนผู้มีอำนาจ (Chief Executive) เป็นผู้มีอำนาจกำกับควบคุม เช่น ในมลรัฐควีนส์แลนด์ (Queensland) ประเทศออสเตรเลีย มีการกำหนดให้นายทะเบียนผู้มีอำนาจ (Chief Executive) เป็นผู้มีอำนาจกำกับควบคุมธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน (Security Providers Regulation 2008, pp. 8-9) รูปแบบนี้คล้ายในประเทศไทย แต่ประเทศไทยมีการกำหนดให้เป็นหน้าที่คณะกรรมการทะเบียน มิใช่นายทะเบียนเพียงผู้เดียว โดยมีหน้าที่ควบคุมกำกับดูแลธุรกิจ

รักษาความปลอดภัยในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด โดยให้จัดตั้งสำนักงานทะเบียนธุรกิจรักษาความปลอดภัยกรุงเทพมหานคร และสำนักงานทะเบียนธุรกิจรักษาความปลอดภัยต่างจังหวัด โดยที่คณะกรรมการทะเบียนถูกแต่งตั้งจากคณะกรรมการรักษาความปลอดภัยเอกชน นอกจากนี้ยังมีการกำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการทะเบียน องค์ประชุม และอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน (ร่างพระราชบัญญัติการรักษาความปลอดภัยเอกชน พ.ศ. .. มาตรา 14 - มาตรา 15, น. 4-5)

(3) คณะกรรมการหรือหน่วยงานที่สนับสนุนการบังคับใช้กฎหมาย

คณะกรรมการหรือหน่วยงานที่สนับสนุนการบังคับใช้กฎหมาย มีคณะกรรมการและรูปแบบการสนับสนุน ดังนี้

1) The Secretary of State ในประเทศอังกฤษ สนับสนุนการบังคับใช้กฎหมายด้วยการทำหน้าที่ตั้งหน่วยงานผู้มีอำนาจกำกับควบคุม แล้วยังให้คำแนะนำ และกำหนดเงื่อนไขอันเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นของการออกใบอนุญาต (Private Security Industry Act, 2001, pp.6-15)

2) คณะกรรมการรับฟังข้อเท็จจริง (Hearing Board) ดังตัวอย่างในมลรัฐอริโซนา ประเทศสหรัฐอเมริกา (http://www.azleg.state.az.us/ArizonaRevisedStatutes.asp?Title=32, pp. 3-4) โดยมีการกำหนดชัดเจนลงรายละเอียดถึงคุณสมบัติการแต่งตั้ง การดำรงตำแหน่ง ค่าตอบแทน อำนาจหน้าที่การประชุม /องค์ประชุม มีการตั้งกองทุนใบอนุญาตการรักษาความปลอดภัยสาธารณะ โดยที่กองทุนใบอนุญาตรักษาความปลอดภัยสาธารณะที่ตั้งขึ้นมานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บค่าธรรมเนียม ซึ่งการบริหารทางการเงินจะถูกบริหารจัดการโดยผู้จัดการกองทุน เงินเหล่านี้จะนำไปใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินงานและอุปกรณ์ที่ใช้ในการกำกับควบคุมอุตสาหกรรม

3) คณะกรรมการรักษาความปลอดภัยเอกชนที่ระบุไว้ในร่างพระราชบัญญัติการรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย จะทำหน้าที่แต่งตั้ง “คณะกรรมการทะเบียน” เพื่อทำหน้าที่กำกับ ดูแลธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน (มาตรา 11, น. 3-4) และยังสามารถแต่งตั้งคณะอนุกรรมการให้มาช่วยดำเนินการเรื่องตามที่มอบหมาย (มาตรา 12 - มาตรา 13, น. 4) ในด้านของสวัสดิการและกองทุนสงเคราะห์ จะมีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการผู้ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยและผู้มีวิชาชีพรักษาความปลอดภัย กองทุนนี้ได้รับเงินสนับสนุนจากรัฐ ทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้และการจัดสรรเงินประจำปีจากคณะกรรมการรักษาความปลอดภัยเอกชน (มาตรา 48, น. 13-14) นอกจากนี้คณะกรรมการรักษาความปลอดภัยเอกชนยังทำหน้าที่จัดสรรเงินจำนวนหนึ่งไว้สำหรับการฝึกอบรมแก่พนักงานรักษาความปลอดภัย เพื่อเพิ่มทักษะความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ (มาตรา 49, น. 13)

ข. วิธีดำเนินการตามกฎหมายกับผู้ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน

การบังคับใช้กฎหมายกับผู้ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน คณะผู้วิจัยได้ศึกษาจากการออกกฎหมาย และมาตรการที่เกี่ยวข้องที่เป็นข้อกำหนดจากพระราชบัญญัติหรือกฎข้อบังคับเกี่ยวกับรักษาความปลอดภัยเอกชนของแต่ละประเทศ ได้แก่ พระราชบัญญัติรักษาความปลอดภัยเอกชน ปี ค.ศ. 2003 ของประเทศอินเดีย (The Private Security Agencies (Regulation) Act 2005 of The Republic of India) พระราชบัญญัติรักษาความปลอดภัยเอกชน ปี ค.ศ. 2001 ของประเทศอังกฤษ (Private Security Industry Act 2001 of UK) กฎข้อบังคับการให้บริการรักษาความปลอดภัยเอกชน ปี ค.ศ. 2008 ตามพระราชบัญญัติรักษาความปลอดภัยเอกชน ปี ค.ศ. 1993 (Security Providers Act 1993, Security Providers Regulation 2008, reprinted as in force on July 1, 2008) ของมลรัฐควีนส์แลนด์ ประเทศออสเตรเลีย และกฎข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงานสืบสวนสอบสวนเอกชน (Private Investigator) ของมลรัฐอริโซนา ประเทศสหรัฐอเมริกา) และร่างพระราชบัญญัติการรักษาความปลอดภัยเอกชน ขณะนี้อยู่ระหว่างพิจารณาของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาของประเทศไทย โดยพิจารณาเฉพาะในส่วนการออกข้อกำหนดและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการควบคุมบังคับใช้กับผู้ประกอบธุรกิจ เช่น ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจดทะเบียนใบอนุญาต อายุใบอนุญาต การอุทธรณ์ใบอนุญาต ข้อห้ามปฏิบัติ การฝ่าฝืนต่าง ๆ ตลอดจนการกระทำผิด

(1) การจดทะเบียนใบอนุญาตของผู้ประกอบธุรกิจ

การจดทะเบียนใบอนุญาตของผู้ประกอบธุรกิจในแต่ละประเทศ มีเงื่อนไขการออกใบอนุญาตแตกต่างกันขึ้นอยู่กับสภาพสังคม วัฒนธรรม และประเพณีของประเทศนั้น ข้อกำหนดเพื่อยื่นจดทะเบียนเป็นผู้ถือใบอนุญาต เท่าที่ค้นพบ มีดังนี้

1) คุณสมบัติผู้ขออนุญาตประกอบธุรกิจด้านการฝึกอบรม ก่อนออกใบอนุญาตผู้ประกอบธุรกิจในประเทศอังกฤษ อินเดีย และมลรัฐควีนส์แลนด์ ประเทศออสเตรเลีย ต้องทำตามเงื่อนไข คือ เข้ารับการฝึกอบรมก่อนและต้องแนบหลักฐานการผ่านการฝึกอบรมในการยื่นขออนุญาต

2) การทำประกันภัย เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับการออกใบอนุญาตผู้ประกอบธุรกิจในประเทศอังกฤษ การยื่นจดทะเบียนเป็นผู้ถือใบอนุญาตต้องมีการทำประกันภัยด้วย

3) การเปิดโอกาสให้สาธารณชนตรวจสอบข้อมูลผู้ยื่นสมัคร เช่น ในประเทศอังกฤษมีการเปิดโอกาสให้สาธารณชนตรวจสอบข้อมูลผู้ยื่นสมัครขอจดทะเบียน เพื่อเป็นผู้ให้บริการที่ได้รับอนุญาต

4) การไม่ออกใบอนุญาตแก่ผู้ประกอบธุรกิจที่ไม่ได้จดทะเบียนในประเทศหรือผู้ถือหุ้นใหญ่ ผู้บริหารที่ไม่ใช่พลเมืองของประเทศ ในประเทศอินเดีย พบว่า มีข้อกำหนดเกี่ยวกับการออกใบอนุญาตแก่ผู้ประกอบธุรกิจ โดยเฉพาะการพิจารณาไม่ออกใบอนุญาตแก่ผู้ประกอบธุรกิจที่ไม่ได้จดทะเบียนในประเทศอินเดีย หรือผู้ถือหุ้นใหญ่ ผู้บริหารที่ไม่ใช่พลเมืองอินเดีย

5) สถานภาพทางการเงินของผู้ประกอบธุรกิจ ในมลรัฐอริโซนา ประเทศสหรัฐอเมริกา มีการกำหนดเกี่ยวกับการออกใบอนุญาตประกอบธุรกิจจัดหาบริการพนักงานสืบสวนสอบสวนเอกชน ที่ให้ความสำคัญกับเรื่องสถานภาพทางการเงินของผู้ประกอบธุรกิจ ในการสมัครหรือต่ออายุจะต้องมีการจัดเตรียมพันธบัตร มูลค่า 25,000 ดอลล่าร์ เป็นหลักประกันและการเข้ากองทุนประกันเงินทดแทน

6) การระบุรายละเอียดของเจ้าหน้าที่ทุกคนของบริษัท เป็นข้อกำหนดหนึ่งในการออกใบอนุญาตที่มลรัฐควีนส์แลนด์ ประเทศออสเตรเลีย

7) การรับรองว่ารู้จักผู้ยื่นขอใบอนุญาตประกอบธุรกิจ ประเด็นนี้เป็นข้อกำหนดที่มลรัฐอริโซนา ประเทศสหรัฐอเมริกา ระบุว่าผู้ขอใบอนุญาตต้องมีผู้รับรอง และที่มลรัฐควีนส์แลนด์ ประเทศออสเตรเลีย มีการระบุว่าจะต้องมีผู้ให้การรับรองว่ารู้จักผู้ยื่นขอใบอนุญาตอย่างน้อย 1 ปี

8) การกำหนดให้สามารถอุทธรณ์ใบอนุญาตประกอบธุรกิจ ทำได้ในหลายประเทศเมื่อเกิดกรณี เช่น การถูกปฏิเสธการออกใบอนุญาต การออกใบอนุญาตด้วยการมีข้อกำหนดอันเป็นเงื่อนไขบังคับ การต่ออายุใบอนุญาต หรือการระงับใบอนุญาต

ในประเทศไทย มีข้อกำหนดเกี่ยวกับการออกใบอนุญาตแก่ผู้ประกอบธุรกิจว่าผู้ยื่นขอใบอนุญาตต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนด หากเคยถูกสั่งเพิกถอนใบอนุญาต จะต้องถูกสั่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และผู้ยื่นขอใบอนุญาตจะได้รับแจ้งจากคณะกรรมการทะเบียนว่าได้ใบอนุญาตหรือไม่ ทั้งนี้เช่นเดียวกันกับหลายประเทศ ผู้ยื่นขอใบอนุญาตสามารถยื่นอุทธรณ์การขอใบอนุญาต การต่ออายุใบอนุญาตต่อคณะกรรมการรักษาความปลอดภัย

(2) อายุใบอนุญาต และข้อกำหนดเกี่ยวกับใบอนุญาตของผู้ประกอบธุรกิจ

ข้อกำหนดเกี่ยวกับใบอนุญาตของผู้ประกอบธุรกิจ พบว่า จะเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับอายุใบอนุญาต และเงื่อนไขการดำเนินธุรกิจของผู้ขอใบอนุญาต เช่น อำนาจหน้าที่ของ

พนักงานและสถานประกอบการ การฝึกอบรมพนักงาน การเรียกเก็บค่าธรรมเนียม การแสดงใบอนุญาต การต่ออายุใบอนุญาต เป็นต้น ซึ่งแต่ละประเทศมีข้อสังเกตที่น่าสนใจดังนี้

1) การกำหนดอายุใบอนุญาตในแต่ละประเทศมีการกำหนดแตกต่างกัน และมีมาตรการในการควบคุมเรื่องอายุใบอนุญาตแตกต่างกันออกไป การกำหนดอายุใบอนุญาตมี 2 แบบ

- แบบบังคับอายุใบอนุญาตชัดเจน ใบอนุญาตที่นำไปใช้ในการประกอบธุรกิจทุกราย ผู้ประกอบธุรกิจไม่มีสิทธิ์เลือกว่าจะใช้ใบอนุญาตกี่ปี อายุของใบอนุญาตมีตั้งแต่ 2-5 ปี เช่น ในมลรัฐอริโซนา ประเทศสหรัฐอเมริกา กำหนดอายุใบอนุญาต 2 ปี ประเทศอังกฤษ กำหนดอายุใบอนุญาต 3 ปี และประเทศอินเดีย กำหนดอายุใบอนุญาต 5 ปี ซึ่งในประเทศไทยก็กำหนดอายุใบอนุญาตเช่นนี้ คือ มีข้อกำหนดบังคับชัดเจนว่าใบอนุญาตมีอายุ 4 ปี

- แบบเลือกได้ โดยให้ผู้ประกอบธุรกิจเลือกว่าต้องการรับใบอนุญาตแบบใด เช่น ในกรณีมลรัฐควีนส์แลนด์ ประเทศออสเตรเลีย มีการกำหนดอายุใบอนุญาต โดยให้ผู้ขอใบอนุญาตประกอบธุรกิจเลือกว่าต้องการแบบอายุ 1 ปี หรือ 3 ปี

2) ข้อกำหนดในใบอนุญาตเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของพนักงานและสถานประกอบการ เช่น ในประเทศอังกฤษ มีการกำหนดสิทธิในการใช้สถานภาพที่ได้รับอนุญาต มีข้อกำหนดการเป็นผู้ให้บริการที่ได้รับใบอนุญาตต้องให้บริการภายในเวลาที่ใบอนุญาตมีผล และมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการเข้าไปในพื้นที่การตรวจสอบและการเข้าถึงข้อมูล โดยเฉพาะเรื่องของอำนาจในการเข้ามา และแนวทางการเข้าไปใช้อำนาจตรวจสอบ การเข้าถึงประวัติอาชญากรรม ตลอดจนการรายงานข้อมูลเท็จ ซึ่งบังคับใช้กับบริษัทผู้ถือใบอนุญาตประกอบธุรกิจและบังคับใช้กับตัวพนักงานด้วย

แตกต่างจากที่มลรัฐควีนส์แลนด์ ประเทศออสเตรเลีย มีการกำหนดหน้าที่ในใบอนุญาต ตามที่ผู้ประกอบธุรกิจเลือกว่าต้องการใบอนุญาตเพื่อทำหน้าที่หนึ่งอย่างหรือมากกว่าหนึ่งอย่าง หากระบุอย่างเดียวเรียกว่า “ใบอนุญาตแบบจำกัดหน้าที่” ส่วนหากระบุมากกว่าหนึ่งอย่างจะเรียกว่า “ใบอนุญาตแบบไม่จำกัดหน้าที่” ซึ่งในประเทศไทยเรามีการกำหนดหน้าที่สถานประกอบการให้ปฏิบัติตามมาตรฐานการประกอบธุรกิจ และส่งรายงานประจำปีต่อคณะกรรมการทะเบียน เพื่อกำกับควบคุมให้มีการประกอบการอย่างเป็นมาตรฐาน

3) เงื่อนไขในใบอนุญาตด้านการฝึกอบรมและการนิเทศงานพนักงาน เช่น ในประเทศอินเดีย มีเงื่อนไขการเริ่มดำเนินธุรกิจหลังจากใบอนุญาตของผู้ประกอบธุรกิจมีผลภายใน 60 วัน บริษัทจะต้องมีพนักงานตำแหน่งผู้บังคับบัญชางานรักษาความปลอดภัยเอกชน (Supervisor) โดยพนักงานตำแหน่งดังกล่าวจะต้องมีประสบการณ์การทำงาน เคยได้รับราชการในกรมตำรวจ กองทัพ หรือหน่วยงานของรัฐอื่นใดที่มีการพกพาอาวุธขั้นต่ำไม่น้อยกว่า 3 ปี นอกจากนี้หากได้รับใบอนุญาตก่อนพระราชบัญญัติมีผลบังคับใช้ ผู้ประกอบธุรกิจต้องจัดโปรแกรมการฝึกอบรมแก่

พนักงานภายใน 1 ปีหลังใบอนุญาตมีผล และที่มลรัฐควีนส์แลนด์ ประเทศออสเตรเลีย มีเงื่อนไขการฝึกอบรมกำหนดไว้เช่นกัน หากผู้ประกอบธุรกิจขอใบอนุญาตแบบไม่จำกัดหน้าที่ จะต้องผ่านการฝึกอบรมมาก่อนด้วย

4) เงื่อนไขในใบอนุญาตด้านการเรียกเก็บค่าธรรมเนียม เช่น ในประเทศอินเดีย (India) มีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมต่างกันออกไปในแต่ละแบบของใบอนุญาต เพราะใบอนุญาตมีแบบปฏิบัติงานจังหวัดเดียวหรือแบบ 5 จังหวัด หรือแบบทั่วประเทศ เช่นเดียวกันกับที่มลรัฐควีนส์แลนด์ ประเทศออสเตรเลีย เก็บค่าธรรมเนียมอัตราที่แตกต่างกันตามประเภทของใบอนุญาต (จำกัดหน้าที่ และไม่จำกัดหน้าที่) ส่วนในกรณีของประเทศไทย การเรียกเก็บค่าธรรมเนียมเป็นไปตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

5) การแสดงใบอนุญาต เช่น ในประเทศอินเดียการแสดงใบอนุญาตจะต้องติดประกาศที่ที่ทำการบริษัท ส่วนที่มลรัฐอริโซนา ประเทศสหรัฐอเมริกา การแสดงใบอนุญาตจะต้องติดประกาศที่ที่ทำการบริษัทตามที่ระบุในใบอนุญาต ข้อกำหนดในร่างพระราชบัญญัติการรักษาความปลอดภัยเอกชน พ.ศ...ของประเทศไทยก็มีข้อกำหนดตรงจุดนี้ว่าผู้ประกอบธุรกิจต้องมีการแสดงใบอนุญาต โดยการติดประกาศที่ที่ทำการบริษัทตามใบอนุญาตในที่เปิดเผย นอกจากนี้ หากผู้ประกอบธุรกิจได้ดำเนินธุรกิจรักษาความปลอดภัยก่อนพระราชบัญญัติ มีผลบังคับใช้ ผู้ประกอบธุรกิจต้องยื่นขอใบอนุญาตประกอบธุรกิจ ภายใน 180 วัน นับจากพระราชบัญญัติมีผลบังคับใช้

6) การต่ออายุใบอนุญาต เช่น ในมลรัฐอริโซนา ประเทศสหรัฐอเมริกา มีข้อกำหนดการต่ออายุใบอนุญาตให้กับบุคคลที่จะต้องไม่ประพฤติปฏิบัติอันขัดกับวินัย เช่น การประพฤติที่ไม่เป็นมืออาชีพ (Unprofessional Conduct) ซึ่งตามที่ระบุในข้อกำหนด หมายถึง การดำเนินธุรกิจโดยไม่ได้ใบอนุญาต การช่วยบุคคลที่ไม่มีใบอนุญาตให้ทำหน้าที่เสมือนเป็นพนักงานสืบสวนสอบสวนเอกชน การปฏิบัติหน้าที่อย่างมิชอบในฐานะเป็นพนักงานสืบสวนสอบสวนเอกชน การไม่ยอมเก็บข้อมูลและตรวจสอบเกี่ยวกับลูกค้า โดยขาดข้อมูลว่าลูกค้าเป็นใคร ให้บริการไว้เมื่อใด เก็บค่าธรรมเนียมการให้บริการเท่าใด เงื่อนไขการชำระเงินอย่างไร บริการที่ให้กับลูกค้าคือบริการด้านใดและการทำสำเนาของรายงานข้อมูลการปฏิบัติงานที่จัดทำขึ้น มีการกระทำผิดทางอาญาอันเป็นเหตุให้ถูกระงับหรือเพิกถอนใบอนุญาตพนักงานสืบสวนสอบสวนเอกชนหรือบัตรประจำตัวพนักงาน มีการให้ข้อมูลเท็จเกี่ยวกับผู้บริหาร พนักงานสืบสวนสอบสวนเอกชน พนักงาน หรือที่ปรึกษาบริษัท

(3) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการควบคุมธุรกิจ และข้อบังคับหรือข้อห้ามปฏิบัติและบทลงโทษผู้ถือใบอนุญาตประกอบธุรกิจ

ข้อกำหนดเกี่ยวกับการควบคุมธุรกิจซึ่งผู้ประกอบธุรกิจต้องใช้เป็นแนวทางในการประกอบการแล้ว ในกฎหมายของแต่ละประเทศยังกำหนดข้อห้ามปฏิบัติ การกระทำผิด และการฝ่าฝืนต่าง ๆ และบทลงโทษ ซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจ อาทิ

1) ข้อห้ามประกอบธุรกิจหากไม่ได้รับใบอนุญาต พบว่า ในประเทศอังกฤษมีข้อห้ามกระทำหากปราศจากใบอนุญาต รวมถึงการฝ่าฝืนข้อบังคับอันเป็นเงื่อนไขการออกใบอนุญาต มีความผิดและต้องรับผิด โดยมีโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกินระดับ 5 หรือทั้งจำทั้งปรับ หากบุคคลฝ่าฝืนข้อกำหนดการเป็นผู้ให้บริการที่ได้รับอนุญาต มีโทษปรับไม่เกินขั้นสูงสุด และหากบุคคลกระทำการเหมือนว่าได้ขอใบอนุญาตแล้ว อีกทั้งไม่ได้กระทำกิจกรรมการให้บริการเฉพาะที่ยื่นขอใบอนุญาต ต้องถูกปรับไม่เกินขั้นสูงสุด ส่วนในประเทศอินเดียกรณีผู้ไม่มีใบอนุญาตจะมีโทษจำคุก 1 ปี เสียค่าปรับ 25,000 รูปี หรือทั้งจำทั้งปรับ และไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขการเริ่มดำเนินธุรกิจ จะถูกระวางโทษเช่นกัน นอกจากนี้ ยังกำหนดให้มีการตรวจสอบใบอนุญาตโดยผู้มีอำนาจกำกับควบคุมสามารถเข้าไปตรวจสอบที่บริษัทได้ และที่มลรัฐอริโซนา ประเทศสหรัฐอเมริกา มีข้อกำหนดบทลงโทษเกี่ยวกับการละเมิดข้อบังคับตามใบอนุญาตว่ามีความผิดตามฐานความผิด ระดับ 1 (Guilty of class 1 misdemeanor)

ในประเทศไทย มีบทลงโทษการดำเนินธุรกิจหากปราศจากใบอนุญาตประกอบธุรกิจ มีโทษจำคุก 6 เดือน ถึง 5 ปี หรือปรับ 10,000 บาท ถึง 50,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ การฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งคณะกรรมการรักษาความปลอดภัย ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งคณะกรรมการทะเบียน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ รวมทั้งการทำให้ผู้อื่นเกิดความเสียหายจากการดำเนินธุรกิจของผู้ถือใบอนุญาตประกอบธุรกิจจะถูกสั่งพักใบอนุญาต หรือมีโทษจำคุก 6 เดือน ถึง 5 ปี หรือปรับ 10,000 บาท ถึง 50,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ หากฝ่าฝืนพระราชบัญญัติ ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งคณะกรรมการรักษาความปลอดภัย ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งคณะกรรมการทะเบียน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือหากขาดคุณสมบัติการรับใบอนุญาต หรือหากเคยถูกสั่งพักใบอนุญาตและฝ่าฝืนซ้ำอีก จะถูกสั่งเพิกถอนใบอนุญาต โดยคณะกรรมการทะเบียนจะแจ้งคำสั่งลงโทษนั้น ๆ ผู้ถูกลงโทษสามารถอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวได้

2) ข้อกำหนดให้นายทะเบียนเป็นผู้ดูแลรักษาเกี่ยวกับข้อมูลการจดทะเบียนใบอนุญาตของบุคคล โดยข้อมูลที่ต้องจัดเก็บได้แก่ ชื่อ ที่อยู่ของผู้ถือใบอนุญาต ระยะเวลาที่ใบอนุญาตมีผลจนกระทั่งต้องต่ออายุใหม่ และเงื่อนไขอื่น ๆ ในใบอนุญาตข้อกำหนดลักษณะนี้พบในข้อกำหนดเกี่ยวกับการควบคุมธุรกิจของประเทศอังกฤษ เช่นกันกับมลรัฐอริโซนา ประเทศ

สหรัฐอเมริกากำหนดให้กรมการรักษาความปลอดภัยสาธารณะจัดเก็บข้อมูลการออกใบอนุญาตเป็นเวลา 5 ปี ในพื้นที่ของการประกอบธุรกิจของผู้ถือใบอนุญาต และกรณีข้อมูลการยกเลิก หรือระงับใบอนุญาต กรมฯ จะจัดเก็บข้อมูลในพื้นที่ที่ทำการยกเลิก หรือระงับใบอนุญาตนั้น

ในประเทศไทยมีข้อกำหนดนี้เช่นกันและมีข้อกำหนดเพิ่มเติมเกี่ยวกับอำนาจการตรวจสอบโดยคณะกรรมการทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีอำนาจเข้าไปในสถานประกอบการ เพื่อตรวจสอบใบอนุญาตตลอดจนเอกสารการประกอบธุรกิจ หรือเรียกให้ลูกจ้างมาให้ข้อมูล โดยจะเข้าไปในสถานประกอบการระหว่างพระอาทิตย์ขึ้นถึงพระอาทิตย์ตก ถ้าตรวจพบว่าฝ่าฝืนไม่ว่าผู้ประกอบธุรกิจหรือพนักงานให้อำนาจคณะกรรมการทะเบียนในการลงโทษผู้ฝ่าฝืน ทั้งนี้ผู้มีอำนาจเข้าไปตรวจสอบจะต้องแสดงบัตรประจำตัว

3) ข้อกำหนดให้บริษัทต้องเก็บข้อมูลการจดทะเบียนของพนักงาน และบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของบริษัท ในประเทศอินเดียต้องมีการจดบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับชื่อ ที่อยู่ ของผู้ทำหน้าที่บริหารงานภายในบริษัท ชื่อ ที่อยู่ รูปถ่าย และเงินเดือนของพนักงานของบริษัทและชื่อผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ควบคุมการทำงานของพนักงานเหล่านั้นด้วย ชื่อ ที่อยู่ของพนักงานของบริษัทรักษาความปลอดภัยอื่นที่ทางบริษัทได้จ้างมา ชื่อที่อยู่ของบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น สอดคล้องกันกับข้อกำหนดในมลรัฐควีนส์แลนด์ ประเทศออสเตรเลีย การจดบันทึกเหล่านั้น ต้องกระทำโดยบริษัทรักษาความปลอดภัย อาทิ การจดบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับชื่อ หมายเลขใบอนุญาตของพนักงานที่ให้บริการรักษาความปลอดภัยแต่ละราย พร้อมทั้งวันหมดอายุและวันเริ่มต้นการออกใบอนุญาตของพนักงานคนนั้น ๆ โดยเฉพาะการต้องจัดเก็บข้อมูลไว้ในบริษัท 7 ปี สำหรับบทลงโทษ และต้องอนุญาตให้นายทะเบียนผู้มีอำนาจได้ทำการตรวจสอบข้อมูลดังกล่าวด้วย หากฝ่าฝืน ระวางโทษสูงสุดจำคุก 20 ปี

4) ข้อกำหนดเกี่ยวกับอำนาจของบริษัทในการจ้างบุคคล สำหรับมลรัฐอริโซนา ประเทศสหรัฐอเมริกา กรณีการจ้างบุคคลที่ไม่มีใบอนุญาต/ไม่ได้จดทะเบียนให้เข้าทำงานในบริษัทหากมีความจำเป็น แต่บริษัทผู้ถือใบอนุญาตประกอบธุรกิจต้องควบคุมให้บุคคลเหล่านั้นสามารถทำหน้าที่ได้เหมาะสมเช่นเดียวกับบุคคลที่มีใบอนุญาต โดยบริษัทต้องรับผิดชอบในการกระทำของบุคคลเหล่านั้น และกำหนดให้บริษัทต้องรักษาการจดบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานเพื่อให้กรมฯ ตรวจสอบ มีการกำหนดเพิ่มเติมถึงอำนาจของกรมในการตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมที่ถูกห้ามไม่ให้กระทำ การกระทำที่เป็นการละเมิดใบอนุญาต การสอบสวนข้อร้องทุกข์และจัดเก็บข้อมูลการร้องทุกข์

ส่วนที่มลรัฐควีนส์แลนด์ ประเทศออสเตรเลีย บริษัทต้องควบคุมตรวจสอบพนักงานของบริษัท โดยบริษัทต้องมั่นใจว่าผู้ถือใบอนุญาตแบบจำกัดหน้าที่จะต้องทำงานเฉพาะตามที่ระบุในใบอนุญาตเท่านั้น อีกทั้ง ยังต้องทำงานภายใต้การควบคุมตรวจสอบอย่างเหมาะสมจาก

ทางบริษัทด้วย การที่บริษัทรักษาความปลอดภัยฝ่าฝืนไม่ยืนยัน หรือไม่ควบคุมตรวจสอบพนักงานของตนที่ถือใบอนุญาตแบบจำกัดหน้าที่ให้ทำงานเฉพาะตามที่ระบุในใบอนุญาต จะต้องมีโทษสูงสุดจำคุก 20 ปี

5) ข้อห้ามเกี่ยวกับการกระทำผิดโดยบริษัท เช่นในประเทศอินเดียซึ่งทั้งตัวบริษัทเองและผู้บริหารของบริษัท เลขานุการหรือพนักงานคนนั้น ๆ หากกระทำในนามบริษัทโดยมีการฝ่าฝืนต่อพระราชบัญญัติ จะมีความผิดและต้องรับผิด ทั้งนี้สามารถโต้แย้งการลงโทษได้

6) ข้อกำหนดให้จัดส่งรายงานแก่คณะกรรมการทะเบียน ข้อกำหนดนี้ไม่มีในต่างประเทศแต่มีในประเทศไทยที่ผู้ประกอบธุรกิจต้องการจัดส่งรายงาน นอกจากนี้หากไม่ต่ออายุใบอนุญาต มีโทษจำคุกไม่เกิน 1เดือน หรือปรับไม่เกิน 1,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และมีบทลงโทษการฝ่าฝืนไม่ติดประกาศใบอนุญาตประกอบธุรกิจในสถานที่ที่ดำเนินธุรกิจ จะต้องถูกปรับไม่เกิน 1,000 บาท

ค.วิธีดำเนินการตามกฎหมายกับผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน

การบังคับใช้กฎหมายกับผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน คณะผู้วิจัยได้ศึกษาจากการออกกฎหมาย และมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัยเอกชนของแต่ละประเทศ เช่นเดียวกับการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน โดยพิจารณาถึงการบังคับใช้กฎหมาย ด้วยการออกข้อกำหนด ข้อบังคับต่าง ๆ การควบคุมที่ใช้บังคับเป้าหมายให้กระทำการตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจดทะเบียนใบอนุญาต อายุใบอนุญาต การอุทธรณ์ใบอนุญาต ข้อห้ามปฏิบัติ การกระทำผิด ตลอดจนการฝ่าฝืนต่าง ๆ ดังนี้

(1) การจดทะเบียนใบอนุญาตของผู้ประกอบอาชีพ

1) คุณสมบัติผู้ขออนุญาตประกอบอาชีพ ในประเทศอินเดีย มีข้อห้ามไม่ให้บุคคลต่อไปนี้จดทะเบียนใบอนุญาตการประกอบอาชีพ ได้แก่ บุคคลที่เคยถูกตัดสินโดยศาลว่ามีความผิดด้วยโทษจำคุกไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับองค์กรต่าง ๆ หรือสมาคมที่ถูกสั่งปิดกิจการภายใต้กฎหมายด้วยการกระทำเกี่ยวกับการคุกคามความมั่นคงของชาติ หรือสาธารณะ หรือการที่บุคคลร่วมกระทำการอันเป็นการละเมิดต่อความมั่นคงของชาติ หรือสาธารณะถูกให้ออกจากหน่วยงานรัฐด้วยฐานความผิดประพฤติมิชอบ หรือผิดหลักศีลธรรม และมีการกำหนดคุณสมบัติที่มีความเหมาะสมในการเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย คือ ต้องผ่านการฝึกอบรมมาก่อน

ส่วนในประเทศไทย ก็มีข้อกำหนดเกี่ยวกับการออกใบอนุญาตแก่ผู้ประกอบอาชีพเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนว่าต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนด โดยเฉพาะมีการกำหนดว่าต้องมีหนังสือรับรองการผ่านการฝึกอบรมวิชารักษาความปลอดภัยตามหลักสูตรที่กำหนดในกฎกระทรวง และหากมีประวัติเคยถูกสั่งเพิกถอนใบอนุญาตในช่วงระยะเวลา 1 ปี จะไม่สามารถขอใบอนุญาตได้ ต้องผ่านการเพิกถอนมาแล้วมากกว่า 1 ปี จึงจะขอใบอนุญาตใหม่ได้

2) การระบุรายละเอียดของบริษัทที่สังกัด เช่น ในมลรัฐอริโซนา ประเทศสหรัฐอเมริกา มีข้อกำหนดเกี่ยวกับการจดทะเบียนลูกจ้าง โดยผู้สมัครขอจดทะเบียนใบอนุญาตผู้ประกอบอาชีพจะต้องระบุชื่อบริษัทที่ลูกจ้างไปสังกัด เช่นเดียวกันกับมลรัฐควีนส์แลนด์ ประเทศออสเตรเลีย

3) การเปิดโอกาสให้สาธารณชนตรวจสอบข้อมูลผู้ยื่นสมัคร ตัวอย่างเช่น ในประเทศอังกฤษ มีการเปิดโอกาสให้สาธารณชนตรวจสอบข้อมูลผู้ยื่นจดทะเบียนใบอนุญาตการประกอบอาชีพของบุคคลเช่นเดียวกันกับมลรัฐควีนส์แลนด์ ประเทศออสเตรเลีย นายทะเบียนสามารถเปิดเผยข้อมูลแก่สาธารณชนได้ตรวจสอบผู้ขอใบอนุญาตได้

4) การจดทะเบียนใบอนุญาตการประกอบอาชีพสำหรับการทำหน้าที่หนึ่งอย่างหรือมากกว่าหนึ่งอย่าง ข้อกำหนดนี้พบในมลรัฐควีนส์แลนด์ ประเทศออสเตรเลีย หากระบุหน้าที่อย่างเดียวเรียกว่า “ใบอนุญาตแบบจำกัดหน้าที่” ส่วนหากระบุมากกว่าหนึ่งอย่างจะเรียกว่า “ใบอนุญาตแบบไม่จำกัดหน้าที่”

5) การกำหนดให้สามารถอุทธรณ์ใบอนุญาตได้ในหลายประเทศ รวมถึงในประเทศไทย ผู้ยื่นสมัครขอใบอนุญาตหรือขอต่ออายุใบอนุญาตประกอบอาชีพเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนสามารถอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการรักษาความปลอดภัยได้

(2) อายุใบอนุญาต และข้อกำหนดเกี่ยวกับใบอนุญาตของผู้ประกอบอาชีพ

1) การกำหนดอายุใบอนุญาตผู้ประกอบอาชีพในแต่ละประเทศมีการกำหนดมาตรการในการควบคุมเรื่องอายุใบอนุญาตแตกต่างกันออกไป การกำหนดอายุใบอนุญาตมี 2 แบบ

- แบบบังคับอายุใบอนุญาตชัดเจน แบบนี้นิยมใช้ในหลายประเทศ รวมถึงประเทศไทยได้มีการกำหนดอายุใบอนุญาตประกอบอาชีพเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยไว้ 3 ปี

- แบบเลือกได้ โดยให้ผู้ยื่นขอใบอนุญาตเลือกว่าต้องการรับใบอนุญาตแบบใด เช่น ในกรณีมลรัฐควีนส์แลนด์ ประเทศออสเตรเลีย มีการกำหนดรูปแบบอายุใบอนุญาต แบบอายุ 1 ปี หรือ 3 ปี

2) ข้อกำหนดในใบอนุญาตเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของผู้ประกอบอาชีพ พบว่า ในประเทศอินเดียมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการห้ามเปิดเผยข้อมูลแก่บุคคลที่ไม่ได้รับอนุญาต ในมลรัฐอริโซนา ประเทศสหรัฐอเมริกา หากลูกจ้างลาออกต้องคืนบัตรประจำตัวแก่บริษัท เพื่อบริษัทจัดส่งคืนแก่กรมฯ หากลูกจ้างไม่คืนบัตร บริษัทต้องแจ้งให้กรมฯ ทราบและมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการห้ามแต่งกายลอกเลียนแบบผู้ได้รับใบอนุญาต

ส่วนในประเทศไทย หากไม่ต้องการต่ออายุใบอนุญาตเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย จะต้องส่งใบอนุญาตพร้อมเครื่องหมายคืนแก่คณะกรรมการทะเบียน และมีการระบุรายละเอียดเกี่ยวกับข้อกำหนดการปฏิบัติตน การแต่งกาย ประดับเครื่องหมายของพนักงานรักษาความปลอดภัย นอกจากนี้ ถ้าบุคคลหนึ่ง ๆ เป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยก่อนพระราชบัญญัติมีผลบังคับใช้ หากต้องการทำหน้าที่เป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย บุคคลนั้นต้องยื่นขอใบอนุญาตเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย ภายใน 90 วัน นับจากพระราชบัญญัติมีผลบังคับใช้

3) การแสดงใบอนุญาต ประเทศอินเดียมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการที่พนักงานต้องติดบัตรประจำตัวที่ออกโดยบริษัทต้นสังกัดขณะปฏิบัติหน้าที่ แตกต่างจากที่มลรัฐอริโซนา ประเทศสหรัฐอเมริกา ไม่จำเป็นต้องติดบัตรแต่ผู้ประกอบอาชีพต้องแสดงบัตรประจำตัว และต้องยินยอมให้ผู้อื่นตรวจสอบใบอนุญาต

4) การต่ออายุใบอนุญาต มีข้อกำหนดการต่ออายุการจดทะเบียนลูกจ้างจะทำไปพร้อมกับใบอนุญาตของบริษัท เช่น ในมลรัฐอริโซนา ประเทศสหรัฐอเมริกา

(3) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการควบคุมการประพฤติปฏิบัติ ข้อบังคับหรือข้อห้ามปฏิบัติและบทลงโทษผู้ถือใบอนุญาตประกอบอาชีพ

1) ข้อห้ามประกอบอาชีพโดยไม่ได้รับอนุญาต เช่น ในมลรัฐอริโซนา ประเทศสหรัฐอเมริกามีข้อบังคับตามใบอนุญาต โดยบุคคลต้องไม่กระทำหรือพยายามทำหน้าที่เป็นพนักงานสืบสวนสอบสวนเอกชน (Private Investigator) โดยปราศจากการจดทะเบียนเป็นพนักงานสืบสวนสอบสวนเอกชน และกระทำการในขอบข่ายงานของการเป็นพนักงานของบริษัทผู้ประกอบธุรกิจที่ถือใบอนุญาตประกอบธุรกิจ หากบุคคลฝ่าฝืนจะมีความผิดในระดับความผิดขั้นที่ 1 (Class 1 Misdemeanor)

ในประเทศไทยก็มีข้อห้ามเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยหากปราศจากใบอนุญาตเช่นกัน โดยมีบทลงโทษแก่ผู้ที่ไม่มีใบอนุญาตหรือผู้ถูกสั่งพักใบอนุญาตที่ยังคงทำหน้าที่เป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย หากฝ่าฝืนมีโทษจำคุกไม่เกิน 3 เดือน หรือทั้งจำทั้งปรับ เมื่อพนักงานรักษาความปลอดภัยถูกสั่งเพิกถอนใบอนุญาตจะต้องส่งใบอนุญาต พร้อมเครื่องหมายคืน

แก่คณะกรรมการทะเบียน หรือเมื่อใบอนุญาตของพนักงานรักษาความปลอดภัยหมดอายุแล้วไม่ต่ออายุใบอนุญาต หากฝ่าฝืนมีโทษปรับไม่เกิน 1,000 บาท

2) ข้อกำหนดเกี่ยวกับความเหมาะสมในการเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย เช่น ในประเทศอินเดียมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการไม่มีความเหมาะสมในการเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยตามพระราชบัญญัติ โดยจะถูกระวางโทษ และมีบทลงโทษแก่ผู้แต่งกายเลียนแบบกองทัพตำรวจ

ส่วนในมลรัฐควีนส์แลนด์ ประเทศออสเตรเลีย มีข้อกำหนดอื่น ๆ เกี่ยวกับการถือใบอนุญาตของผู้ประกอบอาชีพ ได้แก่ กฎระเบียบการสวมหมวกของพนักงานรักษาความปลอดภัย หากฝ่าฝืน มีโทษจำคุก 20 ปี และต้องติดบัตรประจำตัวกรณีถือใบอนุญาตเป็นผู้ควบคุมฝูงชน โดยเฉพาะบัตรประจำตัวนั้นมีการกำหนดเป็นมาตรฐานโดยระบุชัดเจนถึงขนาดตัวอักษร ขนาดตัวเลข สี พื้นหลัง และในประเทศไทย หากพนักงานรักษาความปลอดภัยไม่ปฏิบัติตน ไม่แต่งกายไม่ประดับเครื่องหมาย หากฝ่าฝืน มีโทษปรับไม่เกิน 1,000 บาท

3) ข้อห้ามเกี่ยวกับการกระทำผิด เช่น ในประเทศอังกฤษ มีข้อกำหนดเกี่ยวกับการรับผิดทางอาญาในการกระทำที่ฝ่าฝืนต่อพระราชบัญญัติของผู้บริหารหรือพนักงานตำแหน่งต่าง ๆ ที่กระทำการในนามบริษัทผู้ถือใบอนุญาต และในประเทศไทยมีข้อห้ามในการฝ่าฝืน ไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการรักษาความปลอดภัย คณะกรรมการทะเบียน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ โดยจะถูกสั่งภาคทัณฑ์ พักใบอนุญาต เพิกถอนใบอนุญาต หรือหากขาดคุณสมบัติการรับใบอนุญาต หรือหากเคยถูกสั่งพักใบอนุญาตและฝ่าฝืนซ้ำอีก จะถูกสั่งเพิกถอนใบอนุญาต สำหรับบริษัทต้นสังกัดของพนักงานที่ถูกสั่งเพิกถอนใบอนุญาตจะต้องส่งใบอนุญาตพร้อมเครื่องหมายคืนแก่คณะกรรมการทะเบียนด้วย เมื่อคณะกรรมการทะเบียนสั่งลงโทษจะมีการแจ้งให้ทราบ หรือติดประกาศไว้ที่สำนักงานทะเบียนที่ออกใบอนุญาต ผู้ถูกลงโทษสามารถอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการรักษาความปลอดภัย

2. สรุปการเปรียบเทียบกฎหมายและมาตรการที่เกี่ยวข้องในการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพอย่างเป็นทางการของประเทศต่าง ๆ กับประเทศไทย

ในส่วนนี้จะเป็นการสรุปเปรียบเทียบการออกกฎหมายและมาตรการของประเทศต่าง ๆ จากข้อมูลที่ได้นำเสนอไว้แล้ว เกี่ยวกับกลไกการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยที่เป็นตัวบทกฎหมาย มาตรการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและการบังคับใช้เพื่อการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพอย่างเป็นทางการ (ดูสรุปเพิ่มเติมในตารางที่ 2.1) สรุปได้ดังนี้

2.1 หน่วยงานที่มีหน้าที่กำกับดูแล /คณะกรรมการรักษาความปลอดภัย

หน่วยงานที่มีหน้าที่กำกับดูแลงานด้านการรักษาความปลอดภัยเอกชน มักจะอยู่ในรูปของคณะกรรมการ และควบคุมโดยรัฐบาล โดยคุณสมบัติของคณะกรรมการรักษาความปลอดภัย จะต้องได้รับการแต่งตั้ง มีการดำรงตำแหน่ง มีอำนาจหน้าที่ในการออกใบอนุญาตรักษาความปลอดภัย การจดทะเบียนของผู้ถือใบอนุญาต และสนับสนุนการบังคับใช้กฎหมาย นอกจากนั้นยังมีหน้าที่ในการกำกับ ควบคุม บริหารการควบคุมธุรกิจ เช่น ในมลรัฐอริโซนา ประเทศสหรัฐอเมริกา จะมีคณะกรรมการรับฟังข้อเท็จจริง (Hearing Board) แต่งตั้งโดยกรมการรักษาความปลอดภัยสาธารณะ ในประเทศอังกฤษ จะมีหน่วยงานของรัฐเรียกว่า The Secretary of State ทำหน้าที่ตั้งหน่วยงานผู้มีอำนาจกำกับควบคุมและให้คำแนะนำในการออกใบอนุญาต เป็นต้น

2.2 การประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย

ผู้ที่จะขออนุญาตเพื่อประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน จะต้องมีคุณสมบัติ คือ ต้องมีการผ่านการฝึกอบรม โดยให้มีการแนบหลักฐานผ่านการฝึกอบรม มีผู้ให้การรับรอง และจะทำการประกอบธุรกิจได้ต้องเป็นผู้ให้บริการที่ได้รับใบอนุญาตอย่างถูกต้อง นอกจากนั้นการจะประกอบธุรกิจประเภทนี้ได้ต้องมีข้อกำหนดเพิ่มเติม เช่น ในมลรัฐอริโซนา ประเทศสหรัฐอเมริกา จะให้ความสำคัญกับเรื่องสถานภาพทางการเงินของผู้ประกอบธุรกิจในการสมัครหรือต่ออายุใบอนุญาต หรือการมีประสบการณ์การทำงานด้านการสืบสวนสอบสวนเต็มเวลาอย่างน้อย 3 ปี นอกจากนั้นยังมีเงื่อนไขในการดำเนินธุรกิจ เช่น ในประเทศอินเดีย จะต้องมีตำแหน่งผู้บังคับบัญชางานรักษาความปลอดภัยเอกชนต้องมีประสบการณ์เคยรับราชการในกรมตำรวจ กองทัพ หรือหน่วยงานรัฐที่มีการพกพาอาวุธขั้นต่ำไม่น้อยกว่า 3 ปี

การกำหนดอายุและต่อใบอนุญาต จะอยู่ระหว่าง 1-5 ปี ซึ่งแต่ละประเทศจะมีระยะเวลาแตกต่างกัน การกำหนดอายุใบอนุญาตมี 2 แบบ คือ แบบบังคับอายุใบอนุญาตชัดเจน เช่น ประเทศอังกฤษ จะมีอายุ 3 ปี ประเทศอินเดีย จะมีอายุ 5 ปี เป็นต้น และแบบเลือกได้ เช่น ในมลรัฐควีนส์แลนด์ ประเทศออสเตรเลียมีการกำหนดอายุใบอนุญาต โดยมีการให้ผู้ขอใบอนุญาตประกอบธุรกิจเลือกว่าต้องการแบบอายุ 1 ปี หรือ 3 ปี ในส่วนของการต่ออายุใบอนุญาต ผู้ที่จะต่อใบอนุญาตได้ต้องเป็นบุคคลที่ไม่ประพฤติปฏิบัติอันขัดกับวินัย นอกจากนั้น ยังพบว่าในประเทศออสเตรเลียมีการให้ผู้ขอใบอนุญาตประกอบธุรกิจสามารถเลือกว่าต้องการใบอนุญาตเพื่อทำหน้าที่หนึ่งอย่างหรือมากกว่าหนึ่งอย่างได้

2.3 พนักงานรักษาความปลอดภัย

การจดทะเบียนใบอนุญาตประกอบอาชีพของพนักงานรักษาความปลอดภัย จะมีข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณสมบัติของพนักงานรักษาความปลอดภัย ที่ต้องผ่านการฝึกอบรมเป็นสำคัญ ส่วนเกณฑ์การขออนุญาตที่จะเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย จะต้องเป็นบุคคลที่ไม่กระทำผิดกฎหมาย เช่น ในประเทศอินเดีย มีข้อห้ามเกี่ยวกับการเคยถูกตัดสินโดยศาลว่ามีความผิดด้วยโทษจำคุกไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือมีความสัมพันธ์กับองค์กรที่กระทำเกี่ยวกับการคุกคามความมั่นคงของชาติ หรือสาธารณะ รวมทั้งการถูกให้ออกจากหน่วยงานรัฐด้วยฐานความผิดประพฤติมิชอบ หรือผิดหลักศีลธรรม และในประเทศอังกฤษ ต้องมีการเปิดโอกาสให้สาธารณชนตรวจสอบข้อมูลกับผู้ขอใบอนุญาตด้วย ส่วนระเบียบการปฏิบัติตนของพนักงานรักษาความปลอดภัย จะต้องมีการแต่งกาย และการประดับเครื่องหมายให้ถูกต้องตามระเบียบ เช่น ในประเทศอินเดีย มีกฎว่าห้ามเปิดเผยข้อมูลแก่บุคคลที่ไม่ได้รับอนุญาต ต้องมีการติดบัตรประจำตัวที่ออกโดยบริษัทต้นสังกัดขณะปฏิบัติหน้าที่โดยกำหนดเป็นมาตรฐาน ระบุชัดเจนถึงขนาดตัวอักษร ขนาดตัวเลข สี พื้นหลัง และเมื่อลูกจ้างลาออกจากการเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยจะต้องคืนบัตรประจำตัวแก่บริษัท ส่วนที่มลรัฐควีนสแลนด์ ประเทศออสเตรเลีย มีกฎระเบียบการปฏิบัติตามรูปแบบใบอนุญาต คือ แบบจำกัดหน้าที่และไม่จำกัดหน้าที่ ซึ่งพนักงานรักษาความปลอดภัยต้องติดบัตรประจำตัว กรณีถือใบอนุญาตเป็นผู้ควบคุมฝูงชนและปฏิบัติตามกฎระเบียบการสวมหมวกของพนักงานรักษาความปลอดภัย

2.4 การควบคุมธุรกิจรักษาความปลอดภัย

การควบคุมธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน มีข้อกำหนดที่ชัดเจนเกี่ยวกับ อาทิ การกำหนดหน้าที่ในการออกใบอนุญาตของหน่วยงานผู้มีอำนาจกำกับควบคุม การแต่งตั้งผู้มีอำนาจกำกับควบคุม เป็นต้น การบันทึกการจดทะเบียนพนักงานที่เข้ามาทำงานในบริษัท และมีการตรวจสอบใบอนุญาตผู้ที่มีอำนาจในการกำกับควบคุมสามารถเข้าไปตรวจสอบที่บริษัทได้ การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน เช่น ข้อกำหนดว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรผู้มีอำนาจหน้าที่กำกับควบคุมธุรกิจ คณะกรรมการหรือหน่วยงานที่บังคับใช้กฎหมาย ข้อกำหนดข้อบังคับต่าง ๆ เช่น พระราชบัญญัติรักษาความปลอดภัยเอกชน กฎข้อบังคับการให้บริการรักษาความปลอดภัย

2.5 สวัสดิการ กองทุนสงเคราะห์

ในมลรัฐอริโซนา ประเทศสหรัฐอเมริกามีการระบุในกฎข้อบังคับที่ว่าด้วยพนักงานสืบสวนสอบสวนเอกชน (Private Investigator) เกี่ยวกับสวัสดิการ กองทุนสงเคราะห์ ผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพว่ามีกองทุนประกันเงินทดแทน และกองทุนใบอนุญาตการรักษาความปลอดภัยสาธารณะ

2.6 บทกำหนดโทษ

การกำหนดโทษเกี่ยวกับใบอนุญาตของผู้ประกอบธุรกิจที่ดำเนินธุรกิจโดยไม่มีใบอนุญาตจะมีการปรับและการลงโทษ เช่น ในประเทศอินเดีย บทลงโทษแก่ผู้ฝ่าฝืนการบังคับใช้พระราชบัญญัติกรณีไม่มีใบอนุญาตจะมีโทษจำคุก1 ปี หรือเสียค่าปรับ หรือทั้งจำทั้งปรับ เป็นต้น และในประเทศสหรัฐอเมริกา หากมีการละเมิดข้อบังคับตามใบอนุญาต เช่น การจ้างบุคคลที่ไม่มีใบอนุญาต จะมีความผิดตามฐานความผิด ระดับที่ 1 เป็นต้น ส่วนการกำหนดโทษของผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย จะมีการลงโทษเมื่อพนักงานรักษาความปลอดภัยกระทำความผิด ในเรื่องความไม่เหมาะสมในการเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ไม่เหมาะสม การไม่ได้จดทะเบียนพนักงานของบริษัทที่ถือใบอนุญาตประกอบธุรกิจ การกระทำที่ฝ่าฝืนข้อห้ามต่าง ๆ ตามที่ถือใบอนุญาต และการแต่งกายเลียนแบบกองทัพ ตำรวจ

ตารางที่ 2.1

ตารางเปรียบเทียบกฎหมายและมาตรการที่เกี่ยวข้องในการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยประเทศไทยกับต่างประเทศ

ประเด็นเปรียบเทียบ	กลไกการกำกับดูแลการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย				
	THAILAND	**UK**	**INDIA**	**ARIZONA**	**QUEENSLAND**
การออกกฎหมายและมาตรการที่เกี่ยวข้อง	ร่าง พ.ร.บ. การรักษาความปลอดภัย พ.ศ.	พ.ร.บ. รักษาความปลอดภัยเอกชน ค.ศ. 2001	พ.ร.บ. รักษาความปลอดภัยเอกชน ค.ศ. 2003	กฎข้อบังคับพนักงานสืบสวนสอบสวนเอกชน	กฎข้อบังคับการให้บริการรักษาความปลอดภัยเอกชน ค.ศ. 2008
หมวด 1 คณะกรรมการรักษาความปลอดภัย					
• การตั้งคณะกรรมการ	คณะกรรมการรักษาความปลอดภัยเอกชน	หน่วยงานผู้มีอำนาจกำกับควบคุมโดย The Secretary of State	แต่งตั้งผู้มีอำนาจกำกับควบคุมโดยรัฐบาลกลาง	กรมการรักษาความปลอดภัยสาธารณะมีอำนาจกำกับควบคุม	นายทะเบียนผู้มีอำนาจ กำกับควบคุม
• คณะกรรมการ/หน่วยงานสนับสนุน	- คณะกรรมการทะเบียน	The Secretary of State		คณะกรรมการรับฟังข้อเท็จจริง (Hearing Board)	
• อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ	- ควบคุมกำกับดูแลธุรกิจ - จัดสรรเงินสวัสดิการ	-ออกใบอนุญาต -รักษาการจดทะเบียนของผู้ถือใบอนุญาต	กำกับควบคุมธุรกิจ	กำกับ ควบคุมบริหาร	กำกับควบคุมธุรกิจ
• คณะอนุกรรมการ	- คณะอนุกรรมการเฉพาะเรื่อง				
หมวด 2 การประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย					
• คุณสมบัติผู้ขออนุญาตประกอบธุรกิจ	ต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนดใน พ.ร.บ.	- ให้สาธารณชนตรวจสอบคุณสมบัติ	-แนบหลักฐานผ่านการฝึกอบรม -ผู้บังคับบัญชางานรักษาความปลอดภัยต้องเคยรับราชการในกรมตำรวจ/กองทัพ	- มีประสบการณ์ทำงานสืบสวนเต็มเวลา3ปีขึ้นไป - มีผู้รับรอง - แสดงสถานภาพการเงิน	- ผ่านการฝึกอบรม - มีผู้รับรอง

ประเด็นเปรียบเทียบ	กลไกการกำกับดูแลการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย				
	THAILAND	**UK**	**INDIA**	**ARIZONA**	**QUEENSLAND**
• คุณสมบัติผู้ขออนุญาตประกอบธุรกิจ (ต่อ)			- ไม่ออกให้ผู้ที่ไม่ได้จดทะเบียนในประเทศหรือผู้ถือหุ้นใหญ่ไม่ใช่พลเมืองประเทศ		
• อำนาจหน้าที่ของผู้ประกอบธุรกิจ	- ให้ปฏิบัติตามมาตรฐานการประกอบธุรกิจ - ส่งรายงานประจำปีต่อคณะกรรมการทะเบียน	- กำหนดสิทธิในการใช้ถานภาพที่ได้รับอนุญาต - กำหนดอำนาจการตรวจสอบพื้นที่ และการเข้าถึงข้อมูล	- ต้องฝึกอบรมและการนิเทศงานพนัก งานภายใน 1 ปี หลังใบอนุญาตมีผล	ให้ปฏิบัติตามข้อกำหนดอย่างเป็นมืออาชีพ	ตามรูปแบบใบอนุญาต - จำกัดหน้าที่ - ไม่จำกัดหน้าที่มีเงื่อนไขฝึกอบรมกำหนดไว้
• อายุใบอนุญาตและการต่อใบอนุญาต	- 4 ปี - ยื่นขอต่อภายใน 180 วันวันที่ พ.ร.บ.บังคับใช้	- 3 ปี	- 5 ปี - ใบอนุญาตแบบทำงานจังหวัดเดียว / 5 จังหวัด/ทั่วประเทศ)	- 2 ปี - ต่ออายุการจดทะเบียนลูกจ้างพร้อมกับใบอนุญาตบริษัท	- เลือก 1ปี / 3 ปี - เลือกใบอนุญาตทำหน้าที่เดียวหรือมากกว่า
หมวด 3 พนักงานรักษาความปลอดภัย					
• คุณสมบัติ/ เกณฑ์ของพนักงาน	- ต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนด - หนังสือรับรองผ่านการฝึกอบรม - ยื่นขอใบอนุญาตภายใน 90 วันที่ พ.ร.บ.บังคับใช้	- ให้สาธารณชนตรวจสอบข้อมูลผู้ยื่นสมัคร	- ไม่เป็นบุคคลที่เคยกระทำความผิดตามข้อกำหนด - ผ่านการฝึกอบรมมาก่อน	- ต้องระบุชื่อบริษัทที่ไปสังกัด	- ต้องระบุชื่อบริษัทที่ไปสังกัด - เปิดเผยข้อมูลแก่สาธารณชนให้ตรวจสอบ
• ระเบียบการปฏิบัติตน	- ปฏิบัติตน แต่งกายตามข้อกำหนด		- ห้ามเปิดเผยข้อมูลแก่บุคคลที่ไม่ได้รับอนุญาต	- ลาออกต้องคืนบัตรประจำตัวแก่บริษัท - ห้ามแต่งกายลอกเลียน แบบผู้ได้รับใบอนุญาต	ตามรูปแบบใบอนุญาต - จำกัดหน้าที่ - ไม่จำกัดหน้าที่

ประเด็นเปรียบเทียบ	กลไกการกำกับดูแลประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย				
	THAILAND	**UK**	**INDIA**	**ARIZONA**	**QUEENSLAND**
• เครื่องหมายแสดงการเป็นพนักงาน	- ติดเครื่องหมายของพนักงานรักษาความปลอดภัยตามข้อกำหนด		- ติดบัตรประจำตัวที่ออกโดยบริษัทต้นสังกัดขณะปฏิบัติหน้าที่	- แสดงบัตรประจำตัว - ยินยอมให้ผู้อื่นตรวจสอบใบอนุญาต	- ต้องติดบัตรประจำตัวกรณีถือใบอนุญาตเป็นผู้ควบคุมฝูงชน - กฎระเบียบการสวมหมวก
• การลงโทษ	- ไม่มีใบอนุญาตโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือนหรือปรับไม่เกิน 1,000 บ. หรือทั้งจำทั้งปรับ - ใช้ใบอนุญาตหมดอายุ โทษปรับไม่เกิน 1,000 บ. - ขาดคุณสมบัติหรือเคยถูกสั่งพักใบ อนุญาตแล้วยังทำผิดซ้ำโทษปรับไม่เกิน1,000 บาท	- บทลงโทษตามกฎหมายอาญาในการกระทำที่ฝ่าฝืนต่อ พ.ร.บ.	- กำหนดความเหมาะสมในการเป็นเจ้าหน้าที่ - บทลงโทษแก่ผู้แต่งกายเลียนแบบกองทัพ ตำรวจ	- ห้ามทำหน้าที่โดยปราศจากการจดทะเบียนหากฝ่าฝืนจะมีความผิดในขั้นที่ 1	- กฎระเบียบการสวมหมวกฝ่าฝืนข้อกำหนดมีโทษจำคุก 20 ปี
หมวด 4 การควบคุมธุรกิจรักษาความปลอดภัย					
• การควบคุม/กำกับดูแลธุรกิจ	- ห้ามประกอบธุรกิจหากไม่ได้รับใบอนุญาต	- ห้ามประกอบธุรกิจหากไม่ได้รับใบอนุญาต	- ห้ามประกอบธุรกิจหากไม่ได้รับใบอนุญาต	- ทำตามข้อกำหนดควบคุมธุรกิจ	- ทำตามข้อกำหนดควบคุมธุรกิจ
• องค์กรควบคุม/กำกับดูแลธุรกิจ	- คณะกรรมการทะเบียนตรวจสอบ - กำกับโดยสำนักงานทะเบียนธุรกิจรักษาความปลอดภัยรายจังหวัด	- นายทะเบียนเป็นผู้ดูแลข้อมูลการจดทะเบียนใบอนุญาต	- บริษัทเก็บข้อมูลการจดทะเบียนของพนักงาน - ตรวจสอบโดยผู้มีอำนาจควบคุมสามารถเข้าไปตรวจสอบที่บริษัท	- กรมจัดเก็บข้อมูลใบอนุญาตเป็น 5 ปี	- บริษัทต้องรักษาข้อมูลการจดทะเบียนของพนักงานจัดเก็บข้อมูลไว้ในบริษัท 7 ปี

ประเด็นเปรียบเทียบ	กลไกการกำกับดูแลการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย				
	THAILAND	**UK**	**INDIA**	**ARIZONA**	**QUEENSLAND**
หมวด 5 สวัสดิการ กองทุนสงเคราะห์					
• กองทุนสวัสดิการ	- กองทุนสวัสดิการผู้ประกอบการรักษาความปลอดภัยและผู้มีวิชาชีพรักษาความปลอดภัย			- กองทุนประกันเงินทดแทน - กองทุนใบอนุญาตการรักษาความปลอดภัยสาธารณะ	
หมวด 6 บทกำหนดโทษธุรกิจรักษาความปลอดภัย					
• ใบอนุญาตประกอบธุรกิจ	- ไม่มีใบอนุญาตประกอบธุรกิจ โทษจำคุก 6 เดือนถึง 5 ปีหรือปรับ 10,000-50,000 บ. หรือทั้งจำทั้งปรับ	- ไม่มีใบอนุญาตและฝ่าฝืนข้อบังคับ มีโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกินระดับ 5 หรือทั้งจำทั้งปรับ	- ผู้ไม่มีใบอนุญาตจะถูกระวางโทษจำคุก 1 ปี เสียค่าปรับ 25,000 รูปี หรือทั้งจำทั้งปรับ	- การละเมิดข้อบังคับตามใบอนุญาตมีความผิดตามฐานความผิดระดับที่ 1	-ไม่ควบคุมพนักงานของตนที่ถือใบอนุญาตแบบจำกัดหน้าที่มีโทษสูงสุดจำคุก 20 ปี
• การฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตาม พ.ร.บ.	- ไม่ติดใบอนุญาตในสถานที่ที่ดำเนินธุรกิจ โทษปรับไม่เกิน 1,000 บาท - ทำให้ผู้อื่นเกิดความเสียหายจากการทำธุรกิจสั่งพักใบ อนุญาต หรือมีโทษจำคุก 6 เดือน-5 ปีหรือปรับ10,000-50,000 บ.หรือทั้งจำทั้งปรับ	- การรับผิดทางอาญาในการกระทำที่ฝ่าฝืนต่อ พ.ร.บ. ของผู้บริหาร	- ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขการเริ่มดำเนินธุรกิจ จะถูกระวางโทษ - การกระทำผิดโดยบริษัทฝ่าฝืน พ.ร.บ. มีความผิดทั้งนี้โต้แย้งการลงโทษได้		- ฝ่าฝืนการจัดเก็บข้อมูลไว้ในบริษัทมีโทษสูงสุดจำคุก 20 ปี - ฝ่าฝืนนายทะเบียนผู้มีอำนาจเข้ามาตรวจสอบข้อมูลโทษสูงสุดจำคุก 20 ปี

3. สรุปแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานงานรักษาความปลอดภัยเอกชน

แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน ทำได้โดยผ่านกลไกการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพอย่างไม่เป็นทางการ ได้แก่ การจัดประกวดคุณภาพของผู้ประกอบธุรกิจ เพื่อให้แต่ละบริษัทแข่งขันกันปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานในการดำเนินงาน การกำกับดูแลการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพโดยสมาคมหรือองค์การธุรกิจ ส่งผลให้เกิดกลไกการกำกับควบคุมตนเองขององค์กรธุรกิจ การกำกับดูแลการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพโดยผู้ใช้บริการ ซึ่งเป็นไปตามกลไกทางการตลาด

ส่วนกลไกการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพอย่างเป็นทางการ ก็คือกลไกทางกฎหมาย มีในหลายประเทศแล้ว แต่ในประเทศไทยยังเป็นเพียงร่างพระราชบัญญัติการรักษาความปลอดภัยเอกชน ซึ่งอยู่ระหว่างการพิจารณาของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ในแต่ละประเทศรัฐบาลจะมีการแต่งตั้งผู้มีอำนาจหน้าที่กำกับควบคุมคณะกรรมการหรือหน่วยงานที่สนับสนุนการบังคับใช้กฎหมายกับธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนและผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย ประเด็นสำคัญที่ควรพิจารณาขณะดำเนินการสร้างกลไกการกำกับควบคุมด้วย เพื่อเป็นการสร้างมาตรฐานการให้บริการ คือ ต้องมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับคุณสมบัติที่จำเป็นของผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพในการเข้าสู่อุตสาหกรรม ตลอดจนกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานด้วย โดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ สร้างความมั่นใจว่าทั้งผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพมีความเหมาะสมทั้งในคุณสมบัติที่ปราศจากการเกี่ยวข้องกับการกระทำในสิ่งที่ผิดกฎหมาย ต้องมีศักยภาพในการทำงาน และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมตามหลักธรรมาภิบาล เนื่องจากผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนสามารถกระทำหน้าที่ได้หลายอย่างที่พลเรือนทั่วไปกระทำไม่ได้ เช่น การได้รับอนุญาตให้เข้าถึงข้อมูลบางอย่างได้ การสามารถใช้กำลัง อำนาจและกระทำการต่าง ๆ ได้อย่างคล้ายคลึงกับตำรวจของรัฐ จึงต้องไม่ใช้กำลังโดยกระทำเกินกว่าเหตุ

ทั้งกลไกที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นแนวทางที่มุ่งสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานของธุรกิจรักษาความปลอดภัยทั้งระบบ หากกระทำได้อย่างบรรลุผลสำเร็จแล้วจะส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยของพลเรือนและการป้องกันอาชญากรรมในระดับประเทศ อย่างไรก็ตาม กลไกทั้งสองแนวทางหลักอาจไม่เพียงพอ จำเป็นต้องมีกลไกการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม ดังจะกล่าวถึงในส่วนต่อไป

ส่วนที่ 3
กลไกการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพ พนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนด้านอื่น ๆ โดยภาครัฐ

กลไกการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนที่กล่าวถึงแล้วในส่วนที่ 2 ได้แก่ การประกวดคุณภาพของผู้ประกอบธุรกิจ การกำกับดูแลโดยสมาคม/องค์การ และผู้ใช้บริการซึ่งเป็นกลไกที่ไม่เป็นทางการ และกลไกที่เป็นทางการอย่างตัวบทกฎหมาย ในส่วนนี้จะขอกล่าวเพิ่มเติมถึงกลไกการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนด้านอื่น ๆ โดยภาครัฐใน 3 กลไก ได้แก่

1. กลไกการตรวจสอบด้านมาตรฐานการฝึกอบรม
2. กลไกการตรวจสอบเฉพาะด้านโดยคณะกรรมการชุดเฉพาะกิจพิเศษ
3. กลไกการตรวจสอบด้านสิทธิของพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน

1. กลไกการตรวจสอบด้านมาตรฐานการฝึกอบรม

การดำเนินงานของบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชน ในส่วนของการคัดเลือกและฝึกอบรมพนักงานในตำแหน่งพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนนับว่ามีความสำคัญ ในประเทศสหรัฐอเมริกา มีคณะกรรมการ ASIS International ได้จัดทำคู่มือการคัดเลือกและฝึกอบรมพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน โดยคู่มือได้ให้ข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติเกี่ยวกับตัวบทกฎหมายการคัดเลือกและเกณฑ์ในการคัดเลือกพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนเข้าทำงาน การฝึกอบรมพนักงานในตำแหน่งพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน (ASIS International, 2004) อาจกล่าวได้ว่าคู่มือดังกล่าวสามารถเป็นกลไกการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพด้านอื่น ๆ โดยภาครัฐที่มุ่งสร้างมาตรฐานอันเกี่ยวกับตัวพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนตั้งแต่การรับเข้าทำงาน การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน ตลอดจนการฝึกอบรมหลังจากเข้าทำงานแล้ว

อีกตัวอย่างหนึ่งของกลไกด้านนี้ปรากฏให้เห็นในประเทศแอฟริกาใต้ เป็นความพยายามของรัฐบาลแอฟริกาใต้ที่มุ่งทำให้ธุรกิจการรักษาความปลอดภัยเอกชนเป็นธุรกิจที่มีความเป็นมืออาชีพ การฝึกอบรมพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน จึงเป็นประเด็นที่มีความสำคัญ อย่างไรก็ตาม การฝึกอบรมพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศแอฟริกาใต้ ยังเป็นประเด็นถกเถียงกันอยู่ในแง่ของความพยายามที่จะสร้างมาตรฐานการฝึกอบรมที่ยกระดับและปรับปรุงการฝึกอบรม

ความมีมาตรฐานต่ำในการฝึกอบรม รวมถึงการบรรจุเจ้าหน้ารักษาความปลอดภัยเอกชนที่มีคุณภาพต่ำส่งผลกระทบต่อความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งความน่าเชื่อถือของธุรกิจรักษาความปลอดภัยด้วย พนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนเป็นแนวหน้าในการติดต่อกับสาธารณชน และหากไม่มีการฝึกอบรมอย่างเหมาะสม อาจจะใช้กำลังผิดและอาจมีความเป็นไปได้ว่าจะกระทำการอันละเมิดสิทธิมนุษยชน พนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนจะต้องทำรายงานแก่นายจ้าง บริษัทผู้ว่าจ้างเกี่ยวกับการคลี่คลายสถานการณ์การบุกรุก และต้องแน่ใจว่าการกระทำของพวกเขาไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น หากไม่ได้รับการฝึกอบรมและการศึกษาที่เหมาะสมในแง่ของกฎหมายและสิทธิของประชาชนแล้ว มีแนวโน้มว่าพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนจะใช้กำลังอันเป็นการละเมิดต่อสิทธิของผู้อื่น (Berg, 2007, p. 23) (ดูรายละเอียด ภาคผนวก ข)

2. กลไกการตรวจสอบเฉพาะด้านโดยคณะกรรมการชุดเฉพาะกิจพิเศษ

กลไกการตรวจสอบโดยคณะกรรมการชุดเฉพาะกิจพิเศษ เมื่อเกิดเหตุการณ์เฉพาะหน้าหนึ่ง ๆ ที่ต้องการแสวงหาทางออกที่เหมาะสม จึงมีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการสืบสวนสอบสวนเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างเฉพาะเจาะจง หรือประเด็นที่เกี่ยวข้องตามที่รัฐบาลกำหนด ในประเทศแอฟริกาใต้จึงจัดตั้งคณะกรรมการที่เรียกว่า คณะกรรมการชุดเฉพาะกิจพิเศษ (Special Commissions) อันประกอบด้วยบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ และมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการติดตามตรวจสอบ การบรรจุแต่งตั้งผู้ชำนาญการในคณะกรรมการชุดนี้ เพื่อทำหน้าที่สร้างเครื่องมือหรือกลไกในการตรวจสอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างคณะกรรมการชุดเฉพาะกิจพิเศษชุดหนึ่ง คือ คณะกรรมการชุดเฉพาะกิจพิเศษด้านการประสานความร่วมมือในการค้นหาข้อเท็จจริง ซึ่งจะทำการตรวจสอบเกี่ยวกับการฝึกอบรมพนักงานใหม่ และพบว่าการให้การฝึกอบรมที่จำกัดแก่พนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน ทำให้พวกเขาไม่สามารถมองเห็นผลลัพธ์ที่ตามมาจากการปฏิบัติหน้าที่ ดังที่ได้ปรากฏในการสืบสวนสอบสวนกรณีเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นที่สถานีรถไฟทีมบิสา ประเทศแอฟริกาใต้ เมื่อช่วงกลางปี ค.ศ. 1996 ที่พบว่าพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนใช้ไม้ที่ใช้ต้อนฝูงวัวควาย ในการป้องกันประชาชนที่ไม่มีตั๋วรถไฟเข้าในชานชลานี้ ทำให้เกิดการแตกตื่นของฝูงชนหมู่มาก ส่งผลให้มีผู้เสียชีวิต 16 ราย และบาดเจ็บเป็นจำนวนมาก (Joint Commission of Inquiry into the Background, Circumstances and Actions Resulting in the Death and Injury of Rail Commuters at Tembisa Station, July 31,1996 quoted in Berg,2007, p. 24) คณะกรรมการชุดเฉพาะกิจพิเศษนี้ แม้มีความแตกต่างด้านการทำงานหรือข้อกำหนดการแต่งตั้ง แต่ก็ทำให้เกิดพัฒนาการด้านการตรวจสอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (Berg, 2007, p. 24)

3. กลไกการตรวจสอบด้านสิทธิของพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน

กลไกการตรวจสอบด้านสิทธิของพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน (Rights of the Security Employee) เป็นอีกกลไกหนึ่งที่ปรากฏให้เห็นในประเทศแอฟริกาใต้ ได้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับการปฏิบัติที่ไม่ดีของนายจ้างต่อพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน ในเรื่องเวลาการทำงานที่ยาวนาน รายได้ต่ำ และงานไม่มั่นคง โดยที่สิทธิของพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน และการปฏิบัติต่อพวกเขามีส่วนเชื่อมโยงโดยตรงกับระดับของความรับผิดชอบที่ได้คาดหวังจากอุตสาหกรรมทั้งระบบ กล่าวคือ การปฏิบัติต่อลูกจ้างของนายจ้างอาจมีส่วนผลักดันให้พนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนมีความภักดี หรือเข้าไปร่วมกิจกรรมในเชิงอาชญากรรม หากตนเองจะได้รับผลประโยชน์ อย่างไรก็ตาม ในผลการสำรวจในช่วงที่ผ่านมาเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานในตลาดแรงงานในประเทศแอฟริกาใต้ พบว่า พนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนยังคงได้รับการปฏิบัติที่ด้อยกว่าเงื่อนไขสภาพการจ้างงานโดยทั่วไปในแง่ของค่าจ้างหรือผลตอบแทน (Berg, 2007, p. 23) การปฏิบัติของบริษัทผู้เป็นนายจ้างที่มีต่อพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องพิจาณาด้วย รัฐบาลแอฟริกาใต้จึงมีความพยายามออกกฎข้อบังคับแรงงานในหมวดที่ว่าด้วยสิทธิของแรงงาน การกำหนดชั่วโมงทำงานและค่าจ้าง การทำงานล่วงเวลา เวลาพักเที่ยงและหยุดพักระหว่างงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนโดยเฉพาะ

4. สรุปกลไกการกำกับดูแลและส่งเสริมด้านอื่น ๆ

การออกกฎหมายนับเป็นกลไกอย่างเป็นทางการที่สำคัญเพื่อให้มีแนวทางการประพฤติปฏิบัติและควบคุมทั้งระดับปัจเจกบุคคลและองค์การธุรกิจการรักษาความปลอดภัยเอกชน นอกเหนือจากนี้ยังมีแนวทางตามกลไกการกำกับควบคุมที่ไม่เป็นทางการที่ควรนำมาพิจารณาด้วย อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการที่ธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนพัฒนาและเติบโตขึ้นมาจนถึงจุดที่มีจำนวนผู้ประกอบธุรกิจและพนักงานผู้ประกอบอาชีพเป็นจำนวนมาก อีกทั้งขอบข่ายการให้บริการเกี่ยวกับงานรักษาความปลอดภัยขยายตัวมากขึ้น รัฐบาลจึงมีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการสร้างกลไกการกำกับควบคุมอื่น ๆ เพิ่มเติม ได้แก่ กลไกการตรวจสอบด้านมาตรฐานการฝึกอบรม กลไกการตรวจสอบเฉพาะด้านโดยคณะกรรมการชุดเฉพาะกิจพิเศษ และกลไกการตรวจสอบด้านสิทธิของพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน ทั้งนี้จะต้องพิจารณาปัญหาอุปสรรคในปัจจุบันที่จะกล่าวในส่วนต่อไปร่วมด้วย เพื่อหามาตรการหรือกลไกมาช่วยพัฒนาให้การประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนเป็นไปอย่างมีมาตรฐาน และเกิดประสิทธิผลในการรักษาความปลอดภัยสูงสุด

ส่วนที่ 4
ปัญหาอุปสรรคการประกอบอาชีพด้านการรักษาความปลอดภัยเอกชนของประเทศไทยในปัจจุบัน

ในการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย ประกอบด้วยผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder) อยู่ด้วยกันอย่างน้อย 4 ฝ่าย ได้แก่ ผู้ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย ผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย ผู้ว่าจ้างหรือผู้ใช้บริการรวมไปถึงสังคมและภาครัฐด้วย ดังนั้นปัญหาและอุปสรรคที่จะกล่าวถึงจึงแบ่งออกเป็นปัญหาอุปสรรคของแต่ละฝ่าย ดังนี้

1. ปัญหาของผู้ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย

ในการดำเนินธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน ผู้ประกอบธุรกิจฯ ได้เผชิญกับปัญหาอุปสรรคต่อการประกอบธุรกิจ (ชูเกียรติ ตังคโนภาส, 2539) ดังนี้

1.1) ปัญหาการแข่งขันแย่งลูกค้าโดยไม่มีการควบคุม การที่งานรักษาความปลอดภัยเอกชนได้รับความนิยม จึงมีผู้ประกอบธุรกิจเป็นจำนวนมากทั้งบริษัทจำกัด ห้างหุ้นส่วนจำกัด และห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล ทั้งที่จดทะเบียนและมิได้จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย มีทั้งผู้ประกอบธุรกิจที่เป็นบุคคลธรรมดาในรูปแบบของห้างหุ้นส่วนสามัญและเจ้าของกิจการโดยบุคคลคนเดียว ทำให้มีการแข่งขันกันสูง มีการตัดราคาโดยไม่คำนึงถึงคุณภาพของงานและประสิทธิภาพของพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน ทำให้งานรักษาความปลอดภัยไม่มีประสิทธิภาพและมาตรฐานที่ดีพอ

1.2) ปัญหาขาดอัตรากำลังพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน เนื่องจากการความต้องการของการใช้บริการรักษาความปลอดภัยเอกชนมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น บริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชน จึงประสบปัญหาขาดอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก บุคลากรที่เข้าสู่ตลาดแรงงานด้านการรักษาความปลอดภัยมีจำนวนน้อย ประกอบกับการที่พนักงานรักษาความปลอดภัยส่วนมากชอบทำงานสบาย มีอิสระ ไม่ยึดถือกฎระเบียบ และไม่อดทน จึงทำงานอยู่ได้ไม่นาน มีการเปลี่ยนงานบ่อยที่นับเป็นการเพิ่มความขาดแคลนกำลังคนภายในธุรกิจนี้ด้วย

1.3) ปัญหาในการตรวจสอบคุณสมบัติของพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน จากการที่บริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนประสบปัญหาการขาดอัตรากำลัง จึงไม่สามารถรอคอยผลการตรวจสอบคุณสมบัติของพนักงานรักษาความปลอดภัยได้ กล่าวคือ ไม่สามารถรอผลจากขั้นตอนที่ต้องดำเนินการพิมพ์ลายนิ้วมือของพนักงานรักษาความปลอดภัยทุกคนในสังกัดตนเองส่งไปยังกองทะเบียนประวัติอาชญากร กรมตำรวจ เพื่อทำการตรวจสอบว่า พนักงานรักษาความปลอดภัยที่ตนเอง

จะบรรจุเข้าทำงานเคยต้องโทษจำคุกมาก่อนหรือไม่ โดยที่การดำเนินการนี้ของทางราชการต้องใช้ระยะเวลานาน บริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนจึงแก้ปัญหาด้วยการรับพนักงานรักษาความปลอดภัยบรรจุเข้าทำงานก่อนแล้วทำการตรวจสอบคุณสมบัติในภายหลัง และเมื่อข้อเท็จจริงปรากฏในภายหลังว่าพนักงานรักษาความปลอดภัยคนใดเคยต้องโทษจำคุกมาก่อนและมิใช่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษแล้ว บริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนจะให้พนักงานรักษาความปลอดภัยในสังกัดของตนเองออกจากงานทันที

1.4) ปัญหาการหยุดงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน ตามสัญญารักษาความปลอดภัย บริษัทจะต้องจัดหาพนักงานรักษาความปลอดภัยมาปฏิบัติงานในสถานที่ของผู้ว่าจ้างตามจำนวนที่กำหนด หากพนักงานรักษาความปลอดภัยคนใดหยุดงาน บริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนมีหน้าที่จัดหาพนักงานรักษาความปลอดภัยคนอื่นไปปฏิบัติงานแทน ส่วนมากบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนมักออกกฎระเบียบเกี่ยวกับการลาหยุด โดยอนุญาตให้พนักงานรักษาความปลอดภัยสามารถลาหยุดล่วงหน้าอย่างน้อย 2 วัน และต้องได้รับอนุญาตก่อน แต่ในทางปฏิบัติพนักงานรักษาความปลอดภัยมักมีการหยุดงานโดยไม่ได้ลาและไม่ได้รับอนุญาตจากบริษัท บริษัทจึงไม่ได้จัดหาพนักงานรักษาความปลอดภัยคนอื่นไปปฏิบัติงานแทน ทำให้จุดที่ต้องมีการรักษาความปลอดภัยไม่มีผู้ดูแลหรือมีอยู่เป็นจำนวนน้อยกว่าที่กำหนด พนักงานรักษาความปลอดภัยที่เหลืออยู่ไม่สามารถดูแลรักษาความปลอดภัยได้อย่างทั่วถึง อาจเป็นสาเหตุให้ผู้ว่าจ้างไม่เชื่อถือ และอาจเลิกใช้บริการบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนแห่งนั้นในที่สุด

1.5) ปัญหาการขาดความพร้อมในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน บริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนขนาดเล็กที่มีเงินทุนน้อย มักขาดความพร้อมในด้านบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการฝึกอบรมพนักงานรักษาความปลอดภัยทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ขาดเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม และที่สำคัญ คือไม่มีสถานที่ในการฝึกอบรม จึงทำให้พนักงานรักษาความปลอดภัยไม่มีความรู้ความสามารถพอ อีกทั้งพนักงานรักษาความปลอดภัยส่วนมากยังขาดความรับผิดชอบและไม่มีระเบียบวินัย พนักงานรักษาความปลอดภัยที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมมาก่อนมักจะฝ่าฝืนระเบียบและก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ว่าจ้างมากกว่าพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ได้รับการฝึกอบรม

1.6) ปัญหาการทำสัญญากับลูกค้าที่เป็นส่วนราชการ ในการทำสัญญากับลูกค้าโดยทั่วไปบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนจะใช้วิธีการทำหนังสือเสนอราคา แนบไปพร้อมกับรายละเอียดและระเบียบการรักษาความปลอดภัย เพื่อให้ผู้ว่าจ้างได้พิจารณาคัดเลือกบริษัทที่เห็นว่าดีที่สุด สำหรับผู้ว่าจ้างที่เป็นส่วนราชการ บริษัทรักษาความปลอดภัยไม่สามารถดำเนินการดังกล่าวได้ อีกทั้งในการทำสัญญาต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ และมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ซับซ้อน ต้องมีหนังสือค้ำประกันของธนาคารเป็นหลักประกัน ซึ่งบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชน

มองว่าเป็นความยุ่งยาก นอกจากนี้ ส่วนราชการมักจะยึดถือกฎระเบียบและข้อสัญญาเคร่งครัดกว่าผู้ว่าจ้างที่เป็นเอกชน เมื่อบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนไม่ปฏิบัติตามสัญญาก็เกรงว่าจะถูกทางส่วนราชการปรับเรียกค่าเสียหาย หากคู่สัญญา คือ ผู้ว่าจ้างที่เป็นเอกชน เมื่อมีความเสียหายหรือการผิดสัญญาเกิดขึ้น บริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนจะใช้วิธีการเจรจาผ่อนปรนหรือชี้แจงเหตุผล

2. ปัญหาของผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย

ปัญหาที่เกิดขึ้นกับพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน สามารถจำแนกรายละเอียดได้ (ชูเกียรติ ตังคโนภาส, 2539) ดังนี้

2.1) ปัญหาเรื่องได้รับค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม ถูกหักค่าจ้างและการจ่ายค่าจ้างไม่ตรงตามกำหนด การได้รับค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรมเกิดขึ้นโดยพนักงานรักษาความปลอดภัยได้รับค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด และไม่ได้รับสิทธิต่าง ๆ ตามความคุ้มครองภายใต้กฎหมายแรงงาน การถูกหักค่าจ้างมักมีสาเหตุมาจาก

- กรณีที่พนักงานรักษาความปลอดภัยฝ่าฝืนกฎระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน เช่น มาเข้าเวรไม่ตรงตามกำหนดเวลา หรือออกเวรก่อนกำหนด แต่งเครื่องแบบไม่ถูกต้องตามระเบียบ ดื่มสุรา เล่นการพนัน หรือหลับในขณะปฏิบัติหน้าที่ จงใจไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้ว่าจ้าง ละทิ้งจุดในที่ที่ตนรับผิดชอบโดยไม่มีพนักงานรักษาความปลอดภัยคนอื่นดูแลแทน และแสดงกิริยาหรือใช้วาจาที่ไม่สุภาพต่อลูกค้า

- กรณีที่พนักงานรักษาความปลอดภัยเจ็บป่วยกะทันหัน ซึ่งไม่สามารถลาหรือแจ้งให้บริษัทรักษาความปลอดภัยทราบล่วงหน้าก่อนได้ ตามระเบียบของบริษัท หากไม่มีใบรับรองแพทย์มาแสดง บริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนจะถือว่าเป็นการขาดงาน ต้องถูกตัดค่าจ้างวันละ 1 ถึง 3 เท่าของค่าจ้าง

- กรณีของการจ่ายค่าจ้างไม่ตรงตามกำหนด บริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนมักจะอ้างว่ายังเก็บเช็คจากลูกค้าไม่ได้ จึงจ่ายเงินแก่พนักงานรักษาความปลอดภัยไม่ตรงตามกำหนด พบปัญหานี้กับบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนขนาดเล็กหรือที่เป็นเจ้าของกิจการโดยบุคคลคนเดียว

2.2) ปัญหาการไม่ได้รับสวัสดิการในการทำงานอย่างเหมาะสม พนักงานรักษาความปลอดภัยบางรายไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่เรื่องสวัสดิการต่าง ๆ เช่น เครื่องแบบและอุปกรณ์ของพนักงานรักษาความปลอดภัย ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล เงินประกันชีวิต บริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนส่วนมากไม่ได้เป็นสมาชิกของสำนักงานกองทุนเงินทดแทนและสำนักงานประกันสังคมของรัฐบาล

2.3) ปัญหาการขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การที่พนักงานรักษาความปลอดภัยไม่สามารถเข้าไปแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า เช่น เกิดอัคคีภัย หรือมีกลุ่มนักเรียนยกพวกตีกัน หรือพบคนบ้าถืออาวุธปืนหรือมีดเข้ามาภายในบริเวณอาคารสถานที่ เนื่องจากส่วนมากมีพื้นฐานความรู้น้อย จบการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 หรือชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 ไม่มีความรู้ด้านการรักษาความปลอดภัยมาก่อน จึงทำให้ขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้การทำงานยังไม่มีการวางแผนป้องกัน เมื่อมีปัญหาหรือเหตุการณ์ผิดปกติเกิดขึ้น มักจะแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ดังนั้น การฝึกอบรมเพื่อสร้างความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการทำงานรักษาความปลอดภัย

2.4) ปัญหาการขาดอาวุธและอุปกรณ์ประจำตัว การที่พนักงานรักษาความปลอดภัยไม่มีอาวุธปืนประจำตัว มีเพียงกระบองเท่านั้น หากเกิดเหตุคนร้ายเข้ามาปล้นทรัพย์สินไม่สามารถต่อสู้กับคนร้ายได้ นอกจากนี้ยังขาดอุปกรณ์ประจำตัวที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะพนักงานรักษาความปลอดภัยที่เข้าเวรในเวลากลางคืน มักจะไม่มีวิทยุสื่อสารประจำตัว เมื่อเกิดเหตุร้ายขึ้นจึงไม่สามารถติดต่อหรือแจ้งเหตุให้เจ้าพนักงานตำรวจทราบได้ทันท่วงที

2.5) ปัญหาภาระงานที่หนักเกินกำลัง พนักงานรักษาความปลอดภัยต้องทำงานหนักและเหน็ดเหนื่อยต่อการทำงานในงานรักษาความปลอดภัย หากอัตรากำลังของพนักงานมีจำนวนไม่เพียงพอกับพื้นที่ที่มีการรักษาความปลอดภัย พนักงานรักษาความปลอดภัยที่ทำหน้าที่อยู่ต้องทำงานหนัก ไม่มีเวลาในการหยุดพัก และรู้สึกเหน็ดเหนื่อยต่อการทำงาน และจะส่งผลให้ไม่สามารถดูแลรักษาความปลอดภัยได้อย่างทั่วถึง

2.6) ปัญหาเพื่อนร่วมงานไม่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การที่เพื่อนร่วมงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยไม่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่โดยได้ขาดงาน พนักงานรักษาความปลอดภัยที่ทำหน้าที่อยู่ขณะนั้นต้องเข้าเวรแทนเพื่อนพนักงานรักษาความปลอดภัยที่หยุดงานไป ทำให้ต้องทำงานติดต่อกันรวมเป็นเวลา 24 ชั่วโมงโดยไม่มีการหยุดพักก่อให้เกิดความรู้สึกเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้าต่อการทำงาน

2.7) ปัญหาเรื่องลูกค้าไม่ยอมปฏิบัติตามกฎระเบียบการรักษาความปลอดภัย การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานรักษาความปลอดภัยอย่างเคร่งครัดตามกฎระเบียบ บางครั้งทำให้เกิดการโต้เถียงกับลูกค้าของผู้ว่าจ้างหรือผู้มาติดต่องานในสถานที่ที่รักษาความปลอดภัย ผลสุดท้ายพนักงานรักษาความปลอดภัยถูกผู้ว่าจ้างเรียกไปว่ากล่าวตักเตือนและให้ขอโทษ นอกจากนี้ ลูกค้าของผู้ว่าจ้างหรือผู้มาติดต่อมักจะใช้อารมณ์กับพนักงานรักษาความปลอดภัย หรือพูดจาไม่สุภาพในลักษณะที่เป็นการดูถูก ไม่มีเหตุผล มีลูกค้าบางคนด่าด้วยถ้อยคำหยาบคายและพูดทำนองขู่อาฆาต ทำให้พนักงานรักษาความปลอดภัยมีความรู้สึกว่าตนเองไม่มีศักดิ์ศรี เป็นปมด้อย งานที่ทำไม่มีความปลอดภัย ถ้าหางานใหม่ได้ก็จะเปลี่ยนงานทันที

2.8) ปัญหาเรื่องความรับผิดชอบสำหรับความเสียหายที่เกิดแก่ผู้ว่าจ้าง ถ้าความเสียหายที่เกิดแก่ผู้ว่าจ้างเป็นไปตามสัญญารักษาความปลอดภัย โดยเกิดขึ้นจากความบกพร่องหรือความประมาทเลินเล่อของพนักงานรักษาความปลอดภัยแล้ว พนักงานต้องยอมรับผิดในความเสียหายที่เกิดขึ้น สำหรับความเสียหายในบางกรณีที่พนักงานรักษาความปลอดภัยไม่สามารถป้องกันได้ เช่น กรณีคนร้ายหลายคนมีอาวุธปืนติดตัวมาด้วยเข้าไปโจรกรรมทรัพย์สินของผู้ว่าจ้าง พนักงานรักษาความปลอดภัย ซึ่งอยู่เวรเพียงคนเดียวย่อมไม่สามารถเข้าไปจับกุมคนร้ายได้ กรณีนี้พนักงานรักษาความปลอดภัยไม่ควรต้องรับผิดชอบ แต่ในทางปฏิบัติเมื่อบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนได้ชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ผู้ว่าจ้างไปแล้ว บริษัทจะใช้สิทธิไล่เบี้ยเอากับพนักงานรักษาความปลอดภัยของตนเอง โดยหักจากเงินค่าจ้างที่พนักงานรักษาความปลอดภัยจะได้รับ

2.9) ปัญหาเกี่ยวกับสภาพชีวิตความเป็นอยู่ พนักงานรักษาความปลอดภัยมีฐานะค่อนข้างยากจน รายได้ไม่พอหาเลี้ยงครอบครัว ต้องอยู่กินอย่างประหยัด ไม่มีรายได้อื่นเสริม การดำรงชีวิตอยู่ในสังคมต้องใช้ความอดทนสูง ไม่มีอนาคตและไม่มีความหวัง บางครั้งรู้สึกท้อแท้เบื่อหน่ายต่อชีวิตและอยากหางานอื่นที่ดีกว่าทำ

3. ปัญหาของผู้ว่าจ้างหรือผู้ใช้บริการ

ปัญหาที่ผู้ว่าจ้างหรือผู้ใช้บริการที่ประสบจากการดำเนินธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน ได้แก่

3.1) ปัญหาการปฏิเสธความรับผิดของบริษัทรักษาความปลอดภัย เมื่อผู้ว่าจ้างหรือผู้ใช้บริการต้องการให้มีการรักษาความปลอดภัยแก่กิจการของตนเองจะใช้บริการจากบริษัทรักษาความปลอดภัย โดยมีการทำสัญญากัน ตามสัญญารักษาความปลอดภัยของบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนทุกแห่ง จะมีข้อตกลงเกี่ยวกับความรับผิดชอบของบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนสำหรับความสูญหายหรือเสียหายที่เกิดแก่ทรัพย์สินของผู้ว่าจ้างจากความบกพร่องหรือความประมาทเลินเล่อของพนักงานรักษาความปลอดภัย หรือความเสียหายที่เกิดจากการโจรกรรมซึ่งปรากฏร่องรอยการงัดแงะหรือการทำลายเครื่องกีดขวางโดยมีหลักฐานที่สามารถพิสูจน์ได้ในวงเงินตามที่ได้ตกลงกัน

ปัญหาการปฏิเสธความรับผิดชอบของบริษัทรักษาความปลอดภัย มักเกิดกับบริษัทที่จัดตั้งขึ้นโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย กล่าวคือ เมื่อทรัพย์สินของผู้ว่าจ้างมีการสูญหายหรือเสียหายภายใต้เงื่อนไขสัญญาว่าจ้าง บริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนจะชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ผู้ว่าจ้างตามเงื่อนไขและข้อตกลงในสัญญา การปฏิเสธความรับผิดชอบต่อความเสียหายจึงไม่เกิดขึ้น เนื่องจากบริษัทได้ทำสัญญาประกันความเสียหายไว้กับบริษัทประกันภัยซึ่งเป็นผู้ชดใช้ค่าเสียหายให้แทน แต่บริษัท

รักษาความปลอดภัยที่จัดตั้งขึ้นโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมายมักจะปฏิเสธความรับผิดชอบ โดยส่งผลกระทบต่อธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนโดยรวมในด้านการขาดความเชื่อถือ และไม่ได้รับการยอมรับจากผู้ว่าจ้างหรือผู้ใช้บริการและคนในสังคม (ชูเกียรติ ตังคโนภาส, 2539)

3.2) ปัญหาคุณภาพของบริการเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยที่ไม่ได้มาตรฐาน โดยทั่วไปมักพบว่า พนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนจะทำหน้าที่ยืนเฝ้าเวรยามบริเวณที่รับผิดชอบเท่านั้น อาจจะมีสายตรวจและหัวหน้าสายตรวจคอยตรวจตราควบคุมการทำงานบ้าง แต่การดำเนินการแก้ไขเหตุฉุกเฉินต่าง ๆ มักไม่ทันท่วงที เช่น เหตุอาชญากรรม หรือโจรกรรมที่ปรากฏในหมู่บ้านจัดสรรขนาดใหญ่ ซึ่งผู้กระทำความผิดสามารถขนย้ายทรัพย์สินไปจนหมด พนักงานรักษาความปลอดภัยก็ยังไม่ทราบว่ามีเหตุร้ายเกิดขึ้น เป็นต้น นอกจากนี้ พนักงานรักษาความปลอดภัยจะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวังอยู่ตลอดเวลา ห้ามมิให้บุคคลภายนอกซึ่งมิได้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าไปในบริเวณสถานที่ของผู้ว่าจ้าง หรือผ่านเข้าไปในเขตหวงห้าม นอกจากจะได้รับอนุญาตจากผู้ว่าจ้างเสียก่อน แต่บ่อยครั้ง พบว่า พนักงานรักษาความปลอดภัยละเลยเรื่องเหล่านี้ รวมถึงไม่ตรวจสอบบุคคลภายนอกผู้มาเยี่ยม โดยเฉพาะผู้ที่ไม่เคยพบเห็นหรือรู้จัก จนทำให้ผู้ว่าจ้างต้องเสียทรัพย์สิน หรือได้รับอันตรายโดยไม่สามารถระบุลักษณะผู้กระทำความผิดได้

3.3) ปัญหาการเสียค่าใช้จ่ายสองทาง กล่าวคือ ค่าใช้จ่ายจำนวนหนึ่งนำไปว่าจ้างแก่บริษัทรักษาความปลอดภัย และค่าใช้จ่ายอีกจำนวนหนึ่งต้องจ่ายให้ผู้มีอิทธิพลที่เรียกรับผลประโยชน์จากโรงงาน ร้านค้า สถานบริการ และสถานประกอบการต่าง ๆ ในการเข้ามาคุ้มครองเพื่อความปลอดภัย บางครั้งผู้มีอิทธิพลเปิดบริษัทรักษาความปลอดภัยบังหน้าโดยให้บริการด้อยคุณภาพ แต่เบื้องหลังทำตัวเป็นผู้มีอิทธิพลทำงานนอกกฎหมายดูแลและคุ้มครองให้ความปลอดภัยแก่ผู้ว่าจ้างเพื่อให้มีรายได้ทั้งสองทาง

4. ปัญหาด้านภาคสังคมและรัฐ

ในปัจจุบัน การเติบโตและพัฒนาการของธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนได้มาถึงจุดที่มีจำนวนผู้ประกอบธุรกิจและพนักงานผู้ประกอบอาชีพเป็นจำนวนมาก อีกทั้งขอบข่ายการให้บริการเกี่ยวกับงานรักษาความปลอดภัยขยายตัวอย่างกว้างขวาง แต่การที่ยังขาดการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการให้บริการของทั้งผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย ทำให้ประชาชนเผชิญกับปัญหาที่เป็นความเสียหายต่าง ๆ จึงมีความจำเป็นที่ภาครัฐจะต้องเข้ามาแก้ปัญหาอันเกิดจากการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพฯ โดยทำหน้าที่สร้างกลไกการกำกับควบคุม เพื่อยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานให้กับอุตสาหกรรมทั้งระบบ ปัญหาที่

เกิดขึ้นต่อประชาชนหมู่มากของการดำเนินธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนที่รัฐบาลต้องเข้ามาแก้ไข ได้แก่

4.1) ปัญหาเกี่ยวกับการทำร้ายประชาชนจนถึงแก่ชีวิต ความสูญเสียต่อชีวิตประชาชนที่เกิดขึ้นจากการไม่ดำเนินการอย่างถูกวิธีขณะปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน เช่น การที่พนักงานรักษาความปลอดภัยยิงผู้ที่พยายามบุกรุกจนถึงแก่ชีวิต การเข้าจับกุมผู้บุกรุกของพนักงานรักษาความปลอดภัยโดยทำอันตรายจนถึงแก่ชีวิต การเข้าตรวจค้นผู้ผ่านเข้าออกตามหน้าที่ของพนักงานรักษาความปลอดภัยแล้วพบว่าพนักงานของผู้ว่าจ้างมีการยักยอกสิ่งของมีค่า จึงทำร้ายจนได้รับบาดเจ็บสาหัสและถึงแก่ชีวิตในที่สุด (Born Hans, Marina Caparini, and Eden Cole, 2006, p. 7) อีกตัวอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นในลักษณะคล้ายกัน คือ กรณีของพนักงานรักษาความปลอดภัยในงานมหกรรมกีฬาแห่งหนึ่งได้ขับไล่ชายผู้หนึ่งออกจากงาน โดยมีการทำร้ายบริเวณศีรษะของเขาจนถึงขั้นโคม่าและเสียชีวิตในที่สุด (Born Hans, Marina Caparini, and Eden Cole, 2006, p. 6)

4.2) ปัญหาเกี่ยวกับผลกระทบตามมาที่เป็นความสูญเสียชีวิตของประชาชนหมู่มาก การที่พนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน จัดการกับสถานการณ์หนึ่ง ๆ อย่างไม่ถูกวิธี ทำให้ประชาชนหมู่มากเสียชีวิต เช่น การจัดการกับคนจรที่ไม่มีตั๋วโดยสารรถไฟ ส่งผลกระทบตามมาที่เป็นความสูญเสียชีวิตของประชาชนหมู่มาก ดังกรณีเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นที่สถานีรถไฟทีมบิสาในประเทศแอฟริกาใต้ พบว่าพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนใช้ไม้ที่ใช้ต้อนฝูงวัวควายในการป้องกันประชาชนที่ไม่มีตั๋วรถไฟเข้าในชานชาลา ทำให้เกิดการแตกตื่นของฝูงชนหมู่มาก ส่งผลให้มีผู้เสียชีวิต 16 ราย และบาดเจ็บเป็นจำนวนมาก (Joint Commission of Inquiry into the Background, Circumstances and Actions Resulting in the Death and Injury of Rail Commuters at Tembisa Station, 31 July 1996 quoted in Berg, 2007, p. 24)

4.3) ปัญหาที่เป็นความเสียหายต่อประชาชนโดยการเป็นผู้ก่ออาชญากรรมเสียเอง นับว่าสร้างความเสียหายต่อประชาชนเป็นอย่างยิ่ง ดังตัวอย่างกรณีพนักงานพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ก่อปัญหาโดยขโมยทรัพย์สินของผู้ว่าจ้างขณะมีโอกาสให้กระทำ ปัญหาการข่มขืนผู้มาทำกิจธุระในอาคารสถานที่ที่พนักงานรักษาความปลอดภัยประจำการอยู่ (Born Hans, Marina Caparini, and Eden Cole,2006, p. 7)

จากปัญหาดังกล่าว การกำกับควบคุมโดยรัฐบาล จึงมีความจำเป็นโดยเฉพาะการควบคุมไม่ให้พนักงานรักษาความปลอดภัยเป็นผู้ร่วมกระทำอาชญากรรมเสียเอง หรือพัวพันกับการกระทำในสิ่งที่ผิดกฎหมาย ตลอดจนควบคุมให้ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ใช้กำลังเกินกว่าเหตุ ใช้อาวุธปืนอย่างถูกต้อง เพื่อไม่ให้ประชาชนหมู่มากเกิดความเสียหาย สูญเสียชีวิต การเข้ามากำกับควบคุมโดยการออกกฎหมายโดยภาครัฐนี้ นับว่ามีส่วนสำคัญในการช่วยยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานให้กับ

อุตสาหกรรมทั้งระบบ สาเหตุของการขาดมาตรฐานการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมรักษาความปลอดภัยนี้เองเป็นประเด็นสำคัญที่ทำให้รัฐบาลของประเทศสเปนและญี่ปุ่นตัดสินใจดำเนินการออกกฎหมายกำกับควบคุมธุรกิจนี้ (Gimenez-Salinas, 2004 ; Yoshida, 1999, quoted in Button and George, 2006, p. 565)

5. สรุปปัญหาอุปสรรคการประกอบอาชีพด้านการรักษาความปลอดภัยเอกชนของประเทศไทยในปัจจุบัน

ปัญหาอุปสรรคการประกอบอาชีพด้านการรักษาความปลอดภัยเอกชนของประเทศไทยในปัจจุบัน พบปัญหาในส่วนของผู้ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย ได้แก่ ปัญหาการแข่งขันแย่งลูกค้าโดยไม่มีการควบคุม ปัญหาการทำสัญญากับลูกค้าที่เป็นส่วนราชการ และปัญหาบุคลากร ทั้งการขาดอัตรากำลัง การตรวจสอบคุณสมบัติ การหยุดงานของพนักงาน การขาดความพร้อมในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน ส่วนฝ่ายผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยประสบปัญหาได้แก่ ปัญหาเรื่องได้รับค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขาดสวัสดิการในการทำงาน ขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ขาดอาวุธและอุปกรณ์ประจำตัว ภาระงานที่หนัก เพื่อนร่วมงานมีปัญหา การดูถูกจากลูกค้าบางคน ต้องยอมรับผิดสำหรับความเสียหายที่เกิดแก่ผู้ว่าจ้าง และฝ่ายผู้ว่าจ้างหรือผู้ใช้บริการ พบว่า ประสบปัญหาการปฏิเสธความรับผิดชอบของบริษัท ส่วนภาคสังคมและรัฐ พบปัญหาการละเมิดสิทธิจนถึงการบาดเจ็บ (ร่างกายและจิตใจ) จากการที่พนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่ไม่ถูกต้องเหมาะสม และประชาชนต้องได้รับความเสียหายจากการที่พนักงานรักษาความปลอดภัยเป็นอาชญากรเสียเอง จากปัญหาที่กล่าวมาทั้งหมด หากไม่มีการป้องกันแก้ไขก็จะทวีความรุนแรงมากขึ้น จนส่งผลให้สังคมไร้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

หน่วยงานภาครัฐมีภารกิจโดยตรงกับการรักษาความสงบและความมั่นคงของประเทศ ขณะเดียวกันก็มีหน้าที่ให้การดูแลและสนับสนุนการดำเนินการของภาคธุรกิจให้เกิดความเป็นธรรมต่อทั้งลูกค้า ผู้ประกอบธุรกิจ ตลอดจนประชาชนในสังคม การที่ธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนมีบทบาทสำคัญต่อการอำนวยความยุติธรรม และช่วยเหลือเจ้าพนักงานของภาครัฐในการรักษาความสงบและความเป็นระเบียบเรียบร้อยภายในสังคม หากผู้ประกอบธุรกิจรวมถึงผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนขาดมาตรฐานในการทำงาน อาจก่อความเสียหายได้ ซึ่งความเสียหายที่เกิดขึ้นไม่เพียงแต่เกิดกับลูกค้าของธุรกิจ แต่ยังเกิดความเสียหายต่อประชาชนหมู่มากด้วย ดังนั้นรัฐบาลและภาคส่วนที่เกี่ยวข้องควรเร่งพิจารณาวางมาตรการและกลไกควบคุมมาตรฐานที่เหมาะสม

ส่วนที่ 5
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศไทยและสรุปการทบทวนวรรณกรรม

ในส่วนนี้จะเป็นการนำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน ตลอดจนการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย จากการทบทวนวรรณกรรม พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องศึกษาเกี่ยวกับประเด็นการรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย และมีข้อค้นพบโดยสรุปเกี่ยวกับสถานการณ์คุณภาพชีวิตของพนักงานรักษาความปลอดภัย มุมมองของพนักงานรักษาความปลอดภัยต่อการสร้างคุณค่าในการทำงานรักษาความปลอดภัย แนวทางการเลือกใช้บริการบริษัทรักษาความปลอดภัย บทบาทของพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนกับการป้องกันอาชญากรรมที่ยังมีไม่เต็มที่ และมาตรฐานธุรกิจการรักษาความปลอดภัยของเอกชนที่ยังขาดการควบคุม ดังต่อไปนี้

1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศไทย

สำหรับธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย มีผู้ให้ความสนใจศึกษาประเด็นต่าง ๆ อันเกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจ กล่าวคือ การศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนกับการป้องกันอาชญากรรม ดังที่ปรากฏในงานวิจัยของ เสนาะ พูนเพชร (2545) ที่ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนกับการป้องกันอาชญากรรมในเขตสถานีตำรวจนครบาลท่าข้าม กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 การศึกษาเกี่ยวกับการสร้างคุณค่าในงานรักษาความปลอดภัยของ ทวียศ บิลมาศ (2550) การศึกษาของกรวีณา มุขมา (2545) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในพื้นที่ถนนสาทรและถนนสีลม งานวิจัยเหล่านี้สะท้อนมุมมองโดยตรงจากตัวพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน รวมถึงการศึกษาของ ชูเกียรติ ตังคโนภาส (2539) ที่ศึกษาเรื่องปัญหาการควบคุมมาตรฐานธุรกิจการรักษาความปลอดภัยของเอกชนโดยกลไกของกฎหมาย ผลการศึกษายังสะท้อนถึงมุมมองของทางบริษัทที่นอกเหนือจากมุมมองของพนักงานรักษาความปลอดภัย ขณะที่งานวิจัยอีกชิ้นหนึ่งให้แง่มุมที่น่าสนใจโดยเฉพาะเป็นการศึกษาจากทัศนะของตำรวจสายตรวจต่อพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน คือ ทัศนะของตำรวจสายตรวจต่อพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน ดังการศึกษาของ แสงทิพย์ จันทรัตน์ (2545) ที่ศึกษาเรื่องทัศนะของตำรวจสายตรวจสถานีตำรวจนครบาลพลับพลาไชย 1 และ 2 ที่มีต่อพนักงานรักษาความปลอดภัยของเอกชนในด้านการป้องกันอาชญากรรม นอกจากนี้การศึกษาของ ยศวีร์ วันเพ็ญ (2538) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ

ผู้บริหารในการตัดสินใจเลือกใช้บริการบริษัทรักษาความปลอดภัย และการศึกษาของ ศิริพงษ์ สุทธิโยธิน (2529) เกี่ยวกับการยอมรับบทบาทของหน่วยรักษาความปลอดภัยเอกชนในการป้องกันอาชญากรรมในหมู่บ้านจัดสรรในเขตกรุงเทพมหานคร เหล่านี้ล้วนเป็นการศึกษาจากทัศนะของลูกค้าหรือผู้ใช้บริการของบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชน การศึกษาทั้งหมดมีข้อค้นพบที่สำคัญในหลายประเด็นอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

1.1 สถานการณ์ด้านคุณภาพชีวิตของพนักงานรักษาความปลอดภัย

คุณภาพชีวิตของพนักงานรักษาความปลอดภัย เป็นปรากฏการณ์ที่ต้องมองจากหลายมิติเพื่อทำความเข้าใจสถานการณ์ปัจจุบันของชีวิตความเป็นอยู่ของเจ้าหน้าที่เหล่านั้น ซึ่งจากผลการศึกษาของ กรวีณา มุขมา (2545) ที่ศึกษาด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในพื้นที่ถนนสาทรและถนนสีลม ที่พิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานใน 6 มิติ มีข้อค้นพบที่น่าสนใจ คือ มิติที่ 1 ในด้านค่าตอบแทน พนักงานเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง อีกทั้งสวัสดิการพื้นฐานที่ได้รับจากบริษัทเพียงพอและเหมาะสมระดับหนึ่ง แต่หลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทน เช่น การไม่ได้รับค่าจ้างในวันหยุดยังไม่ค่อยเห็นด้วย ในส่วนของมิติที่ 2 คือ ชั่วโมงการทำงานปกติและเวลาพัก และมิติที่ 3 วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุดนั้น พนักงานรักษาความปลอดภัยแสดงทัศนะว่าต้องทำงานเกิน 12 ชั่วโมงต่อวันอยู่เสมอโดยมีข้อเสนอแนะคือบริษัทควรอนุญาตให้ลาไปศึกษาเพิ่มเติมโดยได้รับค่าจ้างตามปกติ ขณะที่มิติที่ 4 ด้านความมั่นคงในการทำงาน พนักงานรู้สึกมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากบริษัทเข้าสู่ระบบประกันสังคม เมื่อจะถูกเลิกจ้างก็มีการแจ้งให้ทราบล่วงหน้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่บริษัททำประกันอุบัติเหตุแก่พนักงาน สำหรับมิติที่ 5 เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน พนักงานรู้สึกพอใจกับสภาพแวดล้อมด้านสถานที่หรืออาคารที่ตนเองปฏิบัติงานนั้นมีความมั่นคงปลอดภัย ส่วนมิติที่ 6 ด้านการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน พนักงานระบุว่าได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานก่อนมาปฏิบัติงาน และในองค์การมีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงานเสมอ นอกจากนี้การเลื่อนตำแหน่งจะยึดการพิจารณาจากความรู้ความสามารถและผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก

จากการศึกษาดังกล่าวทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตของพนักงานรักษาความปลอดภัย และข้อเสนอแนะเบื้องต้น นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผลการศึกษาของ กรวีณา มุขมา (2545) มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคาดหวังต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในประเด็นสวัสดิการของลูกจ้าง ว่าควรจัดหาชุดยามให้โดยไม่ต้องหักเงินเดือนพนักงาน ควรจัดให้มีบริการอาหารฟรี และตู้น้ำดื่มสะอาดประจำสำนักงาน รวมทั้งจัดโต๊ะที่นั่งรับประทานอาหารให้เป็นสัดส่วน ขณะปฏิบัติงานควรได้รับสิทธิในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นควรต้องยึดถือความ

ถูกต้องและเป็นธรรม รวมทั้งต้องการการยอมรับในสถานภาพและเห็นถึงความสำคัญของอาชีพ ให้ความไว้วางใจ ไม่จับผิด ไม่ถูกเหยียดหยาม

1.2 มุมมองต่อการสร้างคุณค่าในการทำงานรักษาความปลอดภัย

งานรักษาความปลอดภัยเป็นงานที่กำลังได้รับความสนใจในสังคมไทยอย่างมาก และมีการเจริญเติบโตของธุรกิจด้านนี้อย่างต่อเนื่อง การสร้างคุณค่าและแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นเรื่องสำคัญอันจะทำให้มีผู้ประกอบอาชีพนี้จำนวนมาก และมีคุณภาพมากขึ้น

จากผลการศึกษาของ ทวียศ บิลมาศ (2550) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการสร้างคุณค่าในงานรักษาความปลอดภัย โดยต้องการศึกษา สภาพการทำงาน อุปสรรคในการทำงาน ความคิดเห็นต่อการสร้างคุณค่าในงานและการสร้างคุณค่าในงาน ผลการศึกษาทำให้เข้าใจผู้ประกอบอาชีพนี้มากขึ้นว่า แรงจูงใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยในค่าตอบแทนและรางวัลส่งผลต่อการสร้างคุณค่าในงาน และพนักงานรักษาความปลอดภัยมีทัศนะที่ดีต่องานและเห็นว่าอาชีพการรักษาความปลอดภัยมีความสำคัญต่อสังคม และมีข้อเสนอว่าควรมีการจัดทำมาตรฐานงานรักษาความปลอดภัยที่เป็นสากล อีกทั้งหัวหน้างานและบุคคลากรจะต้องเข้าใจเรื่องงานรักษาความปลอดภัยมากขึ้น ประเด็นที่น่าให้ความสนใจ คือ พนักงานชอบที่จะถูกเรียกว่า “รปภ.” มากกว่า “ยาม” นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอที่เป็นแนวทางในการสร้างคุณค่าในการทำงานซึ่งทวียศ บิลมาศ (2550) เสนอว่าประกอบด้วยแนวทางใน 2 ด้าน คือ

1) การสร้างคุณค่าในการทำงานในแง่ของบริษัท พนักงานรักษาความปลอดภัยเห็นว่าการที่บริษัทต้องพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่องมีความสำคัญมากสุด รองลงมาคือ การที่บริษัทไม่ควรเอาเปรียบพนักงานรักษาความปลอดภัย

2) การสร้างคุณค่าในการทำงานในแง่ของสังคมโดยรวมนั้น พนักงานรักษาความปลอดภัยเห็นว่าทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องส่งเสริมอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย ควรจัดทำมาตรฐานงานรักษาความปลอดภัยให้เป็นสากล อีกทั้งสังคมไม่ควรแบ่งแยกระดับของอาชีพ

1.3 แนวทางการเลือกใช้บริการบริษัทรักษาความปลอดภัย

สำหรับประเทศไทย การที่ธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน มีแนวโน้มเติบโตขึ้น มีความเป็นไปได้ว่ามาจากภัยอันตรายที่เกิดขึ้นในสังคม ผู้คนจึงนิยมใช้บริการรักษาความปลอดภัย ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้บริหารในการตัดสินใจเลือกใช้บริการบริษัทรักษาความปลอดภัย

จากการศึกษาของ ยศวีร์ วันเพ็ญ (2538) พบว่า บริษัทที่ใช้บริการรักษาความปลอดภัยได้รับรู้ถึงความเสี่ยงภัยจากการเปิดรับข่าวความรุนแรงผ่านสื่อมวลชน โดยเฉพาะข่าวโจรกรรม และข่าวอาชญากรรม รวมทั้งรับรู้ถึงความเสี่ยงภัยจากการโจรกรรมที่เกิดขึ้นในบริเวณใกล้กับบริษัท จนเป็นเหตุให้ตัดสินใจใช้บริการรักษาความปลอดภัย จากการศึกษาดังกล่าวมีข้อเสนอแนะเพื่อพิจารณาเลือกใช้บริษัทรักษาความปลอดภัย ดังนี้

1) หลักในการเลือกบริษัทรักษาความปลอดภัย คือ การพิจารณาจากชื่อเสียงและผลงานที่ผ่านมา ตลอดจนระเบียบปฏิบัติ วิธีปฏิบัติในการทำงาน ซึ่งบริษัทรักษาความปลอดภัยควรให้ความสำคัญ

2) เหตุผลที่สำคัญที่สุดในการตัดสินใจเลือกใช้บริษัทรักษาความปลอดภัย คือ เรื่องของการรับประกันความเสียหาย ในส่วนของการส่งเสริมการขาย เมื่อทราบถึงความต้องการของลูกค้าแล้วอาจมีการวางแผนการตลาด โดยเน้นในด้านการประกันความเสียหาย

นอกจากนั้น พนักงานต้องเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ จึงควรมีการควบคุมคุณสมบัติของพนักงานรักษาความปลอดภัยให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับ จากผลการศึกษาของ ศิริพงษ์ สุทธิโยธิน (2529) เสนอว่าผู้ที่จะมาทำหน้าที่ในการป้องกันอาชญากรรมในหมู่บ้านจัดสรร จำเป็นต้องมีคุณสมบัติ คือ ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพ มีเครื่องแต่งกาย หรือเครื่องหมายเฉพาะซึ่งสามารถมองเห็นได้โดยชัดเจน และสังเกตได้ง่ายว่าเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย ไม่เป็นผู้ที่เคยต้องได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ มีอายุไม่เกิน 45 ปี มีอายุอย่างต่ำไม่น้อยกว่า 20 ปี เป็นเพศชาย มีความสูงตั้งแต่ 160 เซนติเมตร ขึ้นไป เคยผ่านการเป็นทหารหรือตำรวจมาก่อน และจบการศึกษาตั้งแต่ชั้น ม.ศ. 3 หรือ มัธยมศึกษาปีที่ 3 ขึ้นไป

1.4 บทบาทของพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนกับการป้องกันอาชญากรรม

จากผลการศึกษาของ เสนาะ พูนเพชร (2545) ที่ศึกษาบทบาทของพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนกับการป้องกันอาชญากรรมในเขตสถานีตำรวจนครบาลท่าข้าม กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 พบว่า พนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนในเขตสถานีตำรวจนครบาลท่าข้ามส่วนใหญ่ถูกส่งไปปฏิบัติงานที่โรงงานอุตสาหกรรม หมู่บ้านจัดสรร โดยมีบทบาทในการป้องกันทรัพย์สินของผู้ว่าจ้างจากการถูกโจรกรรม ทัศนะที่สำคัญของพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนต่อการประกอบอาชีพ คือ ควรมีกฎหมายรองรับให้มีอำนาจในการปฏิบัติหน้าที่ การมีอำนาจตรวจค้น การมีความรู้เกี่ยวกับการจราจร การดับเพลิง การต่อสู้ป้องกันตัว ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย

เบื้องต้น มีความสามารถต่อสู้ป้องกันตัวและผู้อื่นให้พ้นภัยอันตรายได้ อย่างไรก็ตาม พนักงานรักษาความปลอดภัยไม่เห็นด้วยในเรื่องการมีอาวุธปืนพกพาประจำกายขณะปฏิบัติหน้าที่

ขณะที่งานวิจัยจากทัศนะของตำรวจสายตรวจต่อพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน ดังผลการศึกษาของ แสงทิพย์ จันทรัตน์ (2545) ที่ศึกษาเรื่องทัศนะของตำรวจสายตรวจสถานีตำรวจนครบาลพลับพลาไชย 1 และ 2 ที่มีต่อพนักงานรักษาความปลอดภัยของเอกชนในด้านการป้องกันอาชญากรรมได้ให้ความสำคัญกับประเด็นการคัดเลือกพนักงาน คุณสมบัติประจำตัวในแง่ความเป็นพลเมืองที่ดี ความรู้ความเข้าใจต่อการปฏิบัติงาน กฎหมาย ลักษณะอาชญากร ความสามารถในการป้องกันอันตรายต่อทั้งตนเองและผู้อื่น การมีประสบการณ์ในหน้าที่ การช่วยเหลือสนับสนุนงานการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจของทั้งตัวพนักงานและบริษัท การฝ่าฝืนระเบียบของบริษัทและผู้ว่าจ้าง การปฏิเสธความรับผิดชอบความเสียหายที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งการมีส่วนในการป้องกันอาชญากรรม ผลการศึกษาให้แง่มุมที่น่าสนใจ กล่าวคือ

- ประเด็นแรก เกี่ยวกับการมีความรู้ความเข้าใจต่อกฎหมายที่เกี่ยวกับการป้องกันอาชญากรรมและการมีความรู้ความเข้าใจต่อลักษณะอาชญากรของพนักงานรักษาความปลอดภัยในระดับน้อย จึงนับเป็นข้อด้อยในตัวของพนักงานที่ทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคระหว่างปฏิบัติงานได้

- ประเด็นที่สอง เกี่ยวกับการปฏิเสธความรับผิดชอบในความเสียหายที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานรักษาความปลอดภัย แสดงถึงการที่พนักงานต้องปฏิเสธไว้ก่อนในเบื้องต้นทุกครั้ง เพราะกลัวจะถูกนายจ้างลงโทษหรือผลักภาระในการชดใช้ค่าเสียหายมายังตัวพนักงานรักษาความปลอดภัยเอง เช่น หักเงินค่าประกันในการสมัครงาน จึงนับเป็นประเด็นที่ควรให้ความสนใจ เพราะพนักงานรักษาความปลอดภัยก็เป็นลูกจ้างประเภทหนึ่ง ควรที่จะมีกฎหมายให้ความคุ้มครอง แต่ทั้งนี้ในกฎหมายแรงงานไม่มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่เฉพาะเจาะจงกับงานการรักษาความปลอดภัยที่มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องความรับผิดชอบต่อความเสียหายที่เกิดขึ้น ซึ่งจำเป็นต้องมีกฎหมายเพื่อควบคุมการดำเนินกิจการเป็นการเฉพาะสำหรับธุรกิจการรักษาความปลอดภัยเอกชนเพื่อให้มีมาตรฐานและอยู่ภายใต้กรอบกฎหมายเดียวกัน

- ประเด็นที่สาม เกี่ยวกับการจัดตั้งองค์การขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่กำกับควบคุมธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ และกำกับกิจการให้อยู่ในกรอบกฎหมาย

ส่วนผู้ใช้บริการมีข้อเสนอเกี่ยวกับบทบาทการป้องกันอาชญากรรมของการบริการของบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชน จากความคิดเห็นของผู้พักอาศัยในหมู่บ้านจัดสรรในเขตกรุงเทพมหานคร (ศิริพงษ์ สุทธิโยธิน, 2529) ว่า ควรมีการกำหนดบทบาท ลักษณะและหน้าที่ของหน่วยรักษาความปลอดภัยเอกชนไว้อย่างชัดเจน หน่วยงานของรัฐควรกำหนดระเบียบข้อบังคับหรือออกกฎหมายเกี่ยวกับบทบาทลักษณะและหน้าที่ของหน่วยรักษาความปลอดภัยเอกชนในการป้องกันอาชญากรรมในหมู่บ้านจัดสรรไว้อย่างชัดแจ้ง พร้อมทั้งต้องคอยควบคุมสอดส่องให้หน่วย

รักษาความปลอดภัยเอกชนปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับดังกล่าวอย่างเคร่งครัด และหน่วยงานของรัฐควรให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนในการฝึกอบรมพนักงานรักษาความปลอดภัยในเรื่องเกี่ยวกับการระวังป้องกันการโจรกรรม การต่อสู้ป้องกันตัว การจับกุมคนร้าย และการใช้อาวุธ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่พนักงานรักษาความปลอดภัยยิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้การป้องกันอาชญากรรมในหมู่บ้านจัดสรรให้เป็นผลสำเร็จมากยิ่งขึ้นด้วย พร้อมทั้งควรให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือหน่วยรักษาความปลอดภัยเอกชนในการจัดสายตรวจ เพื่อป้องกันอาชญากรรมในหมู่บ้านจัดสรร

อย่างไรก็ตามเพื่อป้องกันอาชญากรรมได้อย่างมีประสิทธิผล ผู้ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนควรมุ่งทำให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัดและอยู่ในระเบียบวินัย การจัดหาเครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัย สามารถติดต่อโดยตรงกับตำรวจสายตรวจ พร้อมด้วยหมายเลขโทรศัพท์ที่เกี่ยวข้องติดตัวอยู่ตลอดเวลา การจัดให้มีผู้ตรวจสอบของบริษัทรักษาความปลอดภัยอย่างเพียงพอในการทำหน้าที่ตรวจการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานโดยเฉพาะช่วงเวลากลางคืนที่พนักงานชอบนั่งหลับ เป็นต้น (แสงทิพย์ จันทรัตน์, 2545)

1.5 มาตรฐานธุรกิจการรักษาความปลอดภัยของเอกชนที่ยังขาดการควบคุม

มาตรฐานธุรกิจการรักษาความปลอดภัยของเอกชน แม้ว่าจะมีการควบคุมโดยกลไกทางกฎหมายบ้างแต่ยังมีปัญหาอยู่ จากผลการศึกษาของ ชูเกียรติ ตังคโนภาส (2539) ที่ศึกษาเรื่องปัญหาการควบคุมมาตรฐานธุรกิจการรักษาความปลอดภัยของเอกชนโดยกลไกของกฎหมาย กลุ่มเป้าหมายที่ได้ทำการศึกษา คือ พนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน บริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชน ตลอดจนกฎหมายที่เกี่ยวข้อง พบประเด็นสำคัญอันเป็นปัญหาในธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน โดยสามารถจำแนกได้ 3 ลักษณะ ได้แก่

ประการแรก ปัญหาต่อการประกอบธุรกิจ เช่น ปัญหาการแข่งขันแย่งลูกค้าโดยไม่มีการควบคุม ขาดอัตรากำลังพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน การตรวจสอบคุณสมบัติของพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน การหยุดงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย การไม่ควบคุมดูแลความรู้ความสามารถของพนักงานรักษาความปลอดภัย การทำสัญญากับลูกค้าที่เป็นส่วนราชการและการปฏิเสธความรับผิดชอบของบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชน

ประการที่สอง ปัญหาอันเกิดจากตัวผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัย ได้แก่ พนักงานรักษาความปลอดภัยไม่มีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน ไม่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน และกระทำผิด

ประการที่สาม ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตัวผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัย ได้แก่ พนักงานรักษาความปลอดภัยได้รับค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม ไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่ในเรื่องของสวัสดิการ ไม่

มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ไม่มีอาวุธและอุปกรณ์ประจำตัว อัตรากำลังของพนักงานไม่เพียงพอ ปัญหาเรื่องลูกค้า การถูกหักค่าจ้างและการจ่ายค่าจ้างไม่ตรงตามกำหนด การต้องรับผิดสำหรับความเสียหายที่เกิดแก่ผู้ว่าจ้าง และ ปัญหาเกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานรักษาความปลอดภัย

2. บทสรุปการทบทวนวรรณกรรม

จากที่กล่าวมาทั้งหมดจะเห็นได้ว่า ผลการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพการรักษาความปลอดภัยเอกชน ในแง่ของการเติบโตของงานรักษาความปลอดภัยจะมีสาเหตุประการสำคัญมาจากความไม่เพียงพอของบริการรักษาความปลอดภัยจากรัฐ โดยจะเติบโตอย่างก้าวกระโดดเมื่อประมาณ 3-4 ทศวรรษที่ผ่านมานี้เอง ความสำคัญของการประกอบธุรกิจและอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยไม่สามารถปฏิเสธได้ เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวชีวิต ทรัพย์สินและความเป็นอยู่ของคนในสังคม จึงจำเป็นต้องเร่งพัฒนามาตรฐานการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพด้านความปลอดภัยเอกชนอย่างเร่งด่วน ซึ่งเป็นความรับผิดชอบทั้งภาครัฐและเอกชนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

แม้ว่าการรักษาความปลอดภัยเป็นเรื่องกระทบถึงสิทธิและเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญ แต่เป็นบริการที่รัฐไม่สามารถจัดให้ได้อย่างเพียงพอและตรงกับความต้องการของผู้ใช้บริการ งานรักษาความปลอดภัยเอกชนจึงต้องมีอยู่เคียงคู่กับบริการของภาครัฐ ธุรกิจด้านนี้จึงมีความสำคัญมากขึ้นเรื่อย ๆ และมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันในหลายประเทศมีจำนวนบุคคลากรด้านรักษาความปลอดภัยภาคเอกชนมากกว่าภาครัฐ และความหมายของงานรักษาความปลอดภัยเปลี่ยนไปไม่ใช่การทำหน้าที่เป็นยามในความหมายเดิมที่เข้าใจกันมาก่อนอีกแล้ว ประเด็นสำคัญจึงอยู่ที่บทบาทหน้าที่ระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน ที่ทำหน้าที่ด้านรักษาความปลอดภัยนั้น จะแบ่งกันอย่างไรจึงเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยหลักการแล้วพนักงานรักษาความปลอดภัยย่อมไม่สามารถทดแทนตำรวจรัฐได้ทั้งหมด อย่างไรเสียตำรวจรัฐยังต้องดำรงอยู่ต่อไป และอยู่ในสถานภาพที่เหนือกว่าทางด้านสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมาย เพราะการรักษาความมั่นคงปลอดภัยเป็นหน้าที่ที่รัฐไม่สามารถงดเว้นได้ เส้นแบ่งระหว่างตำรวจรัฐกับเอกชนในความเห็นโดยทั่วไปมองว่าบทบาทหน้าที่ของพนักงานรักษาความปลอดภัยภาคเอกชนอย่างสูงสุดหรือดีที่สุดคือเป็นผู้ช่วยตำรวจภาครัฐ ปัญหาอยู่ที่ว่า การเป็นผู้ช่วยตำรวจรัฐของภาคเอกชนที่ทำหน้าที่ด้านรักษาความปลอดภัยนั้นหมายความว่าอย่างไร บทบาท หน้าที่ สิทธิและความรับผิดชอบมีอยู่เพียงใด

บทบาทหน้าที่ของภาคเอกชนที่ทำหน้าที่ด้านรักษาความปลอดภัยดังที่กล่าวมาแล้ว จะไปสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเรื่องของการสนับสนุนส่งเสริมการประกอบธุรกิจและอาชีพพนักงานรักษา

ความปลอดภัยโดยตรง เพราะถ้าบทบาท หน้าที่ สิทธิและความรับผิดชอบยังไม่สามารถตกลงกันได้ว่าจะให้มีอยู่มากน้อยอย่างไรแล้ว แม้จะมีมาตรการส่งเสริมและสนันสนุนหลายมาตรการ ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว แต่ยังไม่สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาส่งเสริมการประกอบธุรกิจและอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยได้ เปรียบเสมือนคนเดินทางที่ไม่มีเป้าหมาย แม้จะมียานพาหนะหลายประเภทให้เลือกใช้เพื่อเดินทางได้เร็วขึ้น แต่ก็ไม่รู้จะเดินทางไปที่ไหน ใกล้หรือไกลเพียงใด นอกจากนี้ ปัญหาและอุปสรรคที่ค้นพบมีหลายประการทั้งปัญหาของผู้ประกอบธุรกิจและอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย ผู้ใช้บริการ สังคมและรัฐ กล่าวเฉพาะในบริบทของสังคมไทย ยังเป็นปัญหาที่สืบเนื่องมาจาก บทบาท หน้าที่ สิทธิและความรับผิดชอบเช่นกัน ยกตัวอย่างเช่น ถ้าหน้าที่ของพนักงานรักษาความปลอดภัยยังไม่ชัดเจน การถูกเอารัดเอาเปรียบจากผู้ประกอบธุรกิจและผู้ว่าจ้างจะเกิดขึ้นได้ง่าย ฉันใดก็ฉันนั้นการออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องจึงต้องเน้นที่ประเด็นบทบาท หน้าที่ สิทธิและความรับผิดชอบด้วย มิเช่นนั้นแล้วก็คงไม่ทราบว่าจะให้บริหาร จัดการ ควบคุม ตรวจสอบเพื่อพัฒนามาตรฐานอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยกันอย่างไร

OFFICE OF JUSTICE AFFAIRS

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษาแนวทางการพัฒนามาตรฐานอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย

1. แนวทางการดำเนินการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ดำเนินการโดยศึกษาจากเอกสารและการเก็บรวมรวมข้อมูลภาคสนามในประเด็น ดังต่อไปนี้ คือ (1) รูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย (2) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยของต่างประเทศ (3) สภาพปัญหาและอุปสรรคต่อการประกอบอาชีพ และประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยของประเทศไทยในปัจจุบัน (4) แนวทางพัฒนามาตรฐานอาชีพที่เหมาะสมและเป็นรูปธรรม และแนวทางในการพัฒนากฎหมายเพื่อการกำกับดูแลผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย

ขั้นตอนในการดำเนินการศึกษาครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 8 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 เป็นการศึกษากฎหมายและมาตรการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง จากเอกสารทั้งภาษาไทย และภาษาต่างประเทศ ซึ่งคณะผู้ศึกษาทำการศึกษากฎหมายและมาตรการจากทวีปเอเชีย ได้แก่ ประเทศอินเดีย ทวีปอเมริกา ได้แก่ รัฐอริโซน่า ประเทศสหรัฐอเมริกา ทวีปยุโรป ได้แก่ ประเทศอังกฤษ และได้ศึกษาเพิ่มเติมจากกลุ่มประเทศในยุโรปตะวันออก และแอฟริกาใต้ เพื่อจักได้ผลศึกษาประกอบการพิจารณาเบื้องต้นขึ้นมาเป็นกรอบเนื้อหาสำหรับการศึกษาและจัดทำร่างแนวคำถาม ตลอดจนการสร้างเครื่องมือให้มีความครอบคลุมและพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริงของผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการศึกษาจากผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย องค์กรภาคเอกชนที่เป็น Best Practice โดยมีกรอบเนื้อหาจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องในขั้นตอนที่ 1 ซึ่งคณะผู้ศึกษาได้มีการประชุมระดมความคิดเห็น (Focus Group) จากผู้แทนผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยและ นักวิชาการที่เกี่ยวข้องทั้งหน่วยงานรัฐและหน่วยงานเอกชน

ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินการสร้างเครื่องมือและทดสอบเพื่อพัฒนาเครื่องมือ (Pretest) ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ (แบบสอบถามและแนวทางการสัมภาษณ์) โดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากขั้นที่ 2 มาเป็นแนวทางในการจัดทำแบบสอบถามและแนวทางการในการสัมภาษณ์บุคคล ซึ่งมีการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยทั่วทุกภาคของประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 10 บริษัท ที่มีชื่อปรากฏในสมาคมรักษาความปลอดภัยแห่งประเทศไทย

ขั้นตอนที่ 4 ดำเนินการศึกษาภาคสนาม โดยนำผลการวิเคราะห์จากการทดสอบแบบสอบถามและผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาจากขั้นตอนที่ 1-3 มาเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์บุคคลเชิงลึก (In-depth Interview) และ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires)

ขั้นตอนที่ 5 ประมวลผล วิเคราะห์ และสรุป เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะและแนวทางพัฒนามาตรฐานอาชีพที่เหมาะสมและเป็นรูปธรรม และแนวทางในการพัฒนากฎหมายเพื่อการกำกับดูแลผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย

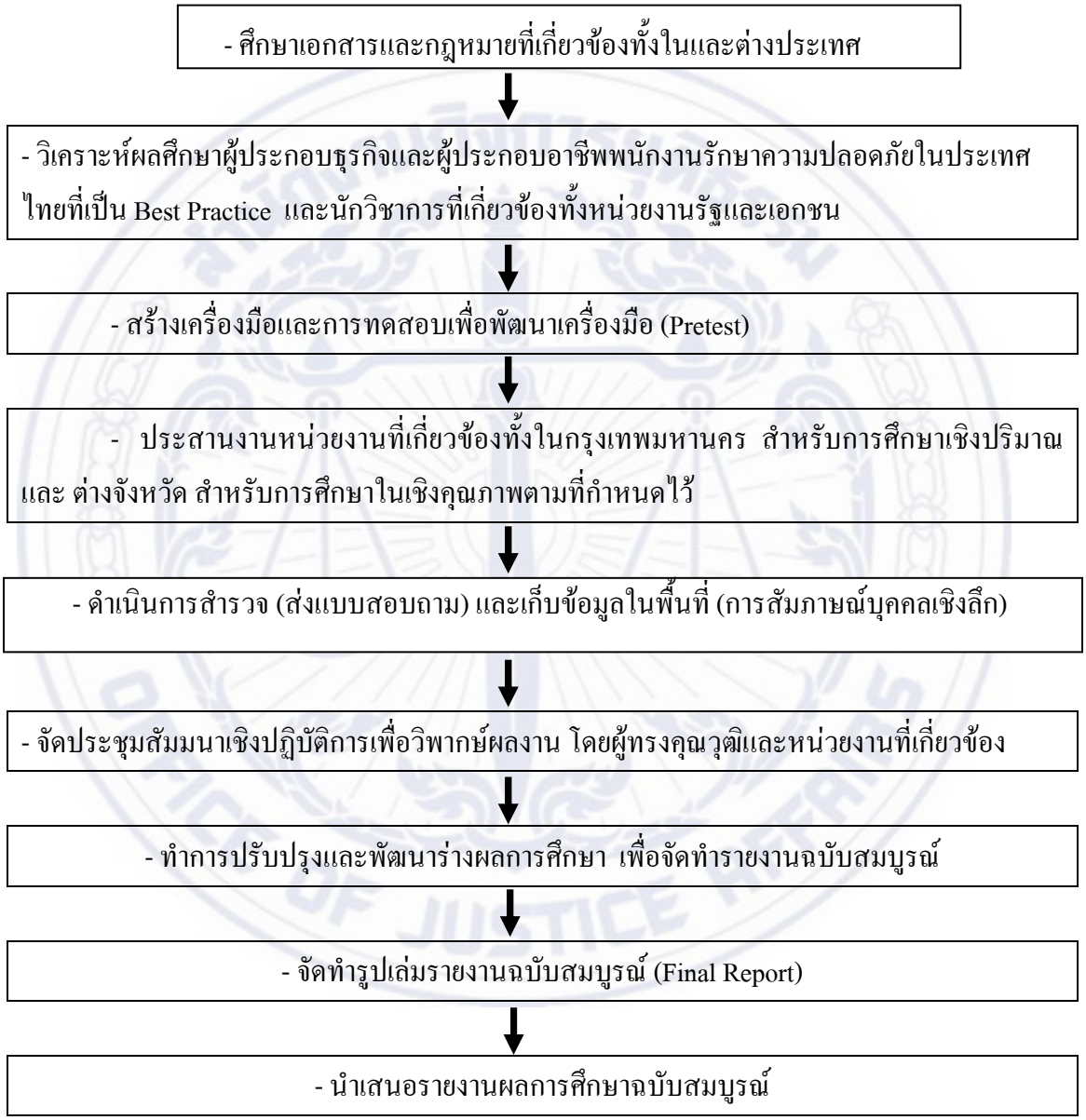
ขั้นตอนที่ 6 ดำเนินการศึกษาภาคสนาม โดยนำผลการวิเคราะห์จากการทดสอบ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านกฎหมาย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านผู้ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย ผู้ทรงคุณวุฒิจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้ทรงคุณวุฒิสาขาวิชาการที่เกี่ยวข้อง โดยมีผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย ผู้แทนจากกระทรวงยุติธรรม ผู้แทนจากส่วนผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย ผู้แทนจากส่วนนักวิชาการ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 7 ดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาร่างผลการศึกษาตามความเห็นของคณะผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เข้าร่วมประชุมการวิพากษ์ผลการศึกษา

ขั้นตอนที่ 8 เสนอผลการศึกษา (Output) และ รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) จำนวน 10 เล่ม พร้อม CD-Rom ข้อมูล จำนวน 5 แผ่น ต่อคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนากระบวนการยุติธรรม สำนักงานกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม

แผนภูมิที่ 3.1

ขั้นตอนในการดำเนินการศึกษา
โครงการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนามาตรฐานอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย



2. วิธีการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาทั้งในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม และการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยวิธีการศึกษาหลายรูปแบบ (Multiple method approach) ได้แก่ (1) การสัมภาษณ์บุคคลเชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ประกอบธุรกิจด้านการรักษาความปลอดภัย หัวหน้างานรักษาความปลอดภัย และเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย (2) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้บริหารหรือตัวแทนองค์กร/ผู้ประกอบกิจการด้านการรักษาความปลอดภัย และนักวิชาการที่เกี่ยวข้องจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(1) ขอบเขตของการศึกษา ศึกษาและวิเคราะห์ รูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยขององค์กรภาคเอกชนและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย ประเภทปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยด้านอาคารสถานที่ รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยของประเทศไทยในปัจจุบันและต่างประเทศ ได้แก่ รัฐอริโซน่า ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศอังกฤษ และประเทศอินเดีย ตลอดจน ปัญหาอุปสรรค และแนวทางพัฒนามาตรฐานอาชีพที่เหมาะสมและเป็นรูปธรรม ดังแผนภาพที่ 3.1

(2) กระบวนการที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาและการเก็บรวบรวมข้อมูล คณะผู้ศึกษามีขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

2.1 ศึกษาและวิเคราะห์จากการศึกษากฎหมายและมาตรการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง จากเอกสารทั้งภาษาไทย และภาษาต่างประเทศ เพื่อเป็นกรอบเนื้อหาสำหรับการศึกษาและจัดทำร่างแนวคำถาม ตลอดจนการสร้างเครื่องมือให้มีความครอบคลุมและพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริงของผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย

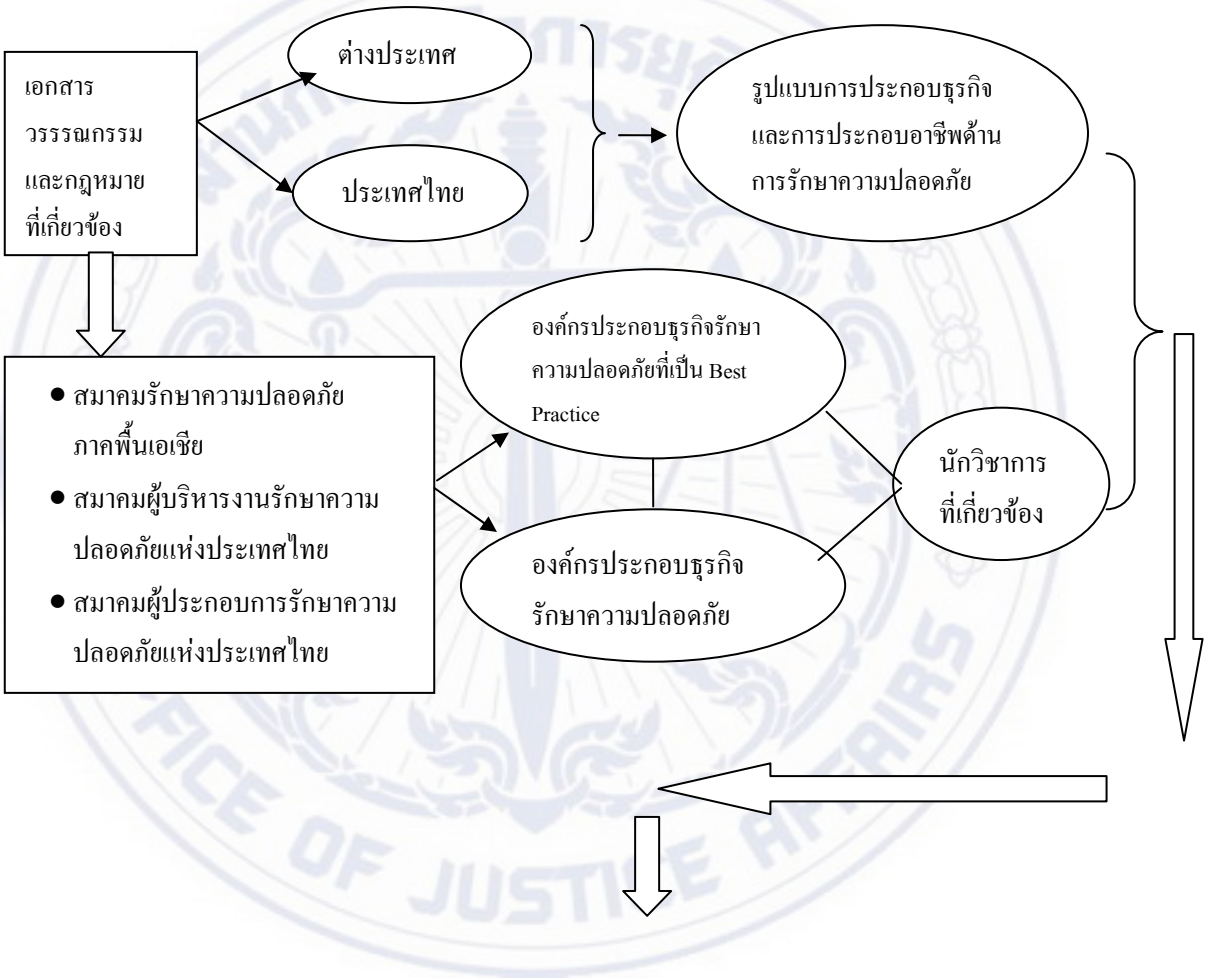
2.2 การประชุมระดมความคิดเห็น (Focus Group) ผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทยองค์กรภาคเอกชนที่เป็น Best Practice และนักวิชาการที่เกี่ยวข้องทั้งหน่วยงานรัฐและหน่วยงานเอกชน เพื่อสร้างเครื่องมือและการพัฒนาเครื่องมือโดยการทดสอบเครื่องมือ (Pretest) ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

2.3 หลังการรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ได้นำผลมาทำการวิเคราะห์ โดยจากการทดสอบหาค่าความสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และทดสอบความมีนัยสำคัญที่คำนวณได้ หาความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's-test)

ภาพที่ 3.1

กรอบของขอบเขตการศึกษา



ปัญหาอุปสรรคและแนวทางพัฒนามาตรฐานอาชีพที่เหมาะสมและเป็นรูปธรรม

- รูปแบบการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพด้านการรักษาความปลอดภัยแห่งประเทศไทย
- การพัฒนาแนวทางหรือมาตรการทางกฎหมายเพื่อการกำกับดูแลผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย

3. กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา

(1) กลุ่มของผู้ประกอบธุรกิจด้านการรักษาความปลอดภัยในองค์กรภาคเอกชน ด้านการรักษาความปลอดภัยประเภทอาคารสถานที่ ซึ่งเป็นสมาชิกของ สมาคมรักษาความปลอดภัยภาคพื้นเอเชีย สมาคมผู้บริหารงานรักษาความปลอดภัยแห่งประเทศไทย สมาคมผู้ประกอบการรักษาความปลอดภัยแห่งประเทศไทย เพื่อทำการศึกษาผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทยที่เป็น Best Practice (ระดับองค์กร) โดยวิธีสนทนากลุ่ม (Focus Group) จากผู้บริหารของสมาคมฯ และผู้ประกอบธุรกิจ

บริษัทที่เป็น Best Practice ทำการคัดเลือกจากการประชุมกลุ่มผู้แทนบริษัทรักษาความปลอดภัย เสนอชื่อบริษัท และการระดมความคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมประชุม ซึ่งมีเกณฑ์ในการคัดเลือกดังนี้

1. เป็นบริษัทที่มีรายชื่ออยู่ใน สมาคมรักษาความปลอดภัยภาคพื้นเอเชีย สมาคมผู้บริหารงานรักษาความปลอดภัยแห่งประเทศไทย และสมาคมผู้ประกอบการรักษาความปลอดภัยแห่งประเทศไทย

2. การเสนอชื่อบริษัทจากผู้ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเข้าร่วมประชุมกลุ่ม โดยมีแนวคำถามในการเสนอชื่อ 2 ประเด็น คือ

2.1 ด้วยประสบการณ์อันยาวนานของท่านที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการหน่วยงานด้านการรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย ท่านคิดว่าหน่วยงานด้านการรักษาความปลอดภัยเอกชนใดที่สามารถนำมาเป็นแบบอย่างได้ (Best Practice) โปรดระบุชื่อหน่วยงานดังกล่าวมา 3 ชื่อ พร้อมกล่าวถึงรูปแบบหน่วยงานที่มีความโดดเด่นในด้านใดมากที่สุด (เช่น การบริหารจัดการ การตลาด ภาพพจน์ขององค์กร เป็นต้น)

2.2 กรุณาระบุอย่างชัดเจนถึงเหตุผลหรือหลักเกณฑ์ใด ที่ท่านได้นำมาใช้ในการกำหนดให้หน่วยงานเป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice)

3. การระดมความคิดเห็น เพื่อหาข้อสรุป

(2) กลุ่มของผู้ประกอบธุรกิจด้านการรักษาความปลอดภัยในองค์กรภาคเอกชน ด้านการรักษาความปลอดภัยประเภทอาคารสถานที่ที่เป็นสมาชิกและมีทะเบียนรายชื่อของ สมาคมรักษาความปลอดภัยภาคพื้นเอเชีย สมาคมผู้บริหารงานรักษาความปลอดภัยแห่งประเทศไทย สมาคมผู้ประกอบการรักษาความปลอดภัยแห่งประเทศไทย แบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 93 บริษัท เพื่อทำการสำรวจ ภาพรวมของรูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย สภาพการปฏิบัติงานจริง ปัญหาและอุปสรรคต่อการประกอบอาชีพ

และประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยของประเทศไทยในปัจจุบัน โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire)

(3) กลุ่มผู้ประกอบธุรกิจด้านการรักษาความปลอดภัยจากขั้นตอนที่สอง แบบเจาะจง (Purposive Random Sampling) เพื่อศึกษากลุ่มผู้ประกอบธุรกิจ ประเภทอาคารสถานที่ ได้แก่ เจ้าของกิจการ ผู้จัดการบริษัท หัวหน้างาน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกรายบุคคล ((In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ใน 5 ภาค และปริมณฑลกรุงเทพมหานคร ได้แก่ จังหวัดฉะเชิงเทรา (ภาคตะวันออก) จังหวัดขอนแก่น (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) จังหวัดเชียงใหม่ (ภาคเหนือ) จังหวัดเพชรบุรี (ภาคกลาง) จังหวัดตรัง (ภาคใต้) และ จังหวัดสมุทรสาคร (เขตปริมณฑล) รวมทั้งสิ้น 10 แห่ง

4. พื้นที่ศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาในพื้นที่ ทั้งในส่วนของกรุงเทพมหานครและภูมิภาค ที่มีผู้ประกอบธุรกิจด้านการรักษาความปลอดภัยขององค์กรภาคเอกชน และผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยประเภทอาคารสถานที่ คณะผู้ศึกษาได้ทำการคัดเลือกจากบัญชีรายชื่อของสมาคมทั้ง 3 สมาคมดังที่ได้กล่าวข้างต้น แบบเจาะจงตามความสมัครใจจากการตอบรับเพื่อให้คณะผู้ศึกษาได้เข้าพบหรือเข้าสัมภาษณ์ผ่านการติดต่อประสานงานทางโทรศัพท์ และส่งหนังสือเพื่อสัมภาษณ์ในเวลาต่อมา รวมทั้งสิ้น 10 แห่ง ได้แก่ จังหวัดฉะเชิงเทรา (ภาคตะวันออก) จังหวัดขอนแก่น (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) จังหวัดเชียงใหม่ (ภาคเหนือ) จังหวัดเพชรบุรี (ภาคกลาง) จังหวัดตรัง (ภาคใต้) และ จังหวัดสมุทรสาคร (เขตปริมณฑล)

5. เครื่องมือการวิจัย

คณะผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามเชิงปริมาณ และแนวทางการสัมภาษณ์เชิงคุณภาพ รวมทั้งผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม และจัดส่งให้แก่สำนักงานกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม เห็นชอบก่อนนำไปสำรวจจริง สรุปผลการสร้างเครื่องมือ การวิจัย ดังนี้

5.1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) จัดทำแนวทางการสนทนากลุ่ม (Focus group) ผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทยที่เป็น Best Practice

2) สร้างแบบสอบถามเชิงปริมาณ และ นำแบบสอบถามไปทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) กับผู้ประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัย จำนวนทั้งสิ้น 10 บริษัท ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

3) จากนั้นนำผลการทดสอบความเชื่อมั่นมาปรับและพัฒนาข้อคำถาม ก่อนการส่งสำรวจจริง และสร้างแนวทางการสัมภาษณ์ เพื่อรวบรวมข้อมูลสนามในแต่ละภาคต่อไป

5.2 เครื่องมือ ประกอบด้วย

1) แนวคำถามการสนทนากลุ่ม โดยทำการประชุมกลุ่มระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนามาตรฐานอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนของประเทศไทย ที่สามารถนำมาเป็นแบบอย่างได้ (Best Practice) จากองค์กร/ หน่วยงานผู้ประกอบการธุรกิจด้านการรักษาความปลอดภัยเอกชน และผู้ทรงคุณวุฒิประเภทผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ/นักวิชาการที่เกี่ยวข้อง โดยมีข้อคำถามประกอบด้วย 5 ประเด็น คือ

(1) ด้วยประสบการณ์อันยาวนานของท่านที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการหน่วยงานด้านการรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย ท่านคิดว่าหน่วยงานด้านการรักษาความปลอดภัยเอกชนใดที่สามารถนำมาเป็นแบบอย่างได้ (Best Practice) โปรดระบุชื่อหน่วยงานดังกล่าวมา 3 ชื่อ พร้อมกล่าวถึงรูปแบบหน่วยงานที่มีความโดดเด่นในด้านใดมากที่สุด (เช่น การบริหารจัดการ การตลาด ภาพพจน์ขององค์กร เป็นต้น)

(2) เหตุผลหรือหลักเกณฑ์ใด ที่ท่านได้นำมาใช้ในการกำหนดให้หน่วยงาน เป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice)

(3) รูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยของประเทศไทยในปัจจุบัน

ก. ร่างรูปแบบที่พึงประสงค์ของการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย

ข. แนวทางในการพัฒนากฎหมายการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยของประเทศไทยที่ควรจะเป็น

(4) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ/แนวทางการพัฒนาต่อการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยเอกชนและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยของประเทศไทยในปัจจุบัน

(5) ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี)

2) แบบสอบถามสำหรับการสำรวจในงานภาคสนาม เป็นแนวคำถามสำหรับใช้สำรวจบริษัทรักษาความปลอดภัยทั่วประเทศ ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ส่วน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน่วยงาน

ส่วนที่ 2 รูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยของเอกชนในประเทศไทย ประกอบด้วย ข้อคำถาม 6 ประเด็น คือ

(1) โครงสร้างองค์กร

(2) การกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยอย่างไม่เป็นทางการ

(3) การกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยอย่างเป็นทางการ

(4) กลไกและมาตรการอื่น ๆ ในการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย

(5) การคุ้มครองผู้บริโภค

(6) การยอมรับของคนในสังคม

ส่วนที่ 3 ข้อมูลลักษณะการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย ประกอบด้วย ข้อคำถาม 2 ประเด็น คือ

(1) คุณสมบัติ

(2) สมรรถนะในการทำงาน

ส่วนที่ 4 สภาพปัญหา อุปสรรคต่อการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยเอกชน และการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย ประกอบด้วย ข้อคำถาม 2 ประเด็น คือ

(1) ปัญหาเกี่ยวกับองค์กรธุรกิจ

(2) ปัญหาเกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัย

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ และแนวทางการยกระดับการพัฒนาการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยของประเทศไทย ประกอบด้วย ข้อคำถาม 2 ส่วน คือ

(1) แนวทางการพัฒนากฎหมายเพื่อการกำกับดูแลผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทยควรเป็นไปในลักษณะ/รูปแบบใด

(2) ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาที่ควรจะเป็น หรือควรจะดำเนินการ ต่อสภาพปัญหาที่พบของหน่วยงาน /ผู้ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน และผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย

6. ข้อจำกัดในการศึกษา

6.1 เหตุผลในการเลือกพื้นที่ศึกษาครั้งนี้ คณะผู้ศึกษาได้คำนึงถึงเรื่องของความสมัครใจในการให้ข้อมูลของผู้ประกอบกิจการรักษาความปลอดภัยเอกชนเป็นหลัก ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงพื้นที่ในการศึกษาตามที่ได้กำหนดไว้ในครั้งแรก กล่าวคือ ภาคเหนือ ได้มีการเปลี่ยนจากจังหวัดนครสวรรค์ มาเป็นจังหวัดเชียงใหม่ ภาคตะวันออก เปลี่ยนจากจังหวัดชลบุรี มาเป็นจังหวัดฉะเชิงเทรา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เปลี่ยนจาก จังหวัดนครราชสี มา เป็นจังหวัดขอนแก่น และภาคใต้ เปลี่ยนจากจังหวัดภูเก็ต เป็นจังหวัดตรัง ส่วนภาคกลาง ไม่มีการเปลี่ยนจังหวัด คือ จังหวัดเพชรบุรี นอกจากนี้ยังได้เพิ่มพื้นที่การศึกษาอีก 1 แห่ง สำหรับเขตปริมณฑล คือ จังหวัดสมุทรสาคร สรุปโดยรวมแล้วได้มีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่เพิ่มพื้นที่ในการศึกษามากขึ้นจากจำนวน 5 แห่ง เป็นจำนวนทั้งสิ้น 10 แห่ง การเปลี่ยนแปลงโดยเพิ่มพื้นที่ใช้ในการศึกษามากขึ้นจึงน่าจะเป็นผลดีต่อการศึกษามากกว่าเป็นผลเสียหรือข้อจำกัดของการศึกษา

6.2 สำหรับการสัมภาษณ์ ได้ทำการสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกเป็นรายบุคคล โดยใช้แนวคำถามจากแบบสอบถามที่ใช้ในการสอบถามผู้ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยทั่วประเทศเป็นหลัก อย่างไรก็ตาม ในเบื้องต้นคณะผู้ศึกษาได้กำหนดว่าผู้ให้ข้อมูลควรจะเป็นผู้ประกอบการหรือเจ้าของบริษัท แต่ปรากฏว่า ในบรรดา 6 ใน 10 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารระดับกลางของบริษัท เช่น ผู้จัดการ รองผู้จัดการ หัวหน้าพนักงาน หรือพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานในขณะนั้น เช่น เจ้าหน้าที่การเงินมาเป็นผู้ให้ข้อมูล บางแห่งมีพนักงานรักษาความปลอดภัย ร่วมให้ข้อมูลด้วย ที่เหลือ 4 แห่ง ผู้ประกอบการหรือเจ้าของเป็นผู้ให้ข้อมูลเอง ได้แก่ บริษัทรักษาความปลอดภัยในจังหวัดภาคเหนือ จำนวน 3 แห่ง และ จังหวัดภาคกลาง จำนวน 1 แห่ง

6.3 กระบวนการที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จากการเก็บข้อมูลสนามโดยการทอดแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 211 ชุด ซึ่งคณะผู้ศึกษาได้รายชื่อบริษัทจากทะเบียนรายชื่อของ 3 สมาคม คือ สมาคมรักษาความปลอดภัยภาคพื้นเอเชีย สมาคมผู้บริหารงานรักษาความปลอดภัยแห่งประเทศไทย สมาคมผู้ประกอบการรักษาความปลอดภัยแห่งประเทศไทย แบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 91 บริษัท และ ค้นหารายชื่อบริษัทรักษาความปลอดภัยจากไฟล์อินเตอร์เน็ต จำนวน 120

แห่ง ปรากฏว่า มีแบบสอบถามจำนวนหนึ่งที่ถูกส่งคืนคณะผู้ศึกษา เนื่องจากไม่มีผู้รับตามที่อยู่ บางบริษัทเลิกกิจการ บางแห่งย้ายไม่ทราบที่อยู่ใหม่ ประกอบกับบริษัทไม่พร้อมจะเปิดเผย หรือปิดกิจการไปแล้วแต่มีชื่อตัวอยู่ ซึ่งมีบริษัทฯ ตอบกลับมา จำนวนทั้งสิ้น 50 ชุด ซึ่งทำให้ผลของข้อมูลตามจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติไม่สามารถทำได้ ดังนั้น คณะผู้ศึกษาจึงได้ทำการเลือกข้อมูลจากชุดแบบสอบถามที่มีข้อมูลสมบูรณ์ สำหรับนำมาทดสอบหาค่าความสัมพันธ์ และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) โดยใช้วิธีการเพิ่มจำนวนตัวอย่างจำลอง (a dummy sample booster technic) เพื่อให้ได้ข้อมูลเพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

6.4 โครงสร้างและระบบการบริหารจัดการ บริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนที่ยังไม่ได้รับมาตรฐานนั้นพบค่อนข้างน้อย ซึ่งอาจขัดต่อสภาพความจริงที่คณะผู้ศึกษาพบในสนาม อย่างไรก็ตาม คณะผู้ศึกษาได้พิจารณาข้อมูลด้านขนาดขององค์กรประกอบ กล่าวคือ การมีจำนวนบุคคลากรทั้งหมดมากกว่า 301 คน ขึ้นไป เป็นบริษัทขนาดใหญ่ มีจำนวน 101-300 คน เป็นบริษัทขนาดกลาง มีจำนวนต่ำกว่า 100 คนเป็นบริษัทขนาดเล็ก

บทที่ 4

ผลการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย

โครงการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนามาตรฐานอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยนี้ คณะผู้ศึกษาจะนำเสนอผลการศึกษา ตามลำดับดังต่อไปนี้

1. รูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย

2. สภาพปัญหาและอุปสรรคต่อการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยเอกชนและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย

3. การทดสอบความสัมพันธ์

4. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย

1. รูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย

ก. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัทที่ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย

การศึกษารูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย ทำการศึกษาใน 10 มิติ ได้แก่ (1) ลักษณะทั่วไปของบริษัทที่ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย (2) รูปแบบการให้บริการ (3) กระบวนการคัดเลือกพนักงานรักษาความปลอดภัย (4) การฝึกอบรมด้านการรักษาความปลอดภัย (5) การตรวจงานสนาม/การตรวจงานในสถานที่ปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย (6) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (7) การให้ความคุ้มครองผู้บริโภค (8) การทำประโยชน์ต่อสังคม (9) การยอมรับในสังคม และ (10) การได้รับการกำกับดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น สรุปได้ดังต่อไปนี้

(1) ลักษณะทั่วไปของบริษัทที่ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย

จากการศึกษาพบว่า โครงสร้างของบริษัทที่ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย ร้อยละ 58.3 บริษัทมีโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการองค์กรแต่ยังไม่ได้รับมาตรฐานรองลงมา ร้อยละ 37.5 บริษัทมีโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการองค์กรที่ได้รับมาตรฐาน

ชัดเจน ส่วนโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการองค์กรที่ยังไม่ได้รับมาตรฐานนั้นพบค่อนข้างน้อย ร้อยละ 5.2 (ตารางที่ 4.1)

การดำเนินการของธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย พบว่า ร้อยละ 54.0 เริ่มดำเนินกิจการปี พ.ศ. 2511-2540 รองลงมา ร้อยละ 30.0 เริ่มดำเนินกิจการปี พ.ศ. 2541 ขึ้นไป ส่วนร้อยละ 16.0 เริ่มดำเนินกิจการก่อนปี พ.ศ. 2510 และจากข้อมูลภาคสนาม พบว่า ระยะเวลาที่บริษัทฯ เริ่มการดำเนินธุรกิจฯ อยู่ในช่วงระหว่าง 2 – 27 ปี สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มที่ก่อตั้งมาเป็นเวลา 2 - 5 ปี 2) กลุ่มที่ก่อตั้งมาเป็นเวลามากกว่า 10 ปี และ 3) กลุ่มที่ก่อตั้งมาเป็นเวลามากกว่า 20 ปี

หากพิจารณาในด้านขนาดขององค์กร พบว่า ร้อยละ 42.0 เป็นบริษัทขนาดใหญ่ (มีจำนวนบุคลากรทั้งหมดมากกว่า 301 คนขึ้นไป) รองลงมา ร้อยละ 30.0 เป็นบริษัทขนาดกลาง (มีจำนวนบุคลากรทั้งหมดระหว่าง 101-300 คน) และน้อยที่สุดคือ ร้อยละ 28.0 เป็นบริษัทขนาดเล็ก (มีจำนวนบุคลากรทั้งหมดต่ำกว่า 100 คน) (ตารางที่ 4.1)

ในด้านการจดทะเบียนการค้า พบว่า บริษัทประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยทั้งหมด มีการจดทะเบียนการค้า โดยบริษัทขนาดใหญ่และขนาดกลางมีสถานภาพของสถานประกอบการเป็นบริษัทจำกัด ในขณะที่บริษัทขนาดเล็ก มีเพียงร้อยละ 4.0 ที่จดทะเบียนการค้าเป็นแบบห้างหุ้นส่วนจำกัด (ตารางที่ 4.1)

ทุนก่อตั้งบริษัทประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 71.4 มีทุนก่อตั้งหน่วยงานมากกว่า 1,000,000 บาท รองลงมา ร้อยละ 28.0 มีทุนก่อตั้งหน่วยงาน 500,000 – 1,000,000 บาท และจากข้อมูลภาคสนาม พบว่า ทุนก่อตั้งบริษัทฯ มีตั้งแต่ 1,000,000 บาท, 2,000,000 บาท และ 5,000,000 – 10,000,000 บาท (ตารางที่ 4.1)

จากการศึกษาการร่วมทุนกับบริษัทต่างชาติ พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 94.0 ไม่มีการร่วมทุนกับบริษัท/องค์กร/หน่วยงานต่างชาติ โดยมีเพียงร้อยละ 6.0 มีการร่วมทุนกับบริษัท/องค์กร/หน่วยงานต่างชาติ คือ ประเทศเดนมาร์ก และประเทศอังกฤษ (ตารางที่ 4.1)

เมื่อพิจารณาในด้านรายได้ต่อปีของบริษัทประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 83.0 มีรายได้ต่อปีโดยประมาณมากกว่า 1,000,000 บาท รองลงมา ร้อยละ 12.8 มีรายได้ต่อปีประมาณ 500,000 – 1,000,000 บาท ร้อยละ 4.3 มีรายได้ต่อปีโดยประมาณ 100,000 – 499,999 บาท และจากข้อมูลภาคสนาม พบว่า บริษัทประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย มีรายได้ต่อปีแตกต่างกันเป็นอย่างมาก เช่น ตั้งแต่ 1, 4, 7, 10, 80, 100 และ 130 ล้านบาท เป็นต้น (ตารางที่ 4.1)

(2) ประเภทของการประกอบธุรกิจด้านการรักษาความปลอดภัย จากการศึกษาพบว่า ร้อยละ 88.0 ประกอบธุรกิจด้านการบริการรักษาความปลอดภัยในอาคาร/สถานที่มากที่สุด

รองลงมา ร้อยละ 84.0 ประกอบธุรกิจด้านบริการพนักงานรักษาความปลอดภัย ส่วนร้อยละ 2.0 ประกอบธุรกิจด้านข้อมูลข่าวสารเป็นจำนวนน้อยที่สุด และยังพบว่า บริษัทขนาดใหญ่ มีการประกอบธุรกิจด้านการรักษาความปลอดภัยหลากหลายประเภท เช่น งานรักษาความปลอดภัยในอาคาร/สถานที่ งานอำนวยความสะดวกและจราจร งานบริการพนักงานรักษาความปลอดภัย งานรักษาความปลอดภัยบุคคล งานบริการคุ้มครองการขนย้ายทรัพย์สิน/เงินตรา/ เอกสาร งานให้บริการข้อมูลข่าวสาร งานบริการฝึกอบรม งานบริการที่ปรึกษาด้านความปลอดภัย ส่วนบริษัทขนาดกลางและขนาดเล็ก ไม่มีการประกอบธุรกิจด้านการรักษาความปลอดภัยใน 2 เรื่อง (1) งานบริการคุ้มครองการขนย้ายทรัพย์สิน/เงินตรา/ เอกสาร และ (2) งานให้บริการข้อมูลข่าวสาร

ผลการศึกษาข้อมูลภาคสนาม พบว่า บริษัทฯ จะให้บริการทั้งสถานที่ของหน่วยงานรัฐและสถานประกอบการของเอกชน เช่น มหาวิทยาลัย โรงเรียน โรงพยาบาล ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล ที่พักอาศัย (เช่น หมู่บ้านจัดสรร โรงแรม) โรงงานอุตสาหกรรม ห้างสรรพสินค้า ร้านค้า โชว์รูมรถยนต์ ท่าอากาศยาน เป็นต้น โดย พื้นที่ให้บริการส่วนใหญ่อยู่ในจังหวัดเดียวกันกับที่ตั้งของบริษัทรักษาความปลอดภัยและจังหวัดใกล้เคียง มีบางแห่งที่มีพื้นที่ให้บริการอยู่ต่างพื้นที่และกระจายทั่วทุกภาคของประเทศไทย (ตารางที่ 4.1)

(3) การคัดเลือกพนักงานรักษาความปลอดภัย จากข้อมูลภาคสนามพบว่า เกณฑ์การคัดเลือกพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับการพิจารณาพนักงานที่ได้รับการแนะนำจากพนักงานเก่าหรือคนที่บริษัทรู้จักก่อน รองลงมาคือ การพิจารณาด้านคุณสมบัติของผู้สมัครตามเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด และสุดท้ายคือการสัมภาษณ์เบื้องต้น อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติบริษัทรักษาความปลอดภัยทั้งหมด ไม่สามารถคัดเลือกพนักงานได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด และส่วนใหญ่ยังไม่ให้ความสำคัญกับการตรวจสอบประวัติอาชญากรของพนักงานเท่าที่ควร

นอกจากนี้ ผลการศึกษาข้อมูลภาคสนามได้พบอีกว่า บริษัทรักษาความปลอดภัยมีการรับสมัครพนักงาน 2 รูปแบบ คือ (1) การรับสมัครโดยการติดประกาศ เป็นการรับสมัครพนักงานโดยการติดประกาศที่ป้ายรับสมัครพนักงานที่ด้านหน้าสำนักงาน (2) การรับสมัครพนักงานโดยไม่ติดป้ายประกาศ ซึ่ง วิธีการนี้เป็นรูปแบบที่บริษัทรักษาความปลอดภัยส่วนใหญ่ยึดถือปฏิบัติ ซึ่งมีการดำเนินการหลากหลายรูปแบบ เช่น พนักงานเก่าแนะนำญาติหรือคนรู้จักเข้ามาสมัครงาน การบอกผ่านคนรู้จักให้ช่วยหาพนักงานให้ พนักงานสายตรวจของบริษัทเป็นผู้ออกไปหารับสมัครพนักงานกับคนที่รู้จัก รวมทั้งการออกไปตั้งโต๊ะรับสมัครงานในวันนัดพบแรงงาน เป็นต้น คนที่มาสมัครงานเองจะได้รับการพิจารณาเป็นลำดับรองลงมาจากคนที่มาสมัครงานผ่านคนรู้จักแนะนำ เพราะคนเหล่านี้ไม่มีคนรับรอง หรือค้ำประกัน อย่างไรก็ดี จากการศึกษาพบด้วยว่าในบางครั้งที่บริษัทขาดพนักงานก็จะรับไว้ทำงานโดยไม่คำนึงถึงเกณฑ์ใด ๆ เนื่องจากต้องการพนักงานเร่งด่วน

และในความเป็นจริงแล้วคนส่วนใหญ่ไม่สนใจและมาสมัครเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย ทำให้เกิดการขาดแคลนกำลังคน เป็นปัญหาสำคัญมาตลอดของวงการรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย

(4) การฝึกอบรมด้านการรักษาความปลอดภัย จากการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 98.2 มีการฝึกอบรมให้แก่พนักงานรักษาความปลอดภัย โดยมีรูปแบบการฝึกอบรม ร้อยละ 81.6 เป็นรูปแบบการฝึกอบรมทั้งหลักสูตรทั่วไปและหลักสูตรเฉพาะ หัวข้อในการฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นการฝึกอบรมในหัวข้อบทบาทของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย รองลงมา เป็นการฝึกอบรมในหัวข้อการรายงานเหตุการณ์และการสำรวจ น้อยที่สุดเป็นการฝึกอบรมในหัวข้อการฝึกอบรมผจญเพลิงขั้นรุนแรง, TB & HIV, การตรวจค้น, การบันทึก-บุคคล เข้าออก, การอำนวยความสะดวกช่วยเหลือผู้เดือดร้อนเมื่อประสบเหตุ, หลักสูตรผู้นำหน่วย (การฝึกพิเศษ-การฝึกกำลังใจ) และ การประชาสัมพันธ์ (ตารางที่ 4.2)

จากข้อมูลภาคสนาม พบว่า การฝึกอบรม มี 2 รูปแบบ คือ (1) การอบรมความรู้เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานรักษาความปลอดภัย และ (2) การฝึกอบรมพิเศษ ซึ่งเป็นการจัดอบรมตามที่หน่วยงานรัฐจัดขึ้น หรือตามที่ผู้ใช้บริการร้องขอ หรือ ตามจุดหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติ เช่น การฝึกอบรมด้านการดับเพลิง การปฐมพยาบาล การจราจร การต่อสู้ป้องกันตัว เป็นต้น หัวข้อในการฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นการฝึกอบรมในหัวข้อบทบาทของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย รองลงมา เป็นการฝึกอบรมในหัวข้อการรายงานเหตุการณ์และการสำรวจ น้อยที่สุด เป็นการฝึกอบรมในหัวข้อ การฝึกอบรมผจญเพลิงขั้นรุนแรง, TB & HIV, การตรวจค้น, การบันทึก-บุคคล เข้าออก, การอำนวยความสะดวกช่วยเหลือผู้เดือดร้อนเมื่อประสบเหตุ, หลักสูตรผู้นำหน่วย (การฝึกพิเศษ-การฝึกกำลังใจ) และ การประชาสัมพันธ์ (ตารางที่ 4.2)

สำหรับผู้ที่ทำหน้าที่ในการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ (1) บริษัทรักษาความปลอดภัยมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายฝึกอบรม หรือมีเจ้าของกิจการที่เป็นทหารหรือตำรวจ เป็นผู้ทำการอบรมเอง และ (2) ผู้ฝึกอบรมที่เป็นบุคคลจากภายนอก เช่น เจ้าหน้าที่ตำรวจ ทหาร ตำรวจดับเพลิง จากการศึกษา พบว่า โดยส่วนใหญ่ผู้ฝึกอบรมจะเป็นบุคคลจากภายนอก โดยมีการติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ ทหาร มาเป็นผู้ทำการฝึกอบรมให้ เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความชำนาญการ ลักษณะของงานและกฎระเบียบต่าง ๆ มีความใกล้เคียงกัน เช่น การฝึกการเรียกแถว การทำความเคารพ ทักษะการสังเกต การจดจำ และการตรวจค้น เป็นต้น ระยะเวลาในการอบรมแตกต่างกัน บางแห่งใช้เวลาประมาณ 1 – 2 ชั่วโมง บางแห่งใช้เวลา 1, 2 และ 3 วัน

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษายังพบด้วยว่า บริษัทฯ หลายแห่งไม่มีความชัดเจนในรูปแบบและลักษณะการฝึกเท่าที่ควร เช่น บริษัทฯ ไม่ได้มีการจัดอบรมพนักงานก่อนเข้าทำงานหรือปฏิบัติหน้าที่ทุกคน เนื่องจาก บริษัทฯ รับเฉพาะผู้ที่มีประสบการณ์หรือเคยทำงานทางด้านการรักษา

ความปลอดภัยมาก่อน อีกทั้งมีพนักงานมาสมัครงานไม่พร้อมกัน หรือบางครั้งต้องการพนักงานเร่งด่วน เมื่อมีคนมาสมัครก็รับเข้าทำงานและชี้แจงการทำงานแล้วให้ปฏิบัติหน้าที่เลย โดยหวังให้ไปเรียนรู้งานในสถานที่จริงหรือจากพนักงานรุ่นพี่ที่ปฏิบัติงานอยู่ก่อนแล้ว

ในด้านการจัดทำคู่มือการฝึกอบรม ผลการศึกษาพบว่า บริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนส่วนใหญ่ ร้อยละ 84.0 มีการจัดทำและใช้คู่มือการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานรักษาความปลอดภัย อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาข้อมูลภาคสนามกลับพบว่า บริษัทรักษาความปลอดภัยฯ ไม่ได้ให้ความสำคัญกับการจัดทำคู่มือการฝึกอบรมมากนัก (ตารางที่ 4.2)

(5) การตรวจงานสนาม/ การตรวจงานในสถานที่ปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย จากการศึกษา พบว่า ร้อยละ 100.0 มีการตรวจงานสนาม/การตรวจงานในสถานที่ปฏิบัติงาน โดยร้อยละ 62.0 ใช้วิธีการประชุมเรียนรู้ร่วมกัน รองลงมา ร้อยละ 56.0 ใช้วิธีการฝึกอบรมตามหลักสูตร และน้อยที่สุด ร้อยละ 2.0 ใช้วิธีการฝึกอบรมประจำเดือน และฝึกอบรมสัญจร

จากข้อมูลภาคสนาม พบว่า บริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนทั้งหมดมีการตรวจงานสนาม/การตรวจงานในสถานที่ปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ซึ่งผู้ทำการตรวจงานสนามสามารถจำแนกได้ 3 ประเภท คือ 1) พนักงานสายตรวจของบริษัท เป็นพนักงานระดับหัวหน้างาน มีอำนาจหน้าที่ในตรวจตราการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานรักษาความปลอดภัย การลงโทษพนักงานฯ ที่บกพร่องต่อการปฏิบัติหน้าที่ การติดต่อประสานงานระหว่างบริษัทฯ กับหน่วยงานของผู้ใช้บริการ/ผู้ว่าจ้าง รวมทั้งการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นจากการตรวจงานสนามหรือการเกิดกรณีฉุกเฉิน เป็นต้น 2) บุคคลภายนอกที่บริษัทว่าจ้าง ส่วนใหญ่มักเป็นทหาร เจ้าหน้าที่ตำรวจในท้องที่นั้น ๆ ซึ่งบริษัทรักษาความปลอดภัยได้ประสานงานให้มาตรวจดูแลความเรียบร้อยในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานรักษาความปลอดภัย ที่บริษัทได้รับการว่าจ้างให้ไปดูแล 3) ผู้บริหารหรือเจ้าของบริษัทรักษาความปลอดภัยดำเนินการด้วยตนเอง โดยการตรวจงานนี้ส่วนใหญ่พบในบริษัทขนาดเล็ก เป็นการลงไปตรวจตราเป็นครั้งคราว 4) เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย (จป.) หรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของบริษัทผู้ว่าจ้าง กรณีนี้มักจะเป็นหน่วยงานที่อยู่ห่างไกลจากที่ตั้งของบริษัทรักษาความปลอดภัย เช่น กรณีของบริษัทแห่งหนึ่งซึ่งตั้งอยู่ในจังหวัดทางภาคตะวันออก แต่มีพนักงานรักษาความปลอดภัยให้บริการอยู่ในพื้นที่ทางภาคอีสาน และภาคใต้ เป็นต้น

ในส่วนของการสอนงานในภาคสนาม/ ในสถานที่ปฏิบัติงาน ผลการศึกษา พบว่า ร้อยละ 100.0 มีการสอนงานพนักงานรักษาความปลอดภัยในภาคสนามหรือสถานที่ปฏิบัติงาน โดยร้อยละ 60.0 ใช้วิธีการฝึกอบรมตามหลักสูตร รองลงมา ร้อยละ 52.0 ใช้วิธีการประชุมเรียนรู้ร่วมกัน และน้อยที่สุด ร้อยละ 2.0 ใช้วิธีการทดสอบความสามารถทุกเดือนและตรวจงานพิเศษตามคำเรียกร้องจากผู้ใช้บริการ (ตารางที่ 4.2)

(6) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ จากการศึกษาข้อมูลภาคสนาม พบว่า บริษัทประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยทั้งหมด คิดค่าจ้างพนักงานรักษาความปลอดภัยแบบรายวัน ค่าจ้างต่ำสุด – สูงสุด คือ 203 – 300 บาท ส่วนใหญ่เฉลี่ยวันละประมาณ 250 บาท มีระยะเวลาการทำงาน 12 ชั่วโมง และจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายเดือน บริษัทบางแห่งจ่ายค่าตอบแทน 15 วันต่อครั้ง ซึ่งค่าตอบแทนเหล่านี้รวมถึงเงินประเภทต่าง ๆ ด้วย เช่น เงินค่าล่วงเวลา และเงินตอบแทนกรณีทำงานในวันหยุดนักขัตฤกษ์ เป็นต้น เหตุผลที่พนักงานรักษาความปลอดภัยได้รับค่าจ้างแตกต่างกันนั้น เนื่องมาจากการพิจารณาของบริษัทฯ ในด้านต่าง ๆ เช่น การพิจารณาจากประสบการณ์การทำงาน, ความแตกต่างของการใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน และ ความเสี่ยงของพนักงานในการปฏิบัติหน้าที่ (เช่น ปฏิบัติงานด้านจราจร, ปฏิบัติงานในพื้นที่มีสารเคมี) เป็นต้น

จากการศึกษายังพบด้วยว่า บริษัทฯ เห็นว่าค่าจ้างที่พนักงานรักษาความปลอดภัยได้รับอยู่ในขณะนี้ เป็นราคาที่ค่อนข้างต่ำ แม้ว่าบริษัทฯ หลายแห่งพยายามคำนวณตามค่าแรงขั้นต่ำในแต่ละจังหวัดแล้วก็ตาม และเสนอว่าควรมีการปรับอัตราค่าจ้างให้สูงกว่านี้ ทั้งนี้ บริษัทจะสามารถกระทำได้ก็ต่อเมื่อผู้ใช้บริการ/ผู้ว่าจ้างมีการปรับเพิ่มค่าจ้างให้สูงกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

ในด้านการจัดสวัสดิการแก่พนักงาน ผลการศึกษาพบว่า ร้อยละ 100.0 มีการจัดสวัสดิการด้วยวิธีประกันสังคม รองลงมา ร้อยละ 84.0 มีการจัดสวัสดิการด้วยวิธีการให้เงินล่วงเวลาในการปฏิบัติงาน และน้อยที่สุด ร้อยละ 2.0 มีการจัดสวัสดิการด้วยวิธีการให้ค่าจุด, ค่าตำแหน่งและให้รางวัลเมื่อปฏิบัติงานดีเด่น นอกจากนี้ยังมีการจัดสวัสดิการด้านอื่น ๆ โดยพบว่าบริษัทขนาดใหญ่จะให้ความสำคัญต่อการทำประกันชีวิต (ร้อยละ 23.0) การศึกษาต่อ (ร้อยละ 10.0) และเบี้ยเสี่ยงภัย (ร้อยละ 13.0) ให้แก่พนักงานรักษาความปลอดภัย มากกว่าบริษัทขนาดกลางและขนาดเล็ก ส่วนบริษัทขนาดกลางและขนาดเล็ก จะให้ความสำคัญด้านค่ารักษาพยาบาลมากกว่าบริษัทขนาดใหญ่ (ร้อยละ 12.0 เท่ากัน) ส่วนสวัสดิการด้านอื่น ๆ มักอยู่ในรูปของการช่วยเหลือทางด้านสังคม เช่น เงินช่วยเหลือทำศพญาติ เงินกู้ยืมโดยไม่คิดดอกเบี้ย/เงินเบิกล่วงหน้า ค่าเช่าที่พัก รถบริการรับส่ง ค่าน้ำมันรถ ค่าแดด (สำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านการจราจร) และการทำประกันชีวิต เป็นต้น (ตารางที่ 4.3)

(7) การได้รับการกำกับดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น จากการศึกษาพบว่า ร้อยละ 71.4 มีการกำกับควบคุมการประกอบธุรกิจด้วยตนเอง จากข้อมูลภาคสนามพบว่า มีส่วนน้อยที่ได้รับการกำกับดูแล และการส่งเสริมจากภาครัฐ ได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุนจากสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดในการอบรมให้ความรู้ทางด้านวิชาการ แต่โดยส่วนใหญ่แล้วไม่ค่อยเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานรักษาความปลอดภัย และยังพบด้วยว่า แม้ว่าหน่วยงานภาครัฐจะมีการจัดกิจกรรมลักษณะเช่นนี้ แต่ผู้ประกอบการมักจะไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมเหล่านี้ นอกจากนี้ องค์กรธุรกิจเอกชนและสมาคมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ

รักษาความปลอดภัย อาทิ สมาคมรักษาความปลอดภัยแห่งประเทศไทย สมาคมผู้บริหารการรักษาความปลอดภัย และสมาคมรักษาความปลอดภัยภาคพื้นเอเชีย เป็นการพยายามรวมตัวกันขึ้นเพื่อที่จะกำกับดูแลส่งเสริมและสนับสนุนกันเอง แต่จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมายังไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ได้มากนัก ดังจะเห็นได้จากการติดต่อประสานงานระหว่างสมาชิกสมาคมมีค่อนข้างน้อย เช่นเดียวกับการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ยังมีอยู่อย่างค่อนข้างจำกัด โดยภาพรวมแล้วบริษัทฯ ดูแลการประกอบธุรกิจด้วยตนเองค่อนข้างมาก (ตารางที่ 4.4)

จากการศึกษาข้อมูลเชิงลึก พบว่า บริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนยังคงมีความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐอย่างจำกัด เนื่องจากบริษัทรักษาความปลอดภัยมักจะมองว่าหน่วยงานของรัฐมักจะมีบทบาทในทางที่เป็นโทษมากกว่าเป็นคุณ บริษัทฯ เป็นฝ่ายที่เอารัดเอาเปรียบและสร้างปัญหาหรือภาระงานให้แก่หน่วยงานรัฐ โดยเฉพาะในเรื่องภาพพจน์ของหน่วยงานรัฐ ถูกมองว่าเป็นตัวสร้างปัญหา และความยุ่งยากให้แก่บริษัท ดังเช่น กรณีพนักงานรักษาความปลอดภัยไปฟ้องร้องต่อศาล เพื่อเรียกร้องให้บริษัทรักษาความปลอดภัยจ่ายค่าแรงย้อนหลัง โดยอ้างว่าบริษัทได้จ่ายค่าแรงรายวันราคาต่ำ เป็นต้น

(8) การให้ความคุ้มครองผู้บริโภค/ผู้ใช้บริการ จากการศึกษา พบว่า ร้อยละ 61.4 ไม่เคยให้การคุ้มครองผู้บริโภค/ผู้ใช้บริการ และร้อยละ 38.6 เคยให้ความคุ้มครองผู้บริโภค (ตารางที่ 4.5)

จากการศึกษาข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า บริษัทฯ ส่วนใหญ่ยังไม่ค่อยเห็นความสำคัญในเรื่องการให้ความคุ้มครองผู้บริโภคเท่าที่ควร และผู้ให้ข้อมูลพยายามเลี่ยงในการตอบคำถามประเด็นนี้ ลักษณะการให้ความคุ้มครองผู้บริโภคมักจะเป็นการปฏิบัติตามข้อตกลง/สัญญาว่าจ้าง ซึ่งมีเพียง 2 กรณี คือ (1) การชดใช้ค่าเสียหายกรณีทรัพย์สินของผู้ว่าจ้างสูญหาย และ (2) การเปลี่ยนพนักงานรักษาความปลอดภัยตามที่ผู้ว่าจ้างร้องขอเมื่อไม่พอใจการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน หากแต่ทั้ง 2 กรณีที่ได้กล่าวข้างต้น ผู้ประกอบการไม่ได้มองในแง่ที่ว่าตนเองกำลังให้ความคุ้มครองผู้บริโภค แต่เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับบริษัทฯ ของตนเอง และบริษัทรักษาความปลอดภัยต่างหากที่เป็นฝ่ายเสียเปรียบและควรได้รับการคุ้มครอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องราคาว่าจ้าง การชดใช้ค่าเสียหายกรณีทรัพย์สินสูญหาย เป็นต้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้ประกอบการมีความเข้าใจและให้ความสำคัญในด้านการคุ้มครองผู้บริโภคน้อยมาก

(9) การทำประโยชน์ต่อสังคม จากการศึกษา พบว่า ร้อยละ 62.3 มีการช่วยเหลือสังคม ในด้านการช่วยงานตำรวจ, กิจกรรมศาสนา, บริจาคตามหน่วยงานที่ติดต่อมา, จัดตั้งมูลนิธิ, ช่วยเหลือเด็กด้อยโอกาส, ทุนการศึกษา และ ช่วยเหลือประชาชนที่ยากไร้ รองลงมา ร้อยละ 28.6 มีการช่วยเหลือด้านอื่น ๆ ได้แก่ ช่วยงานจราจร, ป้องกันอาชญากรรม, ร่วมกิจกรรมของชุมชน, ทำความสะอาดสถานที่สาธารณะ และ สนับสนุนงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ และน้อยที่สุด

ร้อยละ 18.4 ช่วยเหลือธุรกิจและเศรษฐกิจ ได้แก่ การบริจาคเงินสมทบกองทุนช่วยเหลือพนักงานรักษาความปลอดภัยประสบอุบัติเหตุให้กับสมาคม และช่วยให้คนมีงานทำ (ตารางที่ 4.6)

(10) การยอมรับในสังคม จากการศึกษาข้อมูลภาคสนาม ผลการศึกษา พบว่า การประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ ทั้งหมดได้รับการยอมรับจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ อย่างไรก็ตาม การประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยกลับไม่เป็นที่ยอมรับจากคนในสังคม มีรายละเอียดในเรื่องของการยอมรับที่สามารถจำแนกได้ 3 ประเด็น ดังนี้

1) การยอมรับจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ในด้านการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยไม่มีปัญหาขัดแย้งกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ บางแห่งเป็นที่ยอมรับของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ทั้งนี้เนื่องจาก บริษัทหลายแห่งมีเจ้าของหรือหุ้นส่วนเป็นข้าราชการทหาร และตำรวจ และบริษัทรักษาความปลอดภัยส่วนใหญ่มักจะมีการประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจในการเป็นสายตรวจ เป็นผู้ฝึกอบรมให้แก่พนักงาน ซึ่งเมื่อเกิดเหตุการณ์ เช่น กรณีทรัพย์สินของผู้ว่าจ้างสูญหาย เจ้าหน้าที่ตำรวจจะมาถึงที่เกิดเหตุได้ในเวลาอันรวดเร็ว พนักงานรักษาความปลอดภัยจะเป็นผู้ให้ข้อมูลพื้นฐานที่เป็นประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ และเจ้าหน้าที่ตำรวจเองก็จะให้ความสำคัญต่อการสืบหาคนร้าย เป็นต้น นอกจากนี้ หลายหน่วยงานยังได้มีการประสานหรือทำงานร่วมกับตำรวจในด้านอื่น ๆ เช่น การอำนวยความสะดวกด้านการจราจร, การอารักขาความปลอดภัย, การเป็นหูเป็นตาแทนเจ้าหน้าที่ตำรวจ, ผู้สอดส่องอาชญากรรม หรือการกระทำผิดต่าง ๆ รวมทั้งการเป็นผู้ให้ข้อมูลเบื้องต้น ซึ่งเป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของตำรวจได้

2) การยอมรับจากผู้ใช้บริการ/ผู้ว่าจ้าง พบว่า บริษัทรักษาความปลอดภัยแต่ละแห่งมีทั้งที่ได้รับการยอมรับจากผู้ว่าจ้างและการไม่ได้รับการยอมรับจากผู้ว่าจ้าง กรณีการได้รับการยอมรับ เห็นได้จาก การมีผู้ใช้บริการ/ผู้ว่าจ้างเป็นจำนวนมาก, การต่อสัญญาหรือการว่าจ้างต่อเนื่องและเป็นเวลานาน, การมีผลงานที่เด่นชัด เช่น พนักงานรักษาความปลอดภัยสามารถปกป้องทรัพย์สินของผู้ว่าจ้างได้ หรือจับขโมยได้ พนักงานได้รับรางวัล รวมทั้งการได้รับการประเมินจากผู้ใช้บริการในเกณฑ์ที่ดี เป็นต้น

3) การยอมรับจากสังคม พบว่า ผู้ให้ข้อมูลทุกบริษัทให้ข้อมูลที่ตรงกันว่า อาชีพการรักษาความปลอดภัยเป็นอาชีพที่ไม่ได้รับการยอมรับจากสังคม ดังจะเห็นได้จาก การขาดแคลนพนักงานรักษาความปลอดภัย, การมีพนักงานลาออกบ่อยครั้ง, การมองว่าอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเป็นอาชีพสุดท้ายที่คนจะเลือกทำ, งานรักษาความปลอดภัยเป็นงานสำหรับผู้ที่มีการศึกษาต่ำ ไม่จำเป็นต้องมีความรู้ หรือทักษะก็สามารถปฏิบัติงานได้, อาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเป็นอาชีพที่น่าเบื่อ, ราคาค่าแรงต่ำ, ไม่มีโอกาสก้าวหน้า, มีความเสี่ยงต่อการได้รับอันตราย (เช่น การต่อสู้กับผู้ที่เข้ามาลักทรัพย์ของผู้ว่าจ้าง), มีความรับผิดชอบมาก (โดยเฉพาะการชดใช้กรณีทรัพย์สินของผู้ว่าจ้างสูญหาย), และ เป็นอาชีพที่ใคร ๆ ก็เป็นได้ เป็นต้น

ตารางที่ 4.1

ข้อมูลทั่วไปของบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
โครงสร้างและระบบการบริหารจัดการองค์กร		
- มีโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการองค์กรที่ได้รับมาตรฐาน ชัดเจน	18	37.5
- มีโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการองค์กร แต่ยังไม่ได้รับมาตรฐาน	28	58.3
- ไม่มีโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการองค์กรที่ได้รับมาตรฐาน	2	4.2
การดำเนินกิจการ		
- ก่อน พ.ศ. 2510	8	16.0
- พ.ศ. 2511-2540	27	54.0
- พ.ศ. 2541 ขึ้นไป	15	30.0
ขนาดขององค์กร		
- บริษัทฯ ขนาดเล็ก	14	28.0
- บริษัทฯ ขนาดกลาง	15	30.0
- บริษัทฯ ขนาดใหญ่	21	42.0
การจดทะเบียนการค้า		
- ได้จดทะเบียนการค้า	49	100.0
สถานภาพของสถานประกอบการ		
- บริษัทจำกัด	48	96.0
- ห้างหุ้นส่วนจำกัด	2	4.0
ทุนก่อตั้งหน่วยงาน		
- 500,000 – 1,000,000 บาท	14	28.6
- มากกว่า 1,000,000 บาท	35	71.4

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
รายได้ต่อปี (ประมาณ)		
- 100,000 – 499,999 บาท	2	4.3
- 500,000 – 1,000,000 บาท	6	12.8
- 1,000,000 บาท ขึ้นไป	39	83.0
การร่วมทุนกับต่างชาติ		
- ร่วมทุนกับบริษัท/องค์กร/หน่วยงานต่างชาติ	3	6.0
- ไม่มีการร่วมทุนกับบริษัท/องค์กร/หน่วยงานต่างชาติ	47	94.0
ประกอบธุรกิจด้านการรักษาความปลอดภัย		
- บริการรักษาความปลอดภัยในอาคาร/สถานที่	44	88.0
- การอำนวยความสะดวกและจราจร	27	54.0
- บริการพนักงานรักษาความปลอดภัย	42	84.0
- งานรักษาความปลอดภัยบุคคล	13	26.0
- บริการคุ้มครองการขนย้ายทรัพย์สิน/เงินตรา/เอกสาร	2	4.0
- ข้อมูลข่าวสาร	1	2.0
-บริการฝึกอบรม	13	26.0
- บริการที่ปรึกษาด้านความปลอดภัย	16	32.0

ตารางที่ 4.2

ข้อมูลทั่วไปด้านการฝึกอบรมของบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย

การฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ
การฝึกอบรมด้านรักษาความปลอดภัย		
- ไม่มี การฝึกอบรม	1	2.0
- มี การฝึกอบรม	49	98.0
รูปแบบการฝึกอบรม		
- หลักสูตรทั่วไป	6	12.2
- หลักสูตรเฉพาะ	3	6.1
- ทั้งสองรูปแบบ (ทั่วไป+เฉพาะ)	40	81.6
คู่มือสำหรับพนักงานรักษาความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน		
-ไม่มีคู่มือ	8	16.0
- มีคู่มือ	42	84.0
การตรวจงานสนาม/การตรวจงานในสถานที่ปฏิบัติงาน	50	100
- ประชุมเรียนรู้ร่วมกัน	31	62.0
- ฝึกอบรมตามหลักสูตร	28	56.0
- อบรมสัญจร	1	2.0
- การใช้เจ้าหน้าที่สายตรวจ	10	20.0
- ฝึกอบรมประจำเดือน	1	2.0
- ฝึกอบรมประจำจุด	4	8.0
-หัวหน้าฝ่ายพบปะประชุมชี้แจง	2	4.0
- ตรวจประเมินผลและติดตาม	2	4.0
การสอนงานในภาคสนาม/ในสถานที่ปฏิบัติงาน	48	96.0
- ประชุมเรียนรู้ร่วมกัน	26	52.0
- ฝึกอบรมตามหลักสูตร	30	60.0
- ทดสอบความสามารถทุกเดือน	1	2.0
- ตรวจงานพิเศษตามคำเรียกร้องจากผู้ใช้บริการ	1	2.0
- อบรมทบทวนการปฏิบัติหน้าที่และปฏิบัติงานประจำหน่วยงาน	4	8.0
- เจ้าหน้าที่สายตรวจประกบงาน	4	8.0

ตารางที่ 4.3

ข้อมูลทั่วไปด้านการจัดสวัสดิการของบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย

การจัดสวัสดิการแก่พนักงาน	จำนวน	ร้อยละ
- ประกันสังคม	50	100.0
- เงินล่วงเวลาในการปฏิบัติงาน	42	84.0
- ชุดเครื่องแบบ	32	64.0
- ประกันชีวิต	19	38.0
- ค่ารักษาพยาบาล	17	34.0
- เบิกเงินล่วงหน้า	10	20.0
- เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร	9	18.0
- เบี้ยเสี่ยงภัย	8	16.0
- การศึกษาต่อ	7	14.0
- เบี้ยขยัน	6	12.0
- กองทุนฌาปนกิจสงเคราะห์	6	12.0
- ค่าเช่าบ้าน, ที่พัก	3	6.0
- เงินกู้ฉุกเฉิน	2	4.0
- สหกรณ์, ร้านค้าสวัสดิการ	2	4.0
- ค่าจุด (สถานที่ประจำตำแหน่งปฏิบัติงาน)	1	2.0
- ค่าตำแหน่ง	1	2.0
- ให้รางวัลเมื่อปฏิบัติงานดีเด่น	1	2.0

ตารางที่ 4.4

ข้อมูลทั่วไปด้านการกำกับดูแลและส่งเสริมของบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย

การกำกับดูแลและส่งเสริม	จำนวน	ร้อยละ
การกำกับดูแลจากหน่วยงาน		
- ได้รับการกำกับ ดูแล ควบคุม จากหน่วยงานของรัฐ	11	22.4
- ได้รับการกำกับ ดูแล ควบคุม จากการเป็นสมาชิกของสมาคม กลุ่มธุรกิจเอกชน	19	38.8
- มีการกำกับ ดูแล ควบคุม ด้วยตนเอง	35	71.4
การส่งเสริม สนับสนุน		
- ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน จากหน่วยงานภาครัฐ เช่น สำนักงานตำรวจ ฯลฯ	13	26.5
- ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน จากการเป็นสมาชิกของสมาคม กลุ่มธุรกิจเอกชน	24	48.0
- ไม่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน จากหน่วยงานใดเลย	22	44.9

ตารางที่ 4.5

ข้อมูลทั่วไปด้านการคุ้มครองผู้บริโภค ของบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย

การคุ้มครองผู้บริโภค	จำนวน	ร้อยละ
-ไม่เคยให้ความคุ้มครองผู้บริโภค	27	61.4
- เคยให้ความคุ้มครองผู้บริโภค	17	38.6

ตารางที่ 4.6

ข้อมูลทั่วไปด้านการช่วยเหลือสังคมของบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย

การช่วยเหลือสังคม	จำนวน	ร้อยละ
การทำประโยชน์ต่อสังคม		
- ช่วยเหลือสังคม	31	62.3
- ช่วยเหลือธุรกิจและเศรษฐกิจ	9	18.4
- ช่วยเหลือด้านอื่น ๆ	14	28.6

ข. รูปแบบการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย

การศึกษารูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยเอกชน ทำการศึกษาใน 6 มิติ ได้แก่ (1)โครงสร้างองค์กร (2) การกำกับดูแลส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยอย่างไม่เป็นทางการ (3) การกำกับดูแลส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยอย่างเป็นทางการ (4) กลไกและมาตรการอื่น ๆ ในการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย (5) การคุ้มครองผู้บริโภค (6) การยอมรับของคนในสังคม ผลการศึกษาสรุปได้ดังต่อไปนี้

(1) โครงสร้างและขนาดของบริษัท จากผลการศึกษา พบว่า โครงสร้างและระบบการบริหารจัดการองค์กร ของบริษัท/ผู้ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย จำแนกได้ 3 กลุ่ม โดยใช้จำนวนอัตรากำลังของบุคลากรทั้งหมดในบริษัทเป็นเกณฑ์ ดังนี้ (1) กลุ่ม A บริษัทขนาดใหญ่ มีจำนวนบุคลากรทั้งหมดมากกว่า 300 คนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 42.0 (2) กลุ่ม B บริษัทขนาดกลาง มีจำนวนบุคลากรทั้งหมดระหว่าง 101-300 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 และ (3) กลุ่ม C บริษัทขนาดเล็ก มีจำนวนบุคลากรทั้งหมดต่ำกว่า 100 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 (ตารางที่ 4.1 และแผนภูมิที่ 4.1)

เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยแล้ว พบว่า บริษัทรักษาความปลอดภัย ให้ความสำคัญต่อด้านโครงสร้างและขนาดของบริษัท เรียงตามลำดับความสำคัญได้ ดังนี้ (1) การจดทะเบียนการค้า โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.76 (2) คุณภาพของงานรักษาความปลอดภัย โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.67 (3) คุณภาพ

ในการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.55 (4) ระบบการจัดการข้อมูลเกี่ยวกับพนักงาน/ บริษัท โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.41 (5) ลักษณะโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.35 (6) คุณลักษณะหรือคุณสมบัติของบริษัท โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.33 (7) การให้บริการและการช่วยเหลือด้านเทคนิค ก่อน/ หลังบริการ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.31 (8) ราคาที่ให้บริการ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.92 (9) รายได้/ ปี โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.76 และ (10) ขนาดทุนในการก่อตั้ง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.69 โดยภาพรวมแล้วบริษัทให้ความสำคัญในด้านนี้ที่ค่าเฉลี่ยรวม 4.04 ซึ่งถือว่าบริษัทได้ให้ความสำคัญมากที่สุด (ตารางที่ 4.8)

อย่างไรก็ตาม ผลจากการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ก็ได้ยืนยันว่า คะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม A, B และ C ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 95 % (ตารางที่ 2 - ภาคผนวก จ.)

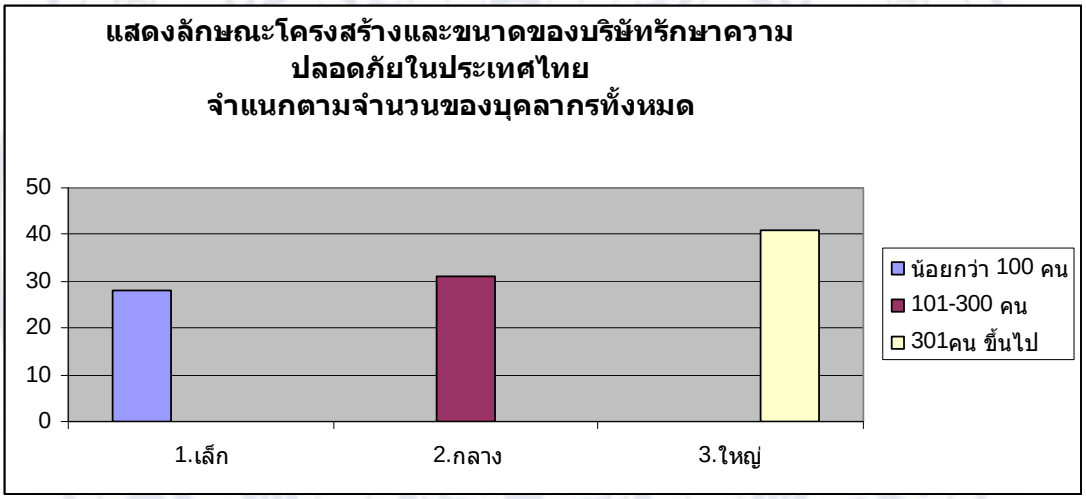
จากผลการศึกษาข้างต้น ทำให้มีข้อสังเกตได้ว่า **โครงสร้างและขนาดของบริษัท** ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทยนั้น อาจจะต้องให้ความสำคัญ เช่น ในเรื่องของ (1) การจดทะเบียนการค้า (2) คุณภาพของงานรักษาความปลอดภัย (3) คุณภาพในการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการ (4) ระบบการจัดการข้อมูลเกี่ยวกับพนักงาน/ บริษัท (5) ลักษณะโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน เป็นต้น ซึ่งน่าจะมีผลกระทบต่อแนวทางการพัฒนาองค์กรและบุคลากรในด้านอื่น ๆ ดังนั้น แนวทางในการพัฒนารูปแบบของการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทยด้านโครงสร้างองค์กร ในอนาคตจึงต้องพิจารณาทั้งในแง่ของปริมาณ อันได้แก่ สถานภาพการจดทะเบียนการค้า/ไม่จดทะเบียนการค้าของบริษัทฯ การจัดสรรจำนวนบุคลากรให้เพียงพอต่อภารกิจที่รับผิดชอบ ในขณะเดียวกันอาจจะต้องพิจารณาในแง่ของคุณภาพ อันได้แก่ คุณภาพการให้บริการงานรักษาความปลอดภัย ความรู้ความสามารถและทักษะการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย (ระบบการจัดการข้อมูล ลักษณะโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน) ให้มากขึ้น ซึ่งแนวทางดังกล่าว จะช่วยลดข้อจำกัดของการเสนอราคาที่ต่ำกว่าเกณฑ์ไปได้ในระดับหนึ่ง

ตารางที่ 4.7

แสดงโครงสร้างและขนาดของบริษัทประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย

โครงสร้างบริษัท	กลุ่ม	จำนวนบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน
เล็ก	**C**	1 - 100 คน	14	28.0	2.14	.833
กลาง	**B**	101 - 300 คน	15	30.0		
ใหญ่	**A**	301 คนขึ้นไป	21	42.0		

แผนภูมิที่ 4.1



ตารางที่ 4.8

จำนวนร้อยละและระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน (ด้านโครงสร้างองค์กร) ของ บริษัทรักษาความปลอดภัยทั่วประเทศ ปี 2551

รูปแบบการประกอบธุรกิจ	ระดับความคิดเห็น						
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.
1. โครงสร้างองค์กร							
(1) การจดทะเบียนการค้า/ไม่จดทะเบียนการค้า	81.6 (40)	12.2 (6)	6.1 (3)	-	-	4.76	.560
(2) คุณภาพของงานรักษาความปลอดภัย	69.4 (34)	28.6 (14)	2.0 (1)	-	-	4.67	.516
(3) คุณภาพในการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการ	65.3 (32)	26.5 (13)	6.1 (3)	2.0 (1)	-	4.55	.709
(4) ระบบการจัดการข้อมูลเกี่ยวกับพนักงาน/ บริษัท	46.9 (23)	46.9 (23)	6.1 (3)	-	-	4.41	.610
(5) ลักษณะโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน	46.9 (23)	42.9 (21)	8.2 (4)	2.0 (1)	-	4.35	.723
(6) คุณลักษณะหรือคุณสมบัติของบริษัท/ ผู้ประกอบการ	49.0 (24)	34.7 (17)	16.3 (8)		-	4.33	.747
(7) การให้บริการและการช่วยเหลือด้านเทคนิคก่อน/ หลังบริการ	44.9 (22)	42.9 (21)	10.2 (5)	2.0 (1)	-	4.31	.742
(8) ราคาที่ให้บริการ	22.4 (11)	49.0 (24)	26.5 (13)	2.0 (1)	-	3.92	.759
(9) รายได้/ ปี	20.4 (10)	40.8 (20)	32.7 (16)	6.1 (3)	-	3.76	.855
(10) ขนาดทุนในการก่อตั้ง	18.4 (9)	34.7 (17)	44.9 (22)	2.0 (1)	-	3.69	.796
(11) จำนวนเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย	18.4 (9)	38.8 (19)	32.7 (16)	8.2 (4)	2.0 (1)	3.63	.951
(12) ขนาดบริษัท (ใหญ่, เล็ก)	4.2 (2)	29.2 (14)	50.0 (24)	16.7 (8)	-	3.21	.771
รวม (N=50)						**4.04**	**.739**

(2) การกำกับดูแลส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยอย่างไม่เป็นทางการ

จากการศึกษา เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยแล้ว พบว่า บริษัทรักษาความปลอดภัยให้ความสำคัญต่อด้านการกำกับดูแลส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยอย่างไม่เป็นทางการ เรียงตามลำดับความสำคัญได้ ดังนี้ (1) การกำกับดูแลการประกอบธุรกิจโดยพิจารณาจากความพอใจของผู้ใช้บริการ (ลูกค้า) และความต้องการด้านจุดประสงค์ของลูกค้า (ความรับผิดชอบทางการตลาด) โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.18 (2) การกำกับดูแลการประกอบธุรกิจโดยสมาคม/ องค์กรธุรกิจ ที่อยู่ในธุรกิจเดียวกัน โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.78 (3) การกำกับดูแลการประกอบธุรกิจโดยมีคณะกรรมการหรือบุคคล เป็นคนไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งระหว่างผู้ให้และผู้รับบริการ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.74 (4) การกำกับดูแลการประกอบธุรกิจโดยการมีส่วนร่วมของสาธารณชน หรือ มีการรายงาน สื่อสาร ให้สาธารณชนทราบ (สื่อมวลชน, NGO, สถาบันวิจัย, องค์กรสิทธิมนุษยชน) โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.54 (5) การกำกับดูแลการประกอบธุรกิจโดยการรวมกลุ่ม ไม่เป็นทางการ ลักษณะ “พันธมิตรธุรกิจ” (การกำกับดูแลตนเอง) โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.50 โดยภาพรวมแล้วบริษัทให้ความสำคัญในด้านนี้ที่ค่าเฉลี่ยรวม 3.75 ซึ่งถือว่าบริษัทได้ให้ความสำคัญมาก (ตารางที่ 4.9)

อย่างไรก็ตาม ผลจากการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ยืนยันได้ว่าคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม A, B และ C ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความเชื่อมั่นที่ระดับ 95 % (ตารางที่ 6 - ภาคผนวก จ.)

จากผลการศึกษาข้างต้น ทำให้มีข้อสังเกตได้ว่า **การกำกับดูแลส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยอย่างไม่เป็นทางการ** ของบริษัทรักษาความปลอดภัยฯ และการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทยนั้น อาจจะต้องให้ความสำคัญ เช่น ในเรื่องของ การกำหนดคุณสมบัติของผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพด้านมาตรฐานสากล ราคามาตรฐานจากผู้ว่าจ้างหรือผู้ใช้บริการ มาตรฐานอาชีพของพนักงานรักษาความปลอดภัยและสวัสดิการ มาตรการด้านการบริหารจัดการที่ขจัดความได้เปรียบเสียเปรียบในการแข่งขันทางด้านธุรกิจของบริษัทรักษาความปลอดภัย เป็นต้น เนื่องจากมีการแข่งขันแย่งลูกค้าโดยไม่มีการควบคุม ทำให้ผู้ประกอบธุรกิจจำนวนมากทั้งบริษัทจำกัด ห้างหุ้นส่วนจำกัดและห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล ที่จดทะเบียนและมิได้จดทะเบียนการค้าตามกฎหมาย มีการแข่งขันกันสูง มีการตัดราคา โดยไม่คำนึงถึงคุณภาพของงานและประสิทธิภาพของพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน ทำให้งานรักษาความปลอดภัยไม่มีประสิทธิภาพและมาตรฐานที่ดีพอ ดังนั้น แนวทางในการพัฒนารูปแบบของการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย (ด้านการกำกับดูแล

ส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยอย่างไม่เป็นทางการ) ในอนาคตจึงต้องพิจารณาทั้งในแง่ของ สถานภาพการค้าของบริษัทฯ ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนการมีส่วนร่วมกับสาธารณะทั้งผู้ประกอบธุรกิจภาคเอกชนเดียวกันกับองค์กรภาครัฐ เพื่อให้มีการแข่งขันทางด้านธุรกิจที่เป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับจากผู้ใช้บริการและสังคม ซึ่งแนวทางดังกล่าว จะช่วยลดข้อจำกัดของการแข่งขันด้านราคาในตลาด และมีมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับทั้งผู้ประกอบกิจการและผู้ใช้บริการ ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรที่เป็นกลาง

ตารางที่ 4.9

จำนวนร้อยละและระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน (ด้านการกำกับดูแลและส่งเสริมอย่างไม่เป็นทางการ) ของ บริษัทรักษาความปลอดภัยทั่วประเทศ ปี 2551

รูปแบบการประกอบธุรกิจ	ระดับความคิดเห็น						
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{x}$	S.D.
2. การกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยอย่างไม่เป็นทางการ							
(1) การกำกับดูแลการประกอบธุรกิจโดยพิจารณาจากความพอใจของผู้ใช้บริการ (ลูกค้า) และความต้องการด้านจุดประสงค์ของลูกค้า (ความรับผิดชอบทางการตลาด)	46.0 (23)	32.0 (16)	18.0 (9)	2.0 (1)	2.0 (1)	4.18	.941
(2) การกำกับดูแลการประกอบธุรกิจโดยสมาคม/ องค์กรธุรกิจ ที่อยู่ในธุรกิจเดียวกัน	30.0 (15)	30.0 (15)	30.0 (15)	8.0 (4)	2.0 (1)	3.78	1.036
(3) การกำกับดูแลการประกอบธุรกิจโดยมีคณะกรรมการหรือบุคคล เป็นคนไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งระหว่างผู้ให้และผู้รับบริการ	32.0 (16)	22.0 (11)	36.0 (18)	8.0 (4)	2.0 (1)	3.74	1.065
(4) การกำกับดูแลการประกอบธุรกิจโดยการมีส่วนร่วมของสาธารณชน หรือ มีการรายงาน สื่อสารให้สาธารณชนทราบ (สื่อมวลชน, NGO, สถาบันวิจัย, องค์กรสิทธิมนุษยชน)	20.0 (10)	28.0 (14)	40.0 (20)	10.0 (5)	2.0 (1)	3.54	0.994
(5) การกำกับดูแลการประกอบธุรกิจโดยการรวมกลุ่มไม่เป็นทางการลักษณะ"พันธมิตรธุรกิจ"(กำกับดูแลตนเอง)	18.0 (9)	30.0 (15)	40.0 (20)	8.0 (4)	4.0 (2)	3.50	1.015
รวม						**3.75**	**.715**

(3) การกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยอย่างเป็นทางการ

จากการศึกษา เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยแล้ว พบว่า บริษัทรักษาความปลอดภัยฯ ให้ความสำคัญต่อด้านการกำกับดูแลส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยอย่างเป็นทางการ เรียงตามลำดับความสำคัญได้ ดังนี้ (1) การกำกับดูแลและส่งเสริมโดยให้จดทะเบียนใบอนุญาตผู้ประกอบธุรกิจ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.32 (2) การกำกับดูแลและส่งเสริมโดยการออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นทางการ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.18 (3) การกำกับดูแลและส่งเสริมโดยตั้งองค์กรที่มีอำนาจหน้าที่โดยตรง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.94 (4) การกำกับดูแลและส่งเสริมโดยมีคณะกรรมการ/ หน่วยงานอื่นสนับสนุน โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.86 โดยภาพรวมแล้วบริษัทให้ความสำคัญในด้านนี้ที่ค่าเฉลี่ยรวม 4.08 ซึ่งถือว่าบริษัทได้ให้ความสำคัญมากที่สุด (ตารางที่ 4.10)

อย่างไรก็ตาม ผลจากการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ยืนยันได้ว่า คะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม A, B และ C มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 95 % (ตารางที่ 10-ภาคผนวก จ.)

ผลการทดสอบ One way ANOVA พบว่า ขนาดของบริษัทมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย (ด้านการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยอย่างเป็นทางการ) ดังนั้น ขนาดของบริษัทที่ต่างกันย่อมทำให้ระดับความคิดเห็นการกำกับดูแลและส่งเสริมอย่างเป็นทางการต่างกันด้วย เมื่อนำผลวิเคราะห์มาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพฯ ทีละคู่ ผลปรากฏว่า บริษัทขนาดเล็ก มีความคิดเห็นในเรื่องการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยอย่างเป็นทางการมากกว่าบริษัทขนาดกลาง

จากการนำเสนอข้อมูลด้วยแผนภูมิที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพฯ ในประเทศไทย ทั้งกลุ่ม A, B และ C ได้ชี้ให้เห็นว่า บริษัทรักษาความปลอดภัยขนาดใหญ่และบริษัทขนาดเล็ก เห็นด้วยค่อนข้างมาก กับประเด็นการให้ความสำคัญของรูปแบบการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยฯ (ด้านการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยอย่างเป็นทางการ) คิดเป็นร้อยละ 46.3 และ ร้อยละ 53.6 (แผนภูมิที่ 4.2)

จากผลการคึกษาข้างต้น ทำให้มีข้อสังเกตได้ว่า การที่บริษัทรักษาความปลอดภัยฯ บริษัทรักษาความปลอดภัยขนาดใหญ่และบริษัทขนาดเล็ก เห็นด้วยค่อนข้างมาก กับประเด็นการกำกับดูแล

และส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยอย่างเป็นทางการ ชี้ให้เห็นว่า รูปแบบการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทยนั้น จะต้องให้ความสำคัญในด้านการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยอย่างเป็นทางการค่อนข้างมากกับขนาดของบริษัททั้ง 2 กลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บริษัทขนาดเล็กและบริษัทขนาดกลาง ซึ่งน่าจะมีผลต่อแนวทางการพัฒนาผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย และ ด้านอื่น ๆ ได้แก่ การกำกับดูแลด้านมาตฐานของผู้ประกอบการและผู้ประกอบอาชีพ เช่น การให้ความช่วยเหลือคุ้มครองผู้บริโภค ตลอดจนการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการธุรกิจรักษาความปลอดภัย ดังนั้น แนวทางในการพัฒนารูปแบบของการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย ด้านการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยอย่างเป็นทางการในอนาคตจึงต้องพิจารณาในแง่ของ การกำกับดูแลและส่งเสริมโดยการออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นทางการ และมีองค์กรที่มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแลและส่งเสริม อันได้แก่ การจดทะเบียนใบอนุญาตของผู้ประกอบกิจการ และผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยให้มากขึ้น ซึ่งแนวทางดังกล่าว จะช่วยลดปัญหาด้านการแข่งขันราคา และคุณภาพของพนักงานรักษาความปลอดภัยได้ในระดับหนึ่ง

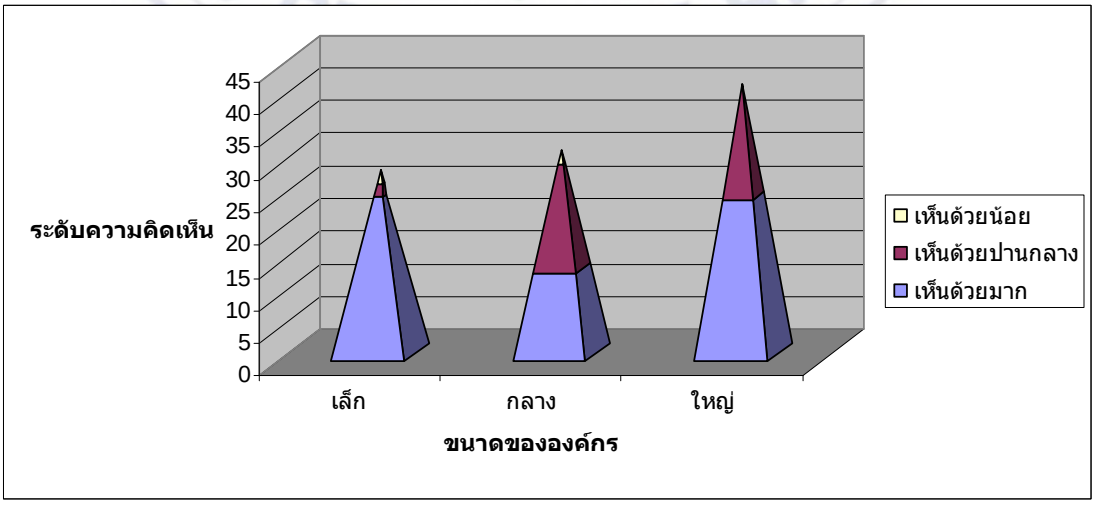
ตารางที่ 4.10

จำนวนร้อยละและระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน (ด้านการกำกับดูแลและส่งเสริมอย่างเป็นทางการ) ของ บริษัทรักษาความปลอดภัยทั่วประเทศ ปี 2551

รูปแบบการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
3. การกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยอย่างเป็นทางการ							
(1) การกำกับดูแลและส่งเสริมโดยให้จดทะเบียนใบอนุญาตผู้ประกอบธุรกิจ	58.0 (29)	28.0 (14)	4.0 (2)	8.0 (4)	2.0 (1)	4.32	1.019
(2) การกำกับดูแลและส่งเสริมโดยการออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นทางการ	48.0 (24)	30.0 (15)	14.0 (7)	8.0 (4)	-	4.18	.962
(3) การกำกับดูแลและส่งเสริมโดยตั้งองค์กรที่มีอำนาจหน้าที่โดยตรง	36.0 (18)	34.0 (17)	22.0 (11)	4.0 (2)	4.0 (2)	3.94	1.058
(4) การกำกับดูแลและส่งเสริมโดยมีคณะกรรมการ/ หน่วยงานอื่นสนับสนุน	28.0 (14)	38.0 (19)	28.0 (14)	4.0 (2)	2.0 (1)	3.86	.948
รวม (N=50)						**4.08**	**.849**

แผนภูมิที่ 4.2

การเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยอย่างเป็นทางการ



(4) กลไกและมาตรการอื่น ๆ ในการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย

จากการศึกษา เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยที่บริษัทรักษาความปลอดภัยให้ความสำคัญต่อด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยแล้ว พบว่า บริษัทรักษาความปลอดภัยฯ ให้ความสำคัญต่อด้านกลไกและมาตรการอื่น ๆ ในการกำกับดูแลส่งเสริมการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย เรียงตามลำดับความสำคัญได้ ดังนี้ (1) มีการฝึกอบรมที่ได้มาตรฐาน โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.53 (2) มีการฝึกอบรม ตั้งแต่รับเข้ามาเป็นลูกจ้าง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.47 (3) มีการฝึกอบรม ก่อนมาเป็นลูกจ้างุฤฤุ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.39 (4) มีคู่มือการคัดเลือกเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.16 และ (5) มีการฝึกอบรมตั้งแต่รับไปทำงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.14 (6) ให้มีคณะกรรมการชุดเฉพาะกิจ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.55 โดยภาพรวมแล้วบริษัทให้ความสำคัญในด้านนี้ที่ค่าเฉลี่ยรวม 4.12 ซึ่งถือว่าบริษัทได้ให้ความสำคัญมากที่สุด (ตารางที่ 4.11)

อย่างไรก็ตาม ผลจากการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ก็ยืนยันได้ว่าคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม A, B และ C ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความเชื่อมั่นที่ระดับ 95 % (ตารางที่ 14 - ภาคผนวก จ.)

จากผลการศึกษาข้างต้น ทำให้มีข้อสังเกตได้ว่า **กลไกและมาตรการอื่น ๆ ในการกำกับดูแลส่งเสริมการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย** และการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทยนั้น อาจจะต้องให้ความสำคัญ เช่น หน่วยงานที่จะเข้ามากำกับดูแลและส่งเสริมในรูปแบบที่เป็นทางการ และมีการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการแข่งขันที่เป็นธรรม และมีทิศทางการบริหารจัดการไปในแนวทางเดียวกัน ดังนั้น แนวทางในการพัฒนารูปแบบของการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย ด้านกลไกและมาตรการอื่น ๆ ในการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยในอนาคต จึงต้องพิจารณาทั้งในแง่ของ กลไกและมาตรการอื่น ๆ เช่น การกำหนดฝึกการอบรมที่มีมาตรฐาน ตั้งแต่กระบวนการคัดเลือก ขั้นตอนระหว่างการปฏิบัติงาน และหลังการรับเข้าเป็นพนักงานแล้ว ตลอดจนในเรื่องคณะกรรมการชุดเฉพาะกิจ ให้มากขึ้น ซึ่งแนวทางดังกล่าวจะช่วยลดข้อจำกัดของการตลาด การเสนอตัดราคา การฝึกอบรมที่ต่ำกว่าเกณฑ์ ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ต่อสังคมได้

ตารางที่ 4.11

จำนวนร้อยละและระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน (ด้านกลไกและมาตรการอื่น ๆ) ของ บริษัทรักษาความปลอดภัยทั่วประเทศ ปี 2551

รูปแบบการประกอบธุรกิจ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
4. กลไกและมาตรการอื่น ๆ ในการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย							
(1) ให้มีการฝึกอบรมที่ได้มาตรฐาน	61.2 (30)	32.7 (16)	4.1 (2)	2.0 (1)	-	4.53	.680
(2) ให้มีการฝึกอบรม ตั้งแต่รับเข้ามาเป็นลูกจ้าง (ระหว่างปฏิบัติงาน)	55.1 (27)	40.8 (20)	-	4.1 (2)	-	4.47	.710
(3) ให้มีการฝึกอบรม ก่อนมาเป็นลูกจ้าง (กระบวนการคัดเลือก - ก่อนปฏิบัติงาน)	53.1 (26)	36.7 (18)	6.1 (3)	4.1 (2)	-	4.39	.786
(4) ให้มีคู่มือการคัดเลือกเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย	38.8 (19)	42.9 (21)	14.3 (7)	4.1 (2)	-	4.16	.825
ให้มีการฝึกอบรม ตั้งแต่รับไปทำงาน (หลังปฏิบัติงานแล้ว)	38.8 (19)	46.9 (23)	4.1 (2)	10.2 (5)	-	4.14	.913
(5) ให้มีคณะกรรมการชุดเฉพาะกิจ	22.4 (11)	22.4 (11)	42.9 (21)	12.2 (6)	-	3.55	.980
รวม						**4.12**	**.869**

(5) การคุ้มครองผู้บริโภค

จากการศึกษา เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยแล้ว พบว่า บริษัทรักษาความปลอดภัยฯ ให้ความสำคัญต่อด้านการคุ้มครองผู้บริโภค เรียงตามลำดับความสำคัญได้ ดังนี้ (1) คุณภาพของการให้บริการ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.65 (2) สัญญากลาง/ข้อตกลงกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.37 (3) การประกันความเสี่ยง ความเสียหาย โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.14 และ (4) การชดใช้ค่าเสียหาย โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.10

โดยภาพรวมแล้วบริษัทให้ความสำคัญในด้านนี้ที่ค่าเฉลี่ยรวม 4.23 ซึ่งถือว่าบริษัทได้ให้ความสำคัญมากที่สุด (ตารางที่ 4.12)

อย่างไรก็ตาม ผลจากการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ยืนยันได้ว่าคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม A, B และ C มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความเชื่อมั่นที่ระดับ 95 % (ตารางที่ 18 - ภาคผนวก จ.)

ผลการทดสอบ One way ANOVA พบว่า ขนาดของบริษัทมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย (ด้านการคุ้มครองผู้บริโภค) และ เมื่อนำวิเคราะห์มาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มบริษัท A, B และ C ทีละคู่ ผลปรากฏว่า ขนาดของบริษัทที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นด้านการคุ้มครองผู้บริโภคไม่แตกต่างกัน

จากผลการศึกษาข้างต้น ทำให้มีข้อสังเกตได้ว่า รูปแบบการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย (ด้านการคุ้มครองผู้บริโภค) นั้น น่าจะมีผลต่อแนวทางการพัฒนาผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย และ ด้านอื่น ๆ เช่น ในเรื่องของคุณภาพการให้บริการ การประกันความเสียหาย การชดใช้ค่าเสียหาย และ การปฏิบัติตามข้อตกลง/สัญญา ดังนั้น แนวทางในการพัฒนารูปแบบของการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย ด้านการคุ้มครองผู้บริโภค ในอนาคตจึงต้องพิจารณาในแง่ของ การกำกับดูแลและส่งเสริมโดยการออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการให้ความคุ้มครองผู้บริโภค และการกำกับดูแลและส่งเสริมผู้ประกอบกิจการ และผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยให้มีการตระหนักถึงและปฏิบัติตามในเรื่องนี้ให้มากขึ้น ซึ่งแนวทางดังกล่าว จะช่วยลดปัญหาด้านคุณภาพการให้บริการ และการเป็นที่ยอมรับของคนในสังคมได้

ตารางที่ 4.12

จำนวนร้อยละและระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน (ด้านการคุ้มครองผู้บริโภค) ของ บริษัทรักษาความปลอดภัยทั่วประเทศ ปี 2551

รูปแบบการประกอบธุรกิจ	ระดับความคิดเห็น						
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{x}$	S.D.
5. การคุ้มครองผู้บริโภค							
(1) คุณภาพของการให้บริการ	65.3 (32)	34.7 (17)	-	-	-	4.65	.481
(2) สัญญากลาง/ข้อตกลงกลาง	49.0 (24)	38.8 (19)	12.2 (6)	-	-	4.37	.698
(3) การประกันความเสี่ยง ความเสียหาย ฯลฯ	38.8 (19)	36.7 (18)	24.5 (12)	-	-	4.14	.791
(4) การชดใช้ค่าเสียหาย	34.7 (17)	44.9 (22)	16.3 (8)	4.1 (2)	-	4.10	.823
รวม						**4.23**	**.837**

(6) การยอมรับของคนในสังคม

จากการศึกษา เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยแล้ว พบว่า บริษัทรักษาความปลอดภัยฯ ให้ความสำคัญต่อด้านการยอมรับของคนในสังคม/ทัศนคติ เรียงตามลำดับความสำคัญได้ ดังนี้ (1) การเป็นที่ยอมรับทางการค้าในธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยประเภทเดียวกัน โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.23 (2) การเป็นที่ยอมรับจากคนในสังคมเกี่ยวกับธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.21 (3) การยอมรับจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.00 และ (4) การได้รับรางวัล ของ บริษัท/องค์กร/หน่วยงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.73 โดยภาพรวมแล้วบริษัทให้ความสำคัญในด้านนี้ที่ค่าเฉลี่ยรวม 3.92 ซึ่งถือว่าบริษัทได้ให้ความสำคัญมาก (ตารางที่ 4.13)

อย่างไรก็ตาม ผลจากการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ยืนยันได้ว่า คะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม A, B และ C มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความเชื่อมั่นที่ระดับ 95 % (ตารางที่ 22 – ภาคผนวก จ.)

ผลการทดสอบ One way ANOVA พบว่า ขนาดของบริษัทมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย ในด้านการยอมรับของคนในสังคม ดังนั้น ขนาดของบริษัทที่ต่างกันย่อมทำให้ระดับความคิดเห็นด้านการยอมรับของคนในสังคมต่างกันด้วย เมื่อนำผลวิเคราะห์มาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยการยอมรับของคนในสังคมทีละคู่ ผลปรากฏว่า (1) บริษัทขนาดกลางจะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย ในเรื่องการยอมรับของคนในสังคมมากกว่าบริษัทขนาดเล็ก และ (2) บริษัทขนาดใหญ่จะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย ในเรื่องการยอมรับในสังคมมากกว่าบริษัทขนาดเล็ก

จากการนำเสนอข้อมูลแผนภูมิที่ 4.3 เพื่อเปรียบเทียบรูปแบบการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพฯ ในประเทศไทย ทั้งกลุ่ม A, B และ C ได้ชี้ให้เห็นว่า บริษัทรักษาความปลอดภัยขนาดใหญ่ และขนาดกลาง เห็นด้วยค่อนข้างมากกับรูปแบบการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย (ด้านการยอมรับของคนในสังคม) ส่วนบริษัทขนาดเล็ก มีความเห็นค่อนข้างต่ำ (แผนภูมิที่ 6b และ ตารางที่ 37 – ภาคผนวก จ.) ได้แก่ บริษัทขนาดใหญ่ และ บริษัทขนาดกลางที่เห็นด้วยในเรื่อง (1) การเป็นที่ยอมรับทางการค้าในธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยประเภทเดียวกัน โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.23 (2) การเป็นที่ยอมรับทางการค้าในธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.22 (แผนภูมิที่ 4.3)

จากผลการศึกษาข้างต้น ทำให้มีข้อสังเกตได้ว่า การที่บริษัทรักษาความปลอดภัยขนาดใหญ่และบริษัทขนาดกลาง เห็นด้วยค่อนข้างมากกับการยอมรับของคนในสังคม ในประเด็น (1) การเป็นที่ยอมรับทางการค้าในธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยประเภทเดียวกัน และ (2) การเป็นที่ยอมรับทางการค้าในธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย ชี้ให้เห็นว่า รูปแบบการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทยนั้น จะต้องให้ความสำคัญในด้านการยอมรับของคนในสังคมค่อนข้างมาก น่าจะมีผลต่อแนวทางการพัฒนาผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย และ ด้านอื่น ๆ ได้แก่ การเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ การได้รับรางวัลของบริษัท การได้รับการยอมรับจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ เป็นต้น ดังนั้น แนวทางในการพัฒนารูปแบบของการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความ

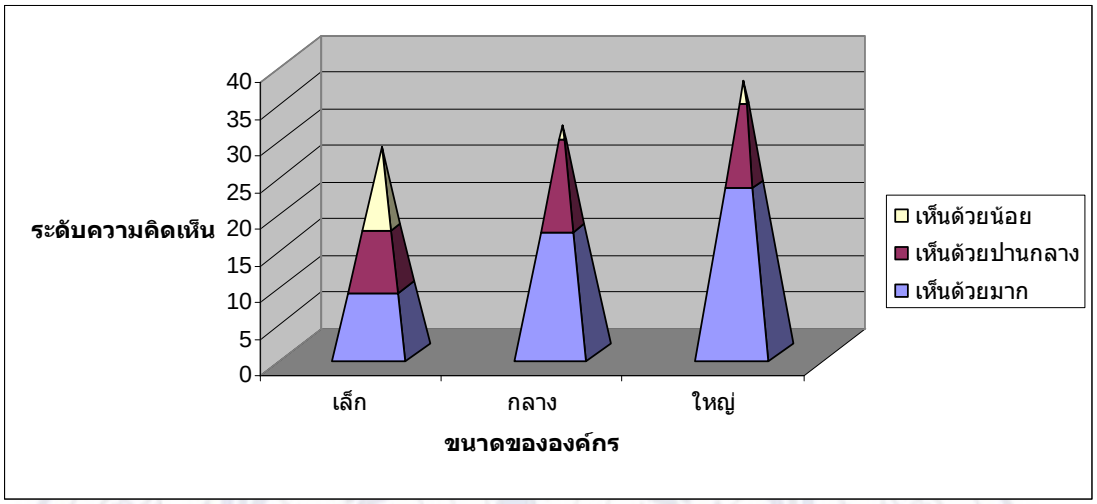
ปลอดภัยในประเทศไทย (ด้านการยอมรับของคนในสังคม) ในอนาคต จึงต้องพิจารณาในแง่ของการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยให้เกิดการยอมรับของคนในสังคมได้ อันได้แก่ การเป็นที่ยอมรับทางการค้าในธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยประเภทเดียวกัน และการเป็นที่ยอมรับของผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยให้มากขึ้น ซึ่งแนวทางดังกล่าว จะช่วยลดปัญหาทางด้านทัศนคติของการยอมรับจากสังคมได้

ตารางที่ 4.13

จำนวนร้อยละและระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน (ด้านการยอมรับของคนในสังคม) ของบริษัทรักษาความปลอดภัยทั่วประเทศ ปี 2551

รูปแบบการประกอบธุรกิจ	ระดับความคิดเห็น						
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{x}$	S.D.
6. การยอมรับของคนในสังคม							
(1) การเป็นที่ยอมรับทางการค้าในธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยประเภทเดียวกัน (ด้านทัศนคติ)	45.8 (22)	37.5 (18)	10.4 (5)	6.3 (3)	-	4.23	.881
(2) การเป็นที่ยอมรับจากคนในสังคมเกี่ยวกับธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย (ด้านทัศนคติ)	52.1 (25)	27.1 (13)	12.5 (6)	6.3 (3)	2.1 (1)	4.21	1.031
(3) การยอมรับจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ	40.8 (20)	32.7 (16)	12.2 (6)	14.3 (7)	-	4.00	1.061
(4) การได้รับรางวัล ของ บริษัท/องค์กร/หน่วยงาน	16.3 (8)	49.0 (24)	26.5 (13)	8.2 (4)	-	3.73	.836
รวม (N= 50)						**3.92**	**.998**

แผนภูมิที่ 4.3
การเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านการยอมรับของสังคม



(7) ประมวลภาพความคิดเห็นเรื่องรูปแบบการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย ของบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชน จำนวน 3 กลุ่ม

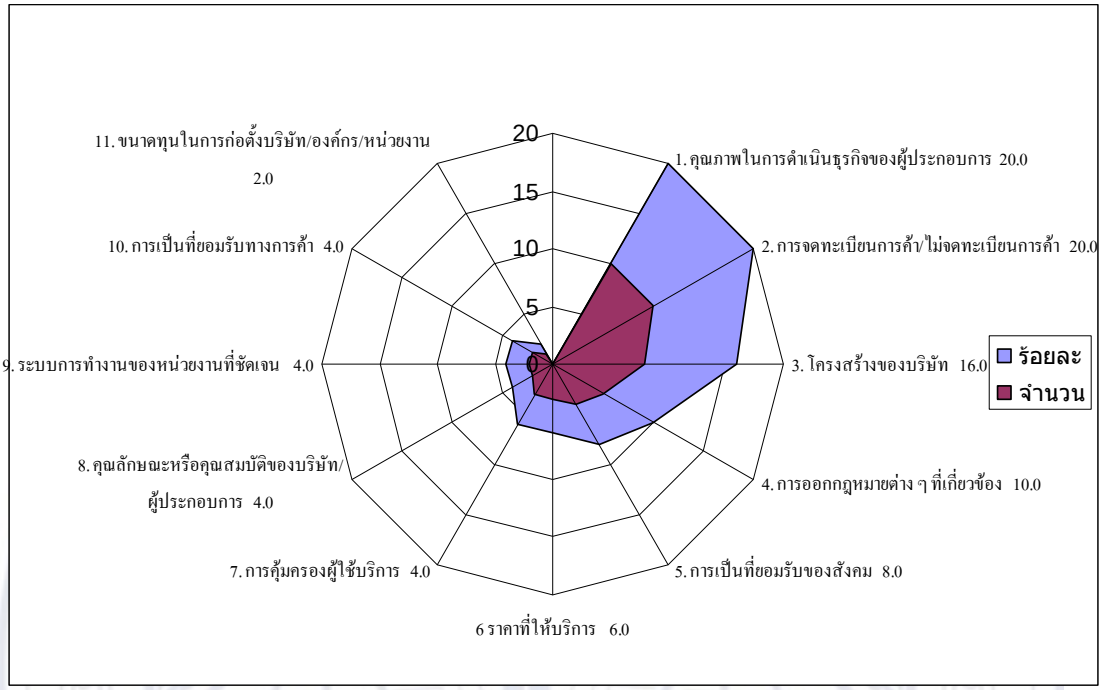
ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นเรื่องรูปแบบการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย ของบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชน จำนวน 3 กลุ่ม เห็นว่าจะต้องให้ความสำคัญกับประเด็นต่าง ๆ ซึ่งสรุปเรียงตามอันดับได้ดังต่อไปนี้ (1) คุณภาพในการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการ และการจดทะเบียนการค้า/ไม่จดทะเบียนการค้า ร้อยละ 20.0 เท่ากัน (2) โครงสร้างของบริษัท ร้อยละ 16.0 (3) การออกกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ10.0 (4) การเป็นที่ยอมรับของสังคม ร้อยละ 8.0 (5) ราคาที่ให้บริการ และ การคุ้มครองผู้ใช้บริการ ร้อยละ 6.0 เท่ากัน (6) คุณลักษณะหรือคุณสมบัติของบริษัท, ระบบการทำงานของหน่วยงานที่ชัดเจน และ การเป็นที่ยอมรับทางการค้า ร้อยละ 4.0 เท่ากัน และ (7) ขนาดทุนในการก่อตั้งบริษัท/องค์กร/หน่วยงาน ร้อยละ 2.0 (ตารางที่ 12 – ภาคผนวก จ และ แผนภูมิที่ 4.4)

อย่างไรก็ตาม การพิจารณาความคิดเห็นเรื่องรูปแบบการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย ของบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชน จำนวน 3 กลุ่มนั้น มีประเด็นที่ควรให้ความสำคัญ 3 เรื่อง คือ (1) การกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยอย่างเป็นทางการ (2) การคุ้มครองผู้บริโภค (3) การยอมรับของคนในสังคม (ตารางที่ 4.14)

แผนภูมิที่ 4.4

แสดงความคิดเห็นการพัฒนามาตรฐานอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย

(ด้านรูปแบบการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย)



ตารางที่ 4.14

สรุปรูปแบบการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย

ชื่อตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	D.F.	MS	F-Prob	Sig.
รูปแบบการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย						
1. โครงสร้างองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.252	2	.626	1.341	.267
	ภายในกลุ่ม	43.404	93	.467		
	รวม	44.656	95			
2. การกำกับดูแลและส่งเสริมอย่างไม่เป็นทางการ	ระหว่างกลุ่ม	.185	2	.093	.246	.782
	ภายในกลุ่ม	36.405	97	.375		
	รวม	36.590	99			
3. การกำกับดูแลและส่งเสริมอย่างเป็นทางการ	ระหว่างกลุ่ม	2.748	2	1.374	4.478	.014*
	ภายในกลุ่ม	29.762	97	.307		
	รวม	32.510	99			
4. กลไกและมาตรการอื่น ๆ	ระหว่างกลุ่ม	1.633	2	.816	2.43	.084
	ภายในกลุ่ม	30.500	95	.321		
	รวม	32.133	97			
5. การคุ้มครองผู้บริโภค	ระหว่างกลุ่ม	3.748	2	1.874	3.407	.037*
	ภายในกลุ่ม	52.252	95	.550		
	รวม	56.000	97			
6. การยอมรับของคนในสังคม	ระหว่างกลุ่ม	6.868	2	3.434	6.826	.002*
	ภายในกลุ่ม	46.788	93	.503		
	รวม	53.656	95			

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค. ข้อมูลลักษณะการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย

การศึกษาข้อมูลลักษณะการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย ทำการศึกษาใน 2 มิติ ได้แก่ (1) คุณสมบัติพนักงานรักษาความปลอดภัย (2) สมรรถนะในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ผลการศึกษาสรุปได้ดังต่อไปนี้

(1) คุณสมบัติพนักงานรักษาความปลอดภัย

จากการศึกษา ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยแล้ว พบว่า บริษัทรักษาความปลอดภัยฯ ให้ความสำคัญต่อด้านคุณสมบัติพนักงานรักษาความปลอดภัย เรียงตามลำดับความสำคัญได้ ดังนี้ (1) ความซื่อสัตย์ต่ออาชีพ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.29 (2) ผ่านการฝึกอบรมด้านการรักษาความปลอดภัย โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.44 (3) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.38 (4) สุขภาพจิต โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.36 (5) ความแข็งแรงของร่างกาย โดยมีค่าเฉลี่ย 4.34 (6) มนุษยสัมพันธ์ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.30 (7) บุคลิกภาพ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.22 (8) อายุ (18 ปี-60 ปี) โดยมีค่าเฉลี่ย 4.16 และ (9) วุฒิการศึกษา (ไม่ต่ำกว่า ม. 6 / เทียบเท่า) โดยมีค่าเฉลี่ย 3.24 โดยภาพรวมแล้วบริษัทให้ความสำคัญในด้านนี้ที่ค่าเฉลี่ยรวม 4.25 ซึ่งถือว่าบริษัทได้ให้ความสำคัญมากที่สุด (ตารางที่ 4.15)

อย่างไรก็ตาม ผลจากการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ยืนยันได้ว่าคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม A, B และ C มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความเชื่อมั่นที่ระดับ 95 % (ตารางที่ 26 – ภาคผนวก จ.)

ผลการทดสอบ One way ANOVA พบว่า ขนาดของบริษัทมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย (ด้านคุณสมบัติพนักงานรักษาความปลอดภัย) ดังนั้น ขนาดของบริษัทที่ต่างกันย่อมทำให้ระดับความคิดเห็นด้านคุณสมบัติของพนักงานรักษาความปลอดภัยต่างกันด้วย เมื่อนำผลวิเคราะห์มาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคุณสมบัติของพนักงานรักษาความปลอดภัยทีละคู่ ผลปรากฏว่า บริษัทขนาดเล็กจะมีระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณสมบัติของพนักงานรักษาความปลอดภัยมากกว่าบริษัทขนาดกลาง

จากการนำเสนอข้อมูลแผนภูมิที่ 4.5 เพื่อเปรียบเทียบลักษณะการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย ด้านคุณสมบัติพนักงานรักษาความปลอดภัย ทั้งกลุ่ม A, B และ C ได้ชี้ให้เห็นว่า บริษัทรักษาความปลอดภัยขนาดใหญ่ และบริษัทขนาดเล็ก ร้อยละ 22.2

และร้อยละ 14.1 ตามลำดับ ที่เห็นด้วยปานกลาง ในประเด็นคุณสมบัติพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัทขนาดกลาง ร้อยละ 14.1 ที่ค่อนข้างเห็นด้วยน้อย (แผนภูมิ 4.5)

จากผลการศึกษาข้างต้น ทำให้มีข้อสังเกตได้ว่า การที่บริษัทรักษาความปลอดภัยฯ กลุ่ม A, B และ C มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย (ด้านคุณสมบัติพนักงานรักษาความปลอดภัย) ชี้ให้เห็นว่า ลักษณะการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทยนั้น จะต้องให้ความสำคัญกับเรื่องคุณสมบัติพนักงานรักษาความปลอดภัยค่อนข้างมาก ซึ่งน่าจะมีผลต่อแนวทางการพัฒนาการประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยได้ ได้แก่ ในเรื่องของ ความซื่อสัตย์ต่ออาชีพ การได้รับการฝึกอบรมด้านงานรักษาความปลอดภัย การทำงานร่วมกับผู้อื่น และมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น ดังนั้น แนวทางในการพัฒนาลักษณะการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย ด้านคุณสมบัติของพนักงานฯ ในอนาคตจึงต้องพิจารณาในแง่ของคุณสมบัติทั้งภายในและภายนอกของผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยให้มากขึ้น ซึ่งแนวทางดังกล่าว จะช่วยลดปัญหาด้านคุณภาพของพนักงานรักษาความปลอดภัย

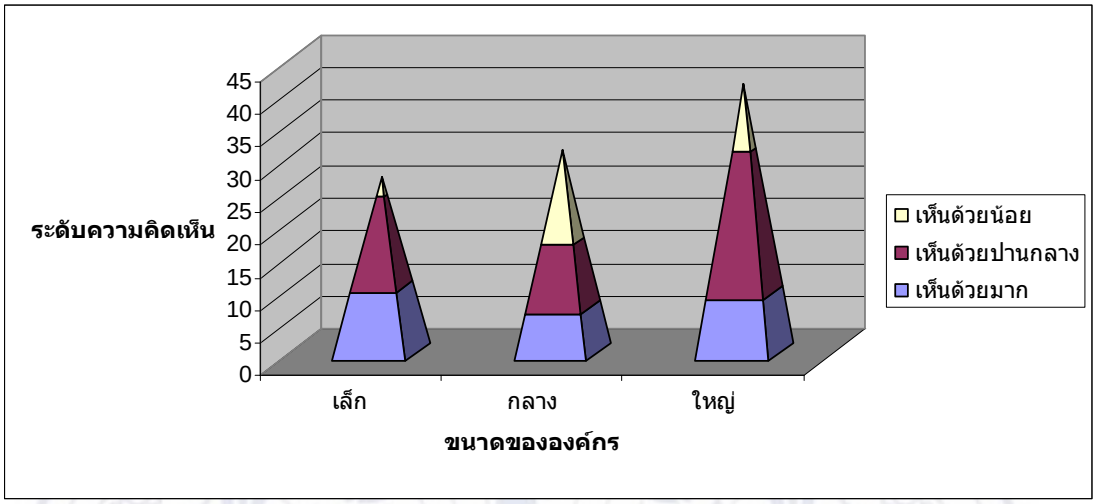
ตารางที่ 4.15

ร้อยละของความคิดเห็น การยกระดับและพัฒนาอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย (ด้านคุณสมบัติพนักงานรักษาความปลอดภัย)

การยกระดับและพัฒนาอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย	ระดับความคิดเห็น						
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{x}$	S.D.
1. คุณสมบัติ							
(1) ความซื่อสัตย์ต่ออาชีพ	94.0 (47)	4.0 (2)	2.0 (1)	-	-	4.92	.340
(2) ผ่านการฝึกอบรมด้านการรักษาความปลอดภัย	60.0 (30)	28.0 (14)	8.0 (4)	4.0 (2)	-	4.44	.812
(3) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	44.0 (22)	50.0 (25)	6.0 (3)	-	-	4.38	.602
(4) สุขภาพจิต	38.0 (19)	60.0 (30)	2.0 (1)	-	-	4.36	.525
(5) ความแข็งแรงของร่างกาย	36.0 (18)	62.0 (31)	2.0 (1)	-	-	4.34	.519
(6) มนุษยสัมพันธ์	40.0 (20)	50.0 (25)	10.0 (5)	-	-	4.30	.647
(7) บุคลิกภาพ	38.0 (19)	46.0 (23)	16.0 (8)	-	-	4.22	.708
(8) อายุ (18 - 60 ปี)	30.6 (15)	55.1 (27)	14.3 (7)	-	-	4.16	.657
(9) วุฒิการศึกษา (ไม่ต่ำกว่า ม. 6 / เทียบเท่า)	6.0 (3)	32.0 (16)	48.0 (24)	8.0 (4)	6.0 (3)	3.24	.916
รวม (N=50)						**4.25**	**.394**

แผนภูมิที่ 4.5

การเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านคุณสมบัติของพนักงานรักษาความปลอดภัย



(2) สมรรถนะในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย

จากการศึกษา เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยแล้ว พบว่า บริษัทรักษาความปลอดภัยฯ ให้ความสำคัญต่อด้านสมรรถนะในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย เรียงตามลำดับความสำคัญได้ ดังนี้ (1) พนักงานรักษาความปลอดภัยต้องรู้บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในงานของตนเอง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.64 (2) มีความน่าเชื่อถือไว้วางใจได้ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.56 (3) มีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.54 (4) สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.54 (5) สามารถแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้า ฉุกเฉินได้ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.48 (6) มีทักษะในการทำงานตามตำแหน่ง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.32 (7) มีทัศนคติที่เหมาะสมต่องานของตนเอง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.36 (8) มีไหวพริบดี โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.32 โดยภาพรวมแล้วบริษัทให้ความสำคัญในด้านนี้ที่ค่าเฉลี่ยรวม 4.47 ซึ่งถือว่าบริษัทได้ให้ความสำคัญมากที่สุด (ตารางที่ 4.16)

อย่างไรก็ตาม ผลจากการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ยืนยันได้ว่าคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม A, B และ C ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความเชื่อมั่นที่ระดับ 95 % (ตารางที่ 29- ภาคผนวก จ.)

จากผลการศึกษาข้างต้น ทำให้มีข้อสังเกตได้ว่า **การยกระดับและพัฒนาอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย**ในประเทศไทย ควรให้ความสำคัญในด้านสมรรถนะในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยนั้น น่าจะมีผลต่อแนวทางการพัฒนาการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย

เช่น (1) บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน (2) ความน่าเชื่อถือ ไว้วางใจได้ (3) ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ (4) ความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (5) ความสามารถแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าฉุกเฉินได้ (6) ทักษะในการทำงานตามตำแหน่ง (7) ทัศนคติที่เหมาะสมต่องาน และ (8) ไหวพริบดี ดังนั้น แนวทางในการพัฒนาการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทยด้านสมรรถนะในการทำงานในอนาคต จึงต้องพิจารณาประเด็นดังกล่าวข้างต้นให้มากขึ้น

ตารางที่ 4.16

ร้อยละของการยกระดับและพัฒนาอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย

(ด้านสมรรถนะในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย)

การยกระดับและพัฒนาอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
2. สมรรถนะในการทำงาน							
(1) ต้องรู้บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในงานของตนเอง	66.0 (33)	32.0 (16)	2.0 (1)	-	-	4.64	.525
(2) มีความน่าเชื่อถือ ไว้วางใจได้	62.0 (31)	32.0 (16)	6.0 (3)	-	-	4.56	.611
(3) ต้องมีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่	62.0 (31)	30.0 (15)	8.0 (4)	-	-	4.54	.646
(4) สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	56.0 (28)	42.0 (21)	2.0 (1)	-	-	4.54	.542
(5) สามารถแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าฉุกเฉินได้	54.0 (27)	40.0 (20)	6.0 (3)	-	-	4.48	.614
(6) มีทักษะในการทำงานตามตำแหน่ง	40.0 (20)	52.0 (26)	8.0 (4)	-	-	4.32	.621
(7) มีทัศนคติที่เหมาะสมต่องานของตนเอง	38.0 (19)	60.0 (30)	2.0 (1)	-	-	4.36	.525
(8) มีไหวพริบดี	46.0 (23)	42.0 (21)	10.0 (5)	2.0 (1)	-	4.32	.741
รวม (N=50)						**4.47**	**.461**

(3) ประมวลภาพความคิดเห็นเรื่องการยกระดับและพัฒนาอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย ในประเทศไทย

ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการยกระดับและการพัฒนาอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย (ด้านคุณสมบัติพนักงานรักษาความปลอดภัย) ในประเทศไทย โดยมีค่าเฉลี่ยรวม คือ 4.25 และเห็นว่าจะต้องให้ความสำคัญกับประเด็นต่าง ๆ ซึ่งสรุปเรียงตามอันดับได้ดังต่อไปนี้ (1) ความซื่อสัตย์ต่ออาชีพ (2) ผ่านการฝึกอบรมด้านการรักษาความปลอดภัย และ (3) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ในส่วนของความคิดเห็นเกี่ยวกับการยกระดับและการพัฒนาอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย (ด้านสมรรถนะในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย) ในประเทศไทย โดยมีค่าเฉลี่ยรวม คือ 4.47 และเห็นว่าจะต้องให้ความสำคัญกับประเด็นต่าง ๆ ซึ่งสรุปเรียงตามอันดับได้ดังต่อไปนี้ (1) พนักงานรักษาความปลอดภัยทราบบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในงานของตนเอง (2) มีความน่าเชื่อถือ ไว้วางใจได้ (3) มีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ (4) สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (5) สามารถแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้า ฉุกเฉินได้ (6) มีทักษะในการทำงานตามตำแหน่ง (7) มีทัศนคติที่เหมาะสมต่องานของตนเอง (8) มีไหวพริบดี

อย่างไรก็ตาม การพิจารณาการยกระดับและการพัฒนาอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย ของบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชน จำนวน 3 กลุ่มนั้น มีประเด็นที่ควรให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ลักษณะการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในด้านคุณสมบัติ (ตารางที่ 4.17)

ตารางที่ 4.17

สรุปภาพรวมลักษณะการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย

ชื่อตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	D.F.	MS	F-Prob	Sig.
ลักษณะการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย						
1. ด้านคุณสมบัติ	ระหว่างกลุ่ม	3.410	2	1.705	3.301	.041*
	ภายในกลุ่ม	49.580	96	.516		
	รวม	52.990	98			
2. ด้านสมรรถนะในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.264	2	.632	.942	.393
	ภายในกลุ่ม	64.373	96	.671		
	รวม	65.636	98			

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. สภาพปัญหา อุปสรรคต่อการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยเอกชน และ การประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย

การศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรคต่อการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยเอกชนและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทยนั้น ทำการศึกษา 2 มิติ ได้แก่ (1) ปัญหาที่เกี่ยวกับองค์กรธุรกิจ (2) ปัญหาเกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัย ผลการศึกษาสรุปได้ดังต่อไปนี้

(1) ปัญหาเกี่ยวกับองค์กรธุรกิจ

จากการศึกษา เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรคต่อการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยแล้ว พบว่า บริษัทรักษาความปลอดภัยฯ ประสบปัญหาเกี่ยวกับองค์กรธุรกิจ 10 ลำดับแรก เรียงตามลำดับความสำคัญได้ ดังนี้ (1) ปัญหาการเสนอราคาการให้บริการต่ำ /การตัดราคา โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.90 (2) ปัญหาคนสมัครเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยน้อย โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.80 (3) ปัญหาการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมของพนักงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.72 (4) ปัญหาการบริหารจัดการขององค์กรธุรกิจ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.68 (5) ปัญหาไม่ปฏิบัติตามสัญญาว่าจ้างหรือข้อตกลง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.52 (6) การกำกับดูแลควบคุม อย่างเป็นทางการ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.51 (7) ปัญหาการทำสัญญา โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.49 (8) ปัญหาที่มาจากผู้ใช้บริการ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.44 (9) ปัญหาภาพพจน์ของหน่วยงานในสังคม/ผู้ใช้บริการ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.41 (10) การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ การสื่อสารต่อสาธารณชน โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.24 ส่วนประเด็นปัญหาที่ประสบน้อยที่สุด คือ ปัญหาการแทรกแซงของผู้มีอิทธิพล โดยมีคะแนนเฉลี่ย 2.70 โดยภาพรวมแล้วบริษัทให้ความสำคัญในด้านนี้ที่ค่าเฉลี่ยรวม 3.34 ซึ่งถือว่าบริษัทได้ให้ความสำคัญมาก (ตารางที่ 4.18)

อย่างไรก็ตาม ผลจากการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ยืนยันได้ว่าคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม A, B และ C ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความเชื่อมั่นที่ระดับ 95 % (ตารางที่ 33 - ภาคผนวก จ.)

จากผลการศึกษาข้างต้น ทำให้มีข้อสังเกตได้ว่า ปัญหาเกี่ยวกับองค์กรธุรกิจของบริษัทรักษาความปลอดภัยฯ และการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทยนั้นอาจจะต้องให้ความสำคัญ เช่น ในเรื่องของ (1) ปัญหาการเสนอราคาการให้บริการต่ำ /การตัดราคา (2) ปัญหาคนสมัครเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยน้อย (3) ปัญหาการตรวจสอบประวัติอาชญากรรม

ของพนักงาน (4) ปัญหาการบริหารจัดการขององค์กรธุรกิจ (5) ปัญหาไม่ปฏิบัติตามสัญญาว่าจ้างหรือข้อตกลง (6) การกำกับดูแล ควบคุม อย่างเป็นทางการ (7) ปัญหาการทำสัญญา (8) ปัญหาที่มาจากผู้ใช้บริการ (9) ปัญหาภาพพจน์ของหน่วยงานในสังคม/ผู้ใช้บริการ (10) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การสื่อสารต่อสาธารณชน เป็นต้น ดังนั้น แนวทางการพัฒนา/แก้ไข ปัญหา อุปสรรคต่อการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย (ด้านปัญหาเกี่ยวกับองค์กรธุรกิจ) ในอนาคต จึงต้องพิจารณาในประเด็นดังกล่าวให้มากขึ้น

ตารางที่ 4.18

ร้อยละ ของปัญหา อุปสรรคการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยเอกชนและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย (ปัญหาเกี่ยวกับองค์กรธุรกิจ)

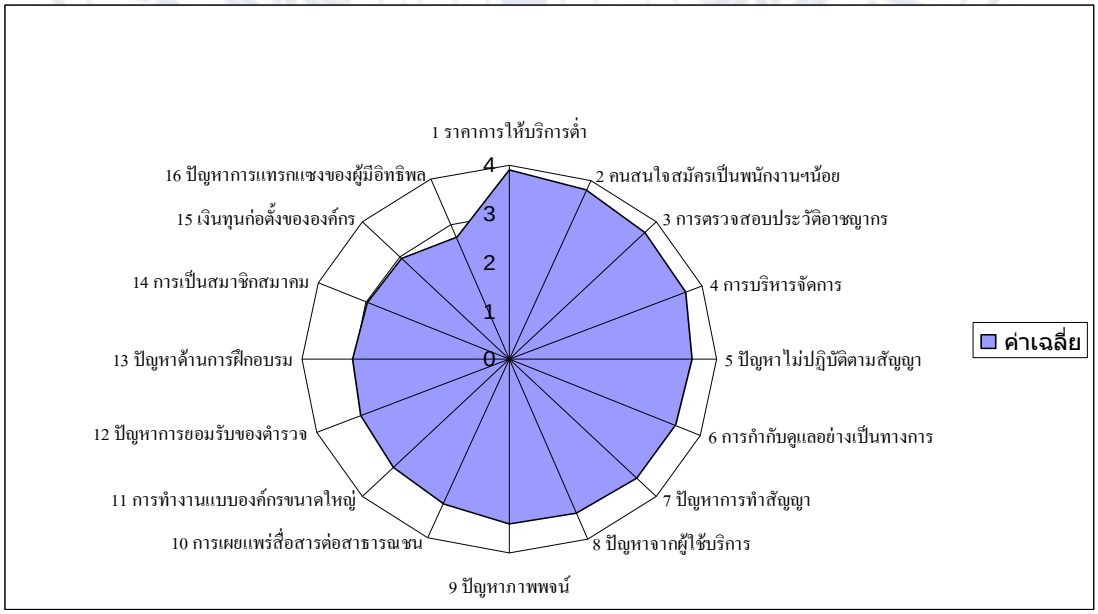
ปัญหา อุปสรรคในการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัย	ปัญหาที่ประสบ					$\bar{x}$	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. ปัญหาเกี่ยวกับองค์กรธุรกิจ							
(1) มีการเสนอราคาการให้บริการต่ำ	34.0 (17)	28.0 (14)	34.0 (17)	2.0 (1)	2.0 (1)	3.90	.974
(2) มีคนสนใจสมัครเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยน้อย	30.0 (15)	36.0 (18)	24.0 (12)	4.0 (2)	6.0 (3)	3.80	1.107
(3) การตรวจสอบประวัติอาชญากรรมของพนักงาน	30.0 (15)	26.0 (13)	30.0 (15)	14.0 (7)	-	3.72	1.051
(4) การบริหารจัดการขององค์กรธุรกิจการรักษาความปลอดภัย	20.0 (10)	40.0 (20)	30.0 (15)	8.0 (4)	2.0 (1)	3.68	.957
(5) ปัญหาไม่ปฏิบัติตามสัญญาว่าจ้างหรือข้อตกลง	22.0 (11)	32.0 (16)	24.0 (12)	20.0 (10)	2.0 (1)	3.52	1.111
(6) การกำกับดูแล ควบคุม อย่างเป็นทางการ (กฎหมาย, หน่วยงานภาครัฐ)	24.5 (12)	20.4 (10)	40.8 (20)	10.2 (5)	4.1 (2)	3.51	1.102
(7) ปัญหาการทำสัญญา	14.3 (7)	38.8 (19)	30.6 (15)	14.3 (7)	2.0 (1)	3.49	.982

ปัญหา อุปสรรคในการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัย	ปัญหาที่ประสบ						
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{x}$	S.D.
(8) ปัญหาที่มาจากผู้ใช้บริการ	16.0 (8)	32.0 (16)	36.0 (18)	12.0 (6)	4.0 (2)	3.44	1.033
(9) ปัญหาภาพพจน์ของหน่วยงานในสังคม/ผู้ใช้บริการ	10.2 (5)	36.7 (18)	38.8 (19)	12.2 (6)	2.0 (1)	3.41	.911
(10) การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ การสื่อสารต่อสาธารณชน	8.0 (4)	26.0 (13)	48.0 (24)	18.0 (9)	-	3.24	.847
(11) ระบบการทำงานแบบองค์กรขนาดใหญ่	4.0 (2)	32.0 (16)	46.0 (23)	12.0 (6)	6.0 (3)	3.16	.912
(12) ปัญหาการยอมรับของตำรวจ	8.0 (4)	18.0 (9)	52.0 (26)	20.0 (10)	2.0 (1)	3.10	.886
(13) ปัญหาด้านการฝึกอบรม	12.0 (6)	12.0 (6)	48.0 (24)	22.0 (11)	6.0 (3)	3.02	1.040
(14) การเป็นสมาชิก/กลุ่ม/เครือข่าย/สมาคมรักษาความปลอดภัย	6.1 (3)	18.4 (9)	49.0 (24)	20.4 (10)	6.1 (3)	2.98	.946
(15) เงินทุนก่อตั้งขององค์กร	6.0 (3)	18.0 (9)	52.0 (26)	14.0 (7)	10.0 (5)	2.96	.989
(16) ปัญหาการแทรกแซงของผู้มีอิทธิพล	4.0 (2)	22.0 (10)	26.0 (13)	36.0 (18)	12.0 (6)	2.70	1.074
รวม (N=50)						**3.34**	**.631**

สรุปอันดับของปัญหาเกี่ยวกับองค์กรธุรกิจ

สรุปอันดับของปัญหา อุปสรรคต่อการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน (ด้านปัญหาเกี่ยวกับองค์กรธุรกิจ) เรียงตามอันดับได้ดังต่อไปนี้ (1) มีการเสนอราคาการให้บริการต่ำ (การตัดราคา) โดยมีค่าเฉลี่ย 3.90 (2) มีคนสนใจสมัครเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.80 (3) การตรวจสอบประวัติอาชญากรรมของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.72 (4) การบริหารจัดการของหน่วยงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.68 (5) ปัญหาที่มาจากผู้ใช้บริการ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.52 (6) ปัญหาไม่ปฏิบัติตามสัญญาว่าจ้างหรือข้อตกลง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.51 (7) การกำกับดูแล ควบคุมอย่างเป็นทางการ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.49 (8) ปัญหาการทำสัญญา โดยมีค่าเฉลี่ย 3.44 (9) ปัญหาภาพพจน์ของหน่วยงานในสังคม/ผู้ใช้บริการ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.41 (10) การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ การสื่อสารต่อสาธารณชน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.24 (11) ระบบการทำงานแบบองค์กรขนาดใหญ่ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.16 (12) ปัญหาการยอมรับของตำรวจ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.10 (13) เงินทุนก่อตั้งขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย 3.02 (14) การเป็นสมาชิก/กลุ่ม/ เครือข่าย/สมาคมรักษาความปลอดภัย โดยมีค่าเฉลี่ย 2.98 (15) ปัญหาด้านการฝึกอบรม โดยมีค่าเฉลี่ย 2.96 และ (16) ปัญหาการแทรกแซงของผู้มีอิทธิพล โดยมีค่าเฉลี่ย 2.70 (แผนภูมิที่ 4.6)

แผนภูมิที่ 4.6
แสดงค่าเฉลี่ยของปัญหาอุปสรรคต่อการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย (ด้านปัญหาองค์กรธุรกิจ)



(2) ปัญหาเกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัย

จากการศึกษา เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรคต่อการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยแล้ว พบว่า บริษัทรักษาความปลอดภัยฯ ประสบปัญหาเกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัย เรียงตามลำดับความสำคัญได้ ดังนี้ (1) ปัญหาการลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัย โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.64 (2) ปัญหาความภูมิใจในอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.62 (3) ความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.52 (4) ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.46 (5) ความมั่นคง/ความก้าวหน้าทางอาชีพ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.40 (6) การฝ่าฝืนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ในการทำงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.30 (7) คุณสมบัติที่เหมาะสมของพนักงานรักษาความปลอดภัย โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.26 (8) การเป็นที่ยอมรับจากผู้ใช้บริการ/สังคม โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.24 (9) ปัญหาด้านสุขภาพของพนักงานรักษาความปลอดภัย โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.20 (10) รายได้ ค่าตอบแทน/ค่าจ้าง/เงินเดือน โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.04 (11) สวัสดิการ/ความช่วยเหลือ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 2.94 (12) การคุ้มครองสิทธิภายใต้กฎหมายแรงงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ย 2.90 (13) สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม/เสี่ยงอันตราย โดยมีคะแนนเฉลี่ย 2.78 และ (14) ปัญหาที่ประสบน้อยที่สุดคือ กระทำความผิดขณะปฏิบัติหน้าที่ / ก่ออาชญากรรม โดยมีคะแนนเฉลี่ย 2.66 โดยภาพรวมแล้วบริษัทให้ความสำคัญในด้านนี้ที่ค่าเฉลี่ยรวม 3.20 ซึ่งถือว่าบริษัทได้ให้ความสำคัญมาก (ตารางที่ 4.19)

อย่างไรก็ตาม ผลจากการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว One way ANOVA) ยืนยันได้ว่าคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม A, B และ C ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความเชื่อมั่นที่ระดับ 95 % (ตารางที่ 37 – ภาคผนวก จ.)

จากผลการศึกษาข้างต้น ทำให้มีข้อสังเกตได้ว่า การที่บริษัทรักษาความปลอดภัยฯ A, B และ C ชี้ให้เห็นว่า สภาพปัญหา อุปสรรคต่อการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย (ด้านปัญหาเกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัย) ควรให้ความสำคัญนั้น น่าจะมีผลกระทบต่อแนวทางการพัฒนาองค์กรและบุคลากรในด้านอื่น ๆ เช่น (1) ปัญหาการลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัย (2) ปัญหาความภูมิใจในอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย (3) ความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน (4) ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน (5) ความมั่นคง/ความก้าวหน้าทางอาชีพ (6) การฝ่าฝืนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ในการทำงาน (7) คุณสมบัติที่เหมาะสมของพนักงานรักษาความปลอดภัย (8) การเป็นที่ยอมรับจากผู้ใช้บริการ/สังคม (9) ปัญหาด้านสุขภาพของพนักงานรักษาความปลอดภัย (10) รายได้ ค่าตอบแทน/ค่าจ้าง/เงินเดือน เป็นต้น ดังนั้น แนวทางการพัฒนา/แก้ไข ปัญหา อุปสรรคต่อการประกอบธุรกิจและกรประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย ด้านปัญหาเกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัยในอนาคต จึงต้องพิจารณาในประเด็นดังกล่าวให้มากขึ้น

ตารางที่ 4.19

ร้อยละ สภาพปัญหา อุปสรรคการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย (ปัญหาเกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัย)

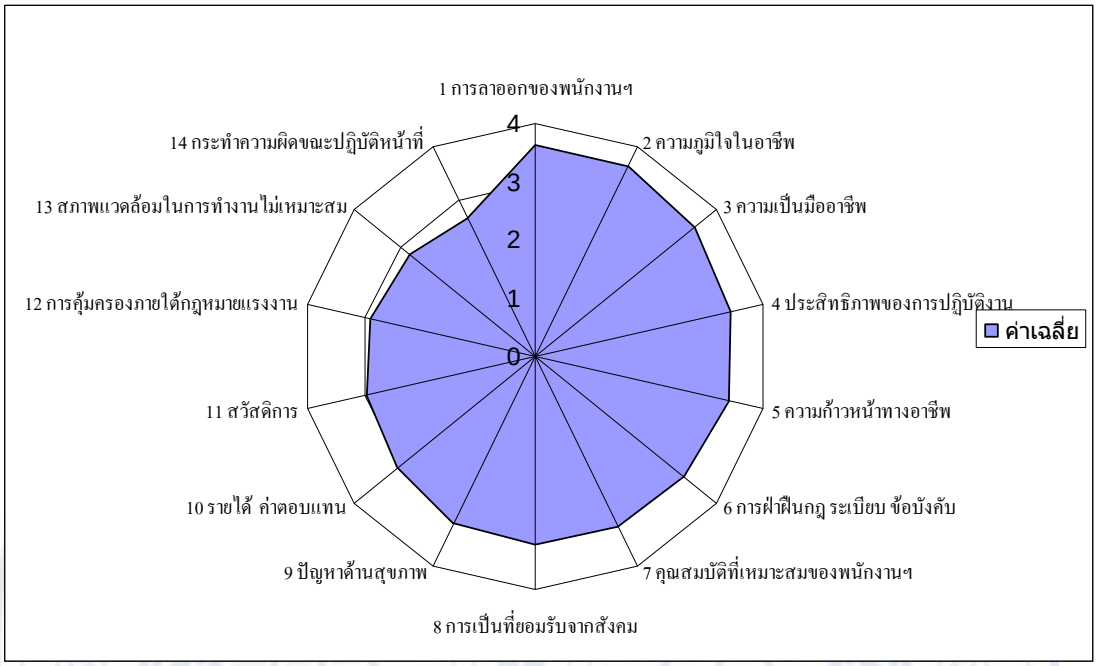
ปัญหาอุปสรรค	การประสบปัญหา						
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{x}$	S.D.
2. ปัญหาเกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัย							
(1) การลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัย	22.0 (11)	32.0 (16)	34.0 (17)	12.0 (6)	-	3.64	.964
(2) ความภูมิใจในอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย	16.0 (8)	40.0 (20)	36.0 (18)	6.0 (3)	2.0 (1)	3.62	.901
(3) ความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน	14.0 (7)	30.0 (15)	50.0 (25)	6.0 (3)	-	3.52	.814
(4) ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	12.0 (6)	30.0 (15)	50.0 (25)	8.0 (4)	-	3.46	.813
(5) ความมั่นคง/ความก้าวหน้าทางอาชีพ (การเลื่อนตำแหน่ง การต่อเนื่องในการทำงาน)	16.0 (8)	24.0 (12)	46.0 (23)	12.0 (6)	2.0 (1)	3.40	.969
(6) การฝ่าฝืนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ในการทำงาน	14.0 (7)	18.0 (9)	56.0 (28)	8.0 (4)	4.0 (2)	3.30	.953
(7) คุณสมบัติที่เหมาะสมของพนักงานรักษาความปลอดภัย	6.0 (3)	26.0 (13)	58.0 (29)	8.0 (4)	2.0 (1)	3.26	.777
(8) การเป็นที่ยอมรับจากผู้ใช้บริการ/สังคม	10.2 (5)	24.5 (12)	46.9 (23)	16.3 (8)	2.0 (1)	3.24	.925
(9) ปัญหาด้านสุขภาพของพนักงานรักษาความปลอดภัย เช่น ความเครียด	12.0 (6)	22.0 (11)	44.0 (22)	18.0 (9)	4.0 (2)	3.20	1.010
(10)รายได้ ค่าตอบแทน/ค่าจ้าง/เงินเดือน	12.0 (6)	20.0 (10)	36.0 (18)	22.0 (12)	8.0 (4)	3.04	1.124
(11) สวัสดิการ/ความช่วยเหลือ (ที่อยู่อาศัย การเดินทาง)	12.2 (6)	14.3 (7)	38.8 (19)	24.5 (12)	10.2 (5)	2.94	1.144

ปัญหาอุปสรรค	การประสบปัญหา						
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{x}$	S.D.
(12) การคุ้มครองสิทธิภายใต้กฎหมายแรงงาน	6.0 (3)	18.0 (9)	44.0 (22)	22.0 (12)	8.0 (4)	2.90	0.995
(13) สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม (เช่น สารเคมี เครื่องจักรกล เสี่ยงอันตราย)	6.0 (3)	22.0 (11)	26.0 (13)	36.0 (18)	10.0 (5)	2.78	1.093
(14) กระทำความผิดขณะปฏิบัติหน้าที่ / ก่ออาชญากรรม	6.0 (3)	10.0 (5)	42.0 (21)	28.0 (14)	14.0 (7)	2.66	1.042
รวม (N=50)						**3.20**	**.693**

สรุปอันดับของปัญหาเกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัย

สรุปอันดับของปัญหา อุปสรรคต่อการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน (ด้านปัญหาเกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัย) เรียงตามอันดับได้ดังต่อไปนี้ (1) การลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัย ค่าเฉลี่ย 3.64 (2) ความภูมิใจในอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย ค่าเฉลี่ย 3.62 (3) ความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.53 (4) ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.46 (5) ความมั่นคง/ความก้าวหน้าทางอาชีพ ค่าเฉลี่ย 3.40 (6) ปัญหาการฝ่าฝืนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.30 (7) คุณสมบัติที่เหมาะสมของพนักงานรักษาความปลอดภัย ค่าเฉลี่ย 3.26 (8) ปัญหาการเป็นที่ยอมรับจากผู้ใช้บริการ/สังคม ค่าเฉลี่ย 3.24 (9) ปัญหาด้านสุขภาพของพนักงานรักษาความปลอดภัย ค่าเฉลี่ย 3.20 (10) รายได้ ค่าตอบแทน/ค่าจ้าง/เงินเดือน ค่าเฉลี่ย 3.04 (11) สวัสดิการ/ความช่วยเหลือ ค่าเฉลี่ย 2.94 (12) การคุ้มครองสิทธิภายใต้กฎหมายแรงงาน ค่าเฉลี่ย 2.90 (13) สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม ค่าเฉลี่ย 2.78 (14) ปัญหากระทำความผิดขณะปฏิบัติหน้าที่ / ก่ออาชญากรรมของพนักงานรักษาความปลอดภัย ค่าเฉลี่ย 2.66 (แผนภูมิที่ 4.7)

แผนภูมิที่ 4.7
แสดงค่าเฉลี่ยปัญหาและอุปสรรคต่อการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย
(ด้านปัญหาเกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัย)



(3) ประมวลภาพรวมปัญหา อุปสรรคต่อการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย

ผลการศึกษาพบว่า ปัญหา อุปสรรคต่อการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย จำนวน 3 กลุ่ม ซึ่งบริษัทเห็นว่าควรให้ความสำคัญกับประเด็นต่าง ๆ ทั้ง 2 มิติ คือ (1) ปัญหาเกี่ยวกับองค์กรธุรกิจ ได้แก่ ประเด็นย่อยในเรื่อง การมีคนสนใจสมัครเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยน้อย การเสนอราคาการให้บริการต่ำ การบริหารจัดการของหน่วยงาน การตรวจสอบประวัติอาชญากรรมของพนักงาน ปัญหาไม่ปฏิบัติตามสัญญาว่าจ้างหรือข้อตกลง เป็นต้น (2) ปัญหาเกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัย ได้แก่ ประเด็นย่อยในเรื่องความภูมิใจในอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย การลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัย ความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าทางอาชีพ เป็นต้น (ตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.20

สภาพปัญหาและอุปสรรคต่อการประกอบธุรกิจ

และการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย

ชื่อตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	D.F.	MS	F-Prob	Sig.
สภาพปัญหาและอุปสรรคต่อการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย						
1. ปัญหาเกี่ยวกับองค์กรธุรกิจ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.418 36.319 36.737	2 92 94	.209 .395	.530	.590
2. ปัญหาเกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	.996 44.338 45.333	2 93 95	.498 .477	1.044	.356

3. การทดสอบความสัมพันธ์

จากการศึกษาในส่วนที่ 1 และ 2 เป็นการอธิบายข้อมูลในแต่ละด้าน ประกอบด้วย รูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย และสภาพปัญหา อุปสรรคต่อการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยเอกชน และการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย ซึ่งยังไม่ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ ในส่วนนี้จึงเป็นการนำข้อมูลจากการศึกษาข้างต้นมาทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างรูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัย และลักษณะการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย กับปัญหา อุปสรรคต่อการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย โดยใช้สถิติ Chi-Square Tests (ตารางที่ 4.21) ผลการศึกษาสรุปได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.21

แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย 3 มิติ (รูปแบบการประกอบธุรกิจฯ, ลักษณะการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย, ปัญหา อุปสรรคต่อการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพ)

มิติ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ยรวม	S.D.
รูปแบบการประกอบธุรกิจฯ				
1.50-3.19 = ให้ความสำคัญน้อยที่สุด	5	10.0	4.02	.587
3.20-3.65 = ให้ความสำคัญน้อย	14	28.0		
3.66-4.11 = ให้ความสำคัญปานกลาง	11	22.0		
4.12-4.57 = ให้ความสำคัญมาก	15	30.0		
4.58-5.00 = ให้ความสำคัญมากที่สุด	5	10.0		
ลักษณะการประกอบอาชีพพนักงานฯ				
3.59-3.87 = ให้ความสำคัญน้อยที่สุด	6	12.0	4.36	.394
3.88-4.16 = ให้ความสำคัญน้อย	9	18.0		
4.17-4.45 = ให้ความสำคัญปานกลาง	14	28.0		
4.46-4.74 = ให้ความสำคัญมาก	10	20.0		
4.75-5.00 = ให้ความสำคัญมากที่สุด	11	22.0		
ปัญหา อุปสรรค				
1.87-3.50 = มีปัญหาน้อย	27	54.0	3.27	.567
3.51-4.80 = มีปัญหามาก	23	46.0		

(1) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยกับปัญหา อุปสรรคต่อการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย

จากผลการศึกษา พบว่า การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยกับปัญหา อุปสรรคต่อการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย ไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน กล่าวคือ ในกลุ่มบริษัทที่ให้ความสำคัญระดับมากที่สุดในเรื่องรูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยจะมีปัญหาอุปสรรคต่อการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพมาก ร้อยละ 60.0 ในขณะที่กลุ่มบริษัทที่ให้ความสำคัญระดับน้อยที่สุดใน

เรื่องรูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยก็จะมีปัญหาอุปสรรคต่อการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพมาก ร้อยละ 80 ด้วย (ตารางที่ 4.22)

ตารางที่ 4.22

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยกับปัญหาอุปสรรคต่อการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพ

ปัญหา อุปสรรคต่อการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพ	รูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัย					x^2
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	6.450 (0.477)
- มีปัญหาอุปสรรคน้อย	20.0 (1)	78.6 (11)	54.5 (6)	46.7 (7)	40.0 (2)	
- มีปัญหาอุปสรรคมาก	80.0 (4)	21.4 (3)	45.5 (5)	53.3 (8)	60.0 (3)	
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	

(2) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยกับปัญหา อุปสรรคต่อการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย

จากผลการศึกษา พบว่า การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยกับปัญหา อุปสรรคต่อการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย มีความสัมพันธ์ต่อกัน กล่าวคือ ในกลุ่มบริษัทที่ให้ความสำคัญระดับมากที่สุดในเรื่องลักษณะการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยจะมีปัญหาอุปสรรคต่อการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยมาก ร้อยละ 72.7 และในกลุ่มบริษัทที่ให้ความสำคัญระดับน้อยที่สุดในเรื่องลักษณะการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยจะมีปัญหาอุปสรรคต่อการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยน้อย ร้อยละ 83.3 แสดงว่า ลักษณะการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัญหา อุปสรรคต่อการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพ กล่าวคือ ลักษณะการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยอธิบายปัญหา อุปสรรคต่อการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพได้ 0.045 (ตารางที่ 4.23)

ตารางที่ 4.23

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยกับปัญหา อุปสรรคต่อการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพ

ปัญหา อุปสรรคต่อการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพ	ลักษณะการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย					x^2
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	7.553 (0.045)
- มีปัญหาอุปสรรคน้อย	83.3 (5)	66.7 (6)	42.9 (6)	70.0 (7)	27.3 (3)	
- มีปัญหาอุปสรรคมาก	16.7 (1)	33.3 (3)	57.1 (8)	30.0 (3)	72.7 (8)	
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	

4. ข้อเสนอแนะแนวทางยกระดับการพัฒนาการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยของประเทศไทย

ผลการศึกษาพบว่า บริษัทรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย ให้ข้อเสนอแนะและแนวทางการยกระดับการพัฒนาการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย สรุปได้ดังนี้

(1) ข้อเสนอแนะต่อแนวทางการพัฒนากฎหมายเพื่อการกำกับดูแลส่งเสริมบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชน ในประเทศไทย

- ด้านการกำกับ ดูแล ควบคุมและส่งเสริม พบว่า บริษัทฯ มีข้อเสนอแนะในประเด็นต่าง ๆ เรียงตามลำดับ ดังนี้ (1) ให้มีการกำหนดมาตรฐานของผู้ประกอบการธุรกิจรักษา ความปลอดภัย ร้อยละ 76.0 (2) มีโรงเรียน สถาบันฝึกอบรมพนักงานฯ ที่ได้มาตรฐาน ร้อยละ 68.0 (3) มีการประกันภัยกรณีเกิดความเสียหายจากการปฏิบัติงาน ร้อยละ 62.0 (4) มีการจัดตั้งสภาวิชาชีพด้านรักษาความปลอดภัย ร้อยละ 58.0 (5) มีงบประมาณสนับสนุน ร้อยละ 46.0 (6) มีการบังคับใช้กฎหมาย ร้อยละ 42.0 (7) มีหน่วยงานจากภาครัฐเข้ามากำกับ ดูแล ควบคุมและส่งเสริม ร้อยละ 36.0 (8) มีการจัดตั้งเป็นองค์กรมหาชน ร้อยละ 14.0 และ (9) มีการร่วมมือกับบริษัทต่างชาติ ร้อยละ 12.0 (ตารางที่ 4.24)

- สัญญาว่าจ้าง/ข้อตกลง พบว่า บริษัทฯ มีข้อเสนอแนะ คือ ให้มีสัญญาที่เป็นมาตรฐานระดับประเทศ (สัญญากลาง) ร้อยละ 84.0 (ตารางที่ 4.24)

- คุณสมบัติ/การจดทะเบียน พบว่า บริษัทฯ มีข้อเสนอแนะในประเด็นต่าง ๆ เรียงตามลำดับดังนี้ (1) ให้ผู้ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยต้องมีการจดทะเบียนการค้า ร้อยละ 88.0 (2) ให้มีการขึ้นทะเบียนบุคคลที่เป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย ร้อยละ 74.0 (3) มีการกำหนดคุณสมบัติที่ชัดเจนของบุคคลที่เป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย ร้อยละ 62.0 (ตารางที่ 4.24)

-ด้านสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ พบว่า บริษัทฯมีข้อเสนอแนะในประเด็นให้มีการจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือมากที่สุดร้อยละ 62.0และการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานรักษาความปลอดภัยร้อยละ 56.0 (ตารางที่ 4.24)

ตารางที่ 4.24
ข้อเสนอแนะแนวทางการยกระดับการพัฒนากฎหมาย
เพื่อการกำกับดูแลส่งเสริมผู้ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน

ข้อเสนอแนะแนวทางการยกระดับการพัฒนากฎหมาย (บริษัทรักษาความปลอดภัย)	จำนวน	ร้อยละ
● **การกำกับ ดูแล ควบคุมและส่งเสริม**		
(1) มีการกำหนดมาตรฐานของผู้ประกอบการธุรกิจฯ	38	76.0
(2) มีโรงเรียน สถาบันฝึกอบรมพนักงานฯ ที่ได้มาตรฐาน	34	68.0
(3) มีการประกันภัย กรณีเกิดความเสียหายจากการปฏิบัติงาน	31	62.0
(4) มีการจัดตั้งสภาวิชาชีพด้านรักษาความปลอดภัย	29	58.0
(5) มีงบประมาณสนับสนุน	23	46.0
(6) มีการบังคับใช้กฎหมาย	21	42.0
(7) มีหน่วยงานจากภาครัฐเข้ามากำกับ ดูแล ควบคุมและส่งเสริม	18	36.0
(8) มีการจัดตั้งเป็นองค์กรมหาชน	7	14.0
(9) มีการร่วมมือกับบริษัทต่างชาติ	6	12.0
● **สัญญาว่าจ้าง/ข้อตกลง**		
- มีสัญญาที่เป็นมาตรฐานระดับประเทศ (สัญญากลาง)	42	84.0
● **คุณสมบัติ/การจดทะเบียน**		
(1) ผู้ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยต้องมีการจดทะเบียนการค้า	44	88.0
(2) มีการขึ้นทะเบียนบุคคลที่เป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย	37	74.0
(3) มีการกำหนดคุณสมบัติที่ชัดเจนของบุคคลที่เป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย	31	62.0

ข้อเสนอแนะแนวทางการยกระดับการพัฒนากฎหมาย (บริษัทรักษาความปลอดภัย)	จำนวน	ร้อยละ
• **สวัสดิการ/สิทธิประโยชน์**		
(1) มีการจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือ	31	62.0
(2) มีการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานรักษาความปลอดภัย	28	56.0

(2) ข้อเสนอแนะต่อแนวทางการพัฒนากฎหมายเพื่อการกำกับดูแลส่งเสริมผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน ในประเทศไทย

ผลการศึกษาพบว่า บริษัทฯ มีข้อเสนอแนะต่อแนวทางการพัฒนากฎหมายเพื่อการกำกับดูแลส่งเสริมผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย ประเด็นต่าง ๆ เรียงตามลำดับ ดังนี้ (1) รัฐควรให้การสนับสนุนในฐานะที่เป็นผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ตำรวจ ร้อยละ 92.0 (2) พนักงานรักษาความปลอดภัยต้องมีคุณสมบัติเบื้องต้นที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ ร้อยละ 82.0 (3) มีกฎหมายรองรับอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเหมือนกับรัฐวิสาหกิจ เช่น มีสวัสดิการ การได้รับบำเหน็จบำนาญ ร้อยละ 72.0 (4) อาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยควรสงวนไว้ให้สำหรับคนไทยเท่านั้น ร้อยละ70.0 (5) พนักงานรักษาความปลอดภัยต้องผ่านการฝึกอบรมจากสถาบันที่เชื่อถือได้ ร้อยละ 66.0 (6) รายได้ค่าตอบแทนควรได้รับมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และ (7) มีกฎหมายรองรับและนิยามอำนาจหน้าที่ ร้อยละ 64.0 เท่ากัน (8) มีการสอบวัดมาตรฐานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ร้อยละ 60.0 และ (9) ออกกฎหมายกำหนดคุณสมบัติผู้ที่จะประกอบอาชีพเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย ร้อยละ 54.0 (ตารางที่ 4.25)

ตารางที่ 4.25

ข้อเสนอแนะแนวทางการยกระดับการพัฒนากฎหมาย

เพื่อการกำกับดูแลส่งเสริมผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน

ข้อเสนอแนะแนวทางการยกระดับการพัฒนากฎหมาย (ผู้ประกอบอาชีพ)	จำนวน	ร้อยละ
(1) รัฐควรให้การสนับสนุนในฐานะที่เป็นผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ตำรวจ	46	92.0
(2) พนักงานรักษาความปลอดภัยต้องมีคุณสมบัติเบื้องต้นที่เหมาะสม	41	82.0
(3) มีกฎหมายรองรับอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเหมือนกับรัฐวิสาหกิจ เช่น มีสวัสดิการ การได้รับบำเหน็จบำนาญ เป็นต้น	36	72.0
(4) ควรสงวนอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยสำหรับคนไทย	35	70.0
(5) พนักงานรักษาความปลอดภัยต้องผ่านการฝึกอบรมจากสถาบันที่เชื่อถือได้	33	66.0
(6) รายได้ค่าตอบแทนควรได้รับมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	32	64.0
(7) มีกฎหมายรองรับและนิยามอำนาจหน้าที่	32	64.0
(8) มีการสอบวัดมาตรฐานของ พนักงานรักษาความปลอดภัย	30	60.0
(9) ออกกฎหมายกำหนดคุณสมบัติผู้ที่จะประกอบอาชีพพนักงานฯ	27	54.0

(3) สรุปภาพรวม ข้อเสนอแนะแนวทางยกระดับการพัฒนาการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยของประเทศไทย

3.1 ข้อเสนอแนะแนวทางยกระดับการพัฒนาการประกอบธุรกิจ

- ด้านการกำกับ ดูแล ควบคุมและส่งเสริม เสนอให้มีแนวทางในการกำกับดูแลส่งเสริมผู้ประกอบกิจธุรกิจรักษาความปลอดภัย โดยกำหนดมาตรฐาน และตรวจสอบการดำเนินกิจการของผู้ประกอบการธุรกิจรักษาความปลอดภัย มาตรฐานอาชีพของพนักงานรักษาความปลอดภัยในรูปแบบของโรงเรียน สถาบันฝึกอบรม รวมทั้งการประกันภัยกรณีเกิดความเสียหายจากการปฏิบัติงาน เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ควรจัดให้มีการฝึกอบรมหลักสูตรพนักงานรักษาความปลอดภัย เพื่อเพิ่มช่องทางในการส่งเสริมอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยกับผู้ว่าจ้าง เพื่อพัฒนาและยกมาตรฐานวิชาชีพของงานรักษาความปลอดภัยสู่ระบบสากล

- หน่วยงานต้องมีมาตรฐานในการดำเนินธุรกิจ ทั้งในด้าน การให้บริการ ระบบการจัดการของหน่วยงาน การคัดเลือกพนักงาน และระบบการดำเนินธุรกิจตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด

- ต้องมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานรักษาความปลอดภัยของเอกชน เพื่อเป็นแนวในการควบคุมการปฏิบัติและบังคับบัญชาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งประเทศ ได้แก่ จริยธรรมและจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ การจัดสวัสดิการให้แก่พนักงาน เช่น วันหยุด วันลา วันพักผ่อนประจำปี ค่าแรงวันหยุดนักขัตฤกษ์ สวัสดิการกรณีพนักงานฯเกิดอุบัติเหตุขณะปฏิบัติหน้าที่ หรือเสียชีวิตในงานขณะปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น

- หน่วยงานควรมีการกำหนดคุณลักษณะบุคคลที่จะมาประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย อาทิ มีบุคลิกที่แข็งแรง สมบูรณ์ วุฒิการศึกษา อย่างน้อย ม.3 มีอายุ 18 ปี ถึง 40 ปี และ มีการขึ้นทะเบียนบุคคลที่เป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย

- การกำหนดสัญญากลาง และการกำหนดมาตรฐานของราคาค่าบริการ เสนอให้มีสัญญากลางหรือข้อกำหนดของสัญญาว่าจ้างที่เป็นมาตรฐานเดียวกันระดับประเทศ เช่น การชดใช้ค่าเสียหาย การกำหนดมาตรฐานของราคาค่าบริการ

- หน่วยงานต้องมีมาตรฐานในการดำเนินธุรกิจ ทั้งในด้าน การให้บริการ ระบบการจัดการของหน่วยงาน ตั้งแต่ ขนาดของบริษัทและโครงสร้างพื้นฐานที่สามารถประกอบการธุรกิจนี้ได้ การจดทะเบียนการค้า ทุนจดทะเบียนของหน่วยงาน กระบวนการการคัดเลือกพนักงานรักษาความปลอดภัย อัตราส่วนของพนักงานรักษาความปลอดภัยต่อพนักงานสายตรวจ และระบบการดำเนินธุรกิจตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด

- ควรมีจัดตั้งสภาวิชาชีพรักษาความปลอดภัย โดยให้สภาวิชาชีพนี้ควบคุมทางวินัยผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย เช่น ให้การรับรองคุณสมบัติ/การจดทะเบียนแก่บริษัทประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน

- มีการจัดตั้งองค์กรกลาง คณะกรรมการ จาก 3 ฝ่าย ทั้งฝ่ายรัฐ ผู้ว่าจ้าง และผู้ประกอบการ ในการกำกับดูแลและออกหนังสือรับรองมาตรฐานการบริการให้แก่ผู้ประกอบการเพื่อกระตุ้นการแข่งขันการทำงานที่มีคุณภาพ หรือพิจารณาความเสียหายที่เกิดขึ้นจากงานรักษาความปลอดภัย ในกรณีเกิดเหตุสุดวิสัย

- ด้านสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ บริษัทควรจัดสวัสดิการให้แก่พนักงาน เช่น วันหยุด วันลา วันพักผ่อนประจำปี โดยสับเปลี่ยนหมุนเวียนกัน สวัดิการกรณีพนักงาน รักษาความปลอดภัย เกิดอุบัติเหตุในงาน มีการดูแลสมาชิกในครอบครัว พนักงาน รักษาความปลอดภัย เฉพาะทุพลภาพหรือเสียชีวิตในงานขณะปฏิบัติหน้าที่ และผู้ใช้บริการควรจ่ายค่าแรงวันหยุดนักขัตฤกษ์เพื่อเป็นขวัญกำลังใจกับพนักงานรักษาความปลอดภัยเสนอให้มีการจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือ ควรเพิ่ม

ค่าจ้างให้แก่พนักงานรักษาความปลอดภัยในการทำงานให้สอดคล้องกับความเสี่ยงที่เกิดจากการทำงาน ตลอดจน ด้านการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

- ควรมีระบบการส่งต่อข้อมูลข่าวสารด้านการรักษาความปลอดภัย เช่น พนักงานรักษาความปลอดภัยที่กระทำผิดร้ายแรง

- ควรมีบทลงโทษ หรือข้อห้ามเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือข้าราชการ (อยู่ในราชการ) ห้ามประกอบการธุรกิจรักษาความปลอดภัย

3.2 ข้อเสนอแนะแนวทางยกระดับการพัฒนาผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน

- ภาครัฐควรให้ความสำคัญกับอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยให้มากกว่าปัจจุบัน เช่น รัฐควรมีบทบาทในการส่งเสริมและการพัฒนาความรู้ ในอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย โดยเปิดเป็นโรงเรียนวิชาชีพเฉพาะ การออกกฎหมายสนับสนุนผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในฐานะที่เป็นผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ พนักงานรักษาความปลอดภัยต้องมีคุณสมบัติเบื้องต้นที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ การออกกฎหมายกำหนดคุณสมบัติผู้ที่จะประกอบอาชีพเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย เป็นต้น

- เสนอให้รัฐออกกฎหมายรองรับอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเช่นเดียวกับอาชีพอื่น ๆ เหมือนกับสภาทนายความ สภาวิศวกรรม ซึ่งจะทำให้ผู้ประกอบอาชีพนี้ ได้ยกระดับภาพลักษณ์งานรักษาความปลอดภัยให้ดีกว่า“ยาม” มีสวัสดิการที่ดี เช่น ได้รับบำเหน็จบำนาญ มีเครื่องหมายหรือสัญลักษณ์ของผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย ซึ่งผู้ได้รับอนุญาตและได้รับการรับรองจากทางคณะกรรมการควบคุมหรือกำกับดูแลและมีการกำหนดระเบียบการใช้เครื่องหมายเป็นต้น

- พนักงานรักษาความปลอดภัยต้องมีคุณสมบัติเบื้องต้นที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่พนักงานรักษาความปลอดภัย อาทิ ความรู้พื้นฐานในงานด้านการรักษาความปลอดภัย มีความซื่อสัตย์ต่ออาชีพ มีความภูมิใจต่ออาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย มีบุคลิกที่แข็งแรงสมบูรณ์ ได้รับการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมแล้ว และ เป็นอาชีพของคนไทยเท่านั้น

- พนักงานรักษาความปลอดภัยจะต้องผ่านการฝึกอบรม ด้วยหลักสูตรมาตรฐานและมีสถาบันที่เป็นยอมรับให้การฝึกอบรม และออกใบรับรองการฝึกอบรม เช่น กระทรวงศึกษาธิการ มีการขึ้นทะเบียน และสอบวัดความรู้เพื่อเพิ่มยกมาตรฐานในอาชีพ

- ควรมีการระบุเรื่องค่าจ้างและระยะเวลาการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยเพื่อประสิทธิภาพในเรื่องงานและคุ้มครองแรงงาน เช่น พนักงานรักษาความปลอดภัยควรได้รับค่าแรงขั้นต่ำอย่างน้อยวันละ 350 บาท ต่อวัน

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา บทวิเคราะห์ สังเคราะห์ และข้อเสนอแนะ

1. บทนำ

งานวิจัยเรื่องนี้ เป็นการศึกษาเพื่อสำรวจรูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัย และการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแล และส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย ตลอดจนวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาและอุปสรรคต่อการประกอบอาชีพ และประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยของประเทศไทยในปัจจุบันและต่างประเทศ รวมถึงแนวทางพัฒนามาตรฐานอาชีพที่เหมาะสมและเป็นรูปธรรม และแนวทางในการพัฒนากฎหมายเพื่อการกำกับดูแลผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย กลุ่มผู้ประกอบธุรกิจด้านการรักษาความปลอดภัยในองค์กรภาคเอกชนและผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติงานด้านการรักษาความปลอดภัยประเภทอาคารสถานที่ ซึ่งเป็นสมาชิกของสมาคมรักษาความปลอดภัยภาคพื้นเอเชีย สมาคมผู้บริหารงานรักษาความปลอดภัยแห่งประเทศไทย สมาคมผู้ประกอบการรักษาความปลอดภัยแห่งประเทศไทย ได้แก่ เจ้าของกิจการ ผู้จัดการบริษัท หัวหน้างาน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง ซึ่งมีลักษณะข้อคำถามชนิดปลายเปิด (Open Ended) ที่กำหนดเนื้อหาให้ครอบคลุมเรื่องที่จะศึกษา ประกอบด้วยคำถาม 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ถามถึงข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงาน ส่วนที่ 2 ถามถึงรูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยของเอกชนในประเทศไทย ว่าจะต้องให้ความสำคัญมากน้อยเพียงใดกับประเด็นต่าง ๆ ใน 10 ด้าน ส่วนที่ 3 ถามถึงลักษณะการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยของเอกชนในประเทศไทย ส่วนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคต่อการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยเอกชนและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย และส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ ตลอดจนแนวทางการยกระดับการพัฒนาการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยเอกชนและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย ซึ่งได้หาความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนและนักวิชาการจากหน่วยงานรัฐ โดยทำการประชุมกลุ่มสนทนา (Focus Group)

การเก็บรวบรวมข้อมูล คณะผู้ศึกษาเก็บข้อมูลด้วยตนเองด้วยแบบสอบถามและแนวทางในการสัมภาษณ์บุคคลแบบเจาะลึก (Depth interview) กับผู้ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยและผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน ในขั้นตอนการดำเนินการสร้างเครื่องมือและทดสอบเพื่อพัฒนาเครื่องมือ (Pretest) จากบริษัทที่ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 10 แห่ง ส่วนในขั้นตอนการศึกษาภาคสนามจากบริษัทที่ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนในทุกภาคของประเทศไทย เก็บรวมรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaires) และ วิธีสัมภาษณ์บุคคลแบบเจาะลึกกับผู้ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยและผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน จำนวนทั้งสิ้น 10 บริษัท ในพื้นที่ 5 ภาค และปริมณฑลกรุงเทพมหานคร ได้แก่ จังหวัดฉะเชิงเทรา (ภาคตะวันออก) จังหวัดขอนแก่น (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) จังหวัดเชียงใหม่ (ภาคเหนือ) จังหวัดเพชรบุรี (ภาคกลาง) จังหวัดตรัง (ภาคใต้) และ จังหวัดสมุทรสาคร (เขตปริมณฑล)

2. สรุปผลการศึกษา

2.1 สรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 : รูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยของประเทศไทยในปัจจุบัน

A: รูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยและผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย

ก. รูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัย

(1) โครงสร้างและขนาดของบริษัท จากผลการศึกษา พบว่า โครงสร้างและระบบการบริหารจัดการองค์กร ของบริษัท/ผู้ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย จำแนก 3 กลุ่ม โดยใช้จำนวนอัตรากำลังของบุคลากรทั้งหมดในบริษัทเป็นเกณฑ์ ดังนี้ (1) กลุ่ม A บริษัทขนาดใหญ่ มีจำนวนบุคลากรทั้งหมดมากกว่า 301 คนขึ้นไป (2) กลุ่ม B บริษัทขนาดกลาง มีจำนวนบุคลากรทั้งหมดระหว่าง 101 - 300 คน และ (3) กลุ่ม C บริษัทขนาดเล็ก มีจำนวนบุคลากรทั้งหมดต่ำกว่า 100 คน

(2) การกำกับดูแลส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยอย่างไม่เป็นทางการ ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ในภาพรวมนั้นประเด็นที่บริษัทรักษาความปลอดภัยฯ ให้ความสำคัญมากที่สุด คือ การกำกับดูแลการประกอบธุรกิจโดยพิจารณาจากความพอใจของผู้ใช้บริการ (ลูกค้า) และความต้องการด้านจุดประสงค์ของลูกค้า (ความรับผิดชอบทางการตลาด)

(3) การกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยอย่างเป็นทางการ ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ในภาพรวมนั้นประเด็นที่บริษัทรักษาความปลอดภัยฯ ให้ความสำคัญมากที่สุด คือ การกำกับดูแลและส่งเสริมโดยให้จดทะเบียนใบอนุญาตผู้ประกอบธุรกิจ และ การกำกับดูแลและส่งเสริมโดยการออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นทางการ

อย่างไรก็ตาม ผลจากการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ยืนยันได้ว่า ขนาดของบริษัทมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย (ด้านการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยอย่างเป็นทางการ) ดังนั้น ขนาดของบริษัทที่ต่างกันย่อมทำให้ระดับความคิดเห็นต่อการกำกับดูแลและส่งเสริมอย่างเป็นทางการต่างกันด้วย เมื่อนำผลวิเคราะห์มาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพฯ ทีละคู่ (Scheff's-test) ผลปรากฏว่า บริษัทขนาดเล็ก มีความคิดเห็นในเรื่องการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยอย่างเป็นทางการมากกว่าบริษัทขนาดกลาง

(4) กลไกและมาตรการอื่น ๆ ในการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ในภาพรวมนั้นประเด็นที่บริษัทรักษาความปลอดภัยฯ ให้ความสำคัญมากที่สุด คือ 1) มีการฝึกอบรมที่ได้มาตรฐาน 2) มีการฝึกอบรม ตั้งแต่รับเข้ามาเป็นลูกจ้าง 3) มีการฝึกอบรม ก่อนมาเป็นลูกจ้าง 4) มีคู่มือการคัดเลือกเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย และ 5) มีการฝึกอบรม ตั้งแต่รับไปทำงาน

(5) การคุ้มครองผู้บริโภค ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ในภาพรวมนั้นประเด็นที่บริษัทรักษาความปลอดภัยฯ ให้ความสำคัญมากที่สุด คือ 1) คุณภาพของการให้บริการ 2) สัญญากลาง/ข้อตกลงกลาง 3) การประกันความเสี่ยง ความเสียหาย และ 4) การชดใช้ค่าเสียหาย อย่างไรก็ตาม ผลจากการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ยืนยันได้ว่า ขนาดของบริษัทมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย (ด้านการคุ้มครองผู้บริโภค)

อาจกล่าวได้ว่า บริษัทรักษาความปลอดภัยขนาดกลาง และบริษัทขนาดเล็ก เห็นด้วยค่อนข้างมาก กับประเด็นการให้ความสำคัญของการคุ้มครองผู้บริโภค ส่วนบริษัทขนาดใหญ่

เห็นด้วยปานกลาง ชี้ให้เห็นว่า รูปแบบการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทยนั้น ควรจะต้องให้ความสำคัญในด้านให้ความคุ้มครองแก่ผู้บริโภค เช่น ในเรื่องของคุณภาพการให้บริการ การประกันความเสียหาย การชดใช้ค่าเสียหาย และ การปฏิบัติตามข้อตกลง/สัญญา เป็นต้น ดังนั้น แนวทางในการพัฒนารูปแบบของการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย ด้านการคุ้มครองผู้บริโภค ในอนาคต จึงต้องพิจารณาในแง่ของ การกำกับดูแลและส่งเสริมโดยการออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการให้ความคุ้มครองผู้บริโภค และการกำกับดูแลและส่งเสริมผู้ประกอบกิจการ และผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยให้มีการตระหนักถึงและปฏิบัติตามในเรื่องนี้ให้มากขึ้น ซึ่งแนวทางดังกล่าว จะช่วยลดปัญหาด้านคุณภาพการให้บริการและการเป็นที่ยอมรับของคนในสังคมได้

(6) การยอมรับของคนในสังคม ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ในภาพรวมนั้นประเด็นที่บริษัทรักษาความปลอดภัยฯ ให้ความสำคัญมากที่สุด คือ 1) การเป็นที่ยอมรับทางการค้าในธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยประเภทเดียวกัน 2) การเป็นที่ยอมรับจากคนในสังคมเกี่ยวกับธุรกิจ และการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย 3) การยอมรับจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ และ 4) การได้รับรางวัล ของ บริษัท/องค์กร/หน่วยงาน

ผลจากการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ก็ยืนยันได้ว่าขนาดของบริษัทมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย ในด้านการยอมรับของคนในสังคม และเมื่อนำผลวิเคราะห์มาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของการยอมรับของคนในสังคมทีละคู่ (Scheff's-test) ผลปรากฏว่า 1) บริษัทขนาดกลางจะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย ในเรื่องการยอมรับของคนในสังคมมากกว่าบริษัทขนาดเล็ก และ 2) บริษัทขนาดใหญ่จะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบ การประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย ในเรื่องการยอมรับในสังคมมากกว่าบริษัทขนาดเล็ก ชี้ให้เห็นว่ารูปแบบการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทยนั้น จะต้องให้ความสำคัญในด้านการยอมรับของคนในสังคมค่อนข้างมาก ในอนาคต จึงต้องพิจารณาในแง่ของ การกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยให้เกิดการยอมรับของคนในสังคมได้ ดังเช่นการสร้างการยอมรับทางการค้าในธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยประเภทเดียวกัน และ การเป็นที่ยอมรับของผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย ให้มากขึ้น ซึ่งแนวทางดังกล่าว จะช่วยลดปัญหาทางด้านทัศนคติของการยอมรับจากสังคมได้

(7) ประมวลภาพความคิดเห็นเรื่องรูปแบบการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย ของบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชน จำนวน 3 กลุ่ม ผลการศึกษาอาจกล่าวสรุปได้ว่า ความคิดเห็นเรื่องรูปแบบการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย จะต้องให้ความสำคัญกับประเด็นต่าง ๆ ซึ่งสรุปเรียงตามอันดับได้ดังต่อไปนี้ 1) คุณภาพในการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการ และ การจดทะเบียนการค้า/ไม่จดทะเบียนการค้า 2) โครงสร้างของบริษัท 3) การออกกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง 4) การเป็นที่ยอมรับของสังคม 5) ราคาที่ให้บริการ และ การคุ้มครองผู้ใช้บริการ 6) คุณลักษณะหรือคุณสมบัติของบริษัท, ระบบการทำงานของหน่วยงานที่ชัดเจน และ การเป็นที่ยอมรับทางการค้า และ 7) ขนาดทุนในการก่อตั้งบริษัท/องค์กร/หน่วยงาน

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเรื่องรูปแบบการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทยแล้วนั้น อาจกล่าวได้ว่า ประเด็นที่ควรให้ความสำคัญเร่งด่วน 3 เรื่อง คือ 1) การกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยอย่างเป็นทางการ 2) การคุ้มครองผู้บริโภค 3) การยอมรับของคนในสังคม

ข. ลักษณะการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย

(1) คุณสมบัติพนักงานรักษาความปลอดภัย จากผลการศึกษา พบว่า บริษัทรักษาความปลอดภัยฯ กลุ่ม A , B และ C ให้ความสำคัญมากที่สุดเรียงตามลำดับดังนี้ 1) ความซื่อสัตย์ต่ออาชีพ 2) ผ่านการฝึกอบรมด้านการรักษาความปลอดภัย 3) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ผลจากการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ก็ยืนยันได้ว่าขนาดของบริษัทมีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย (ด้านคุณสมบัติพนักงานรักษาความปลอดภัย) และเมื่อนำผลวิเคราะห์มาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคุณสมบัติของพนักงานรักษาความปลอดภัยทีละคู่ (Scheff's-test) ผลปรากฏว่า บริษัทขนาดเล็กจะมีระดับความคิดเห็นในเรื่องคุณสมบัติของพนักงานรักษาความปลอดภัยมากกว่าบริษัทขนาดกลาง ชี้ให้เห็นว่า ลักษณะการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทยนั้น จะต้องให้ความสำคัญกับเรื่องคุณสมบัติพนักงานรักษาความปลอดภัยค่อนข้างมาก ดังนั้น แนวทางในการพัฒนาลักษณะการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย ด้านคุณสมบัติของพนักงานรักษาความปลอดภัยในอนาคตจึงต้องพิจารณาในแง่ของคุณสมบัติทั้งภายในและภายนอกของผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยให้มากขึ้น

(2) สมรรถนะในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย จากผลการศึกษาพบว่า บริษัท ฯ ให้ความสำคัญมากที่สุด คือ 1) พนักงานรักษาความปลอดภัยทราบบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในงานของตนเอง 2) มีความน่าเชื่อถือ ไว้วางใจได้ 3) มีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่

(3) ประมวลภาพความคิดเห็นเรื่องลักษณะการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย จำนวน 3 กลุ่ม ผลการศึกษาอาจสรุปได้ว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย (ด้านสมรรถนะในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย) นั้น จะต้องให้ความสำคัญกับประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ 1) พนักงานรักษาความปลอดภัยทราบบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในงานของตนเอง 2) มีความน่าเชื่อถือไว้วางใจได้ 3) มีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ ในส่วนของความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย (ด้านคุณสมบัติพนักงานรักษาความปลอดภัย) ซึ่งบริษัทเห็นว่าจะต้องให้ความสำคัญกับประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ 1) ความซื่อสัตย์ต่ออาชีพ 2) ผ่านการฝึกอบรมด้านการรักษาความปลอดภัย 3) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

อย่างไรก็ตาม การพิจารณาลักษณะการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทยของบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชน จำนวน 3 กลุ่มนั้น มีประเด็นที่ควรให้ความสำคัญ มากที่สุด คือ ลักษณะการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในด้านคุณสมบัติ

ข้อค้นพบจากการศึกษา

ผลการศึกษาได้สะท้อนให้เห็นภาพรวมว่า มีปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการพิจารณาความคิดเห็นเรื่องรูปแบบการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย ได้แก่

- รูปแบบการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย พบว่า มีปัจจัยสำคัญ 3 ประการ คือ

1) การกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยอย่างเป็นทางการ

2) การคุ้มครองผู้บริโภค

3) การยอมรับของคนในสังคม

- รูปแบบการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย พบว่า มีเพียงปัจจัยเดียว คือ ลักษณะการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในด้านคุณสมบัติ

B: กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยของประเทศไทยในปัจจุบัน

กลไกการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพอย่างเป็นทางการ ซึ่งก็คือกลไกทางกฎหมาย ซึ่งมีในหลายประเทศแล้ว แต่ในประเทศไทยยังเป็นเพียงร่างพระราชบัญญัติการรักษาความปลอดภัยเอกชน ขณะนี้อยู่ระหว่างการพิจารณาของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ในแต่ละประเทศรัฐบาลจะมีการแต่งตั้งผู้มีอำนาจหน้าที่กำกับควบคุมคณะกรรมการหรือหน่วยงานที่สนับสนุนการบังคับใช้กฎหมายกับธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนและผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย ประเด็นสำคัญที่ควรพิจารณาขณะดำเนินการสร้างกลไกการกำกับควบคุมด้วย เพื่อเป็นการสร้างมาตรฐานการให้บริการ คือ ต้องมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับคุณสมบัติที่จำเป็นของผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในการเข้าสู่อุตสาหกรรม ตลอดจนกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานด้วยโดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ ก็คือ สร้างความมั่นใจว่าทั้งผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยมีความเหมาะสมทั้งในคุณสมบัติที่ปราศจากการเกี่ยวข้องกับการกระทำในสิ่งที่ผิดกฎหมาย ต้องมีศักยภาพในการทำงาน และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมตามหลักธรรมาภิบาล เนื่องจากผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนสามารถกระทำหน้าที่ได้หลายอย่างที่พลเรือนทั่วไปกระทำไม่ได้ เช่น การได้รับอนุญาตให้เข้าถึงข้อมูลบางอย่างได้ การสามารถใช้กำลัง อำนาจและกระทำการต่าง ๆ ได้อย่างคล้ายคลึงกับตำรวจของรัฐ จึงต้องไม่ใช้กำลังโดยกระทำเกินกว่าเหตุ

ทั้งกลไกที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเป็นแนวทางที่มุ่งสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานของธุรกิจรักษาความปลอดภัยทั้งระบบ หากกระทำได้อย่างบรรลุผลสำเร็จแล้วจะส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยของพลเรือนและการป้องกันอาชญากรรมในระดับประเทศ อย่างไรก็ตาม กลไกทั้งสองแนวทางหลักอาจไม่เพียงพอ จำเป็นต้องมีกลไกการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม

2.2 สรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 : สภาพปัญหาและอุปสรรคต่อการประกอบอาชีพ และประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยของประเทศไทยในปัจจุบัน

(1) ปัญหาเกี่ยวกับองค์กรธุรกิจ จากผลการศึกษา พบว่า บริษัทรักษาความปลอดภัยฯ ประสบปัญหามากที่สุด 10 ลำดับแรก ดังนี้ 1) ปัญหาการเสนอราคาการให้บริการต่ำ /

การตัดราคา 2) ปัญหาคนสมัครเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยน้อย 3) ปัญหาการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมของพนักงาน 4) ปัญหาการบริหารจัดการขององค์กรธุรกิจ 5) ปัญหาไม่ปฏิบัติตามสัญญาว่าจ้างหรือข้อตกลง 6) การกำกับดูแล ควบคุม อย่างเป็นทางการ 7) ปัญหาการทำสัญญา 8) ปัญหาที่มาจากผู้ใช้บริการ 9) ปัญหาภาพพจน์ของหน่วยงานในสังคม/ผู้ใช้บริการ 10) การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ การสื่อสารต่อสาธารณชน

จึงอาจกล่าวได้ว่า การที่บริษัทฯ กลุ่ม A B และ C ชี้ให้เห็นว่า สภาพปัญหา อุปสรรคต่อการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย (ด้านปัญหาเกี่ยวกับองค์กรธุรกิจ) ควรให้ความสำคัญนั้น ในอนาคต จึงต้องพิจารณาในประเด็นดังกล่าวให้มากขึ้น

(2) ปัญหาเกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัย จากผลการศึกษา พบว่า บริษัทรักษาความปลอดภัยฯ ประสบปัญหา 10 ลำดับแรก ดังนี้ 1) ปัญหาการการลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัย 2) ปัญหาความภูมิใจในอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย 3) ความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน 4) ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน 5) ความมั่นคง/ความก้าวหน้าทางอาชีพ 6) การฝ่าฝืนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ในการทำงาน 7) คุณสมบัติที่เหมาะสมของพนักงานรักษาความปลอดภัย 8) การเป็นที่ยอมรับจากผู้ใช้บริการ/สังคม 9) ปัญหาด้านสุขภาพของพนักงานรักษาความปลอดภัย 10) รายได้/ค่าตอบแทน/ค่าจ้าง/เงินเดือน

จึงอาจกล่าวได้ว่า การที่บริษัทฯ กลุ่ม A, B และ C ชี้ให้เห็นว่าสภาพปัญหาอุปสรรคต่อการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย (ด้านปัญหาเกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัย) ควรให้ความสำคัญนั้น ในอนาคต จึงต้องพิจารณาในประเด็นดังกล่าวให้มากขึ้น

(3) ประมวลภาพปัญหา อุปสรรคต่อการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย ผลการศึกษาอาจสรุปได้ว่า ปัญหา อุปสรรคต่อการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย ควรให้ความสำคัญกับประเด็นต่าง ๆ ทั้ง 2 มิติ คือ

1) ปัญหาเกี่ยวกับองค์กรธุรกิจ ได้แก่ ประเด็นในเรื่อง การมีคนสนใจสมัครเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยน้อย การเสนอราคาการให้บริการต่ำ การบริหารจัดการของหน่วยงาน การตรวจสอบประวัติอาชญากรรมของพนักงาน ปัญหาไม่ปฏิบัติตามสัญญาว่าจ้างหรือข้อตกลง เป็นต้น

2) ปัญหาเกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัย ได้แก่ ประเด็นในเรื่อง ความภูมิใจในอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย การลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัย ความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าทางอาชีพ เป็นต้น

ข้อค้นพบจากการศึกษา

ผลการศึกษาได้สะท้อนให้เห็นภาพรวมว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคต่อการประกอบอาชีพ และประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยของประเทศไทยทั้งปัญหาเกี่ยวกับองค์กรธุรกิจและปัญหาเกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัย

2.3 สรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 : รูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยของต่างประเทศ

ก. รูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยของต่างประเทศ

การรักษาความปลอดภัยมีความเป็นมายาวนาน มีการขยายขอบเขตจากการปกป้องตนเองมาเป็นการรักษาความปลอดภัยให้กับทรัพย์สิน เพื่อการดำรงชีวิตอยู่อย่างปลอดภัย ในต่างประเทศได้มีการตรากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัยแก่ชีวิตและทรัพย์สินตั้งแต่ปี 2100 ก่อนคริสตศักราช ได้ปรากฏหลักฐานว่ามีการพัฒนาเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยโดยเอกชนที่ประเทศอังกฤษ ต่อมาแนวความคิดเกี่ยวกับการปกป้องคุ้มครองทรัพย์สินของบริษัทต่าง ๆ เริ่มต้นขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกา กลุ่มประเทศในแถบยุโรปตะวันออก ประเทศในแถบแอฟริกา จนแพร่ขยายมายังประเทศในแถบเอเชีย รวมถึงประเทศไทย

ข. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยของต่างประเทศ

(1) การออกกฎหมายเกี่ยวกับธุรกิจการรักษาความปลอดภัยเอกชน การออกพระราชบัญญัติธุรกิจการรักษาความปลอดภัยเอกชนของประเทศต่าง ๆ มักเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับที่มุ่งให้เกิดการบังคับใช้กฎหมาย ได้แก่ ข้อกำหนดที่ว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรผู้มีอำนาจหน้าที่กำกับควบคุมธุรกิจการจัดตั้งคณะกรรมการหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่สนับสนุนการบังคับใช้กฎหมาย ข้อกำหนดหรือ

ข้อบังคับต่าง ๆ ที่ใช้บังคับกลุ่มเป้าหมายให้กระทำการตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจดทะเบียนใบอนุญาต อายุใบอนุญาต การอุทธรณ์ใบอนุญาต ข้อห้ามปฏิบัติ การกระทำผิด ตลอดจนการฝ่าฝืนต่าง ๆ เป็นต้น รายละเอียดของกลไกการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพอย่างเป็นทางการ

การบังคับใช้กฎหมายกับผู้ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน ซึ่งคณะผู้วิจัยได้ศึกษาจากการออกกฎหมาย และมาตรการที่เกี่ยวข้องที่เป็นข้อกำหนดจากพระราชบัญญัติหรือกฎข้อบังคับเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยเอกชนของแต่ละประเทศ ได้แก่ พระราชบัญญัติรักษาความปลอดภัยเอกชน ปี ค.ศ. 2003 ของประเทศอินเดีย (The Private Security Agencies (Regulation) Act 2005 of The Republic of India) พระราชบัญญัติรักษาความปลอดภัยเอกชน ปี ค.ศ. 2001 ของประเทศอังกฤษ (Private Security Industry Act 2001 of UK) กฎข้อบังคับการให้บริการรักษาความปลอดภัยเอกชน ปี ค.ศ. 2008 ตามพระราชบัญญัติรักษาความปลอดภัยเอกชน ปี 1993 (Security Providers Act 1993, Security Providers Regulation 2008, reprinted as in force on July 1, 2008) ของมลรัฐควีนส์แลนด์ ประเทศออสเตรเลีย และกฎข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงานสืบสวนสอบสวนเอกชน (Private Investigator) ของมลรัฐอริโซนา ประเทศสหรัฐอเมริกา

โดยพิจารณาเฉพาะในส่วนการออกข้อกำหนดและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการควบคุมบังคับใช้กับผู้ประกอบธุรกิจ เช่น ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจดทะเบียนใบอนุญาต อายุใบอนุญาต การอุทธรณ์ใบอนุญาต ข้อห้ามปฏิบัติ การฝ่าฝืนต่าง ๆ ตลอดจนการกระทำผิด อาจสรุปองค์ประกอบได้ดังนี้

1.1 การแต่งตั้งผู้มีอำนาจหน้าที่กำกับควบคุมธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน โดยรัฐบาลจากส่วนกลาง และได้มีการกำหนดตัวบุคคล คณะกรรมการหรือหน่วยงาน และอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแลไว้ 4 รูปแบบ ได้แก่ 1) การแต่งตั้งผู้มีอำนาจกำกับควบคุม ดังในกรณีของประเทศอินเดีย (India) มีการแต่งตั้งผู้มีอำนาจกำกับควบคุมโดยรัฐบาลกลางเป็นผู้แต่งตั้ง (The private Security Agencies 2) การจัดตั้งหน่วยงานในการกำกับควบคุม การควบคุมรูปแบบนี้มีข้อกำหนดชัดเจนเกี่ยวกับหน่วยงานผู้มีอำนาจหน้าที่กำกับควบคุมธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน ลงรายละเอียดถึงองค์ประกอบและการบริหารจัดการ ในประเทศอังกฤษหน่วยงานผู้มีอำนาจกำกับควบคุมตั้งขึ้นโดย The Secretary of State และมีการกำหนดเกี่ยวกับหน้าที่ในการออกใบอนุญาตของหน่วยงานผู้มีอำนาจกำกับควบคุม และมีหน้าที่รักษาการจดทะเบียนของผู้ถือใบอนุญาตทุกคน 3) การกำหนดให้กรมการรักษาความปลอดภัยสาธารณะเป็นผู้มีอำนาจกำกับควบคุม ดังปรากฏตัวอย่างการดำเนินการที่มลรัฐอริโซนา ประเทศสหรัฐอเมริกา ด้วยการกำหนดให้กรมฯ เป็นผู้มีอำนาจกำกับควบคุมและมีอำนาจครอบคลุมการบริหารงานซึ่งแตกต่างจากประเทศอื่น ๆ 4) การกำหนดให้นายทะเบียนผู้มีอำนาจ (Chief Executive) เป็นผู้มีอำนาจกำกับควบคุม เช่น ที่มลรัฐ

ควีนส์แลนด์ ประเทศออสเตรเลีย มีการกำหนดให้นายทะเบียนผู้มีอำนาจ (Chief Executive) เป็นผู้มีอำนาจกำกับควบคุมธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน

1.2 คณะกรรมการหรือหน่วยงานที่สนับสนุนการบังคับใช้กฎหมาย มีคณะกรรมการและรูปแบบการสนับสนุน ดังนี้ 1) สำนักงานเลขาธิการของประเทศ หรือ The Secretary of State ที่ประเทศอังกฤษ สนับสนุนการบังคับใช้กฎหมายด้วยการทำหน้าที่ตั้งหน่วยงานผู้มีอำนาจกำกับควบคุม แล้วยังให้คำแนะนำ และกำหนดเงื่อนไขอันเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นของการออกใบอนุญาต 2) คณะกรรมการรับฟังข้อเท็จจริง (Hearing Board) ดังตัวอย่างในมลรัฐอริโซนา ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยมีการกำหนดชัดเจนลงรายละเอียดถึงคุณสมบัติการแต่งตั้ง การดำรงตำแหน่ง ค่าตอบแทน อำนาจหน้าที่การประชุม /องค์ประชุม มีการตั้งกองทุนใบอนุญาตการรักษาความปลอดภัยสาธารณะ โดยที่กองทุนใบอนุญาตรักษาความปลอดภัยสาธารณะที่ตั้งขึ้นมานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บค่าธรรมเนียม โดยที่การบริหารทางการเงินจะถูกบริหารจัดการโดยผู้จัดการกองทุน เงินเหล่านี้จะนำไปใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินงานและอุปกรณ์ที่ใช้ในการกำกับควบคุมอุตสาหกรรม

1.3 การจดทะเบียนใบอนุญาตของผู้ประกอบธุรกิจในแต่ละประเทศมีเงื่อนไขการออกใบอนุญาตแตกต่างกันขึ้นอยู่กับสภาพสังคม วัฒนธรรมและประเพณีของประเทศนั้น ข้อกำหนดในการยื่นจดทะเบียนเป็นผู้ถือใบอนุญาต เท่าที่ค้นพบ มีดังนี้ 1) คุณสมบัติผู้ขออนุญาตประกอบธุรกิจด้านการฝึกอบรม ก่อนออกใบอนุญาตผู้ประกอบการในประเทศอังกฤษ อินเดีย และมลรัฐควีนส์แลนด์ ประเทศออสเตรเลีย ต้องทำตามเงื่อนไขเกี่ยวกับการออกใบอนุญาตที่ต้องมีการฝึกอบรมก่อนและแนบหลักฐานการผ่านการฝึกอบรมในการยื่นขอ 2) การทำประกันภัยเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับการออกใบอนุญาตผู้ประกอบธุรกิจในประเทศอังกฤษ การยื่นจดทะเบียนเป็นผู้ถือใบอนุญาตต้องมีการทำประกันภัยด้วย 3) การเปิดโอกาสให้สาธารณชนตรวจสอบข้อมูลผู้ยื่นสมัคร เช่น ในประเทศอังกฤษการเปิดโอกาสให้สาธารณชนตรวจสอบข้อมูลผู้ยื่นสมัครขอจดทะเบียนเพื่อเป็นผู้ให้บริการที่ได้รับอนุญาต 4) การไม่ออกใบอนุญาตแก่ผู้ประกอบการที่ไม่ได้จดทะเบียนในประเทศหรือผู้ถือหุ้นใหญ่ ผู้บริหารที่ไม่ใช่พลเมืองของประเทศ ที่ประเทศอินเดียพบว่ามีข้อกำหนดเกี่ยวกับการออกใบอนุญาตแก่ผู้ประกอบธุรกิจ โดยเฉพาะการพิจารณาไม่ออกใบอนุญาตแก่ผู้ประกอบการที่ไม่ได้จดทะเบียนในอินเดีย หรือผู้ถือหุ้นใหญ่ ผู้บริหารที่ไม่ใช่พลเมืองอินเดีย 5) สถานภาพทางการเงินของผู้ประกอบธุรกิจ มลรัฐอริโซนา ประเทศสหรัฐอเมริกา มีการกำหนดเกี่ยวกับการออกใบอนุญาตประกอบธุรกิจจัดหาบริการพนักงานสืบสวนสอบสวนเอกชนที่ให้ความสำคัญกับเรื่องสถานภาพทางการเงินของผู้ประกอบการ โดยในการสมัคร หรือต่ออายุต้องมีการจัดเตรียมพันธบัตร มูลค่า 25,000 ดอลล่าร์ เป็นหลักประกัน และการเข้ากองทุนประกันเงินทดแทน 6) การระบุรายละเอียดของเจ้าหน้าที่ทุกคนของบริษัท เป็นข้อกำหนดหนึ่งในการออก

ใบอนุญาตที่มลรัฐควีนส์แลนด์ ประเทศออสเตรเลีย 7) การรับรองว่ารู้จักผู้ยื่นขอใบอนุญาตประกอบธุรกิจ ประเด็นนี้เป็นข้อกำหนดที่มลรัฐอริโซนา ประเทศสหรัฐอเมริกา ระบุว่าผู้ขอใบอนุญาตต้องมีผู้รับรอง และที่มลรัฐควีนส์แลนด์ ประเทศออสเตรเลีย มีการระบุว่าจะต้องมีผู้ให้การรับรองว่ารู้จักผู้ยื่นขอใบอนุญาตอย่างน้อย 1 ปี และ 8) การกำหนดให้สามารถอุทธรณ์ใบอนุญาตประกอบธุรกิจทำได้ในหลายประเทศ เมื่อเกิดกรณี เช่น การถูกปฏิเสธการออกใบอนุญาต การออกใบอนุญาตด้วยการมีข้อกำหนดอันเป็นเงื่อนไขบังคับ การต่ออายุใบอนุญาต หรือการระงับใบอนุญาต

1.4 อายุใบอนุญาต และข้อกำหนดเกี่ยวกับใบอนุญาตของผู้ประกอบธุรกิจ พบว่าจะเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับ อายุใบอนุญาต และ เงื่อนไขการดำเนินธุรกิจของผู้ขอใบอนุญาต เช่น อำนาจหน้าที่ของพนักงานและสถานประกอบการ การฝึกอบรมพนักงาน การเรียกเก็บค่าธรรมเนียม การแสดงใบอนุญาต การต่ออายุใบอนุญาต เป็นต้น

1.5 ข้อกำหนดเกี่ยวกับการควบคุมธุรกิจ และข้อบังคับหรือข้อห้ามปฏิบัติและบทลงโทษผู้ถือใบอนุญาตประกอบธุรกิจ พบว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับการควบคุมธุรกิจซึ่งผู้ประกอบการต้องใช้เป็นแนวทางในการประกอบการแล้ว ในกฎหมายของแต่ละประเทศยังกำหนดข้อห้ามปฏิบัติ การกระทำผิด และการฝ่าฝืนต่าง ๆ และบทลงโทษ

2) การออกกฎหมายเกี่ยวกับผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน

การบังคับใช้กฎหมายกับผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน คณะผู้วิจัยได้ศึกษาจากการออกกฎหมาย และมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัยเอกชนของแต่ละประเทศ เช่นเดียวกับการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน โดยพิจารณาถึงการบังคับใช้กฎหมาย ด้วยการออกข้อกำหนด ข้อบังคับต่าง ๆ การควบคุมที่ใช้บังคับเป้าหมายให้กระทำการตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจดทะเบียนใบอนุญาต อายุใบอนุญาต การอุทธรณ์ใบอนุญาต ข้อห้ามปฏิบัติ การกระทำผิด ตลอดจนการฝ่าฝืนต่าง ๆ

2.1 การจดทะเบียนใบอนุญาตของผู้ประกอบอาชีพ ประกอบด้วย 1) คุณสมบัติผู้ขออนุญาตประกอบอาชีพ เช่น ในประเทศอินเดีย มีข้อห้ามไม่ให้บุคคลต่อไปนี้จดทะเบียนใบอนุญาตการประกอบอาชีพ ได้แก่ บุคคลที่เคยถูกตัดสินโดยศาลว่ามีความผิดด้วยโทษจำคุกไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับองค์กรต่าง ๆ หรือสมาคมที่ถูกสั่งปิดกิจการภายใต้กฎหมายว่าด้วยการกระทำเกี่ยวกับการคุกคามความมั่นคงของชาติ หรือสาธารณะ หรือการที่บุคคลร่วมกระทำการอันเป็นการละเมิดต่อความมั่นคงของชาติ หรือสาธารณะ ถูกให้ออกจากหน่วยงานรัฐด้วยฐานความผิดประพฤติมิชอบ หรือผิดหลักศีลธรรม และมีการกำหนดคุณสมบัติที่มีความเหมาะสมในการเป็นเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย คือต้องผ่านการฝึกอบรมมาก่อน 2) การระบุรายละเอียดของบริษัทที่สังกัด เช่น ในมลรัฐอริโซนา ประเทศสหรัฐอเมริกา มีข้อกำหนดเกี่ยวกับการจดทะเบียนลูกจ้าง โดยผู้สมัครขอจดทะเบียนใบอนุญาตผู้ประกอบอาชีพจะต้องระบุชื่อบริษัทที่

ลูกจ้างไปสังกัด เช่นเดียวกันกับมลรัฐควีนส์แลนด์ ประเทศออสเตรเลีย 3) การเปิดโอกาสให้สาธารณชนตรวจสอบข้อมูลผู้ยื่นสมัคร ตัวอย่างเช่น ในประเทศอังกฤษ มีการเปิดโอกาสให้สาธารณชนตรวจสอบข้อมูลผู้ยื่นจดทะเบียนใบอนุญาตการประกอบอาชีพของบุคคล เช่นเดียวกันกับมลรัฐควีนส์แลนด์ ประเทศออสเตรเลีย นายทะเบียนสามารถเปิดเผยข้อมูลแก่สาธารณชนได้ตรวจสอบผู้ขอใบอนุญาตได้ 4) การจดทะเบียนใบอนุญาตการประกอบอาชีพสำหรับการทำหน้าที่หนึ่งอย่างหรือมากกว่าหนึ่งอย่าง ข้อกำหนดนี้พบในมลรัฐควีนส์แลนด์ ประเทศออสเตรเลีย หากระบุหน้าที่อย่างเดียวเรียกว่า “ใบอนุญาตแบบจำกัดหน้าที่” ถ้าหากระบุมากกว่าหนึ่งอย่างจะเรียกว่า “ใบอนุญาตแบบไม่จำกัดหน้าที่” 5) การกำหนดให้สามารถอุทธรณ์ใบอนุญาตได้ในหลายประเทศ รวมถึงในประเทศไทย ผู้ยื่นสมัครขอใบอนุญาตหรือขอต่ออายุใบอนุญาตประกอบอาชีพเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนสามารถอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการรักษาความปลอดภัยได้

2.2 อายุใบอนุญาต และข้อกำหนดเกี่ยวกับใบอนุญาตของผู้ประกอบอาชีพประกอบด้วย 1) การกำหนดอายุใบอนุญาตผู้ประกอบอาชีพ ในแต่ละประเทศมีการกำหนดมาตรการในการควบคุมเรื่องอายุใบอนุญาตแตกต่างกันออกไป การกำหนดอายุใบอนุญาตมี 2 แบบ คือ แบบบังคับอายุใบอนุญาตชัดเจน และ แบบเลือกได้ โดยให้ผู้ยื่นขอใบอนุญาตเลือกว่าต้องการรับใบอนุญาตแบบใด 2) ข้อกำหนดในใบอนุญาตเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของผู้ประกอบอาชีพ 3) การแสดงใบอนุญาต 4) การต่ออายุใบอนุญาต

2.3 ข้อกำหนดเกี่ยวกับการควบคุมการประพฤติปฏิบัติ ข้อบังคับหรือข้อห้ามปฏิบัติและบทลงโทษผู้ถือใบอนุญาตประกอบอาชีพ ประกอบด้วย 1) ข้อห้ามประกอบอาชีพโดยไม่ได้รับอนุญาต 2) ข้อกำหนดเกี่ยวกับความเหมาะสมในการเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย 3) ข้อห้ามเกี่ยวกับการกระทำผิด

3) กลไกการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนในต่างประเทศ เกิดขึ้นผ่านแนวทางที่เป็นกลไกการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพทั้งที่ไม่เป็นทางการและเป็นทางการ ได้แก่

3.1 กลไกการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพอย่างไม่เป็นทางการ ได้แก่ การประกวดคุณภาพของผู้ประกอบการ การเป็นสมาคม หรือ การรวมกลุ่มที่เรียกว่า “พันธมิตรธุรกิจ” กฎระเบียบวินัยการทำงานต่าง ๆ ภายในองค์การธุรกิจ เรียกว่า กลไกการกำกับดูแลตนเอง และ กลไกความรับผิดชอบทางการตลาดของบรรดาผู้ประกอบการทั้งหลาย ซึ่งเป็นกลไกกำกับดูแลโดยผู้ใช้บริการ

3.2 กลไกการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพอย่างเป็นทางการ มี 2 แนวทาง เพื่อให้เกิดมาตรฐานในการดำเนินธุรกิจและคุ้มครองทั้งผู้ประกอบอาชีพ ผู้ประกอบธุรกิจ และผู้คนทั่วไปในสังคม คือ แนวทางแรกต้องมีการออกกฎหมายและมาตรการ

ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องก่อน แล้วจึงผลักดันให้มีการบังคับใช้กฎหมายเหล่านั้นกับผู้ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนและผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนเป็นแนวทางต่อมา

3.3 กลไกการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนด้านอื่น ๆ โดยภาครัฐ 3 กลไก ได้แก่ 1) กลไกการตรวจสอบด้านมาตรฐานการฝึกอบรม 2) กลไกการตรวจสอบเฉพาะด้านโดยคณะกรรมการชุดเฉพาะกิจพิเศษ 3) กลไกการตรวจสอบด้านสิทธิของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยเอกชน

ข้อค้นพบจากการศึกษา

ผลการศึกษารูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยของต่างประเทศ ได้สะท้อนให้เห็นภาพรวมว่า มีปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการประกอบอาชีพ และประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยของประเทศไทย ได้แก่ 1) การออกกฎหมาย ซึ่งเป็นกลไกอย่างเป็นทางการที่สำคัญเพื่อให้มีแนวทางการประพฤติปฏิบัติและควบคุมทั้งระดับปัจเจกบุคคลและองค์การธุรกิจการรักษาความปลอดภัยเอกชน 2) กลไกการกำกับควบคุมที่ไม่เป็นทางการที่ควรนำมาพิจารณาด้วย เนื่องจากการที่ธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนพัฒนาและเติบโตขึ้นมาจนถึงจุดที่มีจำนวนผู้ประกอบการและพนักงานผู้ประกอบอาชีพเป็นจำนวนมาก อีกทั้งขอบข่ายการให้บริการเกี่ยวกับงานรักษาความปลอดภัยขยายตัวมากขึ้น 3) การสร้างกลไกการกำกับควบคุมอื่น ๆ เพิ่มเติม ได้แก่ กลไกการตรวจสอบด้านมาตรฐานการฝึกอบรม กลไกการตรวจสอบเฉพาะด้านโดยคณะกรรมการชุดเฉพาะกิจพิเศษ และกลไกการตรวจสอบด้านสิทธิของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยเอกชน ทั้งนี้จะต้องพิจารณาปัญหาอุปสรรคในปัจจุบันประกอบการพิจารณา เพื่อหามาตรการหรือกลไกมาช่วยพัฒนาให้การประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนเป็นไปอย่างมีมาตรฐานและเกิดประสิทธิผลในการรักษาความปลอดภัยสูงสุด

2.4 สรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 : แนวทางพัฒนามาตรฐานอาชีพที่เหมาะสมและเป็นรูปธรรม และ แนวทางในการพัฒนากฎหมายเพื่อการกำกับดูแลผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย

2.4.1 แนวทางพัฒนามาตรฐานอาชีพที่เหมาะสมและเป็นรูปธรรม

ฐานคิดสำคัญของการพัฒนามาตรฐานอาชีพสามารถมีจุดเริ่มต้นมาจากลักษณะของงานรักษาความปลอดภัยที่มีลักษณะเป็นงานบริการและงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิต ทรัพย์สินตลอดจนอาจจะเป็นงานที่กระทบสิทธิเสรีภาพของประชาชนได้ หรือจะเริ่มพิจารณาจากปัญหาอุปสรรคของงานรักษาความปลอดภัยของประเทศไทยที่เผชิญอยู่ในปัจจุบัน งานวิจัยนี้จะยึดทั้ง 2 แนวทางประกอบกัน เพื่อวางแนวทางพัฒนามาตรฐานอาชีพ ดังนี้

มาตรฐานอาชีพเป็นสิ่งที่ต้องถูกกำหนดและพัฒนาขึ้นมา แต่เนื่องจากอายุงานของบริษัทรักษาความปลอดภัยในประเทศไทยไม่ได้มีพัฒนาการที่ยาวนานนับศตวรรษเช่นเดียวกับบริษัทรักษาความปลอดภัย Pinkertons ในประเทศสหรัฐอเมริกา และบริษัท Wackenhut Group 4 Securicors ในประเทศอังกฤษ มาตรฐานอาชีพที่จะพัฒนาขึ้นมาในประเทศไทยจึงต้องปรับมาจากมาตรฐานที่เป็นสากล ซึ่งอาจจะมีปัญหาในเรื่องของวัฒนธรรมและสภาวะแวดล้อมที่แตกต่างกัน แต่ระหว่างกรณีที่จะมีการกำหนดกับกรณีที่ไม่มีการกำหนดมาตรฐานอาชีพดังที่เป็นมาจนถึงขณะนี้ การกำหนดมาตรฐานอาชีพน่าจะเป็นผลดีมากกว่า

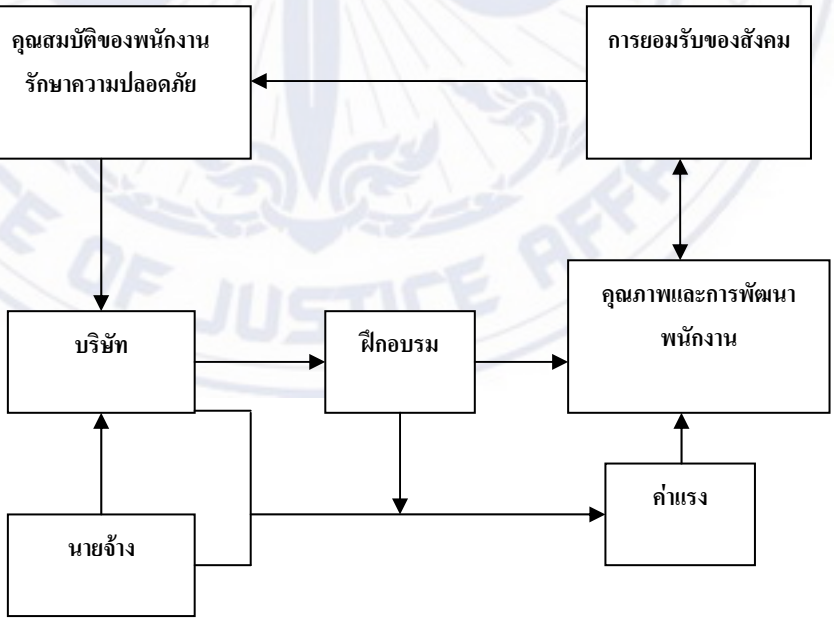
ขนาดขององค์กรควรจะมีความหลากหลาย ดังนั้น การส่งเสริมองค์กรขนาดเล็กและขนาดกลางน่าจะมีประโยชน์มากกว่าองค์กรขนาดใหญ่ สำหรับทุนก่อตั้งหน่วยงานที่มีวงเงินตั้งแต่ 500,000 บาทขึ้นไปจนถึงหลายล้านบาทที่สามารถดำเนินการกันได้ดีอยู่แล้ว ในปัจจุบันควรจะขยายทุนก่อตั้งให้ครอบคลุมไปถึงการประกันหรือเงินประกันการรับงานเอาไว้ด้วย นอกจากนี้ในเรื่องของความหลากหลายนั้น ประเภทของบริการรักษาความปลอดภัยที่ยังมีอยู่ค่อนข้างจำกัดเฉพาะแต่ในเรื่องของการรักษาความปลอดภัยอาคาร สถานที่ (Physical Security) ควรจะขยายการส่งเสริมไปถึงงานบริการรักษาความปลอดภัยประเภทอื่น ๆ เช่น งานอารักขาบุคคลที่เติบโตเร็วมากในประเทศไทย แต่ยังเป็นเรื่องของการจัดจ้างกันเองไม่ผ่านบริษัทรักษาความปลอดภัย เช่นนี้แล้วย่อมเป็นการสุ่มเสี่ยงและเป็นช่องทางที่ไปส่งเสริมอาชีพมือปืนรับจ้าง และการใช้คนของทางราชการมาทำงานเอกชนโดยที่ราชการไม่ได้ประโยชน์

การฝึกอบรมจะมีส่วนช่วยเสริมอย่างมากต่อการพัฒนามาตรฐานอาชีพ เนื่องจากการฝึกอบรมยังไม่มีมาตรฐานและยังไม่ปฏิบัติกันอย่างจริงจัง รวมตลอดไปถึงเรื่องหลักสูตรการเรียนการสอนเพื่อเตรียมคนเข้าสู่อาชีพนี้ยังอยู่ในวงจำกัด ควรมีทั้งสถาบันฝึกอบรมกลาง และสถาบันฝึกอบรมที่ผู้ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยสามารถดำเนินการได้เอง แต่ให้มีการตรวจสอบใช้มาตรฐานเดียวกัน สิ่งที่สามารถดำเนินการได้เลยในเรื่องนี้ เช่น การจัดทำคู่มือการฝึกอบรมร่วมกัน

ในส่วนของการกำกับควบคุมนั้นจะต้องใช้มาตรการที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ตลอดจนมาตรการอื่น ๆ เช่น การควบคุมทางทะเบียน ความพอใจของลูกค้า ความรับผิดชอบทางการตลาด การจัดประกวดสถานประกอบการดีเด่น การรายงานผลการดำเนินงานต่อสาธารณชน สมาคมวิชาชีพ สมาคมองค์กรธุรกิจ และคณะกรรมการในรูปแบบต่าง ๆ ประเด็นสำคัญอยู่ที่จะต้องให้ผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมในการกำกับดูแลในลักษณะที่คานอำนาจกันได้ ตัวอย่างเช่น การมีคณะกรรมการร่วมจากหลายฝ่าย เป็นต้น

สำหรับเรื่องคุณภาพของผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย ควรเน้นที่เรื่องของความซื่อสัตย์ตามผลการวิจัย เพราะลักษณะของงานบริการรักษาความปลอดภัยที่สมบูรณ์นั้นก็คือตำรวจเอกชนนั่นเอง ในขณะที่ตำรวจมีความรับผิดชอบสูงกว่าบุคคลทั่วไป เพราะเป็นเจ้าพนักงานตามกฎหมาย แต่พนักงานรักษาความปลอดภัยคงรับผิดเพียงฐานะบุคคลทั่วไป ไม่ต้องรับผิดเพิ่มในฐานะเจ้าพนักงาน ความซื่อสัตย์เป็นคุณลักษณะทางด้านคุณธรรมของพนักงานรักษาความปลอดภัย ส่วนคุณลักษณะอื่น ๆ นั้นสามารถฝึกฝนและพัฒนาได้ ดังนั้น จึงต้องมีมาตรการส่งเสริมในเรื่อง คุณธรรม ความซื่อสัตย์ หรือมาตรการต่อต้านผู้ที่ไม่ซื่อสัตย์

ในส่วนที่เป็นปัญหาสำคัญ เช่น ราคาการให้บริการ ค่าตอบแทน ขาดคนทำงาน การลาออก ความภูมิใจในอาชีพ การยอมรับจากสังคม ฯลฯ เป็นปัญหาที่เกี่ยวพันกันไปมา และเกี่ยวข้องกับคนหลายฝ่ายและหลายเหตุปัจจัย ดังรูป



สำหรับแนวทางพัฒนามาตรฐานอาชีพที่มีฐานคิดมาจากปัญหาต่าง ๆ จะได้นำเสนอต่อไปในส่วนของข้อเสนอแนะ

2.4.2 แนวทางในการพัฒนากฎหมายเพื่อการกำกับดูแลผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย

1) โดยธรรมชาติแล้วภาคเอกชนย่อมต้องการอิสระมากกว่าที่จะถูกควบคุมจากรัฐ ด้วยเหตุนี้งานรักษาความปลอดภัยของประเทศไทยจึงดำเนินการมาโดยปราศจากหรือมีอยู่น้อยมากที่รัฐจะเข้ามาตรวจสอบและควบคุม ส่วนใหญ่จึงเป็นการควบคุมดูแลกันเองมากกว่า แต่ถึงอย่างไรก็มีหลายบริษัทที่ก่อตั้งมาก่อน พ.ศ. 2510 และยังดำเนินงานมาจนถึงปัจจุบันและประสบผลสำเร็จได้ ดังนั้น แนวทางในการพัฒนากฎหมายจึงควรจะมีเนื้อหาที่มุ่งส่งเสริมสนับสนุนมากกว่ามุ่งที่การตรวจสอบควบคุม แม้ว่ามาตรการทางกฎหมายจะเป็นสิ่งที่พบในงานวิจัยว่า มีผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยต้องการให้มีเพื่อจะได้มีความเป็นมาตรฐานเดียวกัน บทบาทของรัฐโดยผ่านทางมาตรการด้านกฎหมายควรจะมีบทบาทเหมือนพี่เลี้ยงคอยกำกับดูแลอยู่ห่าง ๆ เนื่องจากผลงานวิจัยยืนยันอย่างชัดเจนว่า กลไกที่จะเป็นมาตรการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยนั้น มิได้มีแต่เฉพาะมาตรการทางกฎหมายเท่านั้น แต่ยังประกอบด้วยมาตรการอื่น ๆ ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

2) ถ้ากฎหมายมีแนวทางที่มุ่งส่งเสริมสนับสนุนมากกว่าการตรวจสอบและควบคุมแล้ว กองทุนสงเคราะห์ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ นั้น ควรจะมีการบัญญัติกฎหมายให้มีการก่อตั้งกองทุนเพื่อการพัฒนา หรือดำเนินการเรื่องของการรักษาความปลอดภัยเอกชนเพิ่มเข้ามาเพื่อให้กองทุนนี้ได้มีบทบาทหน้าที่อย่างเต็มที่ ที่จะผลักดันงานรักษาความปลอดภัยเอกชนให้เข้มแข็งขึ้น

3) ถ้าจะมีการควบคุมตรวจสอบที่จะบัญญัติไว้ในกฎหมาย ควรจะเป็นการควบคุมในรูปคณะกรรมการที่ประกอบด้วยผู้มีส่วนได้เสียหลายฝ่าย นอกจากคณะกรรมการรูปแบบต่าง ๆ แล้ว ควรจะบัญญัติเพิ่มเติมในส่วนของสภาวิชาชีพรักษาความปลอดภัยที่จะเป็นผู้ดำเนินการในเรื่องของมาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ ฯลฯ

4) กฎหมายควรจะระบุให้มีเจ้าภาพดำเนินการและรับผิดชอบโดยตรงของภาครัฐ การพัฒนาของงานรักษาความปลอดภัยจะเป็นไปตามยถากรรมดังเช่นที่ผ่านมาโดยหาคนรับผิดชอบหรือเจ้าภาพโดยตรงไม่ได้ เพราะระบบราชการมีข้อจำกัดและมักจะปัดความรับผิดชอบกันไปมา

ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับหลายกระทรวง ทบวง กรม ดังเช่น งานรักษาความปลอดภัยนี้ด้วย

5) บทลงโทษทางอาญาควรจะมีให้น้อยที่สุด ให้เน้นในเรื่องโทษปรับหรือยกเลิกสิทธิหรือดำเนินงานอย่างแท้จริงจะได้ผลในการบังคับใช้กฎหมายได้มากกว่า

6) ในส่วนการคานอำนาจและอุทธรณ์คำสั่ง คำวินิจฉัย ควรจะมีระบุให้ชัดแจ้ง เพื่อเปิดโอกาสให้มีการใช้ดุลยพินิจอย่างเป็นธรรมและโปร่งใสของผู้ที่ได้อำนาจไปตามกฎหมาย

7) กฎหมายควรจะบัญญัติเฉพาะกฎที่สามารถปฏิบัติได้ ถ้าหวังผลเลิศต้องการให้งานรักษาความปลอดภัยเติบโตเร็วเกินไป อาจจะก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมกับผู้ที่เกี่ยวข้องได้ ตัวอย่างเช่น คุณภาพหรือคุณลักษณะของผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย ถ้ากำหนดให้มีมาตรฐานสูงเกินไป บริษัทขนาดเล็กจะเสียเปรียบ นอกจากนี้อาจจะหาคนทำงานรักษาความปลอดภัยไม่ได้เลย เพราะปัจจุบันก็มีคนสนใจทำงานนี้กันน้อยอยู่แล้ว

8) กรณีสั่งพักใบอนุญาตและกรณีถูกเพิกถอนใบอนุญาตนั้น จะดำเนินงานที่ค้างอยู่อย่างไร ความเสียหายที่เกิดขึ้นของผู้จ้างหรือผู้ใช้บริการ จะได้รับการชดเชยอย่างไร จึงจะเป็นธรรมทั้งแก่ผู้ให้บริการและผู้ใช้บริการรักษาความปลอดภัยในกรณีดังกล่าว

9) บทบาทหน้าที่ของพนักงานรักษาความปลอดภัย ต้องมีการระบุอย่างชัดเจน เพราะเป็นสิ่งที่สุ่มเสี่ยงทำงานกันมาโดยไม่มีกฎหมายรองรับมาก่อน ดังนั้นเมื่อจะมีการบัญญัติกฎหมายดังกล่าวจึงควรทำให้ชัดเจน ในขณะเดียวกัน บทบาทหน้าที่ของผู้ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย ควรจะต้องมีการกล่าวถึงและชัดเจนด้วยเช่นกัน

2.5 ข้อเสนอแนะ

สำหรับการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนามาตรฐานอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยนี้ ผู้ศึกษาได้นำเสนอข้อเสนอแนะออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

2.5.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

2.5.2 ข้อเสนอแนะจากผู้ศึกษา

2.5.3 ข้อเสนอแนะการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

2.5.1) ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา ผู้ศึกษาได้นำเสนอข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการศึกษาออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

(1) ข้อเสนอแนะด้านนิตินโยบาย กฎหมาย เพื่อการกำกับและส่งเสริม

- ด้านการกำกับ ดูแล ควบคุมและส่งเสริม เสนอให้มีแนวทางในการกำกับดูแลส่งเสริมผู้ประกอบกิจธุรกิจรักษาความปลอดภัย โดยกำหนดมาตรฐาน และตรวจสอบการดำเนินกิจการของผู้ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย มาตรฐานอาชีพของพนักงานรักษาความปลอดภัยในรูปแบบของโรงเรียน สถาบันฝึกอบรม รวมทั้งการประกันภัยกรณีเกิดความเสียหายจากการปฏิบัติงาน เช่น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ควรจัดให้มีการฝึกอบรมหลักสูตรพนักงานรักษาความปลอดภัย เพื่อเพิ่มช่องทางในการส่งเสริมอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยกับผู้ว่าจ้าง เพื่อพัฒนาและยกมาตรฐานวิชาชีพของงานรักษาความปลอดภัยสู่ระบบสากล

- ต้องมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานรักษาความปลอดภัยของเอกชน เพื่อเป็นแนวในการควบคุมการปฏิบัติและบังคับบัญชาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งประเทศ ได้แก่ จริยธรรมและจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ การจัดสวัสดิการให้แก่พนักงาน เช่น วันหยุด วันลา วันพักผ่อนประจำปี ค่าแรงวันหยุดนักขัตฤกษ์ สวัสดิการกรณีพนักงานรักษาความปลอดภัยเกิดอุบัติเหตุขณะปฏิบัติหน้าที่ หรือเสียชีวิตในงานขณะปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น

- การกำหนดสัญญากลาง และการกำหนดมาตรฐานของราคาค่าบริการ เสนอให้มีสัญญากลางหรือข้อกำหนดของสัญญาว่าจ้างที่เป็นมาตรฐานเดียวกันระดับประเทศ เช่น การชดใช้ค่าเสียหาย การกำหนดมาตรฐานของราคาค่าบริการ

- ควรมีบทลงโทษ หรือข้อห้ามเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือข้าราชการ (อยู่ในราชการ) ไม่ให้ประกอบการธุรกิจรักษาความปลอดภัย

- ภาครัฐควรให้ความสำคัญกับอาชีพรักษาความปลอดภัยให้มากกว่าปัจจุบัน เช่น รัฐควรมีบทบาทในการส่งเสริมและการพัฒนาความรู้ ในอาชีพรักษาความปลอดภัย โดยเปิดเป็นโรงเรียนวิชาชีพเฉพาะ การออกกฎหมายสนับสนุนผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในฐานะที่เป็นผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ พนักงานรักษาความปลอดภัยต้องมีคุณสมบัติเบื้องต้นที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ การออกกฎหมายกำหนดคุณสมบัติผู้ที่จะประกอบอาชีพเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย เป็นต้น

- เสนอให้รัฐออกกฎหมายรองรับอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเช่นเดียวกับอาชีพอื่น ๆ เหมือนกับสภาทนายความ สภาวิศวกรรม ซึ่งจะทำให้ผู้ประกอบอาชีพนี้ ได้ยกระดับภาพลักษณ์งานรักษาความปลอดภัยให้ดีกว่า “ยาม” มีสวัสดิการที่ดี เช่น ได้รับบำเหน็จบำนาญ มีเครื่องหมายหรือสัญลักษณ์ของผู้ประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัย ซึ่งผู้ได้รับอนุญาตและได้รับ

การรับรองจากทางคณะกรรมการควบคุมหรือกำกับดูแลและมีการกำหนดระเบียบการใช้เครื่องหมาย เป็นต้น

(2) ข้อเสนอแนะด้านองค์กร การบริหาร และคุณภาพในการดำเนินธุรกิจ

- หน่วยงานต้องมีมาตรฐานในการดำเนินธุรกิจ ทั้งในด้าน การให้บริการ ระบบการจัดการของหน่วยงาน การคัดเลือกพนักงาน และระบบการดำเนินธุรกิจตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด

- หน่วยงานต้องมีมาตรฐานในการดำเนินธุรกิจ ทั้งในด้านการให้บริการ ระบบการจัดการของหน่วยงาน ตั้งแต่ขนาดของบริษัทและโครงสร้างพื้นฐานที่สามารถประกอบการธุรกิจนี้ได้ การจดทะเบียนการค้า ทุนจดทะเบียนของหน่วยงาน กระบวนการการคัดเลือกพนักงานรักษาความปลอดภัย อัตราส่วนของพนักงานรักษาความปลอดภัยต่อพนักงานสายตรวจ และระบบการดำเนินธุรกิจตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด

- ควรมีระบบการส่งต่อข้อมูลข่าวสารด้านการรักษาความปลอดภัย เช่น พนักงานรักษาความปลอดภัยที่กระทำผิดร้ายแรง

(3) ข้อเสนอแนะด้านมาตรฐานอาชีพ

- หน่วยงานควรมีการกำหนดคุณลักษณะบุคคลที่จะมาประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย อาทิ มีบุคลิกที่แข็งแรง สมบูรณ์ วุฒิการศึกษา อย่างน้อย ม.3 มีอายุ 18 ปี ถึง 40 ปี และ มีการขึ้นทะเบียนบุคคลที่เป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย

- ควรมีจัดตั้งสภาวิชาชีพรักษาความปลอดภัย โดยให้สภาวิชาชีพนี้ควบคุมทางวินัยผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัย เช่น ให้การรับรองคุณสมบัติ/การจดทะเบียนแก่บริษัทประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน

- มีการจัดตั้งองค์กรกลาง คณะกรรมการ จาก 3 ฝ่าย ทั้งฝ่ายรัฐ ผู้ว่าจ้าง และผู้ประกอบการ ในการกำกับดูแลและออกหนังสือรับรองมาตรฐานการบริการให้แก่ผู้ประกอบการเพื่อกระตุ้นการแข่งขันการทำงานที่มีคุณภาพ หรือพิจารณาความเสียหายที่เกิดขึ้นจากงานรักษาความปลอดภัย ในกรณีเกิดเหตุสุดวิสัย

- ด้านสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ บริษัทควรจัดสวัสดิการให้แก่พนักงาน เช่น วันหยุด วันลา วันพักผ่อนประจำปี โดยสับเปลี่ยนหมุนเวียนกัน สวัสดิการกรณีพนักงานรักษาความปลอดภัยเกิดอุบัติเหตุในงาน มีการดูแลสมาชิกในครอบครัว พนักงาน รักษาความปลอดภัย เฉพาะทุพลภาพหรือเสียชีวิตในงานขณะปฏิบัติหน้าที่ และผู้ใช้บริการควรจ่ายค่าแรงวันหยุดนักขัตฤกษ์เพื่อเป็นขวัญกำลังใจกับพนักงานรักษาความปลอดภัย เสนอให้มีการจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือ

ควรเพิ่มค่าจ้างให้แก่พนักงานรักษาความปลอดภัย ในการทำงานให้สอดคล้องกับความเสี่ยงที่เกิดจากการทำงาน ตลอดจนด้านการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

- พนักงานรักษาความปลอดภัยต้องมีคุณสมบัติเบื้องต้นที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่พนักงานรักษาความปลอดภัย อาทิ ความรู้พื้นฐานในงานด้านการรักษาความปลอดภัย มีความซื่อสัตย์ต่ออาชีพ มีความภูมิใจต่ออาชีพรักษาความปลอดภัย มีบุคลิกที่แข็งแรง สมบูรณ์ ได้รับการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมแล้ว และ เป็นอาชีพของคนไทยเท่านั้น

- พนักงานรักษาความปลอดภัยจะต้องผ่านการฝึกอบรม ด้วยหลักสูตรมาตรฐานและมีสถาบันที่เป็นยอมรับให้การฝึกอบรม และออกใบรับรองการฝึกอบรม เช่น กระทรวงศึกษาธิการ มีการขึ้นทะเบียน และสอบวัดความรู้เพื่อเพิ่มยกมาตรฐานในอาชีพ

- ควรมีการระบุเรื่องค่าจ้างและระยะเวลาการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย เพื่อประสิทธิภาพในเรื่องงานและคุ้มครองแรงงาน เช่น พนักงานรักษาความปลอดภัยควรได้รับค่าแรงขั้นต่ำอย่างน้อย 350 บาท ต่อวัน

2.5.2 ข้อเสนอแนะจากผู้ศึกษา ข้อเสนอแนะจากผู้ศึกษา แบ่งออกเป็น 3 มิติ ดังนี้

(1) ข้อเสนอแนะด้านนิตินโยบาย กฎหมาย เพื่อการกำกับและส่งเสริม

คณะผู้ศึกษามีความเห็นว่า ข้อเสนอแนะด้านนิตินโยบาย กฎหมาย เพื่อการกำกับและส่งเสริม มี 4 ประเด็น ได้แก่

1) การออกกฎหมาย ควรจะเป็นเรื่องของการมุ่งส่งเสริมและดูแลให้งานรักษาความปลอดภัยเพิ่มหรือขยายตัวมากขึ้น จากผลการศึกษาโดยรวม พอจะสรุปได้ว่า งานรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทยนั้น แม้จะมีความสำคัญและทวีความสำคัญเพิ่มขึ้นตามระดับการพัฒนาประเทศ ทั้งภาครัฐและเอกชนต่างต้องการบริการด้านการรักษาความปลอดภัยภาคเอกชนเพื่อเสริมหรือทดแทนบริการจากรัฐที่มีไม่เพียงพอ แม้จะมีผู้ประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับงานรักษาความปลอดภัยบางรายประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี สามารถดำเนินงานด้านรักษาความปลอดภัยได้ตรงตามมาตรฐานและมีคุณภาพ แต่งานรักษาความปลอดภัยส่วนใหญ่ยังคงไม่ได้เป็นไปตามมาตรฐานที่ควรจะเป็น คุณภาพของบริการยังมีอยู่อย่างจำกัด ลักษณะเช่นนี้สัมพันธ์กับจำนวนของบริษัทผู้บริการที่ให้ความสำคัญกับปริมาณมากกว่าคุณภาพ แม้แต่ตัวเลขสถิติจำนวนของบริษัท ห้างหุ้นส่วน ฯลฯ ที่มีการแจ้งไว้ทั้งที่ได้จดทะเบียนและไม่ได้จดทะเบียนก็มีจำนวนเกินจริง มีความซ้ำซ้อนกัน เนื่องจากบางแห่งเปลี่ยนชื่อเปลี่ยนที่อยู่และหลายแห่งเลิกหรือปิดกิจการไปแล้ว เหตุผลที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการมีจำนวนบริษัทรักษาความปลอดภัยมากกว่า

เกินจริง น่าจะมาจากความไม่พร้อมของผู้ให้บริการ จึงไม่ประสงค์จะเปิดเผยตัวตามที่เป็นจริง แต่มีการขยายหรือเพิ่มปริมาณขึ้นไป ทำให้ภาพของงานบริการรักษาความปลอดภัยในประเทศไทยดูเหมือนจะมีมาก แต่ในความเป็นจริงแล้วยังมีไม่มากถึงเพียงนั้นอย่างแน่นอน ข้อเสนอแนะต่อประเด็นนี้ จึงไม่ควรที่จะออกกฎหมายหรือมาตรการอย่างอื่นที่มุ่งเน้นการควบคุม แต่ควรจะเป็นเรื่องของการมุ่งส่งเสริมและดูแลให้งานรักษาความปลอดภัยเพิ่มหรือขยายตัวมากขึ้น กล่าวคือ ทำอย่างไรที่จะส่งเสริมให้มีจำนวนมากยิ่งขึ้น ไม่เช่นนั้นแล้ว ผู้ประสงค์ที่จะเข้ามาในวงการรักษาความปลอดภัย หรือผู้ประกอบการให้บริการขนาดเล็กหรือเพิ่งเริ่มต้นกิจการ จะเสียเปรียบหรือสู้ไม่ได้ จะคงเหลือแต่เท่าจำนวนที่มีอยู่เดิมและเป็นรายที่มีความพร้อมอยู่แล้วรับดำเนินการต่อไป จนที่สุดอาจนำไปสู่การผูกขาด (Monopoly) ได้

2) แยกใช้มาตรการของกฎหมายและมาตรการอื่นๆ ที่สอดคล้องกับขนาดของบริษัท แทนการเหมาเข่งหรือใช้แบบเดียวกันไปหมด ผลการศึกษาปรากฏชัดเจนว่า ขนาดของบริษัทประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย มีผลต่อการให้ความสำคัญประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานรักษาความปลอดภัยแตกต่างกัน เช่น รูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัย การคุ้มครองผู้บริโภค การยอมรับของคนในสังคม และคุณสมบัติของพนักงานรักษาความปลอดภัย ดังนั้น การพิจารณาเพื่อพัฒนางานรักษาความปลอดภัย ทั้งในเรื่องของมาตรฐานอาชีพและกฎหมายเพื่อการกำกับดูแลผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย จึงต้องคำนึงถึงเรื่องขนาดของบริษัทที่มีทั้งเล็ก กลาง และใหญ่ ซึ่งมีธรรมชาติ ลักษณะ และผลกระทบของการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ทางคณะผู้ศึกษาจึงได้เสนอให้มีการแยกใช้มาตรการของกฎหมายและมาตรการอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับขนาดขององค์กรแทนการเหมาเข่ง หรือใช้แบบเดียวกันไปหมด ก่อให้เกิดการลักหลั่นและได้เปรียบเสียเปรียบกันได้ง่าย อย่างน้อยก็ควรจะมีบทเฉพาะกาลที่จะบังคับใช้บางมาตรการในเงื่อนไขที่แตกต่างกัน เพื่อบรรเทาผลเสียที่เกิดจากการใช้มาตรฐานเดียวในเวลาเดียวกันลงได้บ้าง

3) ให้มีกฎหมายหรือกฎกระทรวงที่ว่าด้วยค่าแรงของอาชีพรักษาความปลอดภัยจากผู้ใช้แรงงานทั่วไป และแบ่งออกเป็นหลายระดับตามประเภทของงานรักษาความปลอดภัย ค่าตอบแทนต่ำ คือ ปัญหาสำคัญยิ่งประการหนึ่งของงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย บางครั้งน้อยกว่าค่าแรงขั้นต่ำ ซึ่งปัญหาค่าตอบแทนต่ำนี้จะส่งผลกระทบไปสู่ปัญหาอื่น ๆ อีกหลายประการ เช่น บุคลิกและคุณภาพของพนักงานรักษาความปลอดภัย การยอมรับจากสังคม ไม่มีคนสมัครเข้ามาทำงาน ฯลฯ คณะผู้ศึกษาจึงเห็นควรเสนอให้มีกฎหมายหรือกฎกระทรวงที่ว่าด้วยค่าแรงของอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยจากผู้ใช้แรงงานทั่วไปและแบ่งออกเป็นหลายระดับตามประเภทของงานรักษาความปลอดภัยเช่นเดียวกับประเทศแอฟริกาใต้ ที่แยกไว้ต่างหาก เนื่องจากส่วนใหญ่งานรักษาความปลอดภัยจะทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมง

4) รัฐควรมีนโยบายที่ชัดเจนในเรื่องของงานรักษาความปลอดภัยเอกชน จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า รัฐยังให้การส่งเสริมและสนับสนุนน้อยมาก อาจกล่าวได้ว่า งานรักษาความปลอดภัยที่ดำเนินการมาได้จนถึงขณะนี้ เป็นเรื่องความสามารถของภาคเอกชนโดยตรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับนโยบายยังเป็นเรื่องที่ห่างไกลจากความเป็นจริงมาก คือ ยังไม่ปรากฏทิศทางหรือสัญญาณใด ๆ จากภาครัฐว่าต้องการให้งานรักษาความปลอดภัยเอกชนดำเนินไปเช่นใด ส่วนในทางปฏิบัติยิ่งชัดเจนว่านอกจากไม่ส่งเสริมแล้ว ยังมีวิธีปฏิบัติและระเบียบข้อบังคับ ที่เป็นการขัดขวางการพัฒนาและการเจริญเติบโตของการรักษาความปลอดภัยเอกชน ยกตัวอย่างเช่น ปัญหาเรื่องค่าตอบแทนขั้นต่ำนั้น พบว่า หน่วยงานราชการ คือ ผู้ว่าจ้างที่ให้ราคาต่ำกว่าบริษัทห้างร้านทั่วไป ทั้งนี้อาจจะเป็นเรื่องของระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างของทางราชการและจ่ายค่าแรงได้ไม่เกินค่าแรงขั้นต่ำ ซึ่งเป็นเรื่องที่บริษัทรักษาความปลอดภัยไม่สามารถขอเพิ่มค่าแรงได้นอกจากจะถูกต่อรองให้ค่าจ้างถูกลงมาอีก ที่กล่าวมานี้ยังไม่รวมไปถึงกรณีการแสวงหาประโยชน์รายบุคคล คณะบุคคลของผู้ที่อยู่ในวงราชการ เช่น การรับจ้างตรวจสนามในเวลานอกราชการหรือข้าราชการเปิดดำเนินกิจการงานรักษาความปลอดภัยเองในขณะที่ยังรับราชการอยู่ ที่เป็นปัญหาที่สุดก็คือการทุจริตประพฤติมิชอบที่เป็นผลเสียอย่างยิ่งต่อพัฒนาการของงานรักษาความปลอดภัย ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงเสนอว่า รัฐควรจะมีนโยบายที่ชัดเจนในเรื่องของงานรักษาความปลอดภัยเอกชนเป็นอันดับแรก กฎหมายและมาตรการต่าง ๆ ที่จะออกตามมาจะได้มีธงหรือมีทิศทางว่าจะมีลักษณะเช่นใด เป้าหมายคืออะไร จะส่งเสริมสนับสนุนหรือควบคุมตรวจสอบเพียงใด

(2) ข้อเสนอแนะด้านองค์กร การบริหาร และคุณภาพในการดำเนินธุรกิจ

ในด้านองค์การ การบริหาร และคุณภาพด้านการดำเนินธุรกิจ ควรเน้นการส่งเสริมคุณธรรมของผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัย ในด้านการคุ้มครองผู้บริโภค ทั้งนี้ การคุ้มครองผู้บริโภคเป็นปัญหาของทุกภาคส่วนในประเทศไทยที่ผู้ประกอบการไม่ว่าจะเป็นรัฐหรือเอกชน และไม่ได้จำกัดเฉพาะเรื่องงานบริการรักษาความปลอดภัยเท่านั้น ส่วนใหญ่แล้วผู้ผลิตสินค้าและผู้ให้บริการมักจะไม่ได้คำนึงถึงการคุ้มครองผู้บริโภคซึ่งอาจจะมีเหตุปัจจัยหลายประการ เช่น ระบบการเมืองการปกครอง ลักษณะนิสัยใจคอของคนไทย วัฒนธรรมผู้บริโภค การผูกขาดการผลิตสินค้าและให้บริการ ฯลฯ กล่าวเฉพาะในส่วนของงานรักษาความปลอดภัย ไม่ว่าจะเกิดจากความเข้าใจผิดพลาดหรือขาดความรู้ในเรื่องนี้ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ ส่วนใหญ่จะมองว่าการคุ้มครองผู้บริโภคก็คือการประกันความเสียหายหรือการชดใช้ความเสียหายให้แก่ลูกค้าหรือผู้รับบริการเป็นหลัก เป็นเรื่องของการที่เกิดความเสียหายขึ้นแล้ว ไม่ใช่การดำเนินการเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายและอันตรายแก่ผู้บริโภคหรือผู้ใช้บริการ การจะพัฒนางานรักษาความปลอดภัยใน

ประเทศไทยให้มีคุณภาพและคุณธรรมนั้น จำเป็นต้องส่งเสริมและทำให้การคุ้มครองผู้บริโภคในงานรักษาความปลอดภัยเป็นเรื่องที่ผู้ประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยใส่ใจ และมุ่งที่จะดำเนินธุรกิจและประกอบอาชีพของตนไปในทางที่จะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายและอันตรายแก่ผู้บริโภค รวมไปถึงลดภาวะการเสี่ยงของผู้บริโภคจากการใช้บริการรักษาความปลอดภัยด้วย

(3) ข้อเสนอแนะด้านมาตรฐานอาชีพ

สำหรับข้อเสนอแนะด้านมาตรฐานอาชีพ มี 2 ประเด็นที่ควรคำนึงถึง คือ มาตรการในการควบคุมบริษัทเถื่อน และการยอมรับในสังคม

1) มาตรการในการควบคุมบริษัทเถื่อน ผู้ศึกษาวิจัยเห็นว่าจะต้องมีมาตรการที่จะทำให้ผู้ประกอบการหรือบริษัทเถื่อนปฏิบัติตามกฎหมาย ไม่เอาเปรียบผู้ประกอบการรายอื่นที่เคารพกฎหมาย มิเช่นนั้นจะต้องมีแนวทางที่จะกำจัดออกไป โดยเฉพาะผู้มีอิทธิพลทั้งในระดับท้องถิ่น และระดับประเทศที่แทรกแซงเข้ามาในวงการรักษาความปลอดภัยเพื่อหวังผลประโยชน์โดยไม่คำนึงถึงความเสียหาย

2) การยอมรับในสังคม เป็นปัญหาที่หลายฝ่ายจะต้องช่วยกันแก้ไข กล่าวคือ มีทั้งผู้ที่ให้การยอมรับและผู้ที่รับการยอมรับ นอกจากมีหลายฝ่ายเกี่ยวข้องแล้ว ยังมีหลายเงื่อนไขเป็นที่สาเหตุของปัญหาด้วย ยกตัวอย่างเช่น ค่าตอบแทนต่ำ ดังที่กล่าวไปแล้วว่า จะส่งผลต่อคุณภาพของพนักงานรักษาความปลอดภัยและงานรักษาความปลอดภัย ที่สุดจะรวมไปถึงการยอมรับจากสังคมด้วย ข้อเสนอแนะต่อประเด็นนี้ คณะผู้ศึกษาเห็นว่า ควรจะต้องดำเนินการไปพร้อมกันจากหลายฝ่ายและหลายเงื่อนไข กล่าวคือ ต้องปรับเข้าหากันหรือแก้ปัญหาไปพร้อมกัน แทนการรอให้ปัญหาหรือเงื่อนไขใดเงื่อนไขหนึ่งหมดไปก่อน ดังนั้น จึงเสนอว่าไม่ควรจะเลือกปัญหาใดปัญหาหนึ่งที่มีผลกระทบต่อการยอมรับมาดำเนินการก่อน แต่ควรจะดำเนินการไปพร้อมกันในลักษณะที่ค่อยเป็นค่อยไปและปรับเข้าหากัน

2.5.3. ข้อเสนอแนะการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

(1) เนื่องจากผู้ที่มีส่วนได้เสีย (Stakeholder) จากการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย มีอยู่ด้วยกันหลายฝ่ายดังที่ได้กล่าวมาแล้ว สำหรับการศึกษาครั้งนี้จะมุ่งเน้นอยู่ที่ผู้ประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยเป็นสำคัญ แม้จะมีบางส่วนที่พนักงานรักษาความปลอดภัยจะได้มีส่วนในการให้ข้อมูลแต่ยังขาดการศึกษาสำรวจ

อย่างทั่วถึง ถ้าได้ศึกษาข้อมูลในส่วนของพนักงานรักษาความปลอดภัยเพิ่มเติมจะทำให้งานมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ในทำนองเดียวกันถ้าได้ศึกษากลุ่มประชากรเป้าหมายขยายออกไปถึงผู้ว่าจ้างหรือผู้ใช้บริการตลอดจนประชาชนทั่วไป ซึ่งเป็นผู้ที่จะได้รับผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมอันเนื่องมาจากการดำเนินงานของผู้ประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยและการประกอบอาชีพการรักษาความปลอดภัยด้วยแล้ว จะยิ่งทำให้การศึกษาวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

นอกจากกลุ่มประชากรเป้าหมายที่ควรจะมีการศึกษาเพิ่มเติมในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปแล้ว ประเภทของบริการรักษาความปลอดภัยก็ควรจะได้รับการศึกษาเพิ่มเติมด้วยเช่นกัน แม้ว่าการรักษาความปลอดภัยด้านอาคารสถานที่ (Physical Security) จะเป็นงานรักษาความปลอดภัยที่ถูกเลือกขึ้นมาศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ด้วยเหตุผลที่ งานรักษาความปลอดภัยประเภทนี้มีความสำคัญ และแพร่หลายมากที่สุดในประเทศไทย แต่งานรักษาความปลอดภัยมีหลายประเภทมากซึ่งแต่ละประเภทย่อมมีความสำคัญในตัวเอง และนับวันแต่จะมีบทบาทเพิ่มมากขึ้นในสังคมไทย ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป จึงควรศึกษาเพิ่มเติมทั้งในส่วนของกลุ่มประชากรเป้าหมาย และประเภทของบริการรักษาความปลอดภัย

2) เนื่องจากมีงานรักษาความปลอดภัยที่สำคัญระดับโลกหลายแห่งในชาติตะวันตกที่ได้เข้าไปดำเนินงานโดยตรง หรือร่วมทุนกับผู้ประกอบกิจการในประเทศของผู้ใช้บริการ ประเทศไทยก็มีบริษัทข้ามชาติเหล่านี้เข้ามาดำเนินการด้วยเช่นกัน งานรักษาความปลอดภัยเหล่านี้จะเป็นมืออาชีพ มีมาตรฐานการดำเนินงาน มีชื่อเสียง ฯลฯ ที่สำคัญสามารถดำเนินการได้ในบริบทของประเทศที่เขาเข้าไปดำเนินการ ปัญหาหลายประการที่บริษัทรักษาความปลอดภัยของท้องถิ่นเผชิญอยู่ เช่น ขาดแคลนคนที่จะมาสมัครทำงาน การยอมรับจากสังคม ฯลฯ ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้มีอยู่ในบริษัทดังกล่าวเหล่านี้หรือไม่ ถ้ามีหรือเคยมี ได้มีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างไร ฉะนั้น ถ้าการศึกษาครั้งต่อไปจะศึกษาเฉพาะเจาะจงลงมาที่บริษัทเหล่านี้ด้วยแล้ว จะได้องค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญอีกจุดหนึ่ง ซึ่งจะมีประโยชน์มากต่อการพัฒนาการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยของคนในท้องถิ่น

3) งานรักษาความปลอดภัยที่ผู้ใช้บริการจัดหาเอง เช่น ผู้ที่ให้การอารักขาบุคลสำคัญหรือบุคคลสาธารณะ เช่น นักการเมืองท้องถิ่น นักการเมืองระดับชาติ ดารา นักแสดง นักร้อง นักกีฬา เป็นอีกกลุ่มเป้าหมายที่ควรได้รับการศึกษาในครั้งต่อไป

4) งานรักษาความปลอดภัยเอกชน นอกจากจะเป็นเรื่องของการประกอบการทางธุรกิจเพื่อหวังผลกำไรแล้ว งานรักษาความปลอดภัยเอกชนนี้ ยังสามารถดำเนินการได้ในรูปของอาสาสมัคร มูลนิธิ หรือองค์กรที่ไม่หวังผลกำไร เช่น อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อพปร.) ที่ทำงานรักษาความปลอดภัยในรูปของอาสาสมัครที่มีอยู่แล้วในปัจจุบัน ซึ่งอาจจะเรียกได้ว่าเป็นงานรักษาความปลอดภัยภาคประชาชนก็ได้ เป็นอีกกลุ่มเป้าหมายหนึ่งที่ควรได้รับการศึกษาด้วย เพื่อไม่ให้งานรักษาความปลอดภัยออกมาในรูปของธุรกิจเพียงอย่างเดียว

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กรวีณา มุขมา. **คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยของบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชน ในพื้นที่ถนนสาทรและถนนสีลม.** กรุงเทพฯ : สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารงานยุติธรรม) คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2545.

ชูเกียรติ ตังคโนภาส. **ปัญหาการควบคุมมาตรฐานธุรกิจการรักษาความปลอดภัยของเอกชนโดยกลไกของกฎหมาย.** กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ นิติศาสตรมหาบัณฑิต. ภาควิชากฎหมายเพื่อการพัฒนา คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2539.

เดชน์ จรูญเรืองฤทธิ์. **ความรู้พื้นฐานเรื่องการรักษาความปลอดภัยสำหรับผู้บริหาร.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549.

ทวียศ บิลมาศ. **การสร้างคุณค่าในงานรักษาความปลอดภัย.** กรุงเทพฯ : สารนิพนธ์ พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550.

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ และคณะ. **อาชญากรรมพื้นฐานกับกระบวนการยุติธรรม ปัญหา อุปสรรค และแนวทางควบคุม**. โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ กรุงเทพมหานคร : หจก. การพิมพ์พระนคร, 2531.

พงษ์กฤษณ์ มงคลสินธุ์. **เอกสารประกอบการสอนวิชา ก 320 การรักษาความปลอดภัย**, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, มปท., มปป.

ยศวีร์ วันเพ็ญ. **การศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้บริหารในการตัดสินใจเลือกใช้บริษัทรักษาความปลอดภัย.** กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ นิเทศศาสตร์ธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชานิเทศศาสตร์ธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2539.

ศิริพงษ์ สุทธิโยธิน. **การยอมรับบทบาทของหน่วยรักษาความปลอดภัยเอกชนในการป้องกันอาชญากรรมในหมู่บ้านจัดสรรในเขตกรุงเทพมหานคร**. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต. สาขาอาญาวิทยาและงานยุติธรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2529.

สำนักงานกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม. **ขอบข่ายงานจ้างที่ปรึกษา (Terms of Reference) โครงการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนามาตรฐานอาชีพรักษาความปลอดภัย**, 2552.

เสนาะ พูนเพชร. **บทบาทของพนักงานรักษาความปลอดภัยภาคเอกชนกับการป้องกันอาชญากรรมในเขตสถานีตำรวจนครบาลท่าข้าม กองบังคับการตำรวจนครบาล 9**. กรุงเทพฯ : สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารงานยุติธรรม) คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2545.

แสงทิพย์ จันทรัตน์. **ทัศนะของตำรวจสายตรวจสถานีตำรวจนครบาลพลับพลาไชย 1 และ 2 ที่มีต่อพนักงานรักษาความปลอดภัยของเอกชน ในด้านการป้องกันอาชญากรรม.** กรุงเทพฯ : สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารงานยุติธรรม) คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2545.

<u>ภาษาอังกฤษ</u>

ASIS International. Private Security Officer Selection and training guideline, Printed in the United States of America by ASIS International, 2004.

Berg, J. The Accountability of South Africa's Private Security Industry: Mechanisms of control and challenges to effective oversight. Criminal Justice Initiative Occasional Paper, 2. Cape Town: Open Society Foundation, 2007.

Born Hans, Marina Caparini, and Eden Cole. Regulating Private Security Companies in Europe : Status and Projects. Draft report prepare for Council for Police Matters (PC-PM) of the Council of Europe, Geneva Center for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF), Strasbourg, 2006.

Burstein, Harvey. Security : a management perspective, Prentice-Hall Inc., 1996.

Button, Mark and The Rt Hon Bruce George MP. "Regulation of Private Security : Model for Analysis." In The Handbook of Security, pp. 563-585. Edited by Martin Gill, Palgrave Macmillan, 2006.

CoESS and Uni-Europa. Selecting best Value – A manual for organizations awarding contracts for private guarding services., CoESS and Uni-Europa, 1999.

Fred Schreier and Marina Caparini. Privatising Security : Law & Practice and Governance of Private Military and Security Companies. Geneva center for the democratic control of armed forces occasional, paper No. 6, 2005.

Mahesh K. Nalla, Gorazd Meško, Andrej Sotlar , and Joseph D. Johnson. "Professionalism, Goals and the Nature of Private Police in Slovenia.", 8(3) , pp. 309-322. Journal of Criminal Justice and Security, Edited by Gorazd Meško, Tom Cockroft and Charles Fields, 2006.

SEESAC. SALW and Private Security Companies in South Eastern Europe: A Cause or Effect of Insecurity?, Second editon, South Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons (SEESAC), August 2005.

Act / Administrative Rules and Statutes

1. The Private Security Agencies (Regulation) Act 2005 of The Republic of India
2. Private Security Industry Act 2001 of UK
3. Security Providers Act 1993, Security Providers Regulation 2008, reprinted as in force on 1 July 2008) of Queensland
4. Chapter 24 Private Investigator, Arizona Administrative Rules and statutes)
(From http://www.azleg.state.az.us/ArizonaRevisedStatutes.asp?Title=32 (march 06,2009)

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

สรุปร่างพระราชบัญญัติรักษาความปลอดภัยเอกชนของประเทศไทย

ในประเทศไทยมีร่างพระราชบัญญัติรักษาความปลอดภัยเอกชน พ.ศ..... ขณะนี้อยู่ระหว่างพิจารณาของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา โดยมีหลักการซึ่งเป็นเป้าหมายในการออกกฎหมายฉบับนี้ คือ เพื่อให้การรักษาความปลอดภัยเอกชนมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของประชาชนทั่วไป ประกอบกับมีอำนาจหน้าที่ในการช่วยเหลือเจ้าพนักงานตามกฎหมาย มีส่วนร่วมในกิจการตำรวจด้านการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดทางอาญา รักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม และรักษาความปลอดภัยของประชาชน ประกอบด้วย 6 หมวด ว่าด้วยเรื่องคณะกรรมการรักษาความปลอดภัยเอกชน การประกอบธุรกิจด้านการรักษาความปลอดภัย พนักงานรักษาความปลอดภัย การควบคุม สวัสดิการและกองทุนสงเคราะห์และบทกำหนดโทษ สรุปได้ดังนี้

หมวด 1 คณะกรรมการรักษาความปลอดภัยเอกชน

คณะกรรมการรักษาความปลอดภัยเอกชน หรือเรียกชื่อย่อว่า ครปอ. ประกอบด้วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ผู้แทนจากสมาคมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพรักษาความปลอดภัย และผู้แทนจากกระทรวงทบวง กรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง (มาตรา 6) โดยให้คณะกรรมการมีอำนาจในการกำหนดแผนงานและมาตรการต่างๆ เกี่ยวกับการส่งเสริมและควบคุมธุรกิจรักษาความปลอดภัย และอื่นๆ รวมถึงการการแต่งตั้งคณะกรรมการทะเบียนเพื่อทำหน้าที่ควบคุม กำกับดูแลธุรกิจรักษาความปลอดภัย (มาตรา 10)

หมวด 2 การประกอบธุรกิจด้านการรักษาความปลอดภัย

การประกอบธุรกิจด้านการรักษาความปลอดภัย มีข้อห้ามไม่ให้ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยโดยไม่ได้รับอนุญาต (มาตรา 17) โดยผู้ที่จะขออนุญาตประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยต้องมีคุณสมบัติ 12 ข้อ (มาตรา 18) เช่น ต้องเป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ อายุ 25 ปีบริบูรณ์ ไม่อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักใบอนุญาต ไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตหรือถ้าเคยถูกเพิกถอนต้องถูกเพิกถอนมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี เป็นต้น เมื่อได้รับใบอนุญาตแล้วจะสามารถใช้ได้ทั่วราชอาณาจักรภายใน 4 ปี โดยต้องแสดงไว้ในที่ที่เปิดเผยในสถานที่ประกอบธุรกิจตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาต (มาตรา 31) เมื่อใบอนุญาตหมดอายุก็ต้องดำเนินการต่อใบอนุญาต (มาตรา 23)

ผู้ประกอบธุรกิจต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย ซึ่งกำหนดไว้ในกฎกระทรวง พร้อมทั้งส่งรายงานประจำปีแก่คณะกรรมการทะเบียนในปีถัดไป และร่างพระราชบัญญัติยังระบุเรื่องความรับผิดชอบต่อความเสียหายของธุรกิจ (มาตราที่ 20) ว่าผู้ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยต้องรับประกันความเสียหายให้แก่บุคคลที่ได้รับความเสียหายอันเกิดจากการดำเนินธุรกิจดังกล่าว วงเงินประกันให้เป็นไปตามสัญญาจ้าง หากผู้ประกอบธุรกิจทำผิดข้อตกลงและมีการสอบสวนจากคณะกรรมการทะเบียนแล้วว่ามีความผิดจริง ให้ผู้ประกอบธุรกิจถูกสั่งพักใบอนุญาตซึ่งไม่เกินครั้งละ 6 เดือน (มาตรา 27) ถ้าเคยถูกสั่งพักใบอนุญาตแล้วยังมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดตามพระราชบัญญัติหรือกฎกระทรวง ก็จะถูกเพิกถอนใบอนุญาตจากคณะกรรมการทะเบียนได้ (มาตรา 28)

หมวด 3 พนักงานรักษาความปลอดภัย

ก่อนจะประกอบอาชีพเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยได้ ต้องมีการขออนุญาตก่อน โดยต้องมีคุณสมบัติที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติมาตรา 34 ทั้งหมด 12 ข้อ เช่น การกำหนดอายุบุคคลที่ขออนุญาต คือ ต้องอายุครบ 20 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 65 ปี มีเอกสารรับรองการผ่านการฝึกอบรมวิชารักษาความปลอดภัยตามหลักสูตรที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนด เป็นผู้มีศีลธรรมอันดี ไม่เป็นโรคพิษสุราเรื้อรังหรือติดยาเสพติดให้โทษ ไม่เป็นบุคคลไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ ไม่เคยเกี่ยวข้องกับยาเสพติดมาก่อน เป็นต้น เมื่อได้ใบอนุญาตจะได้รับเครื่องหมายแสดงการเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยด้วย และสามารถใช้ได้ทั่วราชอาณาจักร โดยใบอนุญาตมีอายุ 3 ปี (มาตรา 37) กรณีต่ออายุใบอนุญาตต้องผ่านการฝึกอบรมทบทวนวิชารักษาความปลอดภัยตามหลักสูตรที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนด หากพนักงานรักษาความปลอดภัยมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดในพระราชบัญญัติกฎกระทรวงหรือระเบียบที่ออกตามพระราชบัญญัติและไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการทะเบียนให้มีโทษ ตั้งแต่การภาคทัณฑ์ พักใช้ใบอนุญาตและเพิกถอนใบอนุญาต ซึ่งหากถูกพักใช้ใบอนุญาตจะปฏิบัติหน้าที่ไม่ได้ (มาตรา 39)

พนักงานรักษาความปลอดภัย ถือว่าเป็นผู้ช่วยเจ้าพนักงานตามกฎหมาย มีอำนาจหน้าที่ (มาตรา 43) และตามที่คณะกรรมการกำหนด ได้แก่

(1) ช่วยเหลือพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจในการจับกุมผู้กระทำความผิดซึ่งหน้าและปฏิบัติตามตามประมวลวิธีพิจารณาความอาญา

(2) รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคคลรวมถึงระงับเหตุและรักษาความสงบเรียบร้อย

(3) บันทึกและตรวจสอบข้อมูลบุคคลหรือยานพาหนะที่เข้า-ออก ในบริเวณที่รับผิดชอบ

(4) เมื่อมีเหตุหรือน่าเชื่อว่ามีเหตุร้ายเกิดขึ้นภายในบริเวณที่รับผิดชอบ ต้องแจ้งพนักงานปกครองหรือตำรวจท้องที่ และต้องปิดกั้นและรักษาสภาพที่เกิดเหตุให้คงสภาพเดิมไว้จนกว่าเจ้าหน้าที่จะเดินทางมาถึง

(5) แจ้งข้อมูลอาชญากรรม เบาะแสคนร้าย และการกระทำผิดอาญาที่น่าจะเกิดขึ้นภายในบริเวณที่รับผิดชอบให้พนักงานปกครองหรือตำรวจท้องที่ทราบ

(6) ประสานความร่วมมือกับตำรวจท้องที่ ในการนำบันทึกข้อมูลมาวางแผนรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัย

หมวด 4 การควบคุม

คณะกรรมการทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ที่คณะกรรมการทะเบียนมอบหมาย มีอำนาจในการเข้าไปตรวจสอบใบอนุญาตและเอกสารที่เกี่ยวข้องในการประกอบธุรกิจในระหว่างเวลาพระอาทิตย์ขึ้นและตก และมีอำนาจในการตรวจสอบโดยการเรียกให้ ผู้ประกอบธุรกิจ พนักงานหรือลูกจ้างมาชี้แจง และให้ส่งเอกสารหลักฐานต่างๆที่เกี่ยวข้อง

หมวด 5 สวัสดิการและกองทุนสงเคราะห์

พระราชบัญญัติได้กำหนดให้มีกองทุนสวัสดิการผู้ประกอบธุรกิจและผู้มีวิชาชีพรักษาความปลอดภัย ตามมาตรา 48 และคณะกรรมต้องจัดสรรเงินส่วนหนึ่งไว้สำหรับการฝึกอบรมแก่พนักงานเพื่อเพิ่มทักษะความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ (มาตรา 49)

หมวด 6 บทกำหนดโทษ

ตามพระราชบัญญัติมีการกำหนดบทลงโทษผู้ประกอบธุรกิจรักษาปลอดภัยที่สำคัญคือ หากฝ่าฝืนมาตรา 17 หรือ ไม่มีใบอนุญาตประกอบธุรกิจ โทษจำคุก 6 เดือนถึง 5 ปีหรือปรับ 10,000-50,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 50) ฝ่าฝืนมาตรา 27 (2) (3) คือ ทำให้ผู้อื่นเกิดความเสียหายจากการทำธุรกิจ ถูกสั่งพักใบอนุญาตหรือมีโทษจำคุก 6 เดือน -5 ปีหรือปรับ10,000-50,000 บาทหรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 51) ไม่ส่งคืนใบอนุญาตแก่คณะกรรมการทะเบียน มีโทษปรับไม่เกิน10,000 บาท (มาตรา 54) ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 31 วรรค 1 คือ ไม่ติดใบอนุญาตในสถานที่ที่ดำเนินธุรกิจ มีโทษปรับไม่เกิน 1,000 บาท (มาตรา 55) และบทลงโทษผู้ประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัยที่สำคัญคือ ฝ่าฝืนมาตรา 33 หรือ 39วรรคท้าย คือผู้ไม่มีใบอนุญาต หรือผู้ที่ถูกสั่งพักใบอนุญาต มีโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน หรือปรับไม่เกิน 1,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 56) และพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 36 มาตรา 37 วรรค 3 หรือมาตรา 41 คือ เครื่องหมายแสดงการเป็นพนักงานหรือใบอนุญาตชำรุด สูญหาย และไม่ยื่นขอ หรือ ไม่ต่ออายุใบอนุญาต หรือขาดคุณสมบัติตามที่กำหนดหรือเคยถูกสั่งพักใบอนุญาตแล้วยังกระทำความผิดซ้ำโทษปรับไม่เกิน 1,000 บาท (มาตรา 57)

ภาคผนวก ข

หลักและวิธีการรักษาความปลอดภัยด้านอาคารและสถานที่

1. หลักการในงานรักษาความปลอดภัย

การปกป้องชีวิตและทรัพย์สินจากอุบัติเหตุและอาชญากรรมเป็นบทบาทพื้นฐานของการรักษาความปลอดภัย โดยที่เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยทำหน้าที่ตรวจสอบ เดินตรวจตรา และตรวจสอบทรัพย์สินเพื่อป้องกันทรัพย์สินจากขโมย ไฟ การกระทำที่รุนแรง ตลอดจนกิจกรรมที่ผิดกฎหมายอื่น ๆ เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยอาจบังคับใช้กฎหมายในการตรวจสอบภูมิหลังของบุคคล สอบถามเหตุการณ์ เตรียมทำรายงานเหตุการณ์และจัดหาหลักฐาน เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยอาจทำงานในสถานที่แห่งเดียว หรือเดินตรวจตราในสถานที่หลาย ๆ แห่ง เพื่อรักษาความปลอดภัย อุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่างๆ มีความจำเป็นต่อเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย เช่น วิทยุสื่อสาร โทรศัพท์ที่มักถูกใช้ในการขอความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ เจ้าหน้าที่ดับเพลิง หรือใช้เมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินต่าง ๆ เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยอาจพกพาอาวุธตามที่กฎหมายของแต่ละรัฐบาลท้องถิ่นกำหนด ทั้งนี้จะต้องมีใบอนุญาตในการใช้และพกพาอาวุธปืนด้วย (Parfomak, 2004, p. 3)

ธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนโดยทั่วไป มีหน้าที่ซึ่งจำแนกได้ 4 ประการ (Security Business Law Article 2 Item 1-4 อ้างถึงใน ชูเกียรติ ตังคโนภาส,2539, น. 25) คือ

1) หน้าที่ในการเฝ้ายามและป้องกันเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นผิดปกติ เช่น การลักขโมยในสำนักงาน บ้าน สถานบันเทิง สถานที่จอดรถ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เป็นต้น

2) หน้าที่ในการเฝ้ายามและป้องกันการเกิดขึ้นของอุบัติเหตุ เช่น การได้รับบาดเจ็บทางร่างกายในสถานที่ที่มีความแออัดคับคั่งของบุคคลหรือยานพาหนะ และในสถานที่ที่อาจเกิดอันตรายต่าง ๆ

3) หน้าที่ในการเฝ้ายามและป้องกันการลักทรัพย์ เงินสด ทองคำ และงานศิลปะ อื่น ๆ ในระหว่างการขนส่ง

4) หน้าที่ในการคุ้มครองบุคคลเพื่อป้องกันอันตรายจากการบาดเจ็บของร่างกาย

การรักษาความปลอดภัยอาคารและสถานที่ มักจะถูกพิจารณาแต่เพียงเรื่องการป้องกันความเสียหายของตัวอาคาร ทรัพย์สิน หรือตัวบุคคล แต่หลักการรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับอาคารและสถานที่ในทางปฏิบัติ คือ ป้องกัน หรือควบคุมไม่ให้เกิดการเข้ามา (Access Control) ก่อภัยต่าง ๆ ต่อสถานที่หรือภายในสถานที่ กล่าวคือ เป้าหมายหลักของการป้องกันจะอยู่ที่ตัวผู้บุกรุกเข้ามา หรือ

อีกนัยหนึ่ง ก็คือ การป้องกัน “คนร้าย” เดชน์ จรูญเรืองฤทธิ์ (2549, น. 316) กล่าวถึงหน้าที่ของบุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยอาคารและสถานที่ว่าจะต้องทำหน้าที่ 3 ประการ ดังนี้

1) เป็นผู้คอยเฝ้าตรวจ (Detection) ผู้ที่จะผ่านเข้ามาในสถานที่ทุกคน

2) เป็นผู้พิสูจน์ทราบ (Identification) ว่าผู้ที่กำลังจะเข้ามาเป็นผู้ที่มีสิทธิหรือไม่ เป็นศัตรูหรือไม่

3) เป็นผู้สกัดกั้นหรือขัดขวาง (Interception) ถ้าพิสูจน์ทราบว่าผู้ที่จะผ่านเข้ามาไม่มีสิทธิหรือเป็นศัตรูก็สกัด ขัดขวาง จับกุมตามสมควรแก่กรณี

2. มาตรการรักษาความปลอดภัยด้านอาคารและสถานที่

ในส่วนของมาตรการรักษาความปลอดภัยด้านอาคารและสถานที่ ระดับการรักษาความปลอดภัยของสถานที่หนึ่ง ๆ ย่อมแตกต่างกันไปตามความสำคัญของธุรกิจ ทรัพย์สินและอาคารสถานที่ บางแห่งอาจต้องใช้มาตรการในการรักษาความปลอดภัยเพียงแบบเดียว แต่อาคารสถานที่อีกแห่งหนึ่งที่เป็นกิจการที่มีความสำคัญ พื้นที่ทั้งหมดต้องได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิด หรือมีพื้นที่ภายในเฉพาะแห่งที่ต้องการการควบคุมดูแลเป็นพิเศษ การมุ่งให้งานรักษาความปลอดภัยบรรลุวัตถุประสงค์ในการคุ้มครองป้องกันภัย มาตรการรักษาความปลอดภัยด้านอาคารและสถานที่ (ชูเกียรติ ตังคโนภาส, 2539, น. 26-28) มีดังนี้

1) อาคารสถานที่ต้องมีการล้อมรั้ว

2) จัดให้มีเครื่องกีดขวางหรือปิดกั้นทางเข้าออก เพื่อป้องกันหรือขัดขวางมิให้บุคคลหรือยานพาหนะที่ไม่มีสิทธิเข้าไปในพื้นที่ที่มีการรักษาความปลอดภัย

3) จัดให้มีบัตรประจำตัวสำหรับบุคคลภายในและมีบัตรผ่านสำหรับบุคคลภายนอกที่มาติดต่อ เพื่อแสดงว่าเป็นผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ผ่านเข้าไปในพื้นที่ที่มีการรักษาความปลอดภัยได้

4) ควบคุมการจราจร โดยมีพนักงานรักษาความปลอดภัยประจำอยู่ที่ช่องทางเข้าออกของสถานที่ตั้ง เพื่อทำการตรวจสอบบุคคลและสิ่งของที่อยู่บนยานพาหนะ คอยอำนวยความสะดวกด้านการจราจรแก่ยานพาหนะในการเข้าออก และควบคุมดูแลยานพาหนะที่ได้รับอนุญาตให้ผ่านเข้าไปในสถานที่แห่งนั้นโดยใช้เส้นทางและจอดรถตรงจุดที่กำหนดให้

5) การจัดให้มีแสงสว่างอย่างเพียงพอ เพื่อสามารถมองเห็นอาคาร บริเวณรั้วและเขตหวงห้ามต่าง ๆ ได้ชัดเจนในเวลากลางคืน ซึ่งนับเป็นมาตรการสำคัญประการหนึ่งในการรักษาความปลอดภัย

6) จุดรักษาการณ์ของพื้นที่ที่มีการรักษาความปลอดภัยต้องมีพนักงานรักษาความปลอดภัยประจำอยู่ในจำนวนที่เพียงพอกับภารกิจและความสำคัญของพื้นที่ เช่น ที่ประตูทางเข้าออกด้านหน้าของบริษัท ทางเข้าออกของโรงแรม ศูนย์การค้า ซึ่งมีทั้งบุคคลและยานพาหนะเข้าออกพลุกพล่านต้องมีพนักงานรักษาความปลอดภัยประจำอยู่อย่างน้อย 2 คน

7) ป้อมยามหรือจุดรักษาการณ์ควรอยู่ที่บริเวณทางเข้าออกหรือจุดที่มีความสำคัญ เพื่อเป็นการป้องกันหรือสกัดกั้นทางหลบหนีของคนร้าย

8) อาคารสถานที่ที่มีพื้นที่กว้างขวาง เช่น หมู่บ้านจัดสรร ควรมีสายตรวจเดินเท้า สายตรวจจักรยาน และสายตรวจจักรยานยนต์ออกตรวจตราดูแลพื้นที่โดยรอบ และขณะตรวจในเวลากลางคืนควรตีระฆัง หรือเคาะบอกเวลาทุกชั่วโมง

9) ระบบการติดต่อสื่อสาร ควรมีโทรศัพท์ติดตั้งไว้ที่จุดอันเหมาะสมในพื้นที่ของการรักษาความปลอดภัย และมีเครื่องมือสื่อสารประเภทอื่นสำรองไว้ในกรณีที่โทรศัพท์ขัดข้อง

10) ระบบสัญญาณแจ้งภัย ควรติดตั้งระบบสัญญาณแจ้งภัยสำหรับตรวจจับและแจ้งให้ทราบเมื่อมีการเข้าใกล้หรือการล่วงล้ำเข้ามาในพื้นที่รักษาความปลอดภัย ระบบสัญญาณแจ้งภัยนี้อาจเป็นเครื่องมืออิเล็กทรอนิก เช่น แผ่นโลหะ เส้นลวด คลื่นแสง คลื่นเสียง กับดัก เป็นต้น ซึ่งจะทำให้เกิดสัญญาณเมื่อมีผู้บุกรุกโดยใช้ติดกับประตู หน้าต่าง ตู้เก็บเอกสาร ห้องนิรภัย กำแพง รั้ว พื้น เป็นต้น(เสถียร วิชัยลักษณ์ และสืบวงศ์ วิชัยลักษณ์, 2536 , น. 63 อ้างถึงใน ชูเกียรติ ตังคโนภาส 2539, น. 28)

11) ระบบการป้องกันอัคคีภัย ควรจัดให้มีระบบสัญญาณแจ้งเหตุเพลิงไหม้ติดตั้งไว้ และเตรียมพร้อมเครื่องมือเครื่องใช้ในการดับเพลิงขั้นต้น เช่น น้ำ ทราย กระป๋องน้ำ เชือก บันได ขวาน ไม้มือเสือ โดยหมั่นตรวจสอบให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้อยู่เสมอ และแจ้งให้ทุกคนรู้เกี่ยวกับแหล่งน้ำสำหรับใช้ดับเพลิงที่ใกล้ที่สุด ที่ตั้งและหมายเลขโทรศัพท์ของหน่วยดับเพลิงที่ติดต่อได้สะดวกและรวดเร็วที่สุด(เสถียร วิชัยลักษณ์ และสืบวงศ์ วิชัยลักษณ์,2536,น. 63 อ้างถึงใน ชูเกียรติ ตังคโนภาส 2539, น. 28)

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับมาตรการในงานรักษาความปลอดภัยอาคารและสถานที่ คือ การพิจารณาในเรื่องการจัดพื้นที่ การระวังป้องกัน ระบบสัญญาณแจ้งเหตุและการสื่อสาร การควบคุมบุคคลและยานพาหนะ มีระบบยามรักษาการณ์ ตลอดจนระบบป้องกัน อัคคีภัย เดชน์ จรูญเรืองฤทธิ์ (2549, น. 325)กล่าวไว้ ดังนี้

1) ต้องมีการจัดพื้นที่ที่จะทำการรักษาความปลอดภัย (Restricted Area)

2) ต้องมีการระวังป้องกันทางวัตถุ (Physical Protection) เช่น มีเครื่องกีดขวาง (Barrier) มีการให้แสงสว่าง (Protective Lighting)

3) ต้องมีระบบสัญญาณแจ้งเหตุและการสื่อสาร (Alarm & Communication) เช่น ระบบสัญญาณแจ้งเหตุ (Protective Alarm) ระบบการสื่อสาร (Communication)

4) ต้องมีการควบคุมบุคคลและยานพาหนะ (Personal & Vehicle Control) เช่น การควบคุมบุคคล (Personal Control) การควบคุมยานพาหนะ (Vehicle Control)

5) ต้องมีระบบยามรักษาการณ์ (Guard Force System)

6) ต้องมีระบบป้องกัน ระงับอัคคีภัย และหนีไฟ (Fire Protection, Fire Fighting & Fire Escape)

นอกเหนือจากมาตรการรักษาความปลอดภัยข้างต้นแล้ว สามารถพิจารณาจัดแบ่งมาตรการรักษาความปลอดภัยออกเป็นมาตรการสำหรับภัยที่เกิดจากการโจรกรรมแบบตามโอกาสและภัยที่เกิดจากการโจรกรรมแบบวางแผน ดังต่อไปนี้

(1) มาตรการรักษาความปลอดภัยสำหรับภัยที่เกิดจากการโจรกรรมตามโอกาส โดยในคำแนะนำมาตรการเกี่ยวกับการป้องกันการโจรกรรมที่ผู้รับผิดชอบงานรักษาความปลอดภัยขององค์การพึงนำไปใช้เป็นแนวทางพิจารณาวางแผนการป้องกันโจรกรรมภายในสถานที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบ เดชน์ จรูญเรืองฤทธิ์ (2549, น. 110-112) เสนอมาตรการที่ปฏิบัติได้และได้ผลดีที่สุดตามสถานการณ์หนึ่งๆ ที่เรียกว่า “การป้องปรามทางจิตวิทยา” (Psychological Deterrents) ดังต่อไปนี้

1.1) การตรวจค้น การค้นตัวบุคคลและยานพาหนะที่จะออกไปจากสถานที่ โดยไม่แจ้งเวลาและสถานที่ หรือจุดตรวจค้นล่วงหน้า เป็นวิธีธรรมดาที่สุดวิธีหนึ่งที่ใช้ปรามพนักงานหรือบุคคลที่คิดจะทำโจรกรรมให้เกิดความกลัวที่จะถูกจับได้ วิธีการที่เรียกว่า “การตรวจค้นเฉพาะจุด (Spot Searches)” ก็จะตรวจสอบความพยายามลักทรัพย์ได้บ้าง บางโอกาสแต่เพื่อให้เกิดผลดียิ่งขึ้นจะต้องทำให้พนักงานและบุคคลอื่นตระหนักว่าถ้าใครพยายามเคลื่อนย้ายทรัพย์สินโดยมิชอบจะถูกจับกุม โดยสามารถออกเป็นนโยบาย หรือคำสั่งให้พนักงานและบุคคลอื่นได้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อป้องกันการขัดแย้งระหว่างพนักงานที่ทำหน้าที่รักษาความปลอดภัยกับผู้ถูกตรวจค้น

1.2) วางโครงการศึกษาอบรม โดยมุ่งให้พนักงานตระหนักว่าการที่คิดจะขโมยหรือทุจริตนั้น มีทางเสียมากกว่าทางได้และผิดศีลธรรม ในการนี้อาจนำคดีตัวอย่างที่เคยเกิดขึ้นแล้วมาชี้แจงให้เห็นว่าพนักงานที่กระทำโจรกรรมจะถูกฟ้องคดีอาญาและถูกไล่ออก

1.3) ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาทุกคนทุกระดับจะต้องทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีแก่พนักงานทั้งหลาย โดยปฏิบัติตามระเบียบการรักษาความปลอดภัยขององค์การที่วางไว้และดำรงไว้ซึ่งศีลธรรมอันดี

1.4) อบรมพนักงานทุกคน ให้รู้สึกว่าเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะต้องรายงานการสูญหายของทรัพย์สินทันทีที่ทราบต่อผู้ที่รับผิดชอบโดยตรง

1.5) วางระเบียบการตรวจสอบบัญชี ตรวจนับ ตลอดจนระบบการควบคุมต่อเครื่องมือพัสดุ ทรัพย์สิน อย่างสม่ำเสมอ การมีบัญชีทรัพย์สินที่บันทึกบัญชีไม่เรียบร้อย แม้จะเป็นทรัพย์สินที่ตรวจสอบได้ง่ายเป็นเหตุจูงใจสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้นักโจรกรรมตามโอกาสขโมยได้

1.6) การประทับตราหรือทำตำหนิทรัพย์สิน เครื่องมือ เครื่องใช้ เพื่อให้ตรวจสอบได้ง่ายว่าเป็นทรัพย์สินของหน่วยงานหรือไม่ สำหรับทรัพย์สินที่ไม่อาจประทับตราหรือทำเครื่องหมายได้

ผู้ที่จะเบิกไปใช้ ควรให้มีการลงนามไว้เป็นหลักฐาน วิธีนี้จะช่วยลดแรงจูงใจที่จะเอาทรัพย์สินไปเป็นของตนได้

(2) มาตรการรักษาความปลอดภัยสำหรับภัยที่เกิดจากการโจรกรรมแบบวางแผน เป็นการป้องกันการสูญเสียจากภัยที่เกิดจากการโจรกรรมแบบที่มีการวางแผนไตร่ตรองภายในพื้นที่ความรับผิดชอบของงานรักษาความปลอดภัย พึงควรต้องดำเนินการอย่างเข้มงวด (เดชน์ จรูญเรืองฤทธิ์, 2549, น. 112-114) ดังต่อไปนี้

2.1) จัดการเฝ้าตรวจช่องทางเข้า-ออกของสถานที่ทุกช่องทาง

2.2) จัดที่จอดรถส่วนบุคคลให้อยู่ภายนอกรั้วที่กั้นขอบเขตสถานที่

2.3) จัดสายตรวจอาคาร บริเวณ และขอบเขตโดยรอบ และพิจารณาพื้นที่หรือแหล่งที่อาจจะใช้เป็นที่ซุกซ่อนทรัพย์สินก่อนนำออกจากสถานที่

2.4) ติดตั้งเครื่องมือสัญญาณตรวจจับผู้บุกรุกและแจ้งเหตุในพื้นที่ที่เหมาะสม

2.5) กำหนดให้มีการสร้างรั้ว การให้แสงสว่างที่จอดรถและอุปกรณ์ต่าง ๆ ตลอดจนกำหนดวิธีการควบคุมความปลอดภัยที่มีประสิทธิผลต่อประตูเข้า-ออก สำหรับคนเดินเท้า รถยนต์หรือยานพาหนะที่ผ่านไปมา

2.6) เก็บสิ่งของที่ขโมยได้ง่ายไว้ในสถานที่ปิดและปลอดภัย และจ่ายให้หน่วยงานที่ใช้สิ่งของนั้นโดยเร็ว

2.7) วางระบบควบคุมกุญแจอย่างมีประสิทธิภาพ

2.8) วางระบบควบคุมพัสดุและหีบห่ออย่างถี่ถ้วน

2.9) ประสานงานกับเจ้าหน้าที่พัสดุ เพื่อกำหนดให้มีวิธีพิสูจน์ทราบตัวบุคคลที่มาติดต่อ เพื่อใช้ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารการรับ-จ่ายสิ่งของอุปกรณ์ที่คลังและช่องทางเข้า-ออกต่าง ๆ

2.10) วางระเบียบการตรวจสอบ นับของ ตรวจบัญชีอย่างถี่ถ้วนทุกขั้นตอน นับตั้งแต่การจัดหา เก็บรักษา แจกจ่ายและจำหน่าย

2.11) ตรวจสอบประวัติบุคคลก่อนที่จะบรรจุเข้าทำงานอย่างละเอียด

2.12) สืบสวนและสอบสวน เหตุสูญเสียที่เกิดขึ้นทั้งปวงทันทีที่เกิดเหตุอย่างมีประสิทธิภาพ

2.13) วางแผนติดต่ออย่างใกล้ชิดกับเจ้าหน้าที่ผู้รักษากฎหมาย เช่น ตำรวจ ศุลกากร สรรพากร และหน่วยการข่าวอื่น ๆ

2.14) ประสานงานอย่างใกล้ชิดระหว่างพนักงานฝ่ายตรวจสอบและฝ่ายบุคคล เพื่อให้แน่ใจว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานได้รับข่าวสารข้อมูลที่ถูกต้องสมบูรณ์เกี่ยวกับผู้กระทำผิด เพื่อจะได้ดำเนินการต่อไปในส่วนที่เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสม

3. การจัดแบ่งพื้นที่รักษาความปลอดภัยด้านอาคารและสถานที่

ในงานรักษาความปลอดภัยด้านอาคารและสถานที่ การจัดแบ่งพื้นที่รักษาความปลอดภัยออกเป็นส่วนต่างๆ จะทำให้สามารถเกิดความชัดเจนในการกำหนดมาตรการรักษาความปลอดภัย โดยที่ภายในพื้นที่ที่จะทำการรักษาความปลอดภัยหนึ่งๆ ควรมีการจัดแบ่งพื้นที่ออกตามความสำคัญ (เดชน์ จรูญเรืองฤทธิ์, 2549, น. 325-328) ดังนี้

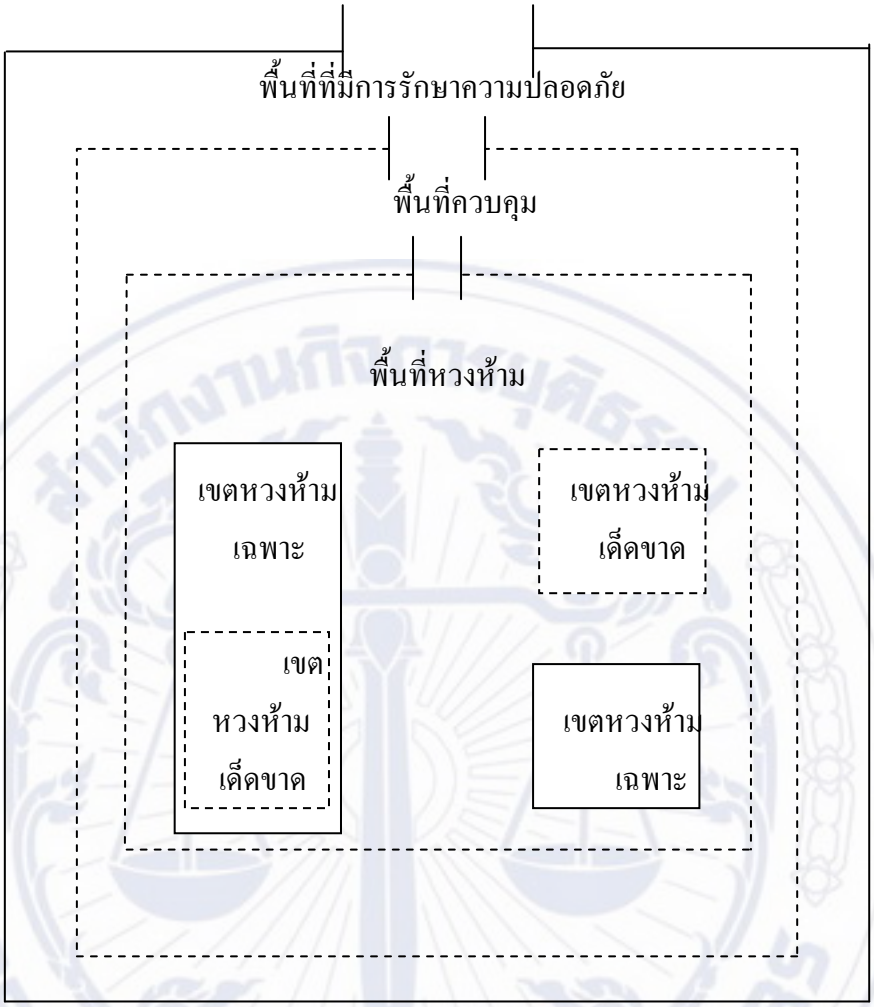
1) พื้นที่ควบคุม คือ พื้นที่ซึ่งอยู่ภายในขอบเขตของพื้นที่ที่จะรักษาความปลอดภัย ความสำคัญของพื้นที่จะมีความสำคัญเพิ่มขึ้นโดยสามารถเทียบได้กับ “ชั้นความลับของเอกสาร” ที่ใช้คำว่า “ลับ” การที่จะผ่านเข้าออกเขตพื้นที่ควบคุม จะต้องมีกฎระเบียบเพื่อควบคุมบุคคลและยานพาหนะ โดยจะสามารถกลั่นกรองก่อนการผ่านเข้าออก มาตรการที่จะใช้ควบคุมการผ่านเข้าออกพื้นที่ควบคุมที่นิยมใช้กันอยู่ทั่วไป ได้แก่ บัตรผ่าน การบันทึกการผ่านเข้าออก เป็นต้น

2) พื้นที่หวงห้าม คือ พื้นที่ที่มีการพิทักษ์รักษาสิ่งที่เป็นความลับในชั้นต่าง ๆ ตลอดจนบุคคลสำคัญ ทรัพย์สิน หรือวัสดุสำคัญขององค์การหรือหน่วยงานราชการ โดยมีการจัดแบ่งพื้นที่ที่มีความสำคัญระดับสูงขึ้นกว่าพื้นที่ควบคุม (ดังแผนภาพ) ดังนี้

2.1) เขตหวงห้ามเฉพาะ คือ เขตพื้นที่ซึ่งมีสิ่งที่เป็นความลับตลอดจนบุคคลที่มีความสำคัญมาก (เทียบได้กับ “ชั้นความลับของเอกสาร” ที่ใช้คำว่า “ลับมาก”) บุคคลที่จะได้รับอนุญาตให้เข้าออกในเขตหวงห้ามเฉพาะจะต้องได้รับความไว้วางใจที่เหมาะสมกับเขตหวงห้ามเฉพาะนั้น ๆ และจะต้องใช้มาตรการควบคุม เช่น บัตรผ่านเข้าออกเขตหวงห้ามเฉพาะที่มีการตรวจสอบอย่างถี่ถ้วน

2.2) เขตหวงห้ามเด็ดขาด คือ เขตพื้นที่ซึ่งมีสิ่งที่เป็นความลับ ตลอดจนบุคคลที่มีความสำคัญยิ่ง (เทียบได้กับ “ชั้นความลับของเอกสาร” ที่ใช้คำว่า “ลับที่สุด”) บุคคลที่จะได้รับอนุญาตให้เข้าออกในเขตหวงห้ามเด็ดขาดจะต้องได้รับความไว้วางใจตามชั้นความลับที่เหมาะสมกับเขตหวงห้ามเด็ดขาด จึงต้องมีมาตรการอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น มีบัตรผ่านเข้าออกเขตหวงห้ามเด็ดขาดซึ่งจะออกให้เฉพาะการผ่านเข้าออกเพียงครั้งหนึ่งๆ และมีการบันทึกการผ่านเข้าออกทุกครั้ง

แผนภาพแสดง การจัดแบ่งพื้นที่รักษาความปลอดภัย



ที่มา: เดชน์ จรูญเรืองฤทธิ์, 2549, น. 329

4. ปัจจัยที่พึงควรพิจารณาในงานรักษาความปลอดภัยด้านอาคารและสถานที่

ในงานรักษาความปลอดภัยด้านอาคารและสถานที่ มีปัจจัยที่พึงควรพิจารณา (เดชน์ จรูญเรืองฤทธิ์, 2549, น. 322-324) ดังนี้

1) ปัจจัยโดยทั่วไปที่พึงควรพิจารณา ได้แก่ ความสำคัญของภารกิจองค์การหรือส่วนราชการนั้น ๆ สภาพภายนอกของอาคารและสถานที่ ลักษณะทางภูมิศาสตร์ สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ อุดมการณ์ทางการเมืองของประชาชนที่อยู่ในอาณาบริเวณพื้นที่แห่งนั้น อาคารและสถานที่หนึ่งๆ ย่อมมีความแตกต่างกันแล้วแต่ภารกิจ ดังนั้น สิ่งที่เป็นความลับ ทรัพย์สิน ตลอดจน

รูปร่างลักษณะของอาคารและสถานที่ จึงจำเป็นต้องแยกพิจารณาวางมาตรการป้องกันให้เหมาะสมด้วย นอกจากนี้ ยังต้องคำนึงถึงพฤติการณ์ของบุคคลที่อาจเป็นผู้บุกรุก ศัตรูหรือฝ่ายตรงข้าม ตลอดจนการสนับสนุนช่วยเหลือที่จะพึงได้รับจากหน่วยงานอื่น ๆ ด้วย

2) ขีดความสามารถในการล่วงล้ำของบุคคลที่อาจเป็นผู้บุกรุก ศัตรูหรือฝ่ายตรงข้ามว่าจะกระทำได้เมื่อใด ใช้เวลาเท่าใดในการเข้าถึง เข้าถึงในลักษณะใดได้บ้าง เข้ามาอย่างแอบแฝงหรือเปิดเผย หรือจู่โจม รวมทั้งภยันตรายอันเกิดจากอุบัติเหตุหรือภัยธรรมชาติด้วย

3) จะต้องนำวิธีการที่ผู้บุกรุก ศัตรูหรือฝ่ายตรงข้ามน่าจะกระทำมากที่สุด และภยันตรายจากปรากฏการณ์ทางธรรมชาติ ตลอดจนอุบัติเหตุอันอาจจะเกิดขึ้นแก่อาคารและสถานที่เหล่านั้นมาพิจารณาประกอบกับขีดความสามารถในการรักษาความปลอดภัย เพื่อจัดเตรียมมาตรการรักษาความปลอดภัยที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

4) ในการทำจารกรรมหรือก่อวินาศกรรม ตามปกติศัตรูจะต้องพยายามเข้าถึง (Access) สถานที่ที่เป็นเป้าหมาย แต่การเข้าถึงไม่จำเป็นต้องไปปรากฏตัวอยู่ในเป้าหมายก็ได้ เช่น ศัตรูอยู่ห่างไกลจากเป้าหมายแต่สามารถทำจารกรรมได้โดยใช้เครื่องมือที่มีเทคโนโลยีสูง ก่อวินาศกรรมโดยใช้วิธีการที่ซับซ้อน เช่น การวางระเบิดที่สามารถจุดชนวนในสถานที่ที่ห่างไกลออกไป เป็นต้น

5) ต้องพึงตระหนักถึงเรื่องสิ่งกีดขวางว่าไม่มีเครื่องกีดขวางชนิดใดที่จะผ่านไม่ได้ ใครก็ตามมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะสละเวลา กำลังเงิน กำลังคน วัสดุ และความคิดเพื่อผ่านสิ่งกีดขวาง โดยพึงควรพิจารณาสิ่งกีดขวางว่าเป็นเพียงเครื่องมือในการถ่วงเวลาการเข้าถึงเท่านั้น

6) การรักษาความปลอดภัยอาคารและสถานที่ที่จะได้ผลต้องใช้ระบบการป้องกันในทางลึก หรืออีกนัยหนึ่ง ก็คือ การมีระบบรักษาความปลอดภัยซ้อนกันหลายอย่าง เพื่อถ่วงเวลาให้เพียงพอที่จะสามารถควบคุมสถานการณ์ได้

5. การบริหารจัดการในธุรกิจรักษาความปลอดภัยด้านอาคารและสถานที่

ภารกิจของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยเอกชน เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยเอกชนหรือยามรักษาการณ์ มีภาระหน้าที่สำคัญ คือ ป้องกันผู้ที่ไม่มีอำนาจหน้าที่ผ่านเข้ามาในพื้นที่ที่มีการรักษาความปลอดภัย โดยพื้นที่หนึ่งๆ จะมีระดับความสำคัญในการรักษาความปลอดภัยระดับต่าง ๆ การปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ จะต้องกระทำหลายสิ่งหลายอย่างร่วมกัน (เดชน์ จรูญเรืองฤทธิ์, 2549, น. 352-353) ดังนี้

1) พิสูจน์และควบคุมบุคคลตามระบบที่วางไว้

2)ตรวจลาดตระเวนโดยรอบพื้นที่ อาคาร และกิจการงานที่ต้องการการรักษาความปลอดภัย

3) จับกุมบุคคล และยานพาหนะที่ไม่มีสิทธิเข้ามาในพื้นที่

4) ตรวจสถานที่เก็บวัสดุ ห้อง ตัวอาคารที่ต้องการรักษาความปลอดภัยนอกเวลาทำงาน เพื่อดูว่าได้ปิดล็อกกุญแจ รวมถึงการปฏิบัติตามคำสั่งอื่น เช่น การประทับตราถูกต้องเรียบร้อย

5) รายงานเหตุการณ์ต่อผู้บังคับบัญชาตามระยะเวลา และเมื่อมีเหตุผิดปกติ

6) ติดตามคุ้มกัน (Escort) บุคคลตามคำสั่ง

7) ควบคุมเอกสาร ทรัพย์สินที่จะต้องรักษาความปลอดภัยระหว่างเคลื่อนย้ายจากพื้นที่ที่มีการรักษาความปลอดภัย

8) ปฏิบัติการตอบสนองทันทีเมื่อมีสัญญาณแจ้งเหตุ

9) ปฏิบัติการอื่น ๆ ตามความจำเป็นเมื่อมีเหตุการณ์ที่กระทบกระเทือนการรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับอาคารและสถานที่ เช่น ไฟไหม้ อุบัติเหตุ สไตรค์ หรือการพยายามทำการจารกรรม วินาศกรรม หรืออาชญากรรมอื่น ๆ

10) รักษาหน้าที่ทั่วไปเพื่อป้องกันวัสดุ เอกสาร ข่าวสาร เครื่องมือ จากการเข้าถึงของผู้ไม่มีอำนาจหน้าที่ เพื่อป้องกันการสูญหาย ถูกขโมย หรือถูกทำลาย

6. คุณสมบัติของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่พึงประสงค์

การจะสรรหาบุคคลมาบรรจุตำแหน่งเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยเอกชน จำเป็นต้องกระทำอย่างถี่ถ้วนรอบคอบ โดยเฉพาะการตรวจสอบประวัติโดยจะต้องพิจารณาอย่างละเอียดถี่ถ้วน เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมมาปฏิบัติหน้าที่ในระบบยามรักษาการณ์ (เดชน์ จรูญเรืองฤทธิ์, 2549, น. 350-351) ดังต่อไปนี้

1) ซื่อสัตย์ (Honesty) มั่นคง (Stability) จงรักภักดี (Loyalty)

2) เชื่อถือไว้วางใจได้ (Dependability)

3) ร่วมมือกับบุคคลอื่นได้ดี (Cooperationess)

4) ฉลาด (Intelligence)

5) คุณสมบัติที่ช่วยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การตื่นตัว (Alertness) ตัดสินใจได้ดี (Judgment) โดยมีความฉลาดในการตัดสินใจ ความเชื่อมั่นในตัวเอง (Self-confidence) คุณสมบัตินี้จะเกิดขึ้นจากการได้รับการฝึกอบรมและมีประสบการณ์ การมีร่างกายแข็งแรง (Physical Fitness) มีความแนบเนียนในการปฏิบัติ โดยมีความฉลาดในการปฏิบัติงาน (Tactfulness) และควบคุมตัวเองได้ (Self-control) โดยเป็นคนมีอารมณ์เย็น

ทั้งนี้ เดชน์ จรูญเรืองฤทธิ์ (2549, น. 351) ตั้งข้อสังเกตว่าคุณสมบัติด้านความซื่อสัตย์ มั่นคง จงรักภักดี เชื่อถือไว้วางใจได้ และร่วมมือกับบุคคลอื่นได้ดี ถือว่าเป็นคุณสมบัติด้านคุณธรรม ซึ่งมีความสำคัญมากเป็นอันดับแรกที่จะใช้ตัดสินในการคัดเลือกขั้นต้น คุณสมบัติด้านความฉลาด เป็นคุณสมบัติทางกาย คือ ความสามารถของสมองที่จะเรียนรู้ คิดและตัดสินใจได้

จะเป็นข้อพิจารณารองลงมา ขณะที่คุณสมบัติซึ่งส่วนมากมักเกิดขึ้นจากการฝึกอบรมและประสบการณ์ โดยสามารถฝึกฝน สร้างเสริมได้ภายหลังจากที่เข้ามาทำงานแล้ว ก็คือ คุณสมบัติด้านการตื่นตัว ตัดสินใจดี เชื่อมั่นในตัวเอง ความแนบเนียนในการปฏิบัติ ร่างกายแข็งแรง ควบคุมตนเองได้

7. การจัดวางกำลังในระบบยามรักษาการณ์

ในระบบยามรักษาการณ์ จะต้องดำเนินการจัดวางกำลังเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย หรือยามรักษาการณ์ เพื่อทำหน้าที่ (เดชน์ จรูญเรืองฤทธิ์, 2549, น. 353-354) ดังนี้

1) ยามประจำที่ คือ การจัดยามเฝ้าที่จุดใดจุดหนึ่งเป็นการประจำ เช่น ที่ช่องทางเข้าออก หรือจุดที่ต้องการดูแลเป็นพิเศษ เช่น หน้าห้องหรือตู้นิรภัย หน้าห้องประชุมลับ หรือหน้าห้องปฏิบัติการลับ การจัดแบบนี้เป็นการจัดแบบปกติทั่ว ๆ ไป โดยที่เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย หรือยามรักษาการณ์ จะรับผิดชอบเฉพาะจุดและภายในขอบเขตการตรวจด้วยสายตา โดยละทิ้งจุดไม่ได้

2) ยามสายตรวจ เป็นยามที่จัดให้ตรวจตราลาดตระเวนไปตามเส้นทางที่กำหนด เป็นการเสริมยามประจำที่ ส่วนมากใช้สำหรับพื้นที่ที่มีอาณาบริเวณกว้างขวาง หรือสลับซับซ้อน พ้นจากสายตาของยามประจำที่

3) ยามกำลังหนุน เป็นยามที่จัดประจำไว้ที่หน่วยรักษาการณ์กลาง มีหน้าที่ออกไปช่วยเหลือการปฏิบัติงานของยามประจำที่ และยามสายตรวจเมื่อได้รับการร้องขอ

8. การควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ระบบยามรักษาการณ์

ในระบบยามรักษาการณ์ สามารถจัดแบ่งการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ (Guard Supervision) ได้เป็น 2 ลักษณะ (เดชน์ จรูญเรืองฤทธิ์, 2549, น. 354-355) ดังนี้

1) การควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่โดยบุคคล (Personal Supervision) หมายถึง การตรวจยามโดยหัวหน้ายาม หรือผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น การตรวจจะกระทำตั้งแต่ก่อนเริ่มปฏิบัติหน้าที่ โดยตรวจสภาพทั่วไป อาวุธ เครื่องมือ ทบทวนหน้าที่ คำสั่งและระเบียบ และตรวจตามระยะเวลาระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ ดูความพร้อม ความตื่นตัวในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการรักษาหน้าที่ว่าเคร่งครัดหรือไม่

2) การควบคุมตรวจสอบงานรักษาความปลอดภัยโดยใช้เครื่องมือ (Artificial Supervision) เป็นการใช้เครื่องมือหรือวิธีการบางอย่างในการบังคับให้ต้องปฏิบัติงานตามระยะเวลา โดยมุ่งทำให้พนักงานต้องมีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา และเป็นการตรวจสอบการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชา เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ มี 2 ประเภท ได้แก่ การบันทึกการปฏิบัติงาน (Record tour)

โดยใช้แบบฟอร์มรายงานการปฏิบัติ หรือใช้นาฬิกายาม และการตรวจสอบการปฏิบัติงาน (Supervisor tour) โดยใช้เครื่องมือสื่อสาร เช่น วิทยุ โทรศัพท์ สัญญาณอื่น ๆ เป็นต้น

9. การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย

การที่เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยหรือยามรักษาการณ์ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ พึงควรได้รับการฝึกอบรม (เดชน์ จรูญเรืองฤทธิ์, 2549, น. 355-356) ดังต่อไปนี้

1) ภยันตรายที่อาจเกิดขึ้นต่อองค์การหรือส่วนราชการ ได้แก่ การจารกรรม การโจรกรรม การก่อวินาศกรรม การบ่อนทำลาย และการกระทำอื่น ๆ ที่เป็นภัย โดยเน้นการพิจารณาถึงภยันตรายที่มีศักยภาพ (Potential) หรือมีโอกาสที่จะเกิดขึ้นแก่หน่วยงานนั้น ๆ

2) ความมุ่งหมายและหลักการรักษาความปลอดภัย

3) ระบบการรักษาความปลอดภัยที่ใช้ในหน่วยงานว่ามีอะไรบ้าง จัดอย่างไร

4) การจัดวางกำลังและหน้าที่ของยามรักษาการณ์

5) อำนาจหน้าที่ของยามรักษาการณ์ หน้าที่ที่มีตามกฎหมายและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

6) คำสั่งการรักษาการณ์ ทั้งคำสั่งทั่วไปและคำสั่งเฉพาะ

7) วินัย

8) การประชาสัมพันธ์

9) การใช้และบำรุงรักษาอาวุธ

10) การใช้และบำรุงรักษาเครื่องช่วยการรักษาความปลอดภัย เครื่องมือสื่อสาร เครื่องมือพิเศษอื่นๆ

11) การติดต่อสื่อสาร

12) การต่อสู้ป้องกันตัว

13) การป้องกันอัคคีภัย การป้องกันอุบัติเหตุ การปฐมพยาบาล เป็นต้น

14) การเขียนรายงาน

15) การควบคุมการก่อความไม่สงบ การก่อจลาจล เป็นต้น

16) การควบคุมการจราจร

10. ปัจจัยที่ควรพิจารณาในระบบยามรักษาการณ์

ในส่วนของระบบยามรักษาการณ์ (Guard Force System) ที่เป็นแกนหลักของงานรักษาความปลอดภัยด้านอาคารและสถานที่ ปัจจัยที่ควรพิจารณาเมื่อจะใช้ระบบยามรักษาการณ์ในงานรักษาความปลอดภัยที่ เดชน์ จรูญเรืองฤทธิ์ (2549, น. 351-352) ได้ตั้งข้อสังเกตไว้ มีดังนี้

1) ขนาด ที่ตั้ง ผังอาณาบริเวณ จุดอ่อนของอาคารและสถานที่ และจำนวนช่องทางเข้าออก

2) ลักษณะของงานที่ทำและทรัพย์สินที่ต้องพิทักษ์รักษา จำนวนสิ่งที่เป็นความลับ ความเสี่ยงภัย ภารกิจและความสำคัญของอาคารและสถานที่

3) จำนวนคนที่ปฏิบัติงานภายใน และจำนวนผู้เยี่ยมเยียนจากภายนอก

4) จำนวนบริเวณเขตหวงห้าม จำนวนยานพาหนะที่ผ่านไปมา จำนวนยามรักษาการณ์ที่ประจำอยู่ โดยต้องพิจารณาถึงการอนุญาตให้พักผ่อนได้ตามเกณฑ์

5) มาตรการต่าง ๆ ที่ใช้ประกอบการปฏิบัติงานของยามรักษาการณ์ ได้แก่ ระบบช่วยในการรักษาความปลอดภัยต่าง ๆ เช่น การแบ่งเขตพื้นที่รักษาความปลอดภัย ระบบเครื่องกีดขวาง การให้แสงสว่าง ระบบสัญญาณแจ้งเหตุ และการสื่อสาร เป็นต้น ตลอดจนจะต้องกำหนดระเบียบการควบคุมต่าง ๆ เช่น การควบคุมบุคคล ยานพาหนะ การใช้บัตรผ่าน เป็นต้น (เดชน์ จรูญเรืองฤทธิ์, 2549, น. 351-352)

ในระบบยามรักษาการณ์ ยังมีปัจจัยที่ควรพิจารณาอันนอกเหนือไปจากการพิจารณาเกี่ยวกับลักษณะทางกายภาพต่างๆ ของอาคารและสถานที่ ความเสี่ยงภัย ภารกิจและความสำคัญของอาคารและสถานที่ จำนวนคนที่ปฏิบัติงาน จำนวนผู้คนที่ผ่านเข้าออก เขตหวงห้าม ตลอดจนมาตรการต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานของยามรักษาการณ์ดังที่ได้กล่าวถึงข้างต้นแล้ว ธรรมชาติของบุคคลที่จะส่งผลต่องานรักษาความปลอดภัย ก็เป็นสิ่งที่ควรพิจารณาด้วย (อ้างแล้ว, 2549, น. 349-350) กล่าวคือ คนต่างกับสัตว์ โดยคนสามารถคิดได้ คนไม่ได้แสดงพฤติกรรมใด ๆ โดยใช้สัญชาตญาณแต่เพียงอย่างเดียวเหมือนสัตว์ สติปัญญาความฉลาดย่อมช่วยให้คนแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างกว้างขวาง และในขณะเดียวกันคนก็สร้างปัญหาได้มากมายเช่นกัน โดยที่คนเป็นทั้งผู้รักษาความปลอดภัย และผู้ก่อภัย คนที่ฉลาด มีการฝึก มีประสบการณ์จะเป็นเครื่องมือรักษาความปลอดภัยที่ดีที่สุด แต่คนเราจะคิด จะเชื่อ จะทำอะไรโดยไม่มีใครหยั่งใจได้ ผู้ที่ปฏิบัติงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย จึงเป็นตำแหน่งที่ล่อแหลมที่สุด เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่ไม่ดีเพียงคนเดียว จะทำให้ระบบการรักษาความปลอดภัยทั้งระบบเสียหายได้อย่างสิ้นเชิง ดังนั้น การเลือกเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยต้องพิจารณาอย่างละเอียดเป็นรายคน

ภาคผนวก ค

รายชื่อบุคคลและบริษัทรักษาความปลอดภัยที่เข้าร่วมการศึกษา

รายชื่อบริษัทที่เข้าร่วมสนทนากลุ่ม: ผู้เชี่ยวชาญ (ประเภทองค์กร / หน่วยงานผู้ประกอบการธุรกิจด้านการรักษาความปลอดภัยเอกชน)

ลำดับ	รายชื่อ	บริษัท	โทรศัพท์	โทรสาร
1	นายสมบัติ รัศมีขวัญ	สมาคมรักษาความปลอดภัยภาคพื้นเอเชีย 6 ซอยปรีดีพนมยงค์ 21 ถนนสุขุมวิท 71 แขวงพระโขนงเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพ 10110	0-2762-9500 08-6783-2833	0-2391-1736
2	นายปรารภ ร่มโพธิ์	บริษัทกัทส์ อินเวสติเกชั่น จำกัด 6 ซอยปรีดีพนมยงค์ 21 ถนนสุขุมวิท 71 แขวงพระโขนงเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพ 10110	0-2762-9500	0-2391-1736
3	นายชูชีพ รักงาม	สมาคมผู้บริหารงานรักษาความปลอดภัยแห่งประเทศไทย 6 ซอยปรีดีพนมยงค์ 21 ถนนสุขุมวิท 71 แขวงพระโขนงเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110	0-2715-3845	0-2715-3844
4	เจ้าสุรสีห์เด่น ดวง ณ เชียงตุง	สมาคมผู้บริหารงานรักษาความปลอดภัย 58/7-8 ถนนเลียบทางด่วนรามอินทรา-อาจณรงค์ เขตวังทองหลาง กรุงเทพฯ 10310	0-2814-0888 08-6588-3942	-
5	นายครรชิต ณ บางช้าง	บริษัท ไอเอสเอส ซีเคียวริตี้ เซอร์วิส จำกัด 82/9 หมู่ 7 ถ.พหลโยธิน แขวงอนุสาวรีย์ เขตบางเขน กรุงเทพฯ 10220	0-2972-3636 08-9022-3366	0-2972-3355 0-2972-3359
6	นายชนินทร์ สุขสุวรรณ ร.อ.ธนเดช วัฒนวระสิน	บริษัท จี4 เอส ซีเคียวริตี้ เซอร์วิสเซส (ประเทศไทย) จำกัด 2019 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ ห้วยขวาง บางกะปิ กรุงเทพฯ 10310	0-2713-8758 08-1374-3694	0-2713-8731
8	นายดุรงค์ฤทธิ์ สมชาติเกรียงไกร	บริษัท ไทยซีคอมพิทักษ์กิจ จำกัด 3552-3554 ถนนเพชรบุรี แขวง/เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250	0-2319-8241 08-5155-1289	0-2319-8223 0-2319-8241

ลำดับ	รายชื่อ	บริษัท	โทรศัพท์	โทรสาร
9	นายมานะ ทองมี	บริษัท ไจแอนท์ กรุ๊ป จำกัด 71/31 ถนนบรมราชชนนี แขวงอรุณอัมรินทร์ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพฯ 10700	0-2434-1651-4	0-2435-4859
10	ว่าที่ร้อยตรีสกล สุวรรณนิกขกุล	บริษัท ซีฮ็อกบิลดิ้งเมนเทนแนนซ์ จำกัด 175 อาคารไทยสมุทรประกันชีวิต ชั้น 2 ถ.สุขุมวิท 21 (อโศก) แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพ10220	0-2204-0009 08-9814-6140	0-2261-8650
11	นายพนิสิทธิ์ นันทการ	บริษัท การ์ดเนสโซเจท (ไทยแลนด์)	-	-
12	คุณอนุวัช บุญรัศมี	บริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร์ เซอร์วิสเซส (ประเทศไทย) จำกัด (PCS) 234 ซอยสุขุมวิท101 (ปุณณวิถี) ถนนสุขุมวิท แขวงบางจาก เขตพระโขนง กรุงเทพฯ 10260	0-2741-8800	0-2741-8063

รายชื่อบริษัทที่เข้าร่วมสนทนากลุ่ม: ผู้เชี่ยวชาญ (ประเภทผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ / นักวิชาการที่เกี่ยวข้อง)

ลำดับ	รายชื่อ	หน่วยงาน	โทรศัพท์	โทรสาร
1	นางสาวพิทยา อินทรบรรลือ	สำนักข่าวกรองแห่งชาติ 321 ถนนราชดำเนินนอก แขวงจิตรลดา เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300	0-2281-7399 ต่อ 629	0-2282-7711
2	พ.ต.อ. มณฑล เงินวัฒนะ	กองบังคับการตำรวจสันติบาล 2 กองบัญชาการตำรวจสันติบาล 217 ซอยรามอินทรา 21 บางเขน กรุงเทพฯ 10220	0-2551-2508 08-1819-4967	0-25512508 0-2241-0030
3	นาวาอากาศเอก กันต์พัฒน์ มังคละศิริ	สำนักข่าวและงานชุมชน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด 999 ถนนบางนา-ตราด บางพลี จ.สมุทรปราการ 10540	0-2132-6370 08-1647-2991	-
4	นางสาวผกาย พฤฒิ มูลศาสตร์	สำนักพัฒนาแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ถนนมิตรไมตรี ดินแดง กรุงเทพฯ 10400	0-2245-5260 08-1868-3073	0-2245-5218
5	นายสถาพร จารุมา	สำนักคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ถนนมิตรไมตรี ดินแดง กรุงเทพฯ 10400	0-2246-1622 08-1859-1370	0-2245-0998
6	นายธีรศักดิ์ พงศ์ปริตร	สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 255 บริเวณสถานสงเคราะห์หญิงบ้านราชวิถี ตึกพิชเยนต์ ชั้น 1,2 (ปีกซ้าย) ถนนราชวิถี พญาไท ราชเทวี กรุงเทพฯ 10400	0-2306-8726-32	0-2306-8730

รายชื่อบริษัทเข้าร่วม Pretest

ลำดับ	บริษัท	โทรศัพท์	โทรสาร
1	บริษัท นารายณ์การ์ดเซ็นเตอร์ จำกัด 518/14 ถนนประชาราษฎร์บำเพ็ญ แขวงสามเสนนอก เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10310	0-2691-6324-5 0-2691-2641 081-899-4290	0-2691-6324 ต่อ 0
2	บริษัท เอ็ม.วาย.เซอร์วิส ซีเคียวริตี้การ์ดแอนด์คอนสตรัคชั่น จำกัด 31/5 หมู่ 4 ซอยมัยลาภ แขวงจรเข้บัว เขตลาดพร้าว กรุงเทพฯ 10230	089-220-2819 0-2578-4768	0-2578-1935
3	บริษัท สตรองแมน จำกัด 428 ถนนสุทธิสารวินิจฉัย แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพฯ 10400	0-2277-6732 0-2691-8390-4 081-919-3488	0-2275-8286
4	บริษัท โปร-แอ๊คทีฟการ์ด จำกัด 305-306 ม.2 ซ.เพชรเกษม 73/1 ถ.เพชรเกษม แขวงหนองค้างพูล เขตหนองแขม กรุงเทพฯ 10160	0-2809-8042-4 ต่อ 77	0-2809-8045
5	บริษัท เอ็น. ซี. ซี. ซีเคียวริตี้ การ์ด เซอร์วิส จำกัด 253/16 หมู่ 4 ซอยพัชราภา ถนนวิภาวดีรังสิตแขวงตลาดบางเขน เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ 10210	0-2552-1000 081-735-0931 081-936-3246	0-2552-8290
6	บริษัท มารีน แอซเซ็ท โปรเทคชั่น จำกัด 49/77 ฉ. 49/77 ช. หมู่ 2 ซอยต้นแทน ถนนแจ้งวัฒนะ ต.บางตลาด อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี 11120	0-2583-3547-8 086-024-4554	0-2584-2712 0-2584-0959
7	บริษัท บุณยพิทักษ์ เซอร์วิส เซ็นเตอร์ จำกัด 1614 ถนนทรงวาด แขวง/เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพฯ 10100	0-2267-2888 0-2639-5839	0-2267-2888 ต่อ 14
8	บริษัท เมืองไทยแมเนจเม้นท์ จำกัด 252/1 ถนนรัชดาภิเษก แขวง/เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10310	0-2693-3930-8 081-329-2276	0-22215895
9	บริษัท เมโทร โปลิแตน เซฟตี้ คอนโทรล จำกัด 49/358 ม. 2 ถ.แจ้งวัฒนะ ต.บางตลาด อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี 11201	0-2962-7300-4 086-340-4090	0-2962-7039
10	บริษัทแพคส์อาร์มี่การ์ดกรุ๊ปอินเตอร์เนชั่นแนล 55/7 ถนนพิบูลสงคราม ต.สวนใหญ่ อ.เมือง จ.นนทบุรี 11000	0-2966-6632	0-2526-6801

รายชื่อบริษัทในการเก็บข้อมูลสัมภาษณ์ภาคสนาม

ลำดับ	ภาค/จังหวัด	บริษัท/ที่อยู่	โทรศัพท์	โทรสาร
1	เหนือ เชียงใหม่	บริษัท เกรทการ์เดียนนอร์ท จำกัด 361/2 ถ.มหิดล ต.หนองหอย อ.เมือง จ.เชียงใหม่ 50000	053-802-642-5	053-801-519
2	เหนือ เชียงใหม่	บริษัท เชคเคียวริตี้ เทคโนโลยี แอนด์ เซอร์วิสเซส จำกัด 541/38 หมู่บ้านการเคหะ ซอย 2 ถ.เชียงใหม่-ลำพูน ต.หนองหอย อ.เมือง จ.เชียงใหม่ 50000	053-801-895 053-801-896	053-801-897
3	เหนือ เชียงใหม่	บริษัท เซฟเชคคิวริตี้เซอร์วิสเซส จำกัด 48/7 หมู่ 3 ต.หนองหอย อ.เมือง จ. เชียงใหม่ 50000	086-114-4338 053-284-273	053-140-172
4	ปริมณฑล สมุทรสาคร	บริษัท ไฟว์เบสท์อินเตอร์เซอร์วิส จำกัด 308/7 หมู่ 2 ต.คลองมะเดื่อ อ.กระทุ่มแบน จ.สมุทรสาคร 74110	034-460-260-1	034-460-261
5	กลาง เพชรบุรี	ห้างหุ้นส่วนจำกัด เพชรบุรีรักษาความปลอดภัย 2/104 หมู่ 1 ต.ไร่ส้ม อ.เมือง จ.เพชรบุรี 76000	032-410-278	032-401-354
6	กลาง เพชรบุรี	บริษัท ชะอำโปรเซอร์วิส จำกัด 1348/4 ถนนเขตวนา ต.ชะอำ อ.ชะอำ จ.เพชรบุรี 76120	032-442-095 081-857-4844	032-442-096
7	ตะวันออก เฉียงเหนือ ขอนแก่น	บริษัท เบสท์ อินเวสติเกชั่นจำกัด 152/32-33 หมู่ 7 ถนนมิตรภาพ ต.ในเมือง อ.เมือง จ.ขอนแก่น 40000	043-333-590	043-245-171
8	ใต้ ตรัง	บริษัท เจอาร์ซีเคียวริตี้การ์ด จำกัด 487 ถนนพัทลุง ต.ทับเที่ยง อ.เมือง จ.ตรัง 92000	075-211-232	075-211-232
9	ตะวันออก ฉะเชิงเทรา	บริษัท บางปะกงเซฟการ์ด จำกัด 262/7 หมู่ 6 ต.ท่าสะอ้าน อ.บางปะกง จ.ฉะเชิงเทรา 24130	038-830-247 ต่อ 14, 15	038-830-717 ต่อ 12
10	ตะวันออก ฉะเชิงเทรา	บริษัท เอ.ซี.พี.อินเตอร์เนชั่นนอลเซอร์วิส จำกัด 1096-1098 ถนนเทพคุณากร ต.หน้าเมือง อ.เมือง จ.ฉะเชิงเทรา 24000	038-821-927-8	038-821-927 ต่อ 18

ภาคผนวก ง

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนามาตรฐานอาชีพรักษาความปลอดภัย

คำชี้แจงเบื้องต้น

ด้วยสำนักงานกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม ร่วมกับ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้อนุมัติให้ รองศาสตราจารย์ พงษ์กฤษณ์ มงคลสินธุ์ ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนามาตรฐานอาชีพรักษาความปลอดภัย” โดยมีจุดประสงค์ เพื่อสำรวจรูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย สภาพปัญหาและอุปสรรคต่อการประกอบอาชีพ และประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยของประเทศไทย ตลอดจนแนวทางพัฒนามาตรฐานอาชีพที่เหมาะสมและเป็นรูปธรรม และแนวทางในการพัฒนากฎหมายเพื่อการกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยของประเทศไทยในปัจจุบัน

ดังนั้น ผู้วิจัยและคณะ ใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน ในฐานะผู้ประกอบกิจการด้านงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย ได้โปรดอนุเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรหรือหน่วยงานของท่านในแบบสำรวจนี้ และ ส่งกลับคืน ภายในวันที่ 10 สิงหาคม 2552 เพื่อประโยชน์ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ทั้งนี้ผู้วิจัยได้แนบแสตมป์มาด้วยแล้ว

อนึ่ง ข้อมูลที่ได้รับนี้ จะทำการประมวลผลและนำเสนอในภาพรวม ซึ่งจะไม่มีผลต่อท่านและหน่วยงานแต่อย่างใด และหากต้องการสอบถามเกี่ยวกับโครงการเพิ่มเติม กรุณาติดต่อกับคณะผู้วิจัยโดยตรงที่ ผศ. พเยาว์ ศรีแสงทอง p_srisengthong@hotmail.com มือถือ 084-640-7380

ท้ายนี้ ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในครั้งนี้ มา ณ โอกาสนี้

รองศาสตราจารย์ พงษ์กฤษณ์ มงคลสินธุ์
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
หัวหน้าโครงการ
081-490-0686

เรื่อง การศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนามาตรฐานอาชีพรักษาความปลอดภัย

<u>ส่วนที่ 1</u> ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน่วยงาน

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงใน □ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด และเติมข้อความในช่องว่างอันเป็นข้อมูลเกี่ยวกับตัวท่าน

1. หน่วยงานของท่านประกอบธุรกิจด้านการรักษาความปลอดภัยประเภทใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

□ บริการรักษาความปลอดภัยในอาคาร/สถานที่ □ การอำนวยความสะดวกและจราจร

□ บริการพนักงานรักษาความปลอดภัย □ งานรักษาความปลอดภัยบุคคล

□ บริการคุ้มครองการขนย้ายทรัพย์สิน/เงินตรา/เอกสาร □ ข้อมูลข่าวสาร

□ บริการฝึกอบรม □ บริการที่ปรึกษาด้านความปลอดภัย

□ อื่น ๆ ระบุ .....

2. หน่วยงานของท่านเริ่มดำเนินกิจการ เมื่อ พ. ศ. .....

3. หน่วยงานของท่านได้จดทะเบียนการค้าหรือไม่

□ ได้จดทะเบียนการค้า

□ ไม่ได้จดทะเบียนการค้า

4. สถานภาพของสถานประกอบการ

□ บริษัทจำกัด □ ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล

□ ห้างหุ้นส่วนจำกัด □ กิจการเจ้าของคนเดียว

5. ทุนก่อตั้งหน่วยงาน

□ ต่ำกว่า 100,000 บาท □ 100,000 – 499,999 บาท

□ 500,000 – 1,000,000 บาท □ มากกว่า 1,000,000 บาท

6. จำนวนอัตรากำลังบุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีทั้งหมด ..... คน แยกเป็น

6.1 ระดับผู้บริหาร ……..คน

6.2 ระดับหัวหน้างาน/ฝ่าย/แผนก ……..คน

6.3 ผู้ปฏิบัติงาน/พนักงาน (ประจำ) ……..คน

6.4 พนักงาน (ลูกจ้างชั่วคราว) ……..คน

6.5 พนักงานรักษาความปลอดภัย ……..คน

7. หน่วยงานของท่านมีรายได้ต่อปี (ประมาณ)

☐ ต่ำกว่า 100,000 บาท ☐ 100,000 – 499,999 บาท

☐ 500,000 – 1,000,000 บาท ☐ 1,000,000 บาท ขึ้นไป

8. หน่วยงานของท่าน เป็นองค์กรร่วมทุนกับต่างชาติหรือไม่

☐ ร่วมทุนกับบริษัท/องค์กร/หน่วยงานต่างชาติ ชื่อ .....

ประเทศ .....

☐ ไม่มีการร่วมทุนกับบริษัท/องค์กร/หน่วยงานต่างชาติ

9. หน่วยงาน ของท่านจัดให้มีการฝึกอบรมด้านรักษาความปลอดภัยแก่พนักงานรักษาความปลอดภัยหรือไม่

☐ไม่มี การฝึกอบรม ☐ มี การฝึกอบรม

10. ถ้ามีการฝึกอบรมแก่พนักงานรักษาความปลอดภัยหน่วยงานของท่านจัดให้มีการฝึกอบรมรูปแบบใดบ้าง

☐ หลักสูตรทั่วไป ☐ หลักสูตรเฉพาะ ☐ ทั้งสองรูปแบบ (ทั่วไป+เฉพาะ)

11. หัวข้อในการฝึกอบรม (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ การปฐมนิเทศและรับทราบนโยบายของบริษัท ☐ กฎหมายที่ควรรู้

☐ บทบาทของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ☐ การสื่อสาร

☐ ความประพฤติ จรรยาบรรณ และภาพพจน์ ☐ วิธีจัดการกับเหตุการณ์ฉุกเฉิน

☐ การรายงานเหตุการณ์และการสำรวจ ☐ การใช้อาวุธ

☐ การตระหนักเกี่ยวกับความปลอดภัยของชีวิต ☐การใช้เครื่องมือในการสื่อสาร/เทคโนโลยี

☐ การปฏิบัติหน้าที่และออกคำสั่งขณะปฏิบัติ

☐ อื่น ๆ ระบุ .....

12. หน่วยงาน ของท่านมีคู่มือสำหรับพนักงานรักษาความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน หรือไม่

☐ ไม่มีคู่มือ ☐ มีคู่มือ

13. หน่วยงาน ของท่านมี การตรวจงานสนาม/การตรวจงานในสถานที่ปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย หรือไม่

☐ ไม่ มี ☐ มี โดย ☐ ประชุมเรียนรู้ร่วมกัน

☐ ฝึกอบรม ตามหลักสูตร

☐ อื่น ๆ ระบุ.....

14. หน่วยงาน ของท่านมี การสอนงานในภาคสนาม/ในสถานที่ปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย หรือไม่

☐ ไม่มี

☐ มี โดย ☐ ประชุมเรียนรู้ร่วมกัน ☐ ฝึกอบรม ตามหลักสูตร

☐ อื่น ๆ ระบุ .....

15. หน่วยงาน ของท่านจัดสวัสดิการอะไรบ้างให้แก่พนักงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ ประกันสังคม ☐ ประกันชีวิต ☐ ค่ารักษาพยาบาล ☐ ชุดเครื่องแบบ

☐ การศึกษาต่อ ☐ เบี้ยเสี่ยงภัย ☐ เงินล่วงเวลาในการปฏิบัติงาน

☐ เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร ☐ อื่น ๆ ระบุ .....

16. หน่วยงานของท่านเคยให้การคุ้มครองผู้บริโภค/ผู้ใช้บริการหรือไม่

☐ ไม่เคย ☐ เคยให้ความคุ้มครองผู้บริโภค เรื่อง/ด้าน.....

17. หน่วยงานของท่านมีการกำกับดูแลจากหน่วยงานใดบ้าง

☐ ได้รับการกำกับ ดูแล ควบคุมจากหน่วยงานของรัฐ

☐ ได้รับการกำกับ ดูแล ควบคุม จากการเป็นสมาชิกของ สมาคม กลุ่มธุรกิจเอกชน

☐ มีการกำกับ ดูแล ควบคุม ด้วยตนเอง

18. หน่วยงานของท่านได้รับการส่งเสริม สนับสนุน จากหน่วยงานใดบ้าง

☐ ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน จากหน่วยงานภาครัฐ เช่น สำนักงานตำรวจ ฯลฯ

☐ ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน จากการเป็นสมาชิกของ สมาคม กลุ่มธุรกิจเอกชน

☐ ไม่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน จากหน่วยงานใดเลย

19. หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการองค์กรที่ได้รับมาตรฐานหรือไม่

☐ มีโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการองค์กรที่ได้รับมาตรฐาน ชัดเจน

☐ มีโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการองค์กร แต่ยังไม่ได้รับมาตรฐาน

☐ ไม่มีโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการองค์กรที่ได้รับมาตรฐาน

20. หน่วยงานของท่านได้ทำประโยชน์อื่นใด ที่นอกเหนือจากภารกิจของหน่วยงาน

☐ ช่วยเหลือสังคม เช่น เรื่องใดบ้าง.....

☐ ช่วยเหลือธุรกิจและเศรษฐกิจ เช่นเรื่องใดบ้าง.....

☐ ช่วยเหลือด้านอื่น ๆ โปรดระบุ.....

<u>ส่วนที่ 2</u> รูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยของเอกชนในประเทศไทย

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างความคิดเห็นที่ท่านให้น้ำหนัก

คำถาม	**ระดับความคิดเห็น**				
ท่านคิดว่าการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนและการประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัยในประเทศไทยนั้น <u>จะต้องให้ความสำคัญมากน้อยเพียงใดกับประเด็นต่าง ๆ ต่อไปนี้</u>	**(5) มากที่สุด**	**(4) มาก**	**(3) ปานกลาง**	**(2) น้อย**	**(1) น้อยที่สุด**
1. โครงสร้างองค์กร					
● การจดทะเบียนการค้า/ไม่จดทะเบียนการค้า					
● ขนาดทุนในการก่อตั้ง					
● ขนาดบริษัท (ใหญ่, เล็ก)					
● ลักษณะโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน					
● คุณภาพในการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการ					
● คุณลักษณะหรือคุณสมบัติของบริษัท/ผู้ประกอบการ					
● รายได้/ ปี					
● ราคาที่ให้บริการ					
● ระบบการจัดการข้อมูลเกี่ยวกับพนักงาน/ บริษัท					
● จำนวนเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย					
● คุณภาพของงานรักษาความปลอดภัย					
● การให้บริการและการช่วยเหลือด้านเทคนิค ก่อน/หลังบริการ					

คำถาม **ท่านคิดว่าการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนและการประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัยในประเทศไทยนั้น <u>จะต้องให้ความสำคัญมากน้อยเพียงใดกับประเด็นต่าง ๆ ต่อไปนี้</u>**	**ระดับความคิดเห็น**				
	(5) **มากที่สุด**	**(4)** **มาก**	**(3)** **ปานกลาง**	**(2)** **น้อย**	**(1)** **น้อยที่สุด**
2. การกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัยอย่างไม่เป็นทางการ					
● การกำกับดูแลการประกอบธุรกิจโดยสมาคม/องค์กรธุรกิจ ที่อยู่ในธุรกิจเดียวกัน					
● การกำกับดูแลการประกอบธุรกิจโดยพิจารณาจากความพอใจของผู้ใช้บริการ (ลูกค้า) และความต้องการด้านจุดประสงค์ของลูกค้า (ความรับผิดชอบทางการตลาด)					
● การกำกับดูแลการประกอบธุรกิจโดยการรวมกลุ่ม ไม่เป็นทางการ ลักษณะ “พันธมิตรธุรกิจ” (การกำกับดูแลตนเอง)					
● การกำกับดูแลการประกอบธุรกิจโดยการมีส่วนร่วมของสาธารณชน หรือ มีการรายงาน สื่อสาร ให้สาธารณชนทราบ (สื่อมวลชน, NGO, สถาบันวิจัย, องค์กรสิทธิมนุษยชน)					
● การกำกับดูแลการประกอบธุรกิจโดยมีคณะกรรมการหรือบุคคล เป็นคนไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งระหว่างผู้ให้และผู้รับบริการ					
3. การกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัยอย่างเป็นทางการ					
● การกำกับดูแลและส่งเสริมโดยการออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นทางการ					
● การกำกับดูแลและส่งเสริมโดยตั้งองค์กรที่มีอำนาจหน้าที่โดยตรง					
● การกำกับดูแลและส่งเสริมโดยมีคณะกรรมการ/หน่วยงานอื่นสนับสนุน					

คำถาม **ท่านคิดว่าการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนและการประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัยในประเทศไทยนั้น <u>จะต้องให้ความสำคัญมากน้อยเพียงใดกับประเด็นต่าง ๆ ต่อไปนี้</u>**	ระดับความคิดเห็น **(5) มากที่สุด**	**(4) มาก**	**(3) ปานกลาง**	**(2) น้อย**	**(1) น้อยที่สุด**
● การกำกับดูแลและส่งเสริมโดยให้จดทะเบียนใบอนุญาตผู้ประกอบธุรกิจ					
4. กลไกและมาตรการอื่น ๆ ในการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย					
● ให้มีคณะกรรมการชุดเฉพาะกิจ					
● ให้มีการฝึกอบรมที่ได้มาตรฐาน					
● ให้มีคู่มือการคัดเลือกเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย					
● ให้มีการฝึกอบรม ก่อนมาเป็นลูกจ้าง (กระบวนการคัดเลือก- ก่อนปฏิบัติงาน)					
● ให้มีการฝึกอบรมตั้งแต่รับเข้ามาเป็นลูกจ้าง(ระหว่างปฏิบัติงาน)					
● ให้มีการฝึกอบรม ตั้งแต่รับไปทำงาน(หลังปฏิบัติงานแล้ว)					
5. การคุ้มครองผู้บริโภค					
● สัญญากลาง/ข้อตกลงกลาง					
● การประกันความเสี่ยง ความเสียหาย ฯลฯ					
● การชดใช้ค่าเสียหาย					
● คุณภาพของการให้บริการ					
6. การยอมรับของในสังคม					
● การเป็นที่ยอมรับจากคนในสังคมเกี่ยวกับธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย (ด้านทัศนคติ)					
● การเป็นที่ยอมรับทางการค้าในธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยประเภทเดียวกัน(ด้านทัศนคติ)					
● การได้รับรางวัล ของ บริษัท/องค์กร/หน่วยงาน					
● การยอมรับจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ					

8. ท่านคิดว่า <u>สรุปภาพรวม</u>ในการพัฒนามาตรฐานอาชีพรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย ควร<u>พิจารณาสิ่งใดเป็นอันดับแรก</u> <u>โปรดเรียงลำดับจากความสำคัญจากมากไปหาน้อย</u> (1,2,3)

- ☐ โครงสร้างของบริษัท/องค์กร/หน่วยงาน
- ☐ การออกกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ☐ กลไกการกำกับดูแลการประกอบธุรกิจอย่างไม่เป็นทางการ เช่น สมาคม/องค์กร, ผู้ใช้บริการ-ลูกค้า, สาธารณชน
- ☐ กลไกและมาตรการ การตรวจสอบอื่น ๆ เช่น คณะกรรมการชุดเฉพาะกิจ มาตรฐาน การฝึกอบรม คู่มือ
- ☐ คุณภาพในการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการ
- ☐ คุณลักษณะหรือคุณสมบัติของบริษัท/ ผู้ประกอบการ
- ☐ การได้รับรางวัล ของ บริษัท/องค์กร/หน่วยงาน
- ☐ ราคาที่ให้บริการ
- ☐ การจดทะเบียนการค้า/ไม่จดทะเบียนการค้า
- ☐ ขนาดทุนในการก่อตั้งบริษัท/องค์กร/หน่วยงาน
- ☐ ระบบการจัดการข้อมูลเกี่ยวกับพนักงาน/ บริษัท
- ☐ ระบบการทำงานของหน่วยงานที่ชัดเจน
- ☐ การคุ้มครองผู้ใช้บริการ (มีสัญญาที่เป็นธรรม, การประกัน, การชดใช้ค่าเสียหาย คุณภาพการให้บริการ)
- ☐ การให้บริการและการช่วยเหลือด้านเทคนิค ก่อน/ หลังบริการ
- ☐ การเป็นที่ยอมรับทางการค้า
- ☐ การเป็นที่ยอมรับของสังคม
- ☐ การยอมรับจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลลักษณะการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย

คำถาม **ท่านคิดว่า การประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย เพื่อการยกระดับและพัฒนาอาชีพนี้ ควรให้ความสำคัญมากน้อยเพียงใดกับเรื่องต่อไปนี้**	**ระดับความคิดเห็น**				
	(5) **มากที่สุด**	**(4)** **มาก**	**(3)** **ปานกลาง**	**(2)** **น้อย**	**(1)** **น้อยที่สุด**
1. คุณสมบัติ					
● อายุ (18 ปี-60 ปี)					
● ความแข็งแรงของร่างกาย					
● บุคลิกภาพ					
● สุขภาพจิต					
● ความซื่อสัตย์ต่ออาชีพ					
● มนุษยสัมพันธ์					
● ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
● วุฒิการศึกษา (ไม่ต่ำกว่า ม. 6 / เทียบเท่า)					
● ผ่านการฝึกอบรมด้านการรักษาความปลอดภัย					
2. สมรรถนะในการทำงาน					
● ต้องมีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่					
● มีทักษะในการทำงานตามตำแหน่ง					
● มีทัศนคติที่เหมาะสมต่องานของตนเอง					
● ต้องรู้บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในงานของตนเอง					
● สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
● สามารถแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้า ฉุกเฉินได้					
● มีความน่าเชื่อถือ ไว้วางใจได้					
● มีไหวพริบดี					

ส่วนที่ 4 สภาพปัญหา อุปสรรคต่อการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยเอกชน และ การประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย

คำถาม **หน่วยงานของท่าน <u>ประสบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ</u> ในการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยเอกชนและการประกอบอาชีพของพนักงานรักษาความปลอดภัย <u>มากน้อยเพียงใด</u>**	**ระดับปัญหา/อุปสรรคที่ประสบ**				
	(5) **มากที่สุด**	**(4)** **มาก**	**(3)** **ปานกลาง**	**(2)** **น้อย**	**(1)** **น้อยที่สุด**
1. ปัญหาเกี่ยวกับองค์กรธุรกิจ					
● เงินทุนก่อตั้งขององค์กร					
● การบริหารจัดการของหน่วยงานที่ประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัย เช่น ตลาดธุรกิจมีการแข่งขันสูง					
● มีการเสนอราคาการให้บริการต่ำ (การตัดราคา)					
● การกำกับดูแล ควบคุม อย่างเป็นทางการ (กฎหมาย, หน่วยงานภาครัฐ)					
● ระบบการทำงานแบบองค์กรขนาดใหญ่					
● มีคนสนใจสมัครเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยน้อย					
● การตรวจสอบประวัติอาชญากรรมของพนักงาน (ทำให้ไม่ทราบประวัติก่อนที่จะปฏิบัติงาน)					
● ปัญหาการทำสัญญา					
● ปัญหาไม่ปฏิบัติตามสัญญาว่าจ้างหรือข้อตกลง					
● ปัญหาภาพพจน์ของหน่วยงานในสังคม/ผู้ใช้บริการ					
● การเป็นสมาชิก/กลุ่ม/เครือข่าย/สมาคมรักษาความปลอดภัย					
● ปัญหาการแทรกแซงของผู้มีอิทธิพล					
● ปัญหาที่มาจากผู้ใช้บริการ					
● ปัญหาการยอมรับของตำรวจ					
● การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ การสื่อสารต่อสาธารณชน					
● ปัญหาด้านการฝึกอบรม					

คำถาม หน่วยงานของท่าน <u>ประสบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ</u> ในการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยเอกชนและการประกอบอาชีพของพนักงานรักษาความปลอดภัย <u>มากน้อยเพียงใด</u>	ระดับปัญหา/อุปสรรคที่ประสบ				
	(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด
2. ปัญหาเกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัย					
● ความภูมิใจในอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย					
● ความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน					
● ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน					
● ปัญหาด้านสุขภาพของพนักงานรักษาความปลอดภัย เช่น ความเครียด					
● สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม (เช่น สารเคมี เครื่องจักรกล เสี่ยงอันตราย)					
● คุณสมบัติที่เหมาะสมของพนักงานรักษาความปลอดภัย					
● ความมั่นคง/ความก้าวหน้าทางอาชีพ (การเลื่อนตำแหน่ง การต่อเนื่องในการทำงาน)					
● การฝ่าฝืนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ในการทำงาน					
● กระทำความผิดขณะปฏิบัติหน้าที่ / ก่ออาชญากรรม					
● การลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัย					
● การคุ้มครองสิทธิภายใต้กฎหมายแรงงาน					
● รายได้ ค่าตอบแทน/ค่าจ้าง/เงินเดือน					
● สวัสดิการ/ความช่วยเหลือ (ที่อยู่อาศัย การเดินทาง)					
● การเป็นที่ยอมรับจากผู้ใช้บริการ/สังคม					

.

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ และ แนวทางการยกระดับการพัฒนาการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยของประเทศไทย

1. ท่านคิดว่าการพัฒนากฎหมายเพื่อการกำกับดูแลส่งเสริมหน่วยงาน <u>ผู้ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย</u>ควรเป็นไปในลักษณะ/รูปแบบใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- **การกำกับ ดูแล ควบคุมและส่งเสริม**
  - ☐ มีการบังคับใช้กฎหมายในเรื่อง .....
  - ☐ มีการประกันภัย กรณีเกิดความเสียหายจากการปฏิบัติงาน
  - ☐ มีการจัดตั้งเป็นองค์กรมหาชน
  - ☐ มีงบประมาณสนับสนุน
  - ☐ มีการกำหนดมาตรฐานของผู้ประกอบการธุรกิจรักษาความปลอดภัย
  - ☐ มีการร่วมมือกับบริษัทต่างชาติเรื่อง.....
  - ☐ มีหน่วยงานจากภาครัฐเข้ามากำกับ ดูแล ควบคุมและส่งเสริม เรื่อง.....
    .....
  - ☐ มีการจัดตั้งสภาวิชาชีพด้านรักษาความปลอดภัย
  - ☐ มีโรงเรียน สถาบันฝึกอบรม พนักงานรักษาความปลอดภัยที่ได้มาตรฐาน

- **สัญญาว่าจ้าง/ข้อตกลง**
  - ☐ มีสัญญาที่เป็นมาตรฐานระดับประเทศ (สัญญากลาง)

- **คุณสมบัติ/การจดทะเบียน**
  - ☐ ผู้ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยต้องมีการจดทะเบียนการค้า
  - ☐ มีการขึ้นทะเบียนบุคคลที่เป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย
  - ☐ มีการกำหนดคุณสมบัติที่ชัดเจนของบุคคลที่เป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย

- **สวัสดิการ/สิทธิประโยชน์**
  - ☐ มีการจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือเรื่อง .....
  - ☐ มีการสวัสดิการให้ ได้แก่ .....

- **ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม**

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าการพัฒนากฎหมายเพื่อการกำกับดูแลส่งเสริม <u>ผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย</u>เอกชนในประเทศไทยควรเป็นไปในลักษณะ/รูปแบบใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ ออกกฎหมายกำหนดคุณสมบัติผู้ที่จะประกอบอาชีพเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย

☐ มีกฎหมายรองรับอาชีพรักษาความปลอดภัยเหมือนกับรัฐวิสาหกิจ เช่น มีสวัสดิการ การได้รับบำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

☐ พนักงานรักษาความปลอดภัยต้องผ่านการฝึกอบรมจากสถาบันที่เชื่อถือได้

☐ พนักงานรักษาความปลอดภัยต้องมีคุณสมบัติเบื้องต้นที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่

☐ มีการสอบวัดมาตรฐานของ พนักงานรักษาความปลอดภัย

☐ อาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยควรสงวนไว้ให้สำหรับคนไทยเท่านั้น

☐ รายได้ค่าตอบแทนควรได้รับมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

☐ มีกฎหมายรองรับและนิยามอำนาจหน้าที่

☐ รัฐควรให้การสนับสนุนในฐานะที่เป็นผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ตำรวจ

- **ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม**

.....

.....

.....

.....

.....

3. ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนา บริษัท/องค์กร/หน่วยงาน /ผู้ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย

3.1 ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนา ต่อบริษัท/องค์กร/หน่วยงาน /ผู้ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.2 ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนา ต่อ ผู้ประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- **ข้อเสนอแนะอื่น ๆ**

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก จ

ข้อมูลการประมวลผล SPSS

ตารางที่ 1

Descriptives

B1RENEW

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1-100	28	2.1786	.77237	.14596	1.8791	2.4781	1.00	3.00
101-300	31	2.0000	.81650	.14665	1.7005	2.2995	1.00	3.00
301 ขึ้นไป	37	2.2703	.45023	.07402	2.1202	2.4204	2.00	3.00
Total	96	2.1563	.68561	.06998	2.0173	2.2952	1.00	3.00

ตารางที่ 2

ANOVA

B1RENEW

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.252	2	.626	1.341	.267
Within Groups	43.404	93	.467		
Total	44.656	95			

ตารางที่ 3

Multiple Comparisons

Dependent Variable: B1RENEW

Scheffe

(I) ORG6NEW	(J) ORG6NEW	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1-100	101-300	.1786	.17811	.607	-.2645	.6217
	301 ขึ้นไป	-.0917	.17112	.866	-.5174	.3340
101-300	1-100	-.1786	.17811	.607	-.6217	.2645
	301 ขึ้นไป	-.2703	.16634	.272	-.6841	.1435
301 ขึ้นไป	1-100	.0917	.17112	.866	-.3340	.5174
	101-300	.2703	.16634	.272	-.1435	.6841

ตารางที่ 4

Descriptives

B2RENEW

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1-100	28	2.2500	.75154	.14203	1.9586	2.5414	1.00	3.00
101-300	31	2.2581	.63075	.11329	2.0267	2.4894	1.00	3.00
301 ขึ้นไป	41	2.3415	.48009	.07498	2.1899	2.4930	2.00	3.00
Total	100	2.2900	.60794	.06079	2.1694	2.4106	1.00	3.00

ตารางที่ 5

Test of Homogeneity of Variances

B2RENEW

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3.788	2	97	.026

ตารางที่ 6

ANOVA

B2RENEW

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.185	2	.093	.246	.782
Within Groups	36.405	97	.375		
Total	36.590	99			

ตารางที่ 7

Multiple Comparisons

Dependent Variable: B2RENEW

Scheffe

(I) ORG6NEW	(J) ORG6NEW	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1-100	101-300	-.0081	.15972	.999	-.4051	.3890
	301 ขึ้นไป	-.0915	.15019	.831	-.4648	.2819
101-300	1-100	.0081	.15972	.999	-.3890	.4051
	301 ขึ้นไป	-.0834	.14581	.849	-.4459	.2791
301 ขึ้นไป	1-100	.0915	.15019	.831	-.2819	.4648
	101-300	.0834	.14581	.849	-.2791	.4459

ตารางที่ 8

Descriptives

B3RENEW

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1-100	28	2.7857	.56811	.10736	2.5654	3.0060	1.00	3.00
101-300	31	2.3548	.60819	.10923	2.1318	2.5779	1.00	3.00
301 ขึ้นไป	41	2.5854	.49878	.07790	2.4279	2.7428	2.00	3.00
Total	100	2.5700	.57305	.05730	2.4563	2.6837	1.00	3.00

ตารางที่ 9

Test of Homogeneity of Variances

B3RENEW

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3.089	2	97	.050

ตารางที่ 10

ANOVA

B3RENEW

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.748	2	1.374	4.478	.014
Within Groups	29.762	97	.307		
Total	32.510	99			

ตารางที่ 11

Multiple Comparisons

Dependent Variable: B3RENEW

Scheffe

(I) ORG6NEW	(J) ORG6NEW	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1-100	101-300	.4309*	.14442	.014	.0719	.7899
	301 ขึ้นไป	.2003	.13580	.341	-.1373	.5380
101-300	1-100	-.4309*	.14442	.014	-.7899	-.0719
	301 ขึ้นไป	-.2305	.13184	.222	-.5583	.0972
301 ขึ้นไป	1-100	-.2003	.13580	.341	-.5380	.1373
	101-300	.2305	.13184	.222	-.0972	.5583

*. The mean difference is significant at the .05 level.

ตารางที่ 12

Descriptives

EXECUTE

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1-100	28	2.3571	.73102	.13815	2.0737	2.6406	1.00	3.00
101-300	31	2.6452	.48637	.08736	2.4668	2.8236	2.00	3.00
301 ขึ้นไป	39	2.6410	.48597	.07782	2.4835	2.7986	2.00	3.00
Total	98	2.5612	.57556	.05814	2.4458	2.6766	1.00	3.00

ตารางที่ 13

Test of Homogeneity of Variances

EXECUTE

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
7.689	2	95	.001

ตารางที่ 14

ANOVA

EXECUTE

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.633	2	.816	2.543	.084
Within Groups	30.500	95	.321		
Total	32.133	97			

ตารางที่ 15

Multiple Comparisons

Dependent Variable: EXECUTE

Scheffe

(I) ORG6NEW	(J) ORG6NEW	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1-100	101-300	-.2880	.14772	.155	-.6554	.0794
	301 ขึ้นไป	-.2839	.14035	.135	-.6329	.0651
101-300	1-100	.2880	.14772	.155	-.0794	.6554
	301 ขึ้นไป	.0041	.13634	1.000	-.3349	.3432
301 ขึ้นไป	1-100	.2839	.14035	.135	-.0651	.6329
	101-300	-.0041	.13634	1.000	-.3432	.3349

ตารางที่ 16

Descriptives

B5RENEW

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1-100	28	2.5000	.63828	.12062	2.2525	2.7475	1.00	3.00
101-300	31	2.3871	.80322	.14426	2.0925	2.6817	1.00	3.00
301 ขึ้นไป	39	2.0513	.75911	.12155	1.8052	2.2974	1.00	3.00
Total	98	2.2857	.75982	.07675	2.1334	2.4380	1.00	3.00

ตารางที่ 17

Test of Homogeneity of Variances

B5RENEW

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.273	2	95	.285

ตารางที่ 18

ANOVA

B5RENEW

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3.748	2	1.874	3.407	.037
Within Groups	52.252	95	.550		
Total	56.000	97			

ตารางที่ 19

Multiple Comparisons

Dependent Variable: B5RENEW

Scheffe

(I) ORG6NEW	(J) ORG6NEW	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1-100	101-300	.1129	.19336	.844	-.3679	.5938
	301 ขึ้นไป	.4487	.18370	.055	-.0081	.9056
101-300	1-100	-.1129	.19336	.844	-.5938	.3679
	301 ขึ้นไป	.3358	.17845	.176	-.1080	.7796
301 ขึ้นไป	1-100	-.4487	.18370	.055	-.9056	.0081
	101-300	-.3358	.17845	.176	-.7796	.1080

ตารางที่ 20

Descriptives

B6RENEW

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1-100	28	1.9286	.85758	.16207	1.5960	2.2611	1.00	3.00
101-300	31	2.4839	.62562	.11236	2.2544	2.7133	1.00	3.00
301 ขึ้นไป	37	2.5405	.64956	.10679	2.3240	2.7571	1.00	3.00
Total	96	2.3438	.75153	.07670	2.1915	2.4960	1.00	3.00

ตารางที่ 21

Test of Homogeneity of Variances

B6RENEW

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.414	2	93	.095

ตารางที่ 22

ANOVA

B6RENEW

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	6.868	2	3.434	6.826	.002
Within Groups	46.788	93	.503		
Total	53.656	95			

ตารางที่ 23

Multiple Comparisons

Dependent Variable: B6RENEW

Scheffe

(I) ORG6NEW	(J) ORG6NEW	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1-100	101-300	-.5553*	.18492	.014	-1.0153	-.0953
	301 ขึ้นไป	-.6120*	.17767	.004	-1.0539	-.1700
101-300	1-100	.5553*	.18492	.014	.0953	1.0153
	301 ขึ้นไป	-.0567	.17270	.948	-.4863	.3730
301 ขึ้นไป	1-100	.6120*	.17767	.004	.1700	1.0539
	101-300	.0567	.17270	.948	-.3730	.4863

*. The mean difference is significant at the .05 level.

ตารางที่ 24

Descriptives

G1RENEW

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1-100	27	2.2593	.65590	.12623	1.9998	2.5187	1.00	3.00
101-300	31	1.7742	.80456	.14450	1.4791	2.0693	1.00	3.00
301 ขึ้นไป	41	1.9756	.68876	.10757	1.7582	2.1930	1.00	3.00
Total	99	1.9899	.73533	.07390	1.8432	2.1366	1.00	3.00

ตารางที่ 25

Test of Homogeneity of Variances

G1RENEW

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.516	2	96	.086

ตารางที่ 26

ANOVA

G1RENEW

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3.410	2	1.705	3.301	.041
Within Groups	49.580	96	.516		
Total	52.990	98			

ตารางที่ 26

Multiple Comparisons

Dependent Variable: G1RENEW

Scheffe

(I) ORG6NEW	(J) ORG6NEW	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1-100	101-300	.4851*	.18918	.042	.0147	.9554
	301 ขึ้นไป	.2836	.17811	.286	-.1592	.7265
101-300	1-100	-.4851*	.18918	.042	-.9554	-.0147
	301 ขึ้นไป	-.2014	.17105	.502	-.6267	.2239
301 ขึ้นไป	1-100	-.2836	.17811	.286	-.7265	.1592
	101-300	.2014	.17105	.502	-.2239	.6267

*. The mean difference is significant at the .05 level.

ตารางที่ 27

Descriptives

G2RENEW

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1-100	28	2.4286	.74180	.14019	2.1409	2.7162	1.00	3.00
101-300	30	2.1333	.77608	.14169	1.8435	2.4231	1.00	3.00
301 ขึ้นไป	41	2.2683	.89511	.13979	1.9858	2.5508	1.00	3.00
Total	99	2.2727	.81839	.08225	2.1095	2.4360	1.00	3.00

ตารางที่ 28

Test of Homogeneity of Variances

G2RENEW

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.863	2	96	.062

ตารางที่ 29

ANOVA

G2RENEW

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.264	2	.632	.942	.393
Within Groups	64.373	96	.671		
Total	65.636	98			

ตารางที่ 30

Multiple Comparisons

Dependent Variable: G2RENEW

Scheffe

(I) ORG6NEW	(J) ORG6NEW	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1-100	101-300	.2952	.21517	.394	-.2398	.8303
	301 ขึ้นไป	.1603	.20076	.728	-.3389	.6594
101-300	1-100	-.2952	.21517	.394	-.8303	.2398
	301 ขึ้นไป	-.1350	.19674	.791	-.6241	.3542
301 ขึ้นไป	1-100	-.1603	.20076	.728	-.6594	.3389
	101-300	.1350	.19674	.791	-.3542	.6241

ตารางที่ 31

Descriptives

P1RENEW

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1-100	26	2.1154	.65280	.12803	1.8517	2.3791	1.00	3.00
101-300	29	2.1034	.55709	.10345	1.8915	2.3154	1.00	3.00
301 ขึ้นไป	40	1.9750	.65974	.10431	1.7640	2.1860	1.00	3.00
Total	95	2.0526	.62515	.06414	1.9253	2.1800	1.00	3.00

ตารางที่ 32

Test of Homogeneity of Variances

P1RENEW

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.392	2	92	.677

ตารางที่ 33

ANOVA

P1RENEW

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.418	2	.209	.530	.590
Within Groups	36.319	92	.395		
Total	36.737	94			

ตารางที่ 34

Multiple Comparisons

Dependent Variable: P1RENEW

Scheffe

(I) ORG6NEW	(J) ORG6NEW	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1-100	101-300	.0119	.16969	.998	-.4103	.4342
	301 ขึ้นไป	.1404	.15828	.676	-.2534	.5342
101-300	1-100	-.0119	.16969	.998	-.4342	.4103
	301 ขึ้นไป	.1284	.15324	.705	-.2528	.5097
301 ขึ้นไป	1-100	-.1404	.15828	.676	-.5342	.2534
	101-300	-.1284	.15324	.705	-.5097	.2528

ตารางที่ 35

Descriptives

P2RENEW

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1-100	28	1.7500	.70053	.13239	1.4784	2.0216	1.00	3.00
101-300	27	1.7407	.59437	.11439	1.5056	1.9759	1.00	3.00
301 ขึ้นไป	41	1.9512	.73997	.11556	1.7177	2.1848	1.00	3.00
Total	96	1.8333	.69079	.07050	1.6934	1.9733	1.00	3.00

ตารางที่ 36

Test of Homogeneity of Variances

P2RENEW

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.395	2	93	.675

ตารางที่ 37

ANOVA

P2RENEW

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.996	2	.498	1.044	.356
Within Groups	44.338	93	.477		
Total	45.333	95			

ตารางที่ 38

Multiple Comparisons

Dependent Variable: P2RENEW

Scheffe

(I) ORG6NEW	(J) ORG6NEW	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1-100	101-300	.0093	.18624	.999	-.4540	.4726
	301 ขึ้นไป	-.2012	.16928	.496	-.6223	.2199
101-300	1-100	-.0093	.18624	.999	-.4726	.4540
	301 ขึ้นไป	-.2105	.17113	.472	-.6362	.2152
301 ขึ้นไป	1-100	.2012	.16928	.496	-.2199	.6223
	101-300	.2105	.17113	.472	-.2152	.6362

ภาคผนวก ฉ

ข้อมูลจากการทอดแบบสอบถาม

ตารางที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของบริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ประกอบธุรกิจด้านการรักษาความปลอดภัย		
- บริการรักษาความปลอดภัยในอาคาร/สถานที่	44	88.0
- การอำนวยความสะดวกและจราจร	27	54.0
- บริการพนักงานรักษาความปลอดภัย	42	84.0
- งานรักษาความปลอดภัยบุคคล	13	26.0
- บริการคุ้มครองการขนย้ายทรัพย์สิน/เงินตรา/เอกสาร	2	4.0
- ข้อมูลข่าวสาร	1	2.0
-บริการฝึกอบรม	13	26.0
- บริการที่ปรึกษาด้านความปลอดภัย	16	32.0
การดำเนินกิจการ		
- ก่อน พ.ศ. 2510	8	16.0
- พ.ศ. 2511-2540	27	54.0
- พ.ศ. 2541 ขึ้นไป	15	30.0
การจดทะเบียนการค้า		
- ได้จดทะเบียนการค้า	49	100.0
สถานภาพของสถานประกอบการ		
- บริษัทจำกัด	48	96.0
- ห้างหุ้นส่วนจำกัด	2	4.0
ทุนก่อตั้งหน่วยงาน		
- 500,000 – 1,000,000 บาท	14	28.6
- มากกว่า 1,000,000 บาท	35	71.4

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
รายได้ต่อปี (ประมาณ)		
- 100,000 – 499,999 บาท	2	4.3
- 500,000 – 1,000,000 บาท	6	12.8
- 1,000,000 บาท ขึ้นไป	39	83.0
โครงสร้างและระบบการบริหารจัดการองค์กร		
- มีโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการองค์กรที่ได้รับมาตรฐาน ชัดเจน	18	37.5
- มีโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการองค์กร แต่ยังไม่ได้รับมาตรฐาน	28	58.3
- ไม่มีโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการองค์กรที่ได้รับมาตรฐาน	2	4.2
ขนาดขององค์กร		
- บริษัทฯ ขนาดเล็ก	14	28.0
- บริษัทฯ ขนาดกลาง	15	30.0
- บริษัทฯ ขนาดใหญ่	21	42.0
อัตรากำลังบุคลากรในหน่วยงาน		
ต่ำกว่า 100 คน	13	26.5
101-300 คน	15	30.6
301 คน ขึ้นไป	21	42.9
ระดับผู้บริหาร		
1-3 คน	18	38.3
4-9 คน	24	51.1
10 คน ขึ้นไป	5	10.6
ระดับหัวหน้างาน/ฝ่าย/แผนก		
1-3 คน	15	35.7
4-9 คน	16	38.1
10 คน ขึ้นไป	11	26.2

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ผู้ปฏิบัติงาน/พนักงาน (ประจำ)		
1-10 คน	24	61.5
11-20 คน	6	15.4
21-30 คน	2	5.1
31 คน ขึ้นไป	7	17.9
พนักงาน (ลูกจ้างชั่วคราว)		
1-5 คน	8	72.7
6-10 คน	1	9.1
11 คน ขึ้นไป	2	18.2
พนักงานรักษาความปลอดภัย		
ต่ำกว่า 100 คน	20	40.0
101-300 คน	11	22.0
301-600 คน	6	12.0
601 คน ขึ้นไป	13	26.0
การร่วมทุนกับต่างชาติ		
- ร่วมทุนกับบริษัท/องค์กร/หน่วยงานต่างชาติ	3	6.0
- ไม่มีการร่วมทุนกับบริษัท/องค์กร/หน่วยงานต่างชาติ	47	94.0
การฝึกอบรมด้านรักษาความปลอดภัย		
- ไม่ มีการฝึกอบรม	1	2.0
- มี การฝึกอบรม	49	98.0
รูปแบบการฝึกอบรม		
- หลักสูตรทั่วไป	6	12.2
- หลักสูตรเฉพาะ	3	6.1
- ทั้งสองรูปแบบ (ทั่วไป+เฉพาะ)	40	81.6
หัวข้อในการฝึกอบรม		
- บทบาทของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย	47	94.0
- การรายงานเหตุการณ์และการสำรวจ	46	92.0
- การปฐมนิเทศและรับทราบนโยบายของบริษัท	45	90.0

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
- ความประพฤติ จรรยาบรรณ และภาพพจน์	44	88.0
- การสื่อสาร	41	82.0
- วิธีจัดการกับเหตุการณ์ฉุกเฉิน	41	82.0
- การปฏิบัติหน้าที่และออกคำสั่งขณะปฏิบัติ	41	82.0
-การใช้เครื่องมือในการสื่อสาร/เทคโนโลยี	40	80.0
- การตระหนักเกี่ยวกับความปลอดภัยของชีวิต	39	78.0
- กฎหมายที่ควรรู้	36	72.0
- การใช้อาวุธ	23	46.0
- การป้องกันอัคคีภัยเบื้องต้น	8	16.0
- จราจร	6	12.0
- การต่อสู้ป้องกันตัว	5	10.0
- การปฐมพยาบาลเบื้องต้น	3	6.0
- สิ่งแวดล้อม	2	4.0
- วินัยและศีลธรรมของการอยู่ร่วมกัน	2	4.0
- การฝึกอบรมผจญเพลิงขั้นรุนแรง	1	2.0
- TB & HIV	1	2.0
- การตรวจคน	1	2.0
- การบันทึก-บุคคล เข้าออก	1	2.0
-การอำนวยความสะดวกช่วยเหลือผู้เดือดร้อนเมื่อประสบเหตุ	1	2.0
- หลักสูตรผู้นำหน่วย (การฝึกพิเศษ-การฝึกกำลังใจ)	1	2.0
- การประชาสัมพันธ์	1	2.0
การตรวจงานสนาม/การตรวจงานในสถานที่ปฏิบัติงาน	50	100
- ประชุมเรียนรู้ร่วมกัน	31	62.0
- ฝึกอบรม ตามหลักสูตร	28	56.0
- อบรมสัญจร	1	2.0
- การใช้เจ้าหน้าที่สายตรวจ	10	20.0
- ฝึกอบรมประจำเดือน	1	2.0
- ฝึกอบรมประจำจุด	4	8.0

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
-หัวหน้าฝ่ายพบปะประชุมชี้แจง	2	4.0
- ตรวจประเมินผลและติดตาม	2	4.0
การสอนงานในภาคสนาม/ในสถานที่ปฏิบัติงาน	48	96.0
- ประชุมเรียนรู้ร่วมกัน	26	52.0
- ฝึกอบรม ตามหลักสูตร	30	60.0
- ทดสอบความสามารถทุกเดือน	1	2.0
- ตรวจงานพิเศษตามคำเรียกร้องจากผู้ใช้บริการ	1	2.0
- อบรมทบทวนการปฏิบัติหน้าที่และปฏิบัติงานประจำหน่วยงาน	4	8.0
- เจ้าหน้าที่สายตรวจประกบงาน	4	8.0
การจัดสวัสดิการแก่พนักงานรักษาความปลอดภัย		
- ประกันสังคม	50	100.0
- เงินล่วงเวลาในการปฏิบัติงาน	42	84.0
- ชุดเครื่องแบบ	32	64.0
- ประกันชีวิต	19	38.0
- ค่ารักษาพยาบาล	17	34.0
- เบิกเงินล่วงหน้า	10	20.0
- เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร	9	18.0
- เบี้ยเสี่ยงภัย	8	16.0
- การศึกษาต่อ	7	14.0
- เบี้ยขยัน	6	12.0
- กองทุนฌาปนกิจ	6	12.0
- ค่าเช่าบ้าน, ที่พัก	3	6.0
- เงินกู้ฉุกเฉิน	2	4.0
- สหกรณ์, ร้านค้าสวัสดิการ	2	4.0
- ค่าจุด	1	2.0
- ค่าตำแหน่ง	1	2.0
- ให้รางวัลเมื่อปฏิบัติงานดีเด่น	1	2.0

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
การคุ้มครองผู้บริโภค		
-ไม่เคยให้ความคุ้มครองผู้บริโภค	27	61.4
- เคยให้ความคุ้มครองผู้บริโภค	17	38.6
การกำกับดูแลจากหน่วยงาน		
- ได้รับการกำกับ ดูแล ควบคุมจากหน่วยงานของรัฐ	11	22.4
- ได้รับการกำกับ ดูแล ควบคุม จากการเป็นสมาชิกของ สมาคม กลุ่มธุรกิจเอกชน	19	38.8
- มีการกำกับ ดูแล ควบคุม ด้วยตนเอง	35	71.4
การส่งเสริม สนับสนุน		
- ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน จากหน่วยงานภาครัฐ เช่น สำนักงานตำรวจ ฯลฯ	13	26.5
- ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน จากการเป็นสมาชิก ของ สมาคม กลุ่มธุรกิจเอกชน	24	48.0
- ไม่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน จากหน่วยงานใดเลย	22	44.9
การทำประโยชน์ต่อสังคม		
- ช่วยเหลือสังคม	31	62.3
- ช่วยเหลือธุรกิจและเศรษฐกิจ	9	18.4
- ช่วยเหลือด้านอื่น ๆ	14	28.6

ตารางที่ 2

จำนวนร้อยละและระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน (ด้านโครงสร้างองค์กร) ของ บริษัทรักษาความปลอดภัยทั่วประเทศ ปี 2551

รูปแบบการประกอบธุรกิจ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
โครงสร้างองค์กร							
(1) การจดทะเบียนการค้า/ไม่จดทะเบียนการค้า	81.6 (40)	12.2 (6)	6.1 (3)	-	-	4.76	.560
(2) คุณภาพของงานรักษาความปลอดภัย	69.4 (34)	28.6 (14)	2.0 (1)	-	-	4.67	.516
(3) คุณภาพในการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการ	65.3 (32)	26.5 (13)	6.1 (3)	2.0 (1)	-	4.55	.709
(4) ระบบการจัดการข้อมูลเกี่ยวกับพนักงาน/ บริษัท	46.9 (23)	46.9 (23)	6.1 (3)	-	-	4.41	.610
(5) ลักษณะโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน	46.9 (23)	42.9 (21)	8.2 (4)	2.0 (1)	-	4.35	.723
(6) คุณลักษณะหรือคุณสมบัติของบริษัท/ ผู้ประกอบการ	49.0 (24)	34.7 (17)	16.3 (8)		-	4.33	.747
(7) การให้บริการและการช่วยเหลือด้านเทคนิคก่อน/ หลังบริการ	44.9 (22)	42.9 (21)	10.2 (5)	2.0 (1)	-	4.31	.742
(8) ราคาที่ให้บริการ	22.4 (11)	49.0 (24)	26.5 (13)	2.0 (1)	-	3.92	.759
(9) รายได้/ ปี	20.4 (10)	40.8 (20)	32.7 (16)	6.1 (3)	-	3.76	.855
(10) ขนาดทุนในการก่อตั้ง	18.4 (9)	34.7 (17)	44.9 (22)	2.0 (1)	-	3.69	.796
(11) จำนวนเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย	18.4 (9)	38.8 (19)	32.7 (16)	8.2 (4)	2.0 (1)	3.63	.951
(12) ขนาดบริษัท (ใหญ่, เล็ก)	4.2 (2)	29.2 (14)	50.0 (24)	16.7 (8)	-	3.21	.771
รวม (N=50)						**4.04**	**.739**

ตารางที่ 3

จำนวนร้อยละและระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน (ด้านการกำกับดูแลและส่งเสริมอย่างไม่เป็นทางการ) ของ บริษัทรักษาความปลอดภัยทั่วประเทศ ปี 2551

รูปแบบการประกอบธุรกิจ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
การกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัยอย่างไม่เป็นทางการ							
(1) การกำกับดูแลการประกอบธุรกิจโดยพิจารณาจากความพอใจของผู้ใช้บริการ (ลูกค้า) และความต้องการด้านจุดประสงค์ของลูกค้า (ความรับผิดชอบทางการตลาด)	46.0 (23)	32.0 (16)	18.0 (9)	2.0 (1)	2.0 (1)	4.18	.941
(2) การกำกับดูแลการประกอบธุรกิจโดยสมาคม/ องค์กรธุรกิจ ที่อยู่ในธุรกิจเดียวกัน	30.0 (15)	30.0 (15)	30.0 (15)	8.0 (4)	2.0 (1)	3.78	1.036
(3) การกำกับดูแลการประกอบธุรกิจโดยมีคณะกรรมการหรือบุคคล เป็นคนไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งระหว่างผู้ให้และผู้รับบริการ	32.0 (16)	22.0 (11)	36.0 (18)	8.0 (4)	2.0 (1)	3.74	1.065
(4) การกำกับดูแลการประกอบธุรกิจโดยการมีส่วนร่วมของสาธารณชน หรือ มีการรายงานสื่อสาร ให้สาธารณชนทราบ (สื่อมวลชน, NGO, สถาบันวิจัย, องค์กรสิทธิมนุษยชน)	20.0 (10)	28.0 (14)	40.0 (20)	10.0 (5)	2.0 (1)	3.54	0.994
(5) การกำกับดูแลการประกอบธุรกิจโดยการรวมกลุ่ม ไม่เป็นทางการ ลักษณะ “พันธมิตรธุรกิจ” (การกำกับดูแลตนเอง)	18.0 (9)	30.0 (15)	40.0 (20)	8.0 (4)	4.0 (2)	3.50	1.015
รวม						**3.75**	**.715**

ตารางที่ 4

จำนวนร้อยละและระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน (ด้านการกำกับดูแลและส่งเสริมอย่างเป็นทางการ) ของ บริษัทรักษาความปลอดภัยทั่วประเทศ ปี 2551

รูปแบบการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
การกำกับดูแลและส่งเสริมการประกอบธุรกิจและประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัยอย่างเป็นทางการ							
(1) การกำกับดูแลและส่งเสริมโดยให้จดทะเบียนใบอนุญาตผู้ประกอบธุรกิจ	58.0 (29)	28.0 (14)	4.0 (2)	8.0 (4)	2.0 (1)	4.32	1.019
(2) การกำกับดูแลและส่งเสริมโดยการออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นทางการ	48.0 (24)	30.0 (15)	14.0 (7)	8.0 (4)	-	4.18	.962
(3) การกำกับดูแลและส่งเสริมโดยตั้งองค์กรที่มีอำนาจหน้าที่โดยตรง	36.0 (18)	34.0 (17)	22.0 (11)	4.0 (2)	4.0 (2)	3.94	1.058
(4) การกำกับดูแลและส่งเสริมโดยมีคณะกรรมการ/ หน่วยงานอื่นสนับสนุน	28.0 (14)	38.0 (19)	28.0 (14)	4.0 (2)	2.0 (1)	3.86	.948
รวม (N=50)						**4.08**	**.849**

ตารางที่ 5

จำนวนร้อยละและระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน (ด้านกลไกและมาตรการอื่น ๆ) ของ บริษัทรักษาความปลอดภัยทั่วประเทศ ปี 2551

รูปแบบการประกอบธุรกิจ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
กลไกและมาตรการอื่น ๆ ในการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย							
(1) ให้มีการฝึกอบรมที่ได้มาตรฐาน	61.2 (30)	32.7 (16)	4.1 (2)	2.0 (1)	-	4.53	.680
(2) ให้มีการฝึกอบรม ตั้งแต่รับเข้ามาเป็นลูกจ้าง (ระหว่างปฏิบัติงาน)	55.1 (27)	40.8 (20)	-	4.1 (2)	-	4.47	.710
(3) ให้มีการฝึกอบรม ก่อนมาเป็นลูกจ้าง (กระบวนการคัดเลือก- ก่อนปฏิบัติงาน)	53.1 (26)	36.7 (18)	6.1 (3)	4.1 (2)	-	4.39	.786
(4) ให้มีคู่มือการคัดเลือกเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย	38.8 (19)	42.9 (21)	14.3 (7)	4.1 (2)	-	4.16	.825
(5) ให้มีการฝึกอบรม ตั้งแต่รับไปทำงาน (หลังปฏิบัติงานแล้ว)	38.8 (19)	46.9 (23)	4.1 (2)	10.2 (5)	-	4.14	.913
(6) ให้มีคณะกรรมการชุดเฉพาะกิจ	22.4 (11)	22.4 (11)	42.9 (21)	12.2 (6)	-	3.55	.980
รวม						**4.12**	**.869**

ตารางที่ 6

จำนวนร้อยละและระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน (ด้านการคุ้มครองผู้บริโภค) ของ บริษัทรักษาความปลอดภัยทั่วประเทศ ปี 2551

รูปแบบการประกอบธุรกิจ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
การคุ้มครองผู้บริโภค							
(1) คุณภาพของการให้บริการ	65.3 (32)	34.7 (17)	-	-	-	4.65	.481
(2) สัญญากลาง/ข้อตกลงกลาง	49.0 (24)	38.8 (19)	12.2 (6)	-	-	4.37	.698
(3) การประกันความเสี่ยง ความเสียหาย ฯลฯ	38.8 (19)	36.7 (18)	24.5 (12)	-	-	4.14	.791
(4) การชดใช้ค่าเสียหาย	34.7 (17)	44.9 (22)	16.3 (8)	4.1 (2)	-	4.10	.823
รวม						**4.23**	**.837**

ตารางที่ 7

จำนวนร้อยละและระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเอกชน (ด้านการยอมรับของคนในสังคม) ของ บริษัทรักษาความปลอดภัยทั่วประเทศ ปี 2551

รูปแบบการประกอบธุรกิจ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
การยอมรับของคนในสังคม							
(1) การเป็นที่ยอมรับทางการค้าในธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยประเภทเดียวกัน (ด้านทัศนคติ)	45.8 (22)	37.5 (18)	10.4 (5)	6.3 (3)	-	4.23	.881
(2) การเป็นที่ยอมรับจากคนในสังคมเกี่ยวกับธุรกิจและ การประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย (ด้านทัศนคติ)	52.1 (25)	27.1 (13)	12.5 (6)	6.3 (3)	2.1 (1)	4.21	1.031
(3) การยอมรับจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ	40.8 (20)	32.7 (16)	12.2 (6)	14.3 (7)	-	4.00	1.061
(4) การได้รับรางวัล ของ บริษัท/องค์กร/หน่วยงาน	16.3 (8)	49.0 (24)	26.5 (13)	8.2 (4)	-	3.73	.836
รวม (N= 50)						**3.92**	**.998**

ตารางที่ 8

ร้อยละของความคิดเห็น การยกระดับและพัฒนาอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย (ด้านคุณสมบัติพนักงานรักษาความปลอดภัย)

การยกระดับและพัฒนาอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
คุณสมบัติ							
(1) ความซื่อสัตย์ต่ออาชีพ	94.0 (47)	4.0 (2)	2.0 (1)	-	-	4.92	.340
(2) ผ่านการฝึกอบรมด้านการรักษาความปลอดภัย	60.0 (30)	28.0 (14)	8.0 (4)	4.0 (2)	-	4.44	.812
(3) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	44.0 (22)	50.0 (25)	6.0 (3)	-	-	4.38	.602
(4) สุขภาพจิต	38.0 (19)	60.0 (30)	2.0 (1)	-	-	4.36	.525
(5) ความแข็งแรงของร่างกาย	36.0 (18)	62.0 (31)	2.0 (1)	-	-	4.34	.519
(6) มนุษยสัมพันธ์	40.0 (20)	50.0 (25)	10.0 (5)	-	-	4.30	.647
(7) บุคลิกภาพ	38.0 (19)	46.0 (23)	16.0 (8)	-	-	4.22	.708
(8) อายุ (18 ปี-60 ปี)	30.6 (15)	55.1 (27)	14.3 (7)	-	-	4.16	.657
(9) วุฒิการศึกษา (ไม่ต่ำกว่า ม. 6 / เทียบเท่า)	6.0 (3)	32.0 (16)	48.0 (24)	8.0 (4)	6.0 (3)	3.24	.916
รวม (N=50)						**4.25**	**.394**

ตารางที่ 9

ร้อยละของการยกระดับและพัฒนาอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย

(ด้านสมรรถนะในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย)

การยกระดับและพัฒนาอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
สมรรถนะในการทำงาน							
(1) ต้องรู้บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในงานของตนเอง	66.0 (33)	32.0 (16)	2.0 (1)	-	-	4.64	.525
(2) มีความน่าเชื่อถือ ไว้วางใจได้	62.0 (31)	32.0 (16)	6.0 (3)	-	-	4.56	.611
(3) ต้องมีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่	62.0 (31)	30.0 (15)	8.0 (4)	-	-	4.54	.646
(4) สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	56.0 (28)	42.0 (21)	2.0 (1)	-	-	4.54	.542
(5) สามารถแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าฉุกเฉินได้	54.0 (27)	40.0 (20)	6.0 (3)	-	-	4.48	.614
(6) มีทักษะในการทำงานตามตำแหน่ง	40.0 (20)	52.0 (26)	8.0 (4)	-	-	4.32	.621
(7) มีทัศนคติที่เหมาะสมต่องานของตนเอง	38.0 (19)	60.0 (30)	2.0 (1)	-	-	4.36	.525
(8) มีไหวพริบดี	46.0 (23)	42.0 (21)	10.0 (5)	2.0 (1)	-	4.32	.741
รวม (N=50)						**4.47**	**.461**

ตารางที่ 10

ร้อยละ ของปัญหา อุปสรรคการประกอบกิจการรักษาความปลอดภัยเอกชนและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย ที่บริษัทรักษาความปลอดภัย (ปัญหาเกี่ยวกับองค์กรธุรกิจ)

ปัญหา อุปสรรคในการประกอบกิจการรักษาความปลอดภัย	ปัญหาที่ประสบ					$\bar{x}$	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
ปัญหาเกี่ยวกับองค์กรธุรกิจ							
(1) มีการเสนอราคาการให้บริการต่ำ	34.0 (17)	28.0 (14)	34.0 (17)	2.0 (1)	2.0 (1)	3.90	.974
(2) มีคนสนใจสมัครเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยน้อย	30.0 (15)	36.0 (18)	24.0 (12)	4.0 (2)	6.0 (3)	3.80	1.107
(3) การตรวจสอบประวัติอาชญากรรมของพนักงาน	30.0 (15)	26.0 (13)	30.0 (15)	14.0 (7)	-	3.72	1.051
(4) การบริหารจัดการขององค์กรธุรกิจการรักษาความปลอดภัย	20.0 (10)	40.0 (20)	30.0 (15)	8.0 (4)	2.0 (1)	3.68	.957
(5) ปัญหาไม่ปฏิบัติตามสัญญาว่าจ้างหรือข้อตกลง	22.0 (11)	32.0 (16)	24.0 (12)	20.0 (10)	2.0 (1)	3.52	1.111
(6) การกำกับดูแล ควบคุม อย่างเป็นทางการ (กฎหมาย,หน่วยงานภาครัฐ)	24.5 (12)	20.4 (10)	40.8 (20)	10.2 (5)	4.1 (2)	3.51	1.102
(7) ปัญหาการทำสัญญา	14.3 (7)	38.8 (19)	30.6 (15)	14.3 (7)	2.0 (1)	3.49	.982
(8) ปัญหาที่มาจากผู้ใช้บริการ	16.0 (8)	32.0 (16)	36.0 (18)	12.0 (6)	4.0 (2)	3.44	1.033
(9) ปัญหาภาพพจน์ของหน่วยงานในสังคม/ผู้ใช้บริการ	10.2 (5)	36.7 (18)	38.8 (19)	12.2 (6)	2.0 (1)	3.41	.911
(10)การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ การสื่อสารต่อสาธารณชน	8.0 (4)	26.0 (13)	48.0 (24)	18.0 (9)	-	3.24	.847
(11)ระบบการทำงานแบบองค์กรขนาดใหญ่	4.0 (2)	32.0 (16)	46.0 (23)	12.0 (6)	6.0 (3)	3.16	.912

ปัญหา อุปสรรคในการประกอบกิจการรักษาความปลอดภัย	ปัญหาที่ประสบ					$\bar{x}$	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
(12)ปัญหาการยอมรับของตำรวจ	8.0 (4)	18.0 (9)	52.0 (26)	20.0 (10)	2.0 (1)	3.10	.886
(13)ปัญหาด้านการฝึกอบรม	12.0 (6)	12.0 (6)	48.0 (24)	22.0 (11)	6.0 (3)	3.02	1.040
(14) การเป็นสมาชิก/กลุ่ม/เครือข่าย/สมาคมรักษาความปลอดภัย	6.1 (3)	18.4 (9)	49.0 (24)	20.4 (10)	6.1 (3)	2.98	.946
(15)เงินทุนก่อตั้งขององค์กร	6.0 (3)	18.0 (9)	52.0 (26)	14.0 (7)	10.0 (5)	2.96	.989
(16)ปัญหาการแทรกแซงของผู้มีอิทธิพล	4.0 (2)	22.0 (10)	26.0 (13)	36.0 (18)	12.0 (6)	2.70	1.074
รวม (N=50)						**3.34**	**.631**

ตารางที่ 11

ร้อยละ สภาพปัญหา อุปสรรคการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย ที่บริษัทรักษาความปลอดภัย (ปัญหาเกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัย)

ปัญหาอุปสรรค	การประสบปัญหา					$\bar{x}$	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
ปัญหาเกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัย							
(1) การลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัย	22.0 (11)	32.0 (16)	34.0 (17)	12.0 (6)	-	3.64	.964
(2) ความภูมิใจในอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย	16.0 (8)	40.0 (20)	36.0 (18)	6.0 (3)	2.0 (1)	3.62	.901
(3) ความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน	14.0 (7)	30.0 (15)	50.0 (25)	6.0 (3)	-	3.52	.814
(4) ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	12.0 (6)	30.0 (15)	50.0 (25)	8.0 (4)	-	3.46	.813
(5) ความมั่นคง/ความก้าวหน้าทางอาชีพ (การเลื่อนตำแหน่ง การต่อเนื่องในการทำงาน)	16.0 (8)	24.0 (12)	46.0 (23)	12.0 (6)	2.0 (1)	3.40	.969
(6) การฝ่าฝืนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ในการทำงาน	14.0 (7)	18.0 (9)	56.0 (28)	8.0 (4)	4.0 (2)	3.30	.953
(7) คุณสมบัติที่เหมาะสมของพนักงานรักษาความปลอดภัย	6.0 (3)	26.0 (13)	58.0 (29)	8.0 (4)	2.0 (1)	3.26	.777
(8) การเป็นที่ยอมรับจากผู้ใช้บริการ/สังคม	10.2 (5)	24.5 (12)	46.9 (23)	16.3 (8)	2.0 (1)	3.24	.925
(9) ปัญหาด้านสุขภาพของพนักงานรักษาความปลอดภัย เช่น ความเครียด	12.0 (6)	22.0 (11)	44.0 (22)	18.0 (9)	4.0 (2)	3.20	1.010
(10) รายได้ ค่าตอบแทน/ค่าจ้าง/เงินเดือน	12.0 (6)	20.0 (10)	36.0 (18)	22.0 (12)	8.0 (4)	3.04	1.124
(11) สวัสดิการ/ความช่วยเหลือ (ที่อยู่อาศัย การเดินทาง)	12.2 (6)	14.3 (7)	38.8 (19)	24.5 (12)	10.2 (5)	2.94	1.144

ปัญหาอุปสรรค	การประสบปัญหา					$\bar{x}$	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
(12) การคุ้มครองสิทธิภายใต้กฎหมายแรงงาน	6.0 (3)	18.0 (9)	44.0 (22)	22.0 (12)	8.0 (4)	2.90	0.995
(13) สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม (เช่น สารเคมี เครื่องจักรกล เสี่ยงอันตราย)	6.0 (3)	22.0 (11)	26.0 (13)	36.0 (18)	10.0 (5)	2.78	1.093
(14) กระทำความผิดขณะปฏิบัติหน้าที่ / ก่ออาชญากรรม	6.0 (3)	10.0 (5)	42.0 (21)	28.0 (14)	14.0 (7)	2.66	1.042
รวม (N=50)						**3.20**	**.693**

ตารางที่ 12

อันดับความคิดเห็นการพัฒนามาตรฐานอาชีพรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย (ด้านรูปแบบการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย)

ภาพรวม	จำนวน	ร้อยละ	อันดับ
คุณภาพในการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการ	10	20.0	1
การจดทะเบียนการค้า/ไม่จดทะเบียนการค้า	10	20.0	1
โครงสร้างของบริษัท/องค์กร/หน่วยงาน	8	16.0	2
การออกกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	5	10.0	3
การเป็นที่ยอมรับของสังคม	4	8.0	4
ราคาที่ให้บริการ	3	6.0	5
การคุ้มครองผู้ใช้บริการ	3	6.0	5
คุณลักษณะ/คุณสมบัติของบริษัท	2	4.0	6
ระบบการทำงานของหน่วยงานที่ชัดเจน	2	4.0	6
การเป็นที่ยอมรับทางการค้า	2	4.0	6
ขนาดทุนในการก่อตั้งบริษัท/องค์กร/หน่วยงาน	1	2.0	7

ภาคผนวก ช

ข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ประกอบการรักษาความปลอดภัย

กรณีศึกษาที่ 1

ภาคเหนือ (สัมภาษณ์ วันที่ 27 ก.ค. 2552)

1. รูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย

- **โครงสร้างองค์กร**

บริษัทรักษาความปลอดภัยแห่งนี้ เริ่มดำเนินกิจการเมื่อ พ.ศ. 2550 มีการจดทะเบียนการค้าในรูปแบบของบริษัทจำกัด ไม่ได้ร่วมทุนกับต่างชาติ โดยมีทุนก่อตั้งหน่วยงาน 1 ล้านบาท มีรายได้ต่อปีประมาณ 7 ล้านบาท มีบุคลากรประมาณ 76 คน โดยเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยประมาณ 70 คน และพนักงานในส่วนสำนักงาน 6 คน

- **การให้บริการและพื้นที่ให้บริการ**

บริษัทฯ ให้บริการทางด้านพนักงานรักษาความปลอดภัยทางด้านอาคารและสถานที่เพียงอย่างเดียว สถานที่ให้บริการ เช่น โรงแรม สถานที่ก่อสร้าง โดยให้บริการในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดลำพูน

- **กระบวนการคัดเลือกพนักงาน**

1. คุณสมบัติ รับสมัครบุคคลที่มี อายุ 20 - 45 ปี และจบการศึกษา ม. 3 ขึ้นไป

2. การคัดเลือกพนักงานรักษาความปลอดภัย ทำการคัดเลือกผู้ที่มาสมัครงานจากการแนะนำของคนที่คุ้นเคยกับบริษัท และมีบุคคลค้ำประกัน “จะใช้วิธีการบอกต่อ บางจุดที่คับขันต้องจ่ายค่าหัว คนที่จะพามาต้องสกรีนให้ ต้องมีบุคคลค้ำประกัน เป็นการการันตีเบื้องต้น จะมั่นใจได้ระดับหนึ่ง”

ในกระบวนการคัดเลือกจะทำการสัมภาษณ์ เพื่อดูไหวพริบในการปฏิบัติงาน การพิจารณาจากประสบการณ์ทำงาน สำหรับการตรวจสอบประวัติอาชญากร ในอดีตทางบริษัทฯ มีการร้องขอให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทำการตรวจสอบให้ทันที แต่ปัจจุบันได้มีการว่าจ้างเจ้าหน้าที่กองวิทยาการมาทำการตรวจสอบที่บริษัท (การพิมพ์ลายนิ้วมือ) เหตุผลที่มีการตรวจสอบประวัติอาชญากรนั้น

ด้วยเหตุผลที่ว่า “เป็นการปรามในเบื้องต้น พอมีเหตุการณ์แล้วก็มีการพิมพ์ลายนิ้วมือส่งต่อเช็คประวัติ รปภ. ภายหลังเมื่อเกิดเหตุ ตำรวจไม่รับตรวจมานานแล้ว บริษัทยังตรวจสอบไม่ได้ เป็นความเสี่ยงของผู้ใช้บริการ จะมีประวัติให้ผู้ว่าจ้างก่อนที่จะมีการส่งพนักงานให้พิมพ์นิ้วมือส่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบ จะมีความมั่นใจมากขึ้น”

- **การฝึกอบรม**

พนักงานที่ผ่านการคัดเลือก จะต้องเข้ารับการอบรมเป็นเวลา 3 วัน ซึ่งเป็นการอบรมเกี่ยวกับระเบียบวินัยเบื้องต้นของพนักงานรักษาความปลอดภัย การเขียนรายงาน การสังเกต จดจำ โดยพนักงานใหม่ทำการอบรมที่สำนักงาน และมีการฝึกอบรมจากการปฏิบัติงานในสถานที่ปฏิบัติงานจริง กับพนักงานเก่า นอกจากนี้ยังมีการอบรมประจำเดือน โดยมีเจ้าหน้าที่ของรัฐ เช่น ตำรวจมาอบรมให้ นอกจากนี้ยังมีการอบรมเกี่ยวกับการดับเพลิง รวมทั้งการฝึกอบรมเป็นกรณีพิเศษสำหรับกรณีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานในแต่ละจุด หรือพนักงานปฏิบัติหน้าที่ไม่มีประสิทธิภาพจะถูกเรียกตัวมาทำการฝึกอบรมใหม่

- **การตรวจงานสนาม/การตรวจงานในสถานที่ปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย**

ในการตรวจงานสนาม มีสายตรวจซึ่งเป็นพนักงานของบริษัทฯ ออกตรวจงานในสถานที่ปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย “สายตรวจมีหน้าที่ตรวจเช็คกำลังพลว่าครบไหม ประสานงานกับผู้ว่าจ้าง ตรวจสอบปัญหาภายในจุดรักษาความปลอดภัย ซึ่งพนักงานรักษาความปลอดภัยอาจจะมองไม่เห็นปัญหา”

- **ค่าตอบแทน สวัสดิการ**

<u>ค่าตอบแทน</u> บริษัทจ้างงานแบบพนักงานรายวัน ค่าแรงต่ำสุดวันละ 225 - 252 บาท และค่าแรงระดับหัวหน้างานวันละ 270 บาท ทำงานวันละ 12 ชั่วโมง วันหยุดนักขัตฤกษ์ ได้ค่าแรง 2 เท่า เมื่อทำงานครบ 6 เดือน มีวันหยุดอาทิตย์ละ 1 วัน

<u>สวัสดิการ</u> บริษัทมีสวัสดิการให้กับพนักงานเพียงอย่างเดียว คือ ประกันสังคม

- **การให้ความคุ้มครองผู้บริโภค** (ไม่มีข้อมูล)

- **การได้รับการกำกับ ส่งเสริม สนับสนุนจากหน่วยงานอื่น**

จากการสัมภาษณ์พบว่า บริษัทฯ ไม่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวกับด้านการรักษาความปลอดภัยโดยตรง หากแต่มีการสนับสนุน ส่งเสริมในด้านอื่น เช่น สำนักงานแรงงานจังหวัด ให้ความรู้เรื่องข้อปฏิบัติเกี่ยวกับนายจ้าง ลูกจ้าง ประกันสังคม แต่การสนับสนุนส่งเสริมในด้านเกี่ยวกับวิชาชีพรักษาความปลอดภัยมีน้อยมาก และทางบริษัทฯ มีความต้องการให้หน่วยงานรัฐเข้ามาส่งเสริมสนับสนุนในด้านต่างๆ เช่น เจ้าหน้าที่ตำรวจ “ตำรวจน่าจะมีบทบาทมากที่สุด เกิดเหตุไปประสานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจกว่าจะมา” กระทรวงศึกษาธิการเข้ามาดูเรื่องการฝึกอบรม

ในส่วนของภาคเอกชนเองก็ไม่ได้มีการรวมกลุ่มกัน ผู้ประกอบการเสนอว่าควรจะมีคนกลางซึ่งเป็นบุคคลที่มาจากฝ่ายต่างๆ เข้ามาทำหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินธุรกิจรักษาความปลอดภัย “ควรจะมีคนกลางแบบไตรภาคี คนที่ 3 ต้องมั่นใจว่าเป็นใคร บ้านเรากฎหมายมีอยู่แล้วก็พลิกไปมาได้ รปภ. ทำให้เรารู้ว่าควรปรับปรุงอย่างไร ต้องมีกฎเกณฑ์ให้ชัดเจน คนกลางต้องไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับธุรกิจ ทั้งรัฐ เอกชน ให้ รปภ. มีมาตรฐาน สร้างความน่าเชื่อถือให้กับบริษัท คนกลาง ควรเป็นตัวแทนจากภาคประชาชน ตัวแทนทางการค้า” ทั้งนี้ การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากรัฐผู้ประกอบการจะต้องสมัครเข้าเป็นสมาชิกชมรมก่อน จึงจะสามารถนำเสนอภาครัฐให้ความช่วยเหลือได้

- **การทำประโยชน์ต่อสังคม** (ไม่มีข้อมูล)

- **การยอมรับในสังคม**

การยอมรับของเจ้าหน้าที่ตำรวจ พบว่าตำรวจยังไม่ให้การยอมรับมากนัก โดยตำรวจไม่ยอมรับและมักจะมองว่าพนักงานรักษาความปลอดภัยเป็นตัวตลก “มีปัญหาบ้าง คือ ตำรวจไม่ให้เกียรติกับพนักงาน รปภ. เวลาเห็น รปภ.ทำงาน อาจจะมองเฉพาะตัวบุคคล ตำรวจเห็นเป็นตัวตลก เวลามีเหตุ ประสานงานกับตำรวจสามารถทำได้ แต่หลังมา 1 ปี ก็หายไป ควรจะมีการร่วมมือกัน เช่น เดือนหนึ่งอาจจะมีโครงการให้เจ้าหน้าที่ตำรวจให้การอบรมกับพนักงาน ให้ความรู้คำแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่”

การยอมรับจากผู้ใช้บริการ โดยภาพรวมแล้วในบางแห่ง การปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยได้รับการยอมรับจากผู้ใช้บริการ ทั้งนี้เป็นผลมาจากการประสานอย่างสม่ำเสมอ และการใช้บริการมาเป็นเวลายาวนาน “ผู้ว่าจ้างที่ใช้บริการตั้งแต่แรก เนื่องจากทางบริษัทมีการประสานงานกับผู้ว่าจ้าง ต้องเป็นอย่างต่อเนื่องทั้งฝ่ายฝึกอบรม สายตรวจ ผู้ช่วยยาม จะกำหนดไว้ว่า

เดือนหนึ่งสองครั้ง ต้องมีแบบฟอร์มให้เขียนว่ามีเจ้าหน้าที่ไปพบ ทราบปัญหา 2 – 3 เดือน มีใบประเมินให้ รปภ. มาประเมินว่าจุดนี้มีปัญหาอย่างไร ผู้ว่าจ้างพอใจ การประสานงาน การทำงาน เช่น ทางผู้ว่าจ้างมีการประชุมประจำเดือนแล้วประเมินให้เรา”

2. สภาพปัญหาและอุปสรรคต่อการประกอบอาชีพ และประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยของประเทศไทยในปัจจุบัน

- **ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับองค์กรธุรกิจ**

ปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับองค์กรที่พบ มีอยู่ 3 ประการ คือ (1) การแข่งขันทางธุรกิจ (2) การตัดราคา (3) ปัญหาจากผู้ใช้บริการ เช่น การไม่จ่ายค่าจ้าง และการใช้ให้พนักงาน รปภ. ทำงานอย่างอื่นที่ไม่ใช่หน้าที่ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) การแข่งขันทางธุรกิจ “บริษัทเล็กจะมีมากกว่าบริษัทขนาดกลาง บริษัทเล็กๆ จะไม่คำนึงถึงคุณภาพ เป็นพวกที่เปิดมาแล้วขอให้มี รปภ. ซึ่งมีปัญหาตามมาเยอะกว่าที่เขาคิด เช่น รปภ.ที่เป็นชาวเขา พม่า”

2) การตัดราคา “ตัดราคากันแรง การตัดราคาเป็นปัญหาจากการบริษัทตั้มราคา การไปเสนอราคาบริษัทจะรู้ราคากันว่าอยู่ในระดับไหนหน่วยงานราชการจะไม่เอา เวลามีการเปิดประมูลราคา เช่น ศูนย์วิทยุการบิน เอาพนักงาน 9 คน 9,000 กว่าบาท มีบริษัทหนึ่ง 75,000 ของเราให้ 85,000 เหลือ 400 บาทต่อหัว จะเอาอะไรมาบริหารจัดการ”

3) ปัญหาจากผู้ใช้บริการ เช่น ปัญหาการทำความเข้าใจกับผู้ว่าจ้าง “ผู้ว่าจ้างมีหลากหลาย บางคนเข้าในง่าย บางคนเข้าใจยาก จะมีปัญหาตลอด เช่น ถ้าเกิดปัญหาขึ้น เราต้องยอมฟังผู้ว่าจ้าง ให้เขาพูดออกมาให้หมด แล้วเสนอแนวทางแก้ไขให้เขา ส่วนใหญ่เป็นเรื่องการทำงานของ รปภ.”

ผู้ใช้บริการไม่จ่ายค่าจ้าง “การเบี้ยวไม่จ่ายเงิน มีแต่ไม่ค่อยมาก แต่จะผ่อนผันไปก่อน ไม่เกินวันที่ 5 แต่เดี๋ยวนี้ได้ถึงวันที่ 25”

ผู้ใช้บริการให้พนักงาน รปภ. ทำงานอย่างอื่นที่ไม่ใช่หน้าที่ เช่น รดน้ำต้นไม้ เก็บขยะ เป็นต้น

- **ปัญหาเกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัย**

ปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัย มี 7 ประการ ได้แก่ (1) พนักงานไม่มีความภาคภูมิใจในอาชีพ (2) พนักงานรักษาความปลอดภัยมีการลาออกในอัตราที่สูง (3) รายได้/ค่าตอบแทน/ค่าจ้างต่ำ (4) ความบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ (5) พนักงานไม่มีคุณสมบัติ

ที่เหมาะสม (6) ช่วงเวลาการทำงานที่ยาวนาน และ (7) ปัญหาด้านความมั่นคง/ ความก้าวหน้าในอาชีพ

1) ความภาคภูมิใจในอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย ด้วยเหตุที่ว่า “คนจะเลือกอาชีพนี้เป็นอาชีพสุดท้าย” เนื่องจาก “สังคมไม่ยอมรับ รปภ.”

2) พนักงานรักษาความปลอดภัยมีการลาออกในอัตราที่สูง “เปิดมา 2 ปี มีคนเข้าออก 200 กว่าคน พอได้งานใหม่ก็ไป”

3) รายได้/ค่าตอบแทน/ค่าจ้างต่ำ “รายได้น้อย สวัสดิการไม่มี เช่น บริษัทเล็กๆ ที่จังหวัดนี้จ่าย 160 บาท เป็นเกณฑ์ที่ต่ำมาก ที่บริษัทจ่าย 225 – 252 บาท”

4) ความบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ความรับผิดชอบกรณีเกิดทรัพย์สินของผู้ว่าจ้างสูญหาย “ปัญหา รปภ. ความเสียหายที่เกิดขึ้นจะรับเต็มๆ เช่น กรณีมีของหาย (พนักงาน) ที่อยู่ตรงนั้นต้องรับผิดชอบ อยู่ในเงื่อนไขของสัญญา 50,000 บาท คนที่เป็นผู้ต้องสงสัยคือ รปภ.”

5) พนักงานไม่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม เนื่องจากไม่มีคนให้เลือก “ปัญหาตัวบุคลากร มีการกำหนดมาตรฐานไว้แต่พอถึงเวลาคับขันก็ต้องเอา”

6) ช่วงเวลาการทำงานที่ยาวนาน “เรื่องของเวลา 12 ชั่วโมง ถ้าจ้าง ปรภ. ต้องรู้กันว่า 12 ชั่วโมง พวกนี้เคยทำงาน 8 ชั่วโมง จะไม่เคยชินกับการทำงานนาน”

7) ความมั่นคง/ความก้าวหน้าในอาชีพ “การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ หรือมีน้อย”

3. แนวทางพัฒนามาตรฐานอาชีพที่เหมาะสมและเป็นรูปธรรมในประเทศไทย

แนวทางในการพัฒนามาตรฐานอาชีพรักษาความปลอดภัย คือ ควรมีการกำหนดด้านคุณสมบัติของบุคลากร การอบรม สัญญากลาง การคุ้มครองความเสียหาย เป็นต้น

4. แนวทางในการพัฒนากฎหมายเพื่อการกำกับดูแลและส่งเสริมผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพด้านการรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย

ในการพัฒนาร่างกฎหมายควรให้ความสำคัญกับประเด็นต่างๆ เช่น (1) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจดทะเบียนบริษัทรักษาความปลอดภัยที่จะเปิดใหม่ (2) การกำหนดบทลงโทษแก่บริษัทที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย (3) การมีศูนย์ฝึกอบรมด้านการรักษาความปลอดภัย และ (4) กฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการและแรงงานขั้นต่ำ

1) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจดทะเบียนบริษัทรักษาความปลอดภัยที่จะเปิดใหม่ ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่าร่างกฎหมายที่จะออกมาควรให้ความสำคัญกับข้อกำหนดการจดทะเบียนบริษัทรักษาความปลอดภัยที่ชัดเจนและรัดกุม เพื่อไม่ให้มีการเปิดบริษัทกระทำได้โดยง่ายแต่ไร้มาตรฐาน และร่าง พรบ. การพัฒนากฎหมายต้องปฏิบัติได้จริง “ร่างกฎหมายที่จะออกมาใช้ในการพัฒนามาตรฐานอาชีพรักษาความปลอดภัย คิดว่าควรให้ความสำคัญกับเรื่องการกำหนดมาตรฐานการเปิดบริษัท รปภ. ไม่ใช่ว่ากำหนดสูงเกินไปจนคนที่จะมาเปิดบริษัทใหม่ๆ ทำไม่ได้ ถ้าใครจะเปิดต้องมีมาตรฐาน เช่น การดำเนินการ จำนวน รปภ. มีมาตรฐานเพิ่ม เช่น มาตรฐานในเรื่องจะทะเบียนนิติบุคคล, ฝึกอบรม, การคัดเลือกบุคลากร, และการกำหนดอัตราการจ้าง ....เรื่องการทำธุรกิจ ไม่ใช่ว่าใครก็เปิดได้ ต้องมีข้อกำหนดในการเปิด ต้องสามารถทำให้คนเปิดบริษัทอยู่ในกรอบของกฎหมายให้ได้”

2) การกำหนดบทลงโทษแก่บริษัทที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย “ต้องมีข้อกำหนดบทลงโทษควบคู่กันไป เช่น เริ่มจากการว่ากล่าวตักเตือน การกระทำผิดในเรื่องจ่ายค่าแรง บริษัทต้องรีบดำเนินการแก้ไขภายในกี่วัน มาตรฐานการให้บริการ เริ่มจากเล็กๆ ไปหามาก เกิดการยอมรับก่อน”

3) การมีศูนย์ฝึกอบรมด้านการรักษาความปลอดภัย ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่ากฎหมายควรกำหนดให้มีศูนย์ฝึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย “เช่นเดือนหนึ่งอาจจะมีอบรม บริษัทส่งไป มีใบรับรอง ส่งกลับมาก็จะมีมาตรฐาน”

4) กฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการและแรงงานขั้นต่ำ กฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการ เช่น “การสวัสดิการต้องกำหนดให้ทุกบริษัทกำหนดความเสี่ยง รปภ. ทุกบริษัทกำหนดได้ จะทำให้พนักงานมีคุณภาพ” ส่วนการกำหนดค่าแรงขั้นต่ำนั้น ควรจะกำหนดเป็นมาตรฐานเดียวกัน “อัตราจะไล่เลี่ยกันที่เชียงใหม่ 12 ชั่วโมง 252 บาท มีการกำหนดค่าแรงขั้นต่ำให้ครบถ้วน แล้วไปดูกันที่การบริหารจัดการ”

กรณีศึกษาที่ 2

ภาคเหนือ (สัมภาษณ์ วันที่ 27 ก.ค. 2552)

1. รูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย

- **โครงสร้างองค์กร**

บริษัทเริ่มดำเนินกิจการมาตั้งแต่ พ.ศ. 2536 โดยเป็นการเริ่มดำเนินการที่กรุงเทพมหานครก่อน และได้ย้ายมาอยู่ที่จังหวัดเชียงใหม่ใน พ.ศ. 2547 มีการจดทะเบียนการค้าในรูปแบบของบริษัทจำกัด ไม่ได้ร่วมทุนกับต่างชาติ โดยมีทุนก่อตั้งหน่วยงาน 2 ล้านบาท รายได้เฉลี่ยต่อปีประมาณ 130 ล้านบาท มีบุคลากร 120 คน โดยแบ่งเป็นพนักงานประจำสำนักงาน 10 คน และพนักงานรักษาความปลอดภัยจำนวน 110 คน

- **การให้บริการและพื้นที่ให้บริการ**

การให้บริการแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ (1) การบริการพนักงานรักษาความปลอดภัย (2) การบริการรักษาความปลอดภัยด้วยระบบอิเล็คทรอนิกส์ เป็นระบบป้องกันผู้บุกรุก ควบคุมการเข้าออกด้วยระบบสัญญาณเตือนภัย (3) การให้บริการด้านการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับขอบเขตและวิธีการใช้อุปกรณ์อิเล็คทรอนิกส์ทั้งที่ผลิตในประเทศไทยและนำเข้าจากต่างประเทศ

- **กระบวนการคัดเลือกพนักงาน**

1. คุณสมบัติ บริษัทได้กำหนดคุณสมบัติของพนักงานรักษาความปลอดภัย ดังนี้

- อายุ 18 – 45 ปี (แต่ปัจจุบันมีพนักงานอายุถึง 50 ปี)
- การศึกษาขั้นต่ำ คือ ป.6
- ผ่านการเกณฑ์ทหาร
- บุคลิกเหมาะสม
- ร่างกายแข็งแรง

2. การคัดเลือก โดยส่วนใหญ่บริษัทจะรับพนักงานจากคนที่รู้จักแนะนำหรือพามาสมัคร เช่น “เอาน้องชายมาทำงาน” ส่วนการคัดเลือกพนักงานนั้น บริษัทจะทำการคัดเลือกพนักงานรักษาความปลอดภัยตามคุณสมบัติที่ผู้ใช้บริการ/ ผู้ว่าจ้างต้องการ “การรับพนักงาน จะมีการคัดเลือกคนให้ดีที่สุด บางครั้งเลือกไม่ได้ อยู่ที่ตลาดแรงงาน ความต้องการของลูกค้า”

ในด้านของการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมนั้นพบว่า บริษัทฯ ไม่ได้ส่งประวัติพนักงานให้เจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจสอบ หากแต่บริษัทฯ เป็นผู้ทำการตรวจสอบประวัติของพนักงานเอง โดยทำการตรวจสอบผ่านญาติพี่น้อง “จะมีการตรวจสอบไปยังญาติพี่น้อง ส่วนใหญ่จะเป็นคนแนะนำเอาเบอร์โทรศัพท์ญาติ โทรเช็ค ถ้าไม่โทรเช็คจะมีปัญหา อาชีพ รปภ. เป็นอาชีพที่ถือกระเป๋าไปตระเวนหางานได้ รปภ. เข้าไปกระทำผิด ส่งตำรวจดำเนินคดี ผู้ว่าจ้างไม่มีอะไร เราจะเป็นผู้ตามเอง”

- **การฝึกอบรม**

ในส่วนของการฝึกอบรมมี 2 ลักษณะ คือ (1) การฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงาน จะมีเจ้าหน้าที่ของบริษัทฯ เป็นผู้ฝึกอบรม ในด้านความรู้เบื้องต้นและทฤษฎีการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัย, ความรู้ทั่วไป, ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (2) การฝึกอบรมในสถานที่ปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย

- **การตรวจงานสนาม/การตรวจงานในสถานที่ปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย**

การตรวจงานสนาม มีสายตรวจเข้าไปตรวจดูข้อปฏิบัติต่างๆ ของพนักงานรักษาความปลอดภัย ตามข้อตกลงกับผู้ว่าจ้าง แล้วกลับมารายงานที่สำนักงาน การตรวจตรา เช่น การแต่งกาย การฝึกอบรมหน้างาน การเรียกแถว เป็นต้น

- **ค่าตอบแทน สวัสดิการ**

<u>ค่าตอบแทน</u> บริษัทจ้างงานแบบพนักงานรายวัน ค่าแรงขั้นต่ำ 252 บาท ทำงาน 12 ชั่วโมงต่อวัน ส่วนวันหยุดนักขัตฤกษ์ถือว่าเป็นวันหยุด หากพนักงานทำงานจะได้รับค่าแรง 2 เท่า รายได้เฉลี่ยของพนักงานรักษาความปลอดภัย เดือนละประมาณ 9,000 บาท

<u>สวัสดิการ</u> บริษัทมีสวัสดิการให้กับพนักงาน คือ ประกันสังคม, เบี้ยขยัน, ค่าแดด สำหรับพนักงานที่ทำงานด้านจราจร, และ ค่าน้ำมันรถ (วันละ 10 บาท)

- **การให้ความคุ้มครองผู้บริโภค**

ในด้านการให้ความคุ้มครองผู้บริโภค ที่ผ่านมามีการให้ความคุ้มครองผู้บริโภคในเรื่องการชดใช้ในกรณีทรัพย์สินของผู้ใช้บริการ/ ผู้ว่าจ้างสูญหาย

- **การได้รับการกำกับดูแล ส่งเสริม สนับสนุนจากหน่วยงานอื่น**

บริษัทฯ เป็นสมาชิกของสมาคมรักษาความปลอดภัยแห่งประเทศไทย แต่ไม่ได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุน และส่งเสริม ทั้งจากภาครัฐและองค์กรธุรกิจด้วยกัน อย่างไรก็ตามบริษัทก็มีความต้องการให้มีหน่วยงานเข้ามากำกับ ส่งเสริม และสนับสนุน ในเรื่องต่างๆ ดังนี้

1. ต้องการให้มีการรวมกลุ่มของผู้ประกอบการเอกชน หากแต่ยังมีปัญหาในเรื่องของเวลา

2. การสนับสนุน ดูแลจากภาครัฐในเรื่องของการแข่งขัน และการจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม

3. สมาคมจะต้องมีการดำเนินการเพื่อควบคุมให้ธุรกิจโปร่งใส

4. มีคณะกรรมการดำเนินการจัดการทดสอบผู้ที่จะมาประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย ซึ่งคณะกรรมการเหล่านั้นจะต้องเป็นตำรวจจากส่วนกลาง “กรรมการกลาง เช่น ตำรวจอยู่ที่ตำรวจจะสั่ง มีตราให้กับ รปภ. จะเกิดการยอมรับ และตำรวจเข้ามามีส่วนร่วม”

5. ต้องมีสมาคมที่เกี่ยวข้องเข้ามาดูแล “ต้องมีสมาคมดูแลความเป็นธรรม ซึ่งเราสามารถร้องสมาคมได้ ให้สมาคมถอนใบอนุญาตได้ เช่น ในกรณีที่มีการแข่งขันเรื่องราคา ผู้ว่าจ้างบอกเลิกเรื่องราคา แล้วไปเลือกอีกบริษัทหนึ่งที่เสนิถูกกว่า ถือว่าไม่มีความจริงใจในการประกอบธุรกิจ”

- **การทำประโยชน์ต่อสังคม**

ในส่วนของการทำงานบริการสังคม มีการให้ความช่วยเหลือแก่หน่วยงานที่ติดต่อขอความช่วยเหลือเข้ามา เช่น การบริจาคเก้าอี้ให้กับสถานีตำรวจ การบริจาคของขวัญให้แก่โรงเรียน เป็นต้น

- **การยอมรับในสังคม**

ในด้านของการยอมรับจากคนทั่วไป อาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยมักเป็นอาชีพที่ไม่ได้รับการยอมรับจากสังคม เพราะเป็นอาชีพสุดท้ายที่คนเลือกทำ ส่วนหนึ่งนั้น เนื่องมาจากการได้รับค่าตอบแทนต่ำ หากจะทำให้อาชีพนี้เป็นที่ยอมรับของสังคมควรกำหนดค่าตอบแทนให้สูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ และควรให้มีการฝึกอบรมให้พนักงานมีความรู้ เพื่อเป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ด้านการรักษาความปลอดภัย โดยการเข้าร่วมเป็นสมาชิกเพื่อทำงานป้องกันหมู่บ้านในขณะเดียวกันก็สามารถทำงานรับใช้สังคมได้ เช่นเดียวกับ อปพร. ที่สามารถดูแลหมู่บ้าน และควรมีการส่งเสริมให้มีความเกี่ยวพันกับความมั่นคงและความสงบสุขของประชาชน

ในส่วนของการยอมรับจากผู้ว่าจ้างและผู้ใช้บริการ หากพิจารณาในด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานรักษาความปลอดภัยที่เป็นผู้ชายจะได้รับการยอมรับว่ามีประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าพนักงานหญิง จึงทำให้มีความต้องการพนักงานที่เป็นผู้ชายมากกว่าผู้หญิง

สำหรับการยอมรับของเจ้าหน้าที่ตำรวจนั้น พนักงานรักษาความปลอดภัย ยังไม่เป็นที่ยอมรับของตำรวจ หากจะให้มีการยอมรับจากตำรวจ ควรให้ตำรวจยอมรับในฐานะผู้ช่วยตำรวจ และมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการพกพาอาวุธปืนได้ “ให้ตำรวจยอมรับในฐานะผู้ช่วยตำรวจ จะต้องให้ความช่วยเหลือกับตำรวจ สามารถฝึกฝนได้ เช่น การควบคุม การล้อมจุดเกิดเหตุให้ตำรวจในเบื้องต้น ใน พรบ. กำหนดว่า เกิดเหตุเฉพาะหน้า สามารถป้องกันตัวเราได้ในเขตพื้นที่ที่เขารับผิดชอบ ดูแลได้หมด ไม่ให้บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องเข้าไป ในส่วนของการใช้อาวุธ น่าจะเป็น 3 ประเภท คือ ที่ทำร้ายได้, ของมีคม, และอาวุธปืน แต่ทั้งนี้ต้องมีวุฒิภาวะสูง เช่น รถขนเงิน ขนสินค้าราคาแพง เช่น ไมโครชิพ ต้องมีใบอนุญาต เบิกปืนจากบริษัท และส่งคืนให้กับบริษัท พกปืนได้เฉพาะขณะปฏิบัติงานและเมื่อสิ้นสุดการปฏิบัติงานต้องเก็บอาวุธปืน”

2. สภาพปัญหาและอุปสรรคต่อการประกอบอาชีพ และประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยของประเทศไทยในปัจจุบัน

- **ปัญหาที่เกี่ยวกับองค์กรธุรกิจ**

ปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับองค์กรที่พบ มี 2 ประการ คือ (1) ปัญหาคนสนใจสมัครเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยน้อย และ (2) ปัญหาจากผู้ใช้บริการไม่ทำตามสัญญาว่าจ้าง

1. มีคนสนใจสมัครเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยน้อย “ทุกวันนี้หาแรงงานยาก แรงงานวัยรุ่น 20 – 22 ปี ไม่ให้ความสนใจอาชีพนี้ ”

2. ปัญหาจากผู้ใช้บริการไม่ทำตามสัญญาว่าจ้าง กล่าวคือ เมื่อมีความเสียหายเกิดขึ้นแก่ทรัพย์สินที่ไม่ได้อยู่ในสัญญาจะให้บริษัทรักษาความปลอดภัยชดใช้เต็มวงเงิน “ผู้ว่าจ้างเอาแต่ได้ มีความเห็นแก่ตัว ไม่ทำตามสัญญา เกิดจากความบกพร่อง จะให้รับผิดชอบตามวงเงิน เช่น ของพกพาไม่อยู่ในเงื่อนไขสัญญา อาทินาฬิกา โทรศัพท์มือถือ การงัดแงะไม่สามารถเข้าไปตรวจสอบได้ก็ชดใช้กันไปตามที่ตกลงกันไว้ ไม่ใช่ความผิดของ รปภ. ทรัพย์สินเสียหายเขาไม่ได้แจ้ง ไม่มีมาตรฐาน โดนไป 2 ครั้ง เสียไป 15,000 บาท”

- **ปัญหาเกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัย**

ปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัย พบว่ามี 5 ประการ ได้แก่ (1) การฝ่าฝืนกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน (2) ไม่มีความก้าวหน้า/ความมั่นคงในอาชีพ (3) การลาออกของพนักงาน (4) ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน และ (5) ปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม

1. การฝ่าฝืนกฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน การแก้ปัญหา คือ การลงโทษแบบไม่เป็นทางการ และการลงโทษแบบเป็นทางการ การลงโทษแบบไม่เป็นทางการ เช่น สั่งย้ายไปทำงานยังจุดที่ต้องทำงานหนักขึ้น, ผู้ใช้บริการที่มีความเข้มงวด, จุดที่มีการตรวจสอบ รปภ. บ่อยครั้ง ส่วนการลงโทษแบบทางการ เช่น การพักงานโดยไม่มีกำหนด ซึ่งถือว่าเป็นการลงโทษที่รุนแรง

2.ไม่มีความก้าวหน้า/ ความมั่นคงในอาชีพ “รปภ. บางคนทำงานมาตั้งแต่หนุ่ม ส่งลูกมาเป็น รปภ. ก็แล้ว ไม่สามารถสร้างฐานะได้”

3. การลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัย เนื่องจากการเบื่อหน่ายต่อการทำงาน “มีพนักงานร้อยกว่าคน การเข้าออกปีหนึ่งร้อยกว่า สาเหตุเกิดมาจากความเบื่อ”

4. ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน “คนไม่มีคุณภาพ เพราะ รปภ. ทำงาน 12 ชั่วโมง สาเหตุที่ รปภ.ทำงาน 12 ชั่วโมง ทั้งที่รู้ว่าไม่ดี เพราะกฎหมายแรงงาน อนุญาตให้ผู้ที่ทำหน้าที่ปิดประตูเฝ้าทั้งดูแลทรัพย์สินทำงานออกไปได้ 4 ชั่วโมง แต่ไม่ต้องชดเชย ไม่มีชดเชยค่าจ้าง”

5. สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม เช่น ปัญหาเรื่องห้องน้ำ “ผู้ว่าจ้างไม่มีการปรับปรุงสถานที่ให้ โดยเฉพาะห้องน้ำ เช่น ป้อม รปภ. ไม่มีห้องน้ำ ทิ้งป้อมยามออกไปก็โดนตัดเงิน”

3. แนวทางพัฒนามาตรฐานอาชีพที่เหมาะสมและเป็นรูปธรรมในประเทศไทย

ผู้ให้ข้อมูลได้เสนอแนวทางพัฒนามาตรฐานอาชีพที่เหมาะสมและเป็นรูปธรรมไว้หลายประการ ดังนี้

1. การยกมาตรฐานอาชีพจากการเพิ่มค่าตอบแทนแก่พนักงาน รปภ. ให้สูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำตามที่รัฐกำหนด

2. การกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะมาประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัย เช่น จะต้องผ่านการเกณฑ์ทหาร, ผ่านการฝึกอบรมเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย , ต้องขึ้นทะเบียน มีใบประกอบวิชาชีพ มีวุฒิบัตรหรือหนังสือรับรองว่าผ่านการอบรมจากสถาบันที่มีการรับรอง และควรมีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี

3. ควรมีการปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมเฉพาะวิชาชีพรักษาความปลอดภัย เช่น บทบาทหน้าที่และภารกิจของพนักงาน รปภ. หลักสูตรเกี่ยวกับการป้องกัน เช่น การปกป้องชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันตัว การระวังภัย การสังเกตพฤติกรรมคนร้าย เป็นต้น

4. ควรมีการเสริมสร้างประสบการณ์ และเพิ่มความสามารถทางด้านการรักษาความปลอดภัยให้แก่พนักงานรักษาความปลอดภัย

4. แนวทางในการพัฒนากฎหมายเพื่อการกำกับดูแลและส่งเสริมผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพด้านการรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย

ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่า แนวทางในการพัฒนากฎหมายเพื่อการกำกับดูแลและส่งเสริมผู้ประกอบอาชีพด้านการรักษาความปลอดภัยในประเทศไทยนั้น กฎหมายที่จะออกมาควรมีการกำหนดในเรื่องต่างๆ เหล่า นี้ ได้แก่

1) การเข้ามามีส่วนร่วมของสมาคม

2) ควรมีการจัดตั้งกลุ่มธุรกิจท้องถิ่น

3) ควรมีการกำหนดราคามาตรฐานเฉพาะท้องถิ่น

4) ควรมีการกำหนดราคามาตรฐานตามคุณภาพการให้บริการ เช่น “ถ้าจะจ้างเกรดเอ ต้องอยู่ที่ราคา 12,000 ไม่ต่ำกว่านี้ ราคาต่ำกว่า 10,000 บาทเกรดซี… เกณฑ์เกรดเอ ต้องมีการฝึกอบรมการดับเพลิง การป้องกันตัว มนุษยสัมพันธ์ การปฐมพยาบาลเบื้องต้น การจารจร ทุกด้านต้องผ่านการประเมินไม่ต่ำกว่า 60 – 70 เปอร์เซนต์”

5) ผู้ที่จะประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัยจะต้องผ่านการอบรม หรือมีใบประกอบวิชาชีพการรักษาความปลอดภัย ถ้าบริษัทจ้างบุคคลที่ไม่มีใบประกอบวิชาชีพถือว่ามีความผิด หรือเป็นสถานประกอบการที่ไม่ได้มาตรฐาน

6) ควรมีการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม อาทิ หลักสูตรเร่งรัด 3 – 5 วัน หลักสูตรเต็มรูปแบบ 10 – 15 วัน และการกำหนดว่าผู้ที่จะประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยจะต้องอบรมครบตาม พรบ. คือ 40 ชั่วโมง

7) ต้องการให้มีกฎหมายบังคับเรื่องชั่วโมงการทำงานเป็น 8 ชั่วโมงเท่านั้น

8) ผู้ประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัยต้องเป็นคนไทย และ อาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย ควรสงวนไว้สำหรับคนไทยเท่านั้น

กรณีศึกษาที่ 3

ภาคเหนือ (สัมภาษณ์ วันที่ 28 ก.ค. 2552)

1. รูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย

- **โครงสร้างองค์กร**

บริษัทแห่งนี้ มีการจดทะเบียนการค้าในรูปแบบของบริษัทจำกัด ไม่ได้ร่วมทุนกับต่างชาติ เริ่มดำเนินกิจการเมื่อ พ.ศ. 2529 ด้วยทุนจดทะเบียน1 ล้านบาท แต่เดิมเป็นสาขาของบริษัทใหญ่ ต่อมาในปี พ.ศ. 2542 แยกตัวออกมาจดทะเบียนต่างหาก พร้อมทั้งได้เพิ่มทุนจดทะเบียนเป็น 5 ล้านบาท และในปี พ.ศ. 2546 ได้เพิ่มทุนจดทะเบียนเป็น 10 ล้านบาท

ในส่วนของเงินที่ใช้เพิ่มทุน เป็นเงินที่มาจากสองส่วน คือ ส่วนแรก เงินกู้ธนาคาร และส่วนที่สองคือ เงินที่ได้จากผลกำไร เหตุผลที่ต้องมีการเพิ่มทุนเพื่อไม่ให้บริษัทฯ ขาดสภาพคล่อง “ถ้าไม่เพิ่มทุนในรูปของบัญชีจะมีปัญหาการเพิ่มทุนเพื่อให้บริษัทเข้มแข็ง และสร้างความเชื่อมั่นองค์กรใหญ่ๆ หรือผู้ว่าจ้าง ที่จะจ้าง รปภ. จะดูจากทุนการจดทะเบียน”

สำหรับในส่วนของบุคลากร มีทั้งหมด 800 คน เป็นพนักงาน รปภ. จำนวน 760 คน และมีรายได้ต่อปี ประมาณ 80 กว่าล้านบาท

- **การให้บริการและพื้นที่ให้บริการ**

บริษัทฯ ให้บริการทางด้านพนักงานรักษาความปลอดภัยในอาคารสถานที่ รักษาความปลอดภัยบุคคล การดูแลงานจราจร และการดูแลความปลอดภัยเกี่ยวกับชีวิตและทรัพย์สินของผู้ว่าจ้าง

- **กระบวนการคัดเลือกพนักงาน**

1. คุณสมบัติ บริษัทฯได้กำหนดคุณสมบัติของพนักงานรักษาความปลอดภัยว่าจะต้องมีอายุ 20 - 45 ปี จบการศึกษาชั้น ป .6 ขึ้นไป และ มีบุคลิกภาพดี

2. การคัดเลือก บริษัทแห่งนี้มีการตรวจสอบประวัติอาชญากร โดยส่งชื่อพนักงงานบัตรประชาชน รวมทั้งพิมพ์ลายนิ้วมือไปที่กองทะเบียนประวัติอาชญากร

- **การฝึกอบรม**

ในด้านของการฝึกอบรม จะมีการให้ความรู้เรื่องระเบียบวินัย, วิชาชีพ รปภ. , การปฐมพยาบาล, การประสานงานกับบริษัท, การประสานงานกับสถานีตำรวจ, ขั้นตอนการระงับเหตุ เป็นต้น หลังจากที่ปฏิบัติงานไปแล้ว จะมีการทบทวนการฝึกอบรมทุกเดือน เช่น ผลัดกลางวันทำงานเสร็จ กลับมาอบรม ซึ่งมีทั้งการอบรมในสำนักงานและการอบรมนอกสถานที่ โดยมีเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมของบริษัทเป็นผู้ทำการฝึกอบรม “ที่เซ็นทรัลแอร์พอร์ต จะมีการอบรมเดือนละครั้ง มีตารางฝึก สำหรับหน่วยงานอื่นๆ จะเรียกเข้ามาบริษัทเพื่อฝึกซ้อม ฝึกเสริม กรณี ปรภ. กระทำความผิด จะมีการละลายพฤติกรรม ขาดงานไม่แจ้ง ดื่มสุราแล้วไปทำงาน ถือว่าผิดร้ายแรง หลับเวร โดยจะมีการกระตุ้นเดือนก่อน”

นอกจากนี้ ทางบริษัทยังได้มีการจัดทำสมุดคู่มือในการฝึกอบรม ในวันแรกของการอบรมพนักงานใหม่ จะมีการอธิบายถึงสิทธิที่จะได้รับ รวมทั้งการให้ความรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ISO 4001 ว่าควรปฏิบัติอย่างไรไม่เกิดภาวะสิ่งแวดล้อม ให้ความรู้การแยกขยะ การป้องกันของเสีย เป็นต้น

บริษัท รปภ. ที่มีความปลอดภัยทางวิชาชีพ จะมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยวิชาชีพ จะอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรม (ความปลอดภัย สิ่งแวดล้อม สุขอนามัย) ต้องขึ้นทะเบียนผ่านการอบรมของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มี 3 ระดับ คือ หัวหน้า บริหาร วิชาชีพ

- **การตรวจงานสนาม/การตรวจงานในสถานที่ปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย**

(ไม่มีข้อมูล)

- **ค่าตอบแทน สวัสดิการ**

<u>สวัสดิการ</u>

สวัสดิการที่บริษัทฯ มีให้พนักงาน ได้แก่

- ประกันสังคม และประกันอุบัติเหตุกลุ่ม วงเงิน 100,000 บาท

- สหกรณ์ร้านค้าของบริษัท โดยพนักงานถือหุ้นในร้านค้า ขั้นต่ำ 10 หุ้น หุ้นละ 10 บาท ให้ซื้อเป็นเงินเชื่อ เครดิตวงเงินคนละ 3,000 บาท ต่อเดือน จะมีของอุปโภคบริโภค และจำทำการหักจากเงินเดือน ส่วนการปันผลหุ้นละ 3 บาท ปันผล 20 % ผู้ที่จะได้รับเงินปันผลต้องเป็นคนถือหุ้น ถ้าหากพนักงานลาออกต้องขายหุ้นคืนให้แก่บริษัท

- เงินกู้ คิดดอกเบี้ยร้อยละ 1 บาท โดยให้กู้ 2 เท่าของเงินเดือน และผ่อนคืนในเวลา 6 เดือน

- ทุนการศึกษาให้กับบุตรของพนักงาน ปีละ 23 ทุน ทุนละ 2,500 บาท โดยจะทำการคัดเลือกจากพนักงาน

- เงินช่วยเหลือพนักงานและบุพการี คนละ 1,000 บาท ตัวพนักงาน 3,000 บาท

- เครื่องแบบฟรี ปีละ 1 ชุด

- เงินค่าล่วงเวลา คำนวณตามเกณฑ์

- ที่พักอาศัยสำหรับคนที่บ้านอยู่ไกล มีรถรับส่ง มีหอพักให้อยู่ แต่พนักงานจะต้องจ่ายค่าน้ำและค่าไฟเอง

- **การให้ความคุ้มครองผู้บริโภค** (ไม่มีข้อมูล)

- **การได้รับการกำกับ ส่งเสริม สนับสนุนจากหน่วยงานอื่น**

บริษัทฯ ไม่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนด้านการรักษาความความปลอดภัย จากหน่วยงานรัฐและกลุ่มธุรกิจเอกชน เป็นไปในลักษณะของการควบคุมดูแลด้วยตัวเอง

- การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากรัฐ ทางบริษัทน่าจะเป็นแหล่งที่ ที่ภาครัฐน่าจะเรียนรู้ เพราะทำเป็นวิชาชีพ มีกระบวนการทางด้านความรู้ ก้าวไปสู่ระบบ รปภ. ที่มีการใช้เทคโนโลยีมากขึ้น มีการหาพันธมิตรเกี่ยวกับเทคโนโลยี เข้ามาช่วยมากขึ้น

- การกำกับดูแลอย่างไม่เป็นทางการ การให้มีสมาคมระดับภาค เป็นไปไม่ได้ ถ้าไม่ใช้กฎหมาย อย่างเช่น ในสมาคมก็พูดคุยมาว่า มีการกำหนดกรอบว่าห้ามรับคนเข้ามาทำงานที่อายุต่ำกว่าเกณฑ์ แต่เขากลับทำเอง ต้องเอารัฐเข้ามาโดยใช้กฎหมาย อยากให้ขึ้นอยู่กับสำนักงานกิจการยุติธรรม ถ้าตำรวจทำจะเกิดปัญหา กฎเกณฑ์ไม่ได้ มีข้อยกเว้น ควรมีหน่วยงาน รัฐเป็นตัวกลางมาบังคับใช้กฎหมาย อยากให้สำนักงานกระทรวงยุติธรรมมาเป็นเจ้าหน้าที่ผู้ดูแล

- ควรจะเสนอการกำกับดูแลสนับสนุน มีบทลงโทษ โทษถ้ากำหนดแค่ปรับ หลีกเลี่ยงอย่างมากก็เสียเงิน ต้องมีโทษจำคุก (กับบริษัท) เช่น รับพนักงานที่ไม่ได้ผ่านสถาบัน ให้มาตรฐานวิชาชีพกฎเหล็กบางข้อ ถ้าไม่อย่างนั้นจะมีสถาบันไว้ทำไม มาตรฐานวิชาชีพเสีย กระเทือนไปหมด

- รปภ. มีเป็นจำนวนมาก ต้องมีการควบคุมโดยหน่วยงานภาครัฐ

- **การทำประโยชน์ต่อสังคม**

การทำงานบริการสังคม เน้นในเรื่องการรณรงค์ยาเสพติดเป็นหูเป็นตา ซึ่งเป็นนโยบายที่ไม่ให้มียาเสพติดในองค์กร ถ้ามีเบาะแสจะนำไปสู่เจ้าหน้าที่ ทั้งการค้าและเสพ ในเรื่องการทำงานสาธารณะประโยชน์ รปภ. ทำงานเป็นกะ ทำงานทั้งกลางวันและกลางคืน จะทำงานสาธารณะไม่ได้

แต่หากมีเจ้าหน้าที่ตำรวจมาขอความร่วมมือมา ก็จะให้ความร่วมมือ เช่น หากมีหมายจับ เห็นแล้วทางเราแจ้งหน่วยงานเป็นหูเป็นตาให้ตำรวจ

- **การยอมรับในสังคม**

การยอมรับของตำรวจต้องแก้กฎหมายอาญา ซึ่งการยอมรับ รปภ. ไม่ได้รับการยอมรับจากคนในสังคม เพราะมองว่าเป็นยาม การกำหนดอำนาจหน้าที่รายละเอียดจะต้องแก้กฎหมายอาญา ให้หน้าที่กับ รปภ. เช่น เมื่อเกิดเหตุการณ์จะมีการให้เบาะแสติดตาม อาทิ รายละเอียดการสังเกต จดจำ มีสมุดให้เขียน นำไปสู่การติดตาม ถ้าเกิดการยอมรับว่าเป็นผู้ช่วยตำรวจ ศักดิ์ศรี จะต่างกันมาก รปภ. จะเกิดความภูมิใจ รปภ. จะมีการพัฒนา ต้นทุนเพิ่มขึ้น

2. สภาพปัญหาและอุปสรรคต่อการประกอบอาชีพ และประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยของประเทศไทยในปัจจุบัน

- **ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับองค์กรธุรกิจ**

- มีคนสนใจสมัครรักษาความปลอดภัยน้อย “รปภ. เป็นอาชีพที่ทำหน้าที่เสี่ยง สวัสดิการไม่ดีพอ จึงทำให้คนมาเป็น รปภ. น้อย ค่าแรงไม่จูงใจ บางบริษัทใหญ่อยากจ่ายค่าแรงมากแต่จ่ายไม่ได้ เพราะผู้ใช้บริการไม่จ้างเรา”

- พนักงานลาออกบ่อย “การเข้าออกของ รปภ. เดือนละ 5 เปอร์เซ็นต์ เฉลี่ย 30 กว่าคน ทั้งเข้าและออก โดยเฉพาะช่วงเทศกาล คนออกกเป็นช่วงเก็บลำไย”

- การเสนอราคาให้บริการต่ำ ปัญหาการตัดราคา เกิดจากบริษัทเล็กๆ ที่เกิดขึ้นมาโดยการตั้งบริษัทง่าย ๆ รับค่าจ้างที่ต่ำ กดค่าแรง รปภ. ตรงนี้มีผลกระทบเกี่ยวกับภาพลักษณ์ รปภ. เมื่อรับค่าแรงต่ำจ่ายค่าแรงต่ำ

- ปัญหาจากผู้ใช้บริการ เช่น ผู้ใช้บริการไม่รักษาข้อสัญญา ไม่จ่ายค่าบริการ “การอ้างไม่จ่าย อาทิ เหตุของหายเมื่อหลายเดือนที่แล้ว ก็มาอ้างว่า ไม่จ่ายค่าบริการ ในบางกรณี ทำหนังสือตอบไปแล้ว ว่าไม่อยู่ในเงื่อนไข ปัญหาการให้บริการไปแล้ว ไม่ยอมจ่ายเงิน มีทั้งรายใหญ่และรายย่อย ทำอย่างไรจะฟ้องดำเนินคดี ให้ศาลบังคับจ่าย ธุรกิจ รปภ. ทำง่าย แต่จริงๆแล้วลูกเมียน้อย เวลาบริษัทจ่ายเงิน จ่ายทีหลัง แต่เวลาผิดเอา รปภ. ก่อน ร่างสัญญาก็ไม่ได้ หนี้เสียเยอะมาก”

- ลูกค้าเลือกบริษัท รปภ. จากความน่าเชื่อถือ “ดูที่ความน่าเชื่อถือ ทุนจดทะเบียน แล้วทางบริษัทมีสิทธิ์เลือกลูกค้า โดยมีวิธีการดูลูกค้า คือ เวลามีลูกค้าติดต่อมา จะมีการสำรวจโดยเจ้าหน้าที่

ดูหน่วยงานที่ติดต่อเข้ามาว่า มีความเสี่ยง มาก น้อย ปานกลาง, ศักยภาพในการชำระหนี้, ดูชื่อเสียงของบริษัท และใช้แหล่งข้อมูลในการตรวจสอบ อาจจะส่งข่าวให้พันธมิตร ใช้ประสบการณ์ในการดู"

- **ปัญหาเกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัย**

- ความภาคภูมิใจในอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย "รปภ. ไม่ภูมิใจในอาชีพนี้ จำนวนถึง 90 % ที่รองานใหม่ ทำให้ขาดแคลน สาเหตุที่ทำให้ รปภ. เกิดความไม่ภาคภูมิใจ มาจากสังคมมองว่าเป็นยาม รวมทั้งผลตอบแทนที่น้อย อาชีพนี้เป็นอาชีพที่เกี่ยวกับทักษะไม่สามารถปรับค่าจ้างได้ อยากจะให้ รปภ. มีรายได้ 400-500 บาท/วัน ความภาคภูมิใจจะตามมาเอง ทุกวันนี้ทำไม่ได้ ทำได้แค่ค่าแรงขั้นต่ำ ในประเทศสิงคโปร์สูงกว่านี้"

- ความมั่นคง/ความก้าวหน้าในอาชีพ " การไม่ได้มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ"

3. แนวทางพัฒนามาตรฐานอาชีพที่เหมาะสมและเป็นรูปธรรมในประเทศไทย

- โครงสร้างองค์กร ต้องให้ความสำคัญ ต้องมีการจดทะเบียน เป็นนิติบุคคล ห้างหุ้นส่วน หรือบริษัทจำกัด ต้องมีทุนจดทะเบียน หากไม่กำหนดกฎเกณฑ์ ปัญหาเกิด ก็จะปิดบริษัทหนีไป ต้องมีการกำหนดว่าไม่ต่ำกว่าเท่าไร ในเมื่อจะไปดูแลทรัพย์สินของผู้อื่น ต้องมีการจดทะเบียนจริงๆ ไม่ใช่มีแต่ตัวเลข

- โครงสร้างผู้บริหาร ในส่วนของผู้ถือหุ้น ต้องมีการตรวจสอบประวัติ หากเจ้าของมีความผิดเกี่ยวกับทรัพย์ ฉ้อโกงทรัพย์ ไม่น่าจะมาทำงานนี้ได้ เช่น ผู้ที่มีอำนาจลงนามนิติบุคคล ระดับผู้จัดการ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าแผนก อยู่ในโครงสร้างการบริหาร ถ้ามีความผิดเกี่ยวกับทรัพย์ ห้ามตั้งบริษัท เป็นพวกชี้เป้า ให้ข้อมูลไปโจรกรรมเอง ต้องมีการกำหนดกรอบ ผู้มีความผิดเกี่ยวกับทรัพย์ยาเสพติด ทำให้คนที่มีประวัติไม่ดีเข้ามาน้อย เช่น หากธุรกิจนี้จะเป็นตำรวจทหาร (เจ้าของ) ที่ทำผิดให้ถูกออกจากราชการ คดีทุจริตรีดไถ แล้วมาตั้งบริษัทพวกนี้ก็จะแย่

- สัญญากลาง มีความสำคัญ เพราะทุกวันนี้สัญญาที่บริษัท รปภ. ทำกับผู้ว่าจ้าง ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้ว่าจ้าง เอาเปรียบ คือ มีความรับผิดชอบสูง ค่าใช้จ่ายต่ำ ผู้ว่าจ้างเสียค่าปรับช้า ถ้ามีสัญญากลาง ทุกอย่างจะจบ ของที่นี่ใช้สัญญากลางของสมาคม เช่น มีผู้ว่าจ้างไม่มีสิทธิยึดหน่วงค่าบริการ ตกลงว่ามีความเสียหาย จะรับผิดชอบ 60 วันตั้งแต่เกิดเหตุ

- ธุรกิจ รปภ. ไร้ระเบียบ ต้องผลักดันให้มีกฎหมายโดยด่วน อยากให้อาชีพนี้มีมาตรฐาน เช่น มีทักษะ มีการตรวจสอบ มีการประเมินผล ติดตามพัฒนาสู่มาตรฐานทางเทคโนโลยี พัฒนาสู่ตำรวจเอกชน เป็นไปได้ ต้องมีกฎหมายออกมาก่อน เริ่มต้นก้าวไป สู่วิทยาลัยการอาชีพ

- คุณสมบัติของพนักงาน รปภ. ต้องมีความรู้ ไม่ต่ำกว่า ม. 3 อายุไม่ต่ำกว่า 20 ปี ต้องมีการผ่านโรงเรียน คุณสมบัติต้องผ่านโรงเรียน ผ่านการตรวจสอบจากหน่วยงานตำรวจ

- บริษัทจะส่งตรวจสอบโดยพิมพ์ลายนิ้วมือ ส่งตรวจสอบ มีค่าใช้จ่ายต้องไปยื่นด้วยตนเอง

- ควรจะมีการระบุในกฎหมายส่งตรวจสอบประวัติ เมื่อเข้าไปเรียนในสถาบันต้องส่งตรวจสอบ

- ควรจะสงวนอาชีพนี้ไว้ให้คนไทย ผ่านการฝึกอบรมวิชาชีพ รปภ.

- ต้องมีใบอนุญาต ต้องผ่านการอบรมจากโรงเรียนที่กระทรวงศึกษายอมรับ มีการกำหนดชั่วโมงในการเรียน มีการออกใบประกาศ ไปสมัครกับบริษัท มีการเก็บค่าธรรมเนียม โรงเรียนต้องได้มาตรฐาน มีหน่วยงานกำกับจากรัฐที่สามารถยอมรับได้ สามารถผลิตหน่วยงาน รปภ. ออกมาได้

- พนักงาน รปภ. ต้องมีใบประกอบวิชาชีพ เกี่ยวพันกับชีวิตและทรัพย์สินของคน ต้องเข้าไปดูแล ถ้าไม่สกรีน ไม่มีกรอบของกฎหมาย จะมีความเสี่ยง

- ควรจะมีใบประกอบวิชาชีพ เนื่องจาก เป็นธุรกิจที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของทรัพย์สินของมนุษย์

- การเพิ่มค่าวิชาชีพ สำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรมแล้ว ต้องมีสถาบันรองรับ มีการกำหนดออกมาว่าผู้มีประกาศนียบัตร สามารถออกมาทำงานได้ และได้รับเงินเดือนและค่าทักษะวิชาชีพ เมื่อเลี่ยงไม่ได้เป็นต้นทุน เช่น ทำงานคิดเป็นชั่วโมง ได้ค่าแรง 250 บาท บวกกับ ทักษะทางวิชาชีพ รปภ. อีก 30 บาท ได้ค่าแรงต่อวันเป็น 280 บาท จะเกิดความภาคภูมิใจ ว่ามีค่าแรงมากกว่าค่าแรงขั้นต่ำ

- ทักษะทางวิชาชีพได้มาจากโรงเรียน /สถาบัน น่าจะเป็นหน่วยงาน เป็นสถาบันฝึกวิชาชีพ เหมือนโรงเรียนสอนขับรถยนต์ กำหนดหลักสูตรใช้เวลาผ่านเกณฑ์ประเมิน ได้มาตรฐาน

4. แนวทางในการพัฒนากฎหมายเพื่อการกำกับดูแลและส่งเสริมผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพด้านการรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย

- การต่อใบอนุญาตของบริษัท กฎหมายต้องเขียนไว้ ต้องมีกฎเกณฑ์ อาทิทุนจดทะเบียน, ผู้บริหารไม่มีประวัติอาชญากรรม (ทรัพย์สิน ยาเสพติด) และการต่อใบอนุญาตต้องมีการตรวจสอบ

- ปัญหาไม่มีกฎหมายบังคับ จะตกลงก็ไม่ได้ ไม่ตรวจก็ได้ ถ้ากฎหมายเขียนไว้ว่า ให้มีการบังคับ มีการกำหนดค่าธรรมเนียมไป ถ้าไม่มีกระบวนการไม่สามารถคัดเลือกคนได้ เข้าไปสู่กระบวนการเรียนรู้ อบรม 4 วัน ฝึกงาน 1 วัน ยังไม่พอ ทุกวันนี้ รปภ. เปิดง่าย ไม่มีกฎเกณฑ์ ต้องมีกฎหมายมาบังคับ

- การบังคับใช้กฎหมายควรจะมีมาตรการในการส่งเสริม เช่น มีไตรภาคี การตรวจสอบจากสาธารณชน เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถ้ามีสภาวิชาชีพ รปภ. ให้คนอื่นที่นอกจากวงการนี้เข้ามาตรวจสอบ

ตั้งเป็นสภาและโหวตเรียก มีสภาจังหวัด สภาแห่งประเทศไทย และเห็นด้วย ถ้าจะมี เช่น ในเชียงใหม่ มีประธานสภาบริหารส่วนท้องถิ่น ทำให้มีพลังที่จะขอรัฐบาลได้ เหมือนสภาอุตสาหกรรมที่มีปัญหาล้วนสามารถคุยกับนายกได้

- หากมีกฎหมายออกมา ภาพพจน์บริษัทจะทำให้เกิดการยอมรับของคนในสังคม ในธุรกิจและตำรวจ ถ้ามีกฎหมายออกมาว่า รปภ. ต้องผ่านสถาบันวิชาชีพ รปภ. จะมีความภูมิใจ บริษัทเล็ก ๆ จะหมดไป บริษัทที่ทำเป็นวิชาชีพจริงๆ เช่น บริษัทใหญ่ๆจะได้รับค่าตอบแทนสูงกว่า จะไม่เกิดปัญหาการตัดราคา มีการจัดทำราคากลาง เช่น เกณฑ์ที่ได้ต้อง 11,000-10,500 บาท ถึงจะทำให้บริษัทและ รปภ. อยู่ได้ และจะได้พนักงานที่มีทักษะ เกิดความภูมิใจ มีสถานภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

สำนักงานกิจการยุติธรรม OFFICE OF JUSTICE AFFAIRS

กรณีศึกษาที่ 4

เขตปริมณฑล (สัมภาษณ์ วันที่ 29 ก.ค. 2552)

1. รูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย

- **โครงสร้างองค์กร**

บริษัทเริ่มก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2548 ได้จดทะเบียนเป็นนิติบุคคล ในรูปแบบของบริษัทจำกัด ทุนก่อตั้ง 1 ล้านบาท รายได้เฉลี่ยต่อปี ประมาณ 1 ล้านบาท มีบุคลากรจำนวน 108 คน โดยแบ่งเป็นพนักงานประจำสำนักงาน 8 คน และ รปภ. 100 คน ซึ่งมีทั้งผู้หญิงและผู้ชาย แต่เกือบทั้งหมดเป็น รปภ. ชาย โดยมี รปภ. หญิงประมาณ 5 คน โดยพนักงาน รปภ. ส่วนใหญ่เป็นแรงงานภาคเกษตร และเคยเป็นพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยประมาณร้อยละ 50 เป็นพนักงานที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด ซึ่งมีทั้งจากภาคอีสาน ภาคกลาง และภาคเหนือ

- **การให้บริการและพื้นที่ให้บริการ**

หน่วยงานให้บริการมีการให้บริการทางด้านพนักงานรักษาความปลอดภัยเพียงอย่างเดียว โดยให้บริการทั้งหน่วยงานรัฐและเอกชน อาทิ โรงพยาบาล ที่พักอาศัย (คอนโดมิเนี่ยม หมู่บ้านจัดสรร) และโรงงานอุตสาหกรรม เป็นต้น พื้นที่ให้บริการ จังหวัดสมุทรสาคร นครปฐม และกรุงเทพมหานคร

- **กระบวนการคัดเลือกพนักงาน**

1. คุณสมบัติ อายุ 20 – 60 ปี (แต่ถ้าบางคนอายุไม่ถึง 60 ปี แต่ดูแก่มาก และผอมก็ไม่เอา) หากเป็นคนที่อายุมากกว่า 60 ปี แต่ยังดูแข็งแรงอยู่ก็รับ ไม่รับบุคคลที่อายุต่ำกว่า 20 ปี เนื่องจาก “วัยรุ่นมีความรับผิดชอบและการตัดสินใจสู้คนที่บรรลุนิติภาวะไม่ได้”

- ร่างกายแข็งแรง ผ่านการเกณฑ์ทหารแล้ว ไม่จำกัดวุฒิการศึกษาเพียงอ่านออกเขียนได้ก็รับ

2. การคัดเลือก บริษัทจะประกาศรับสมัครงาน โดยขึ้นป้ายรับสมัครที่ด้านหน้าบริษัท ส่วนการคัดเลือกพนักงานรักษาความปลอดภัย จะทำการคัดเลือกโดยดูจากบุคลิกภาพภายนอกเป็นหลัก และประเมินผลการทำงานจากการปฏิบัติงาน

ในส่วนของการตรวจสอบประวัติอาชญากร พบว่าไม่มีการตรวจสอบประวัติอาชญากร หากแต่เป็นการตรวจสอบประวัติทางด้านอื่น อาทิ การตรวจสอบประสบการณ์ทำงาน เช่น การถาม

ว่า เคยทำงานที่ไหนมาบ้าง เวลานานแค่ไหน ทั้งนี้เพื่อประกอบการพิจารณาทางด้านค่าแรง นอกจากนี้ยังมีการพิมพ์ลายนิ้วมือ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะไม่มีการตรวจสอบประวัติอาชญากรรม แต่ทางบริษัทก็มีความมั่นใจว่าพนักงาน รปภ. ไม่เคยทำผิดมาก่อน โดยมีระดับความมั่นใจและเหตุผลรองรับว่า “มั่นใจ 100 เปอร์เซ็นต์ แม้ว่าจะมีการกระทำผิด บางครั้งก็ไม่ได้ปรากฏในประวัติอาชญากรรม เขาอาจจะทำผิดมาก่อนแต่เราก็ไม่รู้ไม่เห็น แต่เราก็ให้โอกาส ระหว่างปฏิบัติงานมีสายจรวจดูแลอย่างใกล้ชิด มีเพื่อนร่วมงานคอยสังเกตพฤติกรรม”

- **การฝึกอบรม**

ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกจะได้รับการฝึกอบรม ส่วนใหญ่แล้วเป็นการฝึกขั้นพื้นฐาน เน้นการปฏิบัติงานของ รปภ. เช่น การทำความเคารพ, การปฏิบัติงานพื้นฐาน, กฎและข้อห้ามต่างๆ โดยบริษัททำการฝึกอบรมเอง ใช้เวลาในการฝึกอบรมประมาณครึ่งวัน นอกจากนี้ยังมีฝ่ายฝึกอบรมไปอบรมยังจุดปฏิบัติงาน เป็นการอบรมระหว่างปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการฝึกเฉพาะพื้นที่ เน้นตามความต้องการของหน่วยงาน ซึ่งแต่ละหน่วยจะทำการฝึกไม่เหมือนกัน เช่น บางหน่วยอาจจะเน้นทางด้านการตรวจตราพื้นที่ เป็นต้น

- **การตรวจงานสนาม/การตรวจงานในสถานที่ปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย**

ในส่วนของการตรวจงานสนาม จะมีสายตรวจ และหัวหน้างาน โดยจุดที่มี รปภ. อยู่มากกว่า 5 คน จะหัวหน้างานดูแลอยู่ด้วย (นโยบายของบริษัท) ทั้งนี้ หัวหน้างานมีหน้าที่ สอนงาน และรับนโยบายจากบริษัทไปสั่งให้พนักงานปฏิบัติตาม (ในลักษณะของการบังคับบัญชา หรือมีคนมาควบคุม)

ในการตรวจงานสนามหากพบว่าเกิดปัญหา เช่น ไม่ทำตามกฎ หัวหน้างานจะแจ้งไปยังสายตรวจ ในขั้นแรกให้สายตรวจพิจารณา การลงโทษเช่น ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ขั้นร้ายแรง คือไล่ออก ในการพิจารณาลงโทษสายตรวจจะพิจารณาจากข้อมูลที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้ว่าจ้าง

- **ค่าตอบแทน สวัสดิการ**

<u>ค่าตอบแทน</u> ในด้านของค่าตอบแทน บริษัทฯ จ่ายเป็นค่าแรงรายวัน โดยค่าแรงเริ่มต้นวันละ 230 บาท (ค่าแรงขั้นต่ำของจังหวัดสมุทรสาคร 109 บาท)

<u>สวัสดิการ</u>

- ประกันสังคม
- ค่าเดินทางสำหรับคนที่ต้องไปทำงานไกล

- ค่าครองชีพ สำหรับผู้ที่ไปปฏิบัติงานในกรุงเทพฯ
- ที่พัก กรณีปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกล เช่น ปฏิบัติงานในกรุงเทพฯ เป็นต้น
- ประกันชีวิต (มีเฉพาะสายตรวจ)
- เงินช่วยเหลือทำศพญาติ
- เงินกองทุนกู้ยืมโดยไม่คิดดอกเบี้ย

- **การให้ความคุ้มครองผู้บริโภค**

บริษัทได้ทำการให้ความคุ้มครองบริโภค คือ การมีสัญญากลาง ซึ่งบริษัทเป็นผู้จัดทำขึ้นเอง จะนำเสนอแก่ผู้ใช้บริการในช่วงการไปเสนองาน โดยจะมีการพูดคุย ถกเถียงเกี่ยวกับสัญญาการว่าจ้างก่อน และที่ผ่านมาบริษัทได้ให้ความคุ้มครองผู้ใช้บริการในส่วนของการชดใช้ค่าเสียหาย กรณีทรัพย์สินของผู้ว่าจ้างสูญหาย ซึ่งกรณีนี้ เบื้องต้นตรวจสอบว่าทรัพย์สินนั้นอยู่ในความคุ้นครองหรือไม่ ถ้าอยู่ในความคุ้มครองบริษัทจะชดใช้ให้

- **การได้รับการกำกับ ส่งเสริม สนับสนุนจากหน่วยงานอื่น**

บริษัทฯ จะเป็นสมาชิกสมาคมรักษาความปลอดภัยแห่งประเทศไทย เมื่อต้นปี พ.ศ. 2552 เหตุผลในการเข้าเป็นสมาชิกสมาคมฯ คือ “เวลาไปเสนองานถ้ามีรายชื่อในสมาคม ก็จะมีมาตรฐานมากขึ้น บอกว่ามาจากสมาคมจะมีความน่าเชื่อถือมากกว่า” อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะเป็นสมาชิกสมาคมฯ แต่บริษัทก็ได้มีการกำกับดูแล ควบคุมด้วยตัวเอง ทั้งนี้ ไม่ได้รับการส่งเสริมหรือสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น

นอกจากการเป็นสมาชิกของสมาคมฯ แล้วบริษัทยังได้เป็นสมาชิกของกลุ่มธุรกิจเอกชน ได้แก่ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกชมรมบริหารงานบุคคลเพชรเกษม ซึ่งเป็นหน่วยงานของภาคธุรกิจเอกชนก่อตั้งกันขึ้นมาเอง การเข้าร่วมเป็น ลักษณะของการอบรมบุคลากร แต่ไม่ได้มีการกำกับส่งเสริมหรือสนับสนุนทางด้านที่เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย

- **การทำประโยชน์ต่อสังคม**

บริษัทฯ ได้มีการให้ความร่วมมือในด้านการจัดการรักษาความปลอดภัยเป็นกรณีพิเศษแก่หน่วยงานการตามการร้องขอโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย เช่น การจัดเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยในโอกาสรับเสด็จฯ ณ โรงพยาบาลกระทุ่มแบน เป็นต้น

การยอมรับในสังคม

พนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ สามารถทำงานร่วมกับตำรวจได้ ไม่มีปัญหาเนื่องจากเจ้าของบริษัทเป็นตำรวจ “มีปัญหาเคลียร์กันได้” นอกจากนี้แล้วภาระงานจัดได้ว่าอยู่ในฐานะผู้ช่วยตำรวจ ทั้งนี้ นโยบายของบริษัท รปภ. เป็นผู้สอดส่องอาชญากรรม

2. สภาพปัญหาและอุปสรรคต่อการประกอบอาชีพ และประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยของประเทศไทยในปัจจุบัน

- **ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับองค์กรธุรกิจ**

- มีคนสนใจสมัครเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยน้อย เนื่องจากเป็นงานที่มีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน และเป็นอาชีพสุดท้ายที่คนจะเลือกทำ ทำให้มีพนักงานลาออกอยู่บ่อยๆ และมีคนมาสมัครน้อย จึงทำให้เกิดปัญหา “ไม่มีคน ใครมาก็รับหมด”

- ปัญหาจากผู้ว่าจ้าง เช่น ถูกผู้ใช้บริการกดราคา ด้วยการต้องจ้างในราคาถูก “อยากได้ดี และถูก” ปัญหาการบ่ายเบี่ยงไม่จ่ายค่าจ้าง โดยอ้างว่า รปภ. ไม่ทำงานตามที่ต้องการ

- **ปัญหาเกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัย**

- พนักงานปฏิบัติหน้าที่บกพร่องก่อทำให้ทรัพย์สินผู้ว่าจ้างสูญหาย ส่งผลให้ชื่อเสียงบริษัทเสียหาย ไม่เป็นที่ยอมรับของผู้ว่าจ้าง

- พนักงานไม่รับผิดชอบต่อหน้าที่ เช่น การขาดงาน หลับในขณะทำงาน ไม่อยู่จุด ในกรณีที่พนักงานขาดงาน บริษัทจะจัดหาพนักงานคนอื่นที่ว่างไปทำแทน หากพนักงาน รปภ. ไม่พอ จัดพนักงานในสำนักงานไปทำงานแทน

- การลาออก มีพนักงานลาออกบ่อยครั้ง แต่ก็มีคนใหม่เข้ามาทดแทน การลาออกมีทั้งลักษณะของการลาออกตามฤดูกาลเพาะปลูก และเมื่อเสร็จสิ้นจากการทำการเกษตรมีบางคนที่กลับเข้ามาทำงานใหม่ นอกจากนี้ยังมีพนักงานบางส่วนดังนั้น จึงมีพนักงานใหม่ที่เป็นทั้งคนเก่าและคนใหม่

- พนักงานไม่ทำตามกฎระเบียบของบริษัท

3. แนวทางพัฒนามาตรฐานการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัย

- ควรมีหน่วยงานกลาง ที่ตั้งขึ้นมาเพื่อรับรองคุณภาพ รปภ. ในด้านของการกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน มีใบรับรองมาตรฐาน หรือใบประกอบวิชาชีพ เช่นเดียวกับใบประกอบวิชาชีพครู ทั้งนี้

เพื่อจะได้ปรับค่าแรงให้สูงขึ้น และการได้รับการยอมรับจากผู้ว่าจ้าง และ การกำหนดราคาว่าจ้างมาตรฐาน

- หน่วยงานกลาง ได้แก่ สมาคมผู้ประกอบวิชาชีพ รปภ.

- คณะกรรมการที่รับผิดชอบ ควรเป็นบุคคลที่มาจากหลายๆ ฝ่าย เช่น ผู้ว่าจ้าง ผู้ประกอบการ ภาครัฐ เช่น ทหาร ตำรวจ (ด้านฝึกอบรม)

4. แนวทางการพัฒนากฎหมายเพื่อการกำกับดูแลและส่งเสริมผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพด้านการรักษาความปลอดภัย

- ควรมีการร่างกฎหมายอย่างเป็นทางการในการกำกับดูแล โดยเฉพาะเรื่องเร่งด่วนที่สุด คือ การกำหนดมาตรฐานของ รปภ. ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้ผู้ใช้บริการเกิดความเชื่อมั่น

- ควรสงวนอาชีพ รปภ. ไว้สำหรับคนไทย ไม่ควรรับชาวต่างชาติ เพราะไม่สามารถควบคุมได้ เนื่องจากเมื่อกระทำผิดแล้วอาจหนีกลับประเทศได้

กรณีศึกษาที่ 5

ภาคกลาง (สัมภาษณ์ วันที่ 29 ก.ค. 2552)

1. รูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย

- **โครงสร้างองค์กร**

บริษัทนี้เริ่มก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2548 จดทะเบียนการค้าในรูปแบบของห้างหุ้นส่วนจำกัด ไม่ได้ร่วมทุนกับต่างชาติ โดยมีทุนก่อตั้งหน่วยงาน 1 ล้านบาท มีรายได้ต่อปีประมาณ 4 ล้านบาท มีบุคลากรจำนวน 74 คน โดยแบ่งเป็นพนักงานประจำสำนักงาน 4 คน และ รปภ. 70 คน มีทั้งผู้หญิงและผู้ชาย โดยมี รปภ. หญิงจำนวน 2 คน

- **การให้บริการและพื้นที่ให้บริการ**

บริษัทฯ ให้บริการทางด้านพนักงานรักษาความปลอดภัย และดูแลทรัพย์สิน ทั้งหน่วยงานรัฐบาลและเอกชน อาทิ โรงเรียน องค์การบริหารส่วนตำบล โรงงานอุตสาหกรรม ห้างสรรพสินค้า (บิ๊กซี) ที่อยู่อาศัย (แมนชั่น หอพัก หมู่บ้าน) เป็นต้น พื้นที่ให้บริการ จังหวัดเพชรบุรี และอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

- **กระบวนการคัดเลือกพนักงาน**

1.คุณสมบัติ อายุ 20-45ปี หรืออยู่ในช่วงอายุ 21–60ปี (หากเป็นคนที่อายุมากกว่า60ปี แต่ยังดูแข็งแรง)

- จบการศึกษา ม. 3 ขึ้นไป ส่วนใหญ่ ไม่จำกัดการศึกษา
- ผ่านการเกณฑ์ทหาร
- บุคลิกภาพดี มีลักษณะท่าทางไว้ใจได้ พูดจาฉะฉาน สุขภาพแข็งแรง

2.การคัดเลือก การคัดเลือกระบบฝากงานเป็นการคัดเลือกพนักงานจากคนใกล้ตัว หรือคนที่รู้จักแนะนำมา หลังจากนั้นจะมีการตรวจสอบจากการประเมินผลงาน ทางบริษัทมีกระบวนการในการดูแลและตรวจสอบพนักงานด้วยการส่งสายตรวจไปดูพฤติกรรมและความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ในส่วนของการตรวจสอบประวัติอาชญากร พบว่าทางบริษัทไม่ได้มีการตรวจสอบประวัติอาชญากร หากแต่เป็นการตรวจสอบประสบการณ์ทำงานว่าเคยทำงานที่ไหนมาบ้าง นอกจากนี้บริษัทฯ ยังรับพนักงานที่เคยต้องโทษ หรือติดคุก ด้วยเหตุผลที่ว่า “ให้โอกาสคนเกเร บางคนมีประวัติติดคุก บางคนเขาจะแจ้งว่าเขาเคยติดคุกมาก่อน เราก็กลัวแต่เราก็ต้องดูพฤติกรรมใกล้ชิด”

- **การฝึกอบรม**

ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกจะได้รับการฝึกอบรมเป็นเวลา 1 วันก่อนเริ่มงาน เจ้าของบริษัทซึ่งเป็นอดีตข้าราชการตำรวจเป็นผู้ฝึกอบรม โดยใช้อาคารสำนักงานเป็นสถานที่ฝึกอบรม เนื้อหาการอบรมเน้นการฝึกปฏิบัติงานขั้นพื้นฐานทั่วไปของ รปภ. เช่น ความประพฤติ, ระเบียบวินัยของ รปภ., ระเบียบวินัยตำรวจ, การทำความเคารพนายจ้าง

- **การตรวจงานสนาม/การตรวจงานในสถานที่ปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย**
(ไม่มีข้อมูล)

- **ค่าตอบแทน สวัสดิการ**

ค่าตอบแทน บริษัทจ่ายค่าตอบแทนพนักงานเป็นค่าแรงรายวัน พนักงานจะได้รับค่าจ้างเดือนละประมาณ 4,500 – 4,700 บาท

สวัสดิการ สวัสดิการที่บริษัทฯ มีให้แก่พนักงานรักษาความปลอดภัย คือ ประกันสังคม และเงินกองทุนกู้ยืมโดยไม่คิดดอกเบี้ย

- **การให้ความคุ้มครองผู้บริโภค** (ไม่มีข้อมูล)

- **การได้รับการกำกับ ส่งเสริม สนับสนุนจากหน่วยงานอื่น**

แม้ว่าห้างหุ้นส่วนเพชรบุรีรักษาความปลอดภัยจะเป็นสมาชิกสมาคมการรักษาความปลอดภัยแห่งประเทศไทย แต่ก็มีการกำกับดูแล ควบคุมด้วยตัวเอง ไม่ได้รับการส่งเสริมหรือสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น และหน่วยงานเองก็มีการให้ความร่วมมือกับหน่วยงานราชการน้อย ดังจะเห็นได้จากการไม่ให้ความร่วมมือในการเข้าประชุมกับหน่วยงานรัฐ เช่น สำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบุรีที่มีหนังสือเชิญเข้าร่วมประชุมหรือเข้าร่วมการอบรมแต่บริษัทไม่ได้เข้าร่วมกับกิจกรรมดังกล่าว เป็นต้น

- **การทำประโยชน์ต่อสังคม** (ไม่มีข้อมูล)

- **การยอมรับในสังคม**

ในส่วนของการยอมรับจากตำรวจ พบว่าพนักงานสามารถทำงานกับตำรวจได้โดยไม่มีปัญหา เนื่องจากเจ้าของบริษัทเป็นตำรวจ และตำรวจเองก็มองว่า รปภ. สามารถช่วยงานได้

2. สภาพปัญหาและอุปสรรคต่อการประกอบอาชีพ และประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยของประเทศไทยในปัจจุบัน

- **ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับองค์กรธุรกิจ**

ปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับองค์กรที่พบ คือ

- หน่วยงานไม่สามารถเลือกงาน หรือต่อรองกับผู้ว่าจ้างได้ แม้ว่าจะถูกผู้ว่าจ้างเอาเปรียบ เนื่องจากต้องการการจ้างงานเพื่อความอยู่รอดของบริษัท

- พนักงานให้ความสนใจสมัครงาน รปภ. น้อย และพนักงานมีการลาออกบ่อยครั้ง เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วงวัยรุ่น ทำให้มีความเบื่อหน่ายต่อการทำงาน รวมทั้งพนักงานส่วนหนึ่งเป็นแรงงานภาคเกษตร จึงลาออกเมื่อถึงฤดูกาลเพาะปลูก

- ปัญหาอิทธิพลท้องถิ่น แม้ว่าผู้ให้ข้อมูลจะบอกว่าไม่มีปัญหาเรื่องอิทธิพลท้องถิ่น แต่ ผู้ศึกษาเชื่อว่าปัญหานี้มีอยู่ ดังจะเห็นได้จาก คำพูดที่ว่า “ทางใครทางมัน โซนใครโซนมัน พรรคพวกใคร ใครรู้จัก ระบบพรรคพวก ไม่ทับเส้นกัน”

- ปัญหาการตัดราคา เช่นเดียวกัน แม้ว่าผู้ให้ข้อมูลจะบอกว่าไม่มีปัญหา แต่ก็ดูเหมือนว่าในพื้นที่นี้มีการตัดราคากัน ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลที่ว่า “แล้วแต่ใครประมูล ใครให้ต่ำก็ได้มา”

- ปัญหาจากผู้ว่าจ้าง เช่น ผู้ว่าจ้างใช้งานไม่ตรงกับการว่าจ้าง เช่น ใช้รดน้ำต้นไม้ ขับรถยกของ, ผู้ว่าจ้างจ่ายเงินไม่ตรงเวลาที่กำหนด, เบี้ยว ไม่จ่ายค่าจ้าง และ หน่วยงานราชการ ให้ค่าจ้างต่ำมาก (ในกรณีที่ผู้ว่าจ้างไม่จ่ายเงิน ทางบริษัทจัดการแก้ปัญหาด้วยการติดตามทวงหนี้อย่างไม่เป็นทางการ)

- **ปัญหาเกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัย**

ปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัย ได้แก่

- พนักงานเข้าออกบ่อย

- พนักงานไม่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่ง เช่น อดนอนไม่ได้ ไม่ชอบงานที่ทำ (ต้องเดินตรวจตลอดเวลา)

- พนักงาน รปภ. ทำงานตามที่ผู้ว่าจ้างต้องการไม่ได้

- พนักงานไม่รับผิดชอบต่อหน้าที่ เช่น ให้เดินตรวจจุดทุกชั่วโมง แต่พนักงานไม่ปฏิบัติตาม

- พนักงานไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือแสดงความไม่พอใจในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น แสดงอาการไม่พอใจเมื่อถูกใช้ให้ไปเปิดประตู เป็นต้น

3. แนวทางพัฒนามาตรฐานการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัย

- เรื่องเร่งด่วนที่ควรพิจารณาได้แก่ การกำหนดค่าจ้างมาตรฐาน จากผู้ว่าจ้าง หรือผู้ใช้บริการ เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำที่บริษัทได้รับควรอยู่ที่ราคา 8,000 บาท / คน
- พัฒนามาตรฐานของพนักงาน รปภ.
- ควรกำหนดให้มีราคามาตรฐาน

4. แนวทางการพัฒนากฎหมายเพื่อการกำกับดูแลและส่งเสริมผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพด้านการรักษาความปลอดภัย

แนวทางการพัฒนากฎหมาย เช่น การออกกฎการตรวจสอบประวัติอาชญากรรม เนื่องจากบริษัทจะได้มีความเสี่ยงน้อยลง

กรณีศึกษาที่ 6

ภาคกลาง (สัมภาษณ์ วันที่ 31 ก.ค. 2552)

1. รูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย

- **โครงสร้างองค์กร**

บริษัทนี้ เริ่มก่อตั้งเมื่อวันที่ 2 ต.ค. 2532 ในรูปแบบบริษัทจำกัด ด้วยทุนจดทะเบียน 1 ล้านบาท มีรายได้ต่อปีประมาณ 10 ล้านบาท และมีพนักงาน รปภ. ประมาณ 200 คน ทั้งนี้จำนวนไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับผู้ว่าจ้าง

- **การให้บริการและพื้นที่ให้บริการ**

บริษัทฯ มีการให้บริการทางด้านพนักงานรักษาความปลอดภัย และดูแลทรัพย์สิน ทั้งหน่วยงานรัฐบาลและเอกชน อาทิ โรงงานอุตสาหกรรม (เครือสหวิริยา) โรงแรม (ดุสิตธานี) โชว์รูมรถยนต์ เป็นต้น โดยให้บริการในพื้นที่อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี และอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

- **กระบวนการคัดเลือกพนักงาน**

1. คุณสมบัติ อายุ 21 – 60 ปี (หากเป็นคนที่อายุมากกว่า 60 ปี แต่ยังดูแข็งแรงอยู่ก็รับ)

- ผ่านการเกณฑ์ทหารแล้ว สุขภาพแข็งแรง
- ไม่จำกัดการศึกษา แต่ต้องสามารถอ่านออกเขียนได้

2. การคัดเลือก ในส่วนของการคัดเลือกพนักงานรักษาความปลอดภัย พบว่าบริษัทไม่สามารถคัดเลือกคนได้มากนัก ใครมาสมัครก็ต้องรับ เนื่องจากขาดคนทำงาน

สำหรับการตรวจสอบประวัติอาชญากร ทางบริษัทไม่ได้มีการตรวจสอบประวัติอาชญากร หากแต่เป็นทำประวัติส่วนตัวของพนักงาน และพิมพ์ลายนิ้วมือ จัดเก็บไว้และส่งไปให้กับผู้ว่าจ้าง

- **การฝึกอบรม**

ในด้านการฝึกอบรม จะเน้นการฝึกแบบตำรวจ และทหาร เนื่องจากผู้ทำการฝึกนั้นเป็นข้าราชการตำรวจและทหาร และยังทำหน้าที่เป็นสายตรวจด้วย ส่วนเนื้อหาการฝึกอบรมมีดังนี้

- ปฐมนิเทศ เป็นการให้ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องกฎระเบียบ และรายละเอียดของการทำงาน
- ฝึกการทำความเคารพ การดูแลลูกค้า เน้นทางด้านการบริการ
- สอนทักษะการจดจำรายละเอียด การสังเกต และการเขียนรายงาน

- **การตรวจงานสนาม/การตรวจงานในสถานที่ปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย**

(ไม่มีข้อมูล)

- **ค่าตอบแทน สวัสดิการ**

ค่าตอบแทน บริษัทฯ จ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงานรักษาความปลอดภัยเป็นค่าแรงรายวัน วันละ 165 บาท จ่ายค่าโอทีนับจากชั่วโมงที่ 9 เป็นต้นไป และวันนักขัตฤกษ์ ถือเป็นวันหยุด พนักงานที่ทำงานจะได้รับค่าแรงเพิ่ม

สวัสดิการ สวัสดิการที่พนักงานรักษาความปลอดภัยได้รับ ได้แก่ ประกันสังคม, ที่พัก, รถรับส่ง และ มีเงินให้เบิกล่วงหน้า

- **การให้ความคุ้มครองผู้บริโภค**

ที่ผ่านมาหน่วยงานได้มีการให้ความคุ้มครองผู้ใช้บริการในกรณีทรัพย์สินผู้ว่าจ้างสูญหาย ขั้นแรกส่งพนักงานสายตรวจไปตรวจสอบ หากพบว่าการสูญหายเป็นความบกพร่องของ รปภ. ก็จะมีการต่อรองและชดใช้ค่าเสียหาย โดยให้พนักงานรักษาความปลอดภัย สายตรวจ และบริษัทรักษาความปลอดภัยร่วมกันชดใช้

- **การได้รับการกำกับ ส่งเสริม สนับสนุนจากหน่วยงานอื่น**

บริษัทเป็นสมาชิกของสมาคมรักษาความปลอดภัยแห่งประเทศไทย แต่มีการกำกับดูแลควบคุมด้วยตัวเอง โดยไม่ได้รับการส่งเสริมหรือสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น ในส่วนของบริษัทเอกชนด้วยกันเองก็ไม่มีการรวมกลุ่ม ดังคำพูดที่ว่า “จะตั้งชมรม สมาคม เขาก็ไม่เอา เป็นแบบตัวใครตัวมัน แข่งกันเอง” หากจะมีหน่วยงานที่จะเข้ามากำกับดูแล ควรเป็นการกำกับดูแลในรูปแบบที่เป็นทางการ สำหรับผู้ที่ดูแลนั้นจะเป็นนิติบุคคลหรือองค์กรอิสระก็ได้ และอาจจะให้มีผู้ใช้บริการและรัฐเข้าร่วมด้วย แต่ไม่ควรเป็นรัฐแต่เพียงฝ่ายเดียว (เนื่องจาก “ขั้นตอนแบบราชการช้า เช้าชาม เย็นชาม) และเสนอให้เสนอให้มีการจัดตั้งสมาคมของท้องถิ่น

- **การทำประโยชน์ต่อสังคม**

การทำประโยชน์ต่อสังคมของหน่วยงาน มักจะเป็นงานด้านบริการสังคม เช่น ร่วมกิจกรรมทำความสะอาดชายหาด รวมทั้งการให้ความร่วมมือตามการร้องขอของหน่วยงานต่างๆ ที่ติดต่อเข้ามา “มีหนังสือขอความร่วมมือมาก็ไป”

- **การยอมรับในสังคม**

ในส่วนของการยอมรับจากตำรวจ พบว่าการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยได้รับการยอมรับจากตำรวจ เนื่องจากได้มีส่วนช่วยในด้านการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ (เป็นผู้ช่วยตำรวจ) “ตำรวจใช้บริการ รปภ.เยอะ ตำรวจชอบ บางทีจับคนร้ายไปส่งตำรวจก็มี… รปภ. ก็คือผู้ช่วยของตำรวจ ตำรวจเขาก็ยอมรับ” นอกจากนี้พนักงานยังผ่านการอบรมหลักสูตร “กองปราบอาสา” ซึ่งถือว่าเป็นผู้ช่วยงานตำรวจ “เด็ก (รปภ.) พวกนี้ไปอบรมมาแล้ว ได้ใบประกาศกองปราบอาสา” นอกจากนี้บริษัทยังจ้างตำรวจมาเป็นสายตรวจ และเป็นผู้ฝึกอบรม รวมทั้งมีการจ้างตำรวจทุกพื้นที่ เพื่อที่ว่าเมื่อเกิดปัญหา ตำรวจจะไปถึงเร็วและช่วยเคลียร์งานให้

2. สภาพปัญหาและอุปสรรคต่อการประกอบอาชีพ และประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยของประเทศไทยในปัจจุบัน

- **ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับองค์กรธุรกิจ**

- มีผู้ให้ความสนใจสมัครเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยน้อย ทำให้เกิดการขาดแคลนพนักงาน เนื่องจากเป็นอาชีพที่คนไม่อยากทำ(อาชีพสุดท้ายที่เลือก) จึงทำให้มีพนักงานลาออกบ่อย ซึ่งส่งผลให้บริษัทไม่มีโอกาสในการคัดเลือกพนักงานมากนัก “ไม่มีโอกาสเลือกพนักงาน “ไม่มีทางเลือกมาสมัครก็ต้องเอา”

- ปัญหาการแทรกแซงของผู้มีอิทธิพลท้องถิ่น เช่น จ้างคนก่อกวน สร้างสถานการณ์

- มีการแข่งขันกันสูง และก่อให้เกิดปัญหาการตัดราคา

- ปัญหาการฮั้วประมูล โดยเฉพาะหน่วยงานของราชการ เช่น ศาล โรงเรียน โรงพยาบาล เน้นให้พิจารณาบริษัทที่เจ้าของเป็นทหารผ่านศึกก่อน

- ทรัพย์สินของผู้ว่าจ้างหาย

- ผู้ว่าจ้างไม่ทำตามสัญญา เช่น ไม่จ่ายค่าจ้าง หรือจ่ายค่าจ้างไม่ครบ โดยอ้างว่ามีทรัพย์สินสูญหาย และขอหักเงินจากบริษัทฯ

- **ปัญหาเกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัย**

- พนักงานไม่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่ง เช่น วุฒิการศึกษาต่ำ “อย่างโรงแรมเขาเลือกหน้าตาดี จบการศึกษา ม. 3 ม. 6 เราไม่สามารถเลือกได้ จบ ป. 4 ป. 6 มาก็เอา”

- พนักงานมีปัญหากับเพื่อนร่วมงาน

- พนักงานไม่รับผิดชอบต่อหน้าที่ เช่น การขาดงาน ออกจากงานโดยไม่บอกกล่าวนายจ้าง พนักงานบกพร่องต่อหน้าที่ เช่น ดื่มสุราระหว่างปฏิบัติหน้าที่

3. แนวทางพัฒนามาตรฐานการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัย

- ควรมีการตั้งกฎกติกาว่าบริษัทรักษาความปลอดภัยจะต้องจดทะเบียนอย่างถูกต้อง เป็นสมาชิกสมาคม แจ้งวัตถุประสงค์การดำเนินการ จำนวนพนักงาน ควบคุมบัญชี ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสามัคคี ความร่วมมือทางธุรกิจ

- สิ่งสำคัญที่ควรคำนึงถึงเป็นอันดับแรก และควรออกกฎหมายให้ชัดเจน คือ ควรมีการจัดทำหลักสูตรสำหรับผู้ที่จะมาปฏิบัติหน้าที่หรือประกอบอาชีพ รปภ. เพื่อเป็นการยกวิทยฐานะของอาชีพรักษาความปลอดภัย

- ควรจะมีการขึ้นทะเบียนผู้ประกอบวิชาชีพ รปภ. ในแต่ละจังหวัดควรมีสถานที่ฝึกอบรมโดยรัฐเป็นผู้รับผิดชอบดูแล ผู้ที่ผ่านการอบรมจะได้รับวุฒิบัตรแล้วจึงมาสมัครงาน รปภ.ได้

- ผู้ประกอบการควรมีใบประกอบวิชาชีพด้วยเช่นกัน ควรมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอบรมให้ เช่น สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานระดับจังหวัด

- ต้องการยกระดับ สร้างความภาคภูมิใจในอาชีพของ รปภ. ด้วยการพัฒนากฎหมายในด้านของการกำหนดคุณสมบัติของพนักงาน เช่น อายุ 21 ปีขึ้นไป ผ่านการเกณฑ์ทหาร การศึกษาภาคบังคับ เช่น อย่างน้อยมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) เพราะ รปภ.จะต้องเขียนรายงานได้ “เพื่อจะได้เกิดความภาคภูมิใจ ไม่ใช่ใครก็ชี้ซั้วเป็นได้”

- ไม่ว่าบริษัทเล็กหรือใหญ่ควรมีการกำหนดมาตรฐานดังกล่าวข้างต้นเป็นแบบเดียวกัน

4. แนวทางการพัฒนากฎหมายเพื่อการกำกับดูแลและส่งเสริมผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพด้านการรักษาความปลอดภัย

- เสนอให้มีตัวแทนของบริษัทมาร่วมกันร่างกฎหมาย ซึ่งบุคคลเหล่านั้นควรจบการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นอย่างน้อย

- ควรเป็นบริษัทของคนไทยเท่านั้น

- กำหนดว่า ทุกบริษัทต้องมีทุนจดทะเบียนไม่ต่ำกว่า 1 ล้านบาท

- ควรมีการกำหนดราคามาตรฐาน

- ควรสงวนอาชีพนี้ไว้เฉพาะคนไทยเท่านั้น

- ควรเป็นบริษัทจำกัด ไม่ควรเป็นห้างหุ้นส่วนจำกัด (เหตุผลให้ไปดูรายละเอียดเกี่ยวกับการจดทะเบียนรูปแบบบริษัท ในกฎหมายแพ่งและพาณิชย์)

กรณีศึกษาที่ 7

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (สัมภาษณ์ วันที่ 3 ส.ค. 2552)

1. รูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย

- **โครงสร้างองค์กร**

บริษัทเริ่มดำเนินกิจการมาตั้งแต่ พ.ศ. 2538 มีการจดทะเบียนการค้าในรูปแบบของบริษัทจำกัด ไม่ได้ร่วมทุนกับต่างชาติ โดยมีทุนก่อตั้งหน่วยงาน 5 ล้านบาท มีบุคลากรประมาณ 600 โดยเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย 40 คน แต่เดิมเป็นบริษัทให้บริการพนักงานรักษาความปลอดภัย ต่อมาในปี พ.ศ. 2545 ได้เริ่มให้บริการแม่บ้านทำความสะอาดเป็นหลัก เนื่องจากการให้บริการพนักงานรักษาความปลอดภัยมีความเสี่ยงจากการต้องจ่ายค่าเสียหาย

กฎเกณฑ์ในการรับงาน “ถ้ามีคนติดต่อมาไปดูว่ามีความเสี่ยงเยอะไหม (เช่น ของเคลื่อนไหว อุปกรณ์ต่างๆ ข้อกำหนด) ถ้าเรารับไม่ได้ก็ไม่เอาสัญญา” การรับงานจากการประมูล “งานประมูล เช่น มหาวิทยาลัย ดูอาคารสถานที่ มีการแข่งขันราคา ตัดราคา แล้วแต่จะพิจารณา ตามราคาที่พอจะจ้างได้ ราคาแล้วแต่ละเจ้าจะต่างกัน บางทีก็ห่างกันมาก ทั้งต่ำและสูง แล้วแต่งาน แล้วแต่จำนวนคน ถ้าข้อเสนอบีบรัดเกินไปก็ไม่เอา”

- **การให้บริการและพื้นที่ให้บริการ**

บริษัทให้บริการทางด้านพนักงานรักษาความปลอดภัย

- **กระบวนการคัดเลือกพนักงาน**

1. คุณสมบัติ อายุ 23 – 50 ปี

- การศึกษา ม. 3 ขึ้นไป ผ่านการเกณฑ์ทหาร
- สุขภาพร่างกายแข็งแรง
- มีประสบการณ์ในการทำงานรักษาความปลอดภัย

2. การคัดเลือก

การคัดเลือก จะทำการคัดเลือกพนักงานที่มาสมัครงาน ซึ่งมักจะผ่านการแนะนำต่อๆ กันมา ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ และการตรวจสอบประวัติอาชญากรรม ด้วยการพิมพ์ลายนิ้วมือ และให้

เจ้าหน้าที่ตำรวจซึ่งร่วมปฏิบัติหน้าที่เป็นสายตรวจเป็นผู้ตรวจสอบ พนักงานจะต้องมีการทำประวัติ ทั้งนี้ สภอ. เมืองขอนแก่นจะเรียกดูประวัติทุก 6 เดือน

- **การฝึกอบรม**

ในส่วนของการฝึกอบรมทางบริษัทมีสายตรวจซึ่งเป็นตำรวจทำการอบรมให้กับพนักงาน เช่น การปฏิบัติหน้าที่ของงานการรักษาความปลอดภัย กฎหมายคุ้มครองต่างๆ โดยจะทำการอบรมเป็นเวลา 3 วัน นอกจากนี้พนักงานไปฝึกอบรมที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดของแก่น ซึ่งทำการฝึกอบรมปีละ 2 ครั้ง และมีใบประกาศนียบัตรมอบให้ เช่น พนักงานได้รับการฝึกอบรมหลักสูตร เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน" ซึ่งทำการอบรมเป็นระยะเวลา 12 ชั่วโมง และหลักสูตรการฝึกอบรม "ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย เป็นต้น

- **การตรวจงานสนาม/การตรวจงานในสถานที่ปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย** (ไม่มีข้อมูล)

- **ค่าตอบแทน สวัสดิการ**

ค่าตอบแทน บริษัทจ้างงานแบบพนักงานรายวัน ค่าแรงขั้นต่ำวันละ 200 บาท ทำงาน 12 ชั่วโมง

สวัสดิการ บริษัทมีสวัสดิการให้กับพนักงานเพียงอย่างเดียว คือ ประกันสังคม

- **การให้ความคุ้มครองผู้บริโภค** (ไม่มีข้อมูล)

- **การได้รับการกำกับ ส่งเสริม สนับสนุนจากหน่วยงานอื่น**

บริษัทฯ ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากหน่วยงานรัฐ ในส่วนของการฝึกอบรมหลักสูตรเฉพาะให้แก่เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย และยังได้รับการส่งเสริมจากสมาคม (ในกรุงเทพฯ) จากการเข้าร่วมการประชุม แต่ในระดับท้องถิ่นมีการรวมกลุ่ม เช่น ราชากรุ๊ป แต่บริษัทไม่ได้เข้าร่วม นอกจากนี้ยังได้เสนอแนะว่า รัฐควรเข้ามาส่งเสริมทางด้านการให้คำปรึกษา "การมีองค์กรกำกับควบคุมดูแล ถ้าเป็นอย่างนั้นได้ก็ดี มีองค์กรที่ขึ้นตรง จะมั่นใจมากขึ้นว่า บริษัทเรามีมาตรฐาน มีองค์กรดูแล ถ้ารัฐเข้ามามีส่วนกำกับดูแลส่งเสริมพัฒนางานให้คำปรึกษาก็จะดีกับบริษัท"

- **การทำประโยชน์ต่อสังคม**

ในส่วนของการทำงานบริการสังคม มีการให้ความช่วยเหลือแก่หน่วยงานที่ติดต่อขอความช่วยเหลือเข้ามา เช่น เทศกาลของการศึกษาพิเศษ การบริจาคเงินสนับสนุนประจำปีสถานเลี้ยงเด็กกำพร้าหมู่บ้านแคนทอง บริจาคเสื้อผ้า เป็นต้น

- **การยอมรับในสังคม**

ในด้านของการยอมรับจากคนทั่วไป อาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยมักเป็นอาชีพที่ไม่ได้รับการยอมรับจากสังคม เพราะเป็นอาชีพสุดท้ายที่คนเลือกทำ

สำหรับการยอมรับของเจ้าหน้าที่ตำรวจนั้นถือได้ว่าได้รับการยอมรับจากเจ้าหน้าที่ตำรวจจากการที่พนักงาน รปภ. ปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจและทำงานในฐานะผู้ช่วยตำรวจ “ตำรวจดูแลไม่ทั่วถึง รปภ.ไปเป็นผู้ช่วยตำรวจ ดูแลสนับสนุนน่าจะดีกว่า อำนาจหน้าที่ไม่อาจเท่าเทียม เช่น แจ้งเบาะแส ให้ความร่วมมือสเกตภาพคนร้าย บุคลิกหน้าตา เป็นการช่วยเหลือเบื้องต้น”

2. สภาพปัญหาและอุปสรรคต่อการประกอบอาชีพ และประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยของประเทศไทยในปัจจุบัน

- **ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับองค์กรธุรกิจ**

ปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับองค์กรที่พบ มี 4 ประการ คือ ปัญหาคนสนใจสมัครเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยน้อย, การให้ค่าตอบแทนต่ำ, การจัดราคา, และปัญหาจากผู้ใช้บริการไม่ทำตามสัญญาว่าจ้าง

- มีคนสนใจสมัครเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยน้อย พนักงานมีการเข้าออกบ่อย เนื่องจากคนไม่อยากทำงาน รปภ. เพราะความน่าเบื่อของงาน “ไม่ค่อยมีพนักงานประจำอยู่ ไม่อยากทำ เพราะความน่าเบื่อของงาน งานนี้หาคนทำยาก ส่วนใหญ่เป็นคนที่คิดไม่ออกแล้วว่าจะไปทำอะไร”

- ปัญหาการให้ค่าตอบแทนต่ำ “หน่วยงานที่เข้าไปประมูลจะมีงบตั้งโชว์มาเลย เช่น 6,800 บาท คูณจำนวนคนว่าเราทำได้ไหม ถ้าทำไม่ได้เราก็ถอย เอกชนเอาราคารัฐบาลมาเป็นหลักเหมือนกัน”

- ปัญหาการตัดราคา “ทุกวันนี้จะเจอปัญหาตัดราคา มีบริษัทใหญ่ๆ เกิดขึ้นมาก ทั้งห้างหุ้นส่วน บุคคลธรรมดาก็สามารถทำอาชีพนี้ได้”

- ผู้ใช้บริการไม่ปฏิบัติตามข้อสัญญาว่าจ้าง

- **ปัญหาเกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัย**

ปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัย ได้แก่ พนักงานไม่มีความเป็นมืออาชีพในการทำงาน และปัญหาพนักงงานมีการลาออกบ่อยครั้ง

- พนักงานไม่มีความเป็นมืออาชีพในการทำงาน “ทำงานไม่เป็น ไม่มีระเบียบ ได้คนที่ไม่มีประสิทธิภาพมาทำงาน เพราะคิดว่าเงินน้อย”

- พนักงานมีการลาออกบ่อย “อัตราเข้าออกเยอะ ที่อยู่ประจำจะช่วงอายุ 40 – 50 ปี คนอายุ 20 – 30 จะหมุนเวียนไปเรื่อยๆ โดยเฉพาะช่วงทำหน้า ช่วงเกี่ยวข้าว”

3. แนวทางพัฒนามาตรฐานอาชีพที่เหมาะสมและเป็นรูปธรรมในประเทศไทย

- พนักงานรักษาความปลอดภัยต้องมีใบประกอบวิชาชีพ “ถ้ามีใบประกอบวิชาชีพ จะได้มีการพัฒนาคุณภาพ ราคาของเราจะได้ไม่ถูกแย่ง จะได้มีคุณภาพ ถูกต้อง คนที่ไม่มีอะไรจะทำ จะได้ทำไม่ได้… ถ้ามีใบประกอบวิชาชีพ เราสามารถอัพคุณภาพตามราคาจ้างใบประกอบวิชาชีพ”

- มีราคากลางที่เป็นธรรม “มีราคากลางที่ลูกค้าต้องการ ลูกค้าจะได้ไม่มีตัวเลือก เช่น ในจังหวัดนี้ มีบริษัทเยอะ ตัวเลือกเยอะ เขาไม่เลือกเราเพราะราคาสูง”

- ทำมาตรฐานบริษัท “ทำมาตรฐานบริษัท ดูข้อกำหนดว่ากี่ปี ผลงานแบบไหน จะเป็นการยกระดับบริษัทเล็กๆ ให้พัฒนาตัวเอง เช่น ทำกับราชการ 4 – 5 ปี มีใบรับรองจากหน่วยงานให้เราว่าเราทำงานมีประสิทธิภาพ มีใบรับรองให้ รปภ. สามารถการันตีว่ามีประสิทธิภาพจริง”

4. แนวทางในการพัฒนากฎหมายเพื่อการกำกับดูแลและส่งเสริมผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพด้านการรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย

กฎหมายเกี่ยวกับธุรกิจรักษาความปลอดภัยที่จะออกมาควรมีการกำหนดในเรื่องต่างๆ เหล่านี้ ได้แก่

- ควรให้ความสำคัญกับการจดทะเบียนการค้า

- กฎหมายควรระบุถึงองค์กรในการกำกับดูแล ควบคุม มีศูนย์รักษาความปลอดภัย แล้วทางบริษัทควบคุมกันเอง ควบคุมดูแลเฉพาะในท้องถิ่น”

- ควรมีกฎหมายควบคุมวิชาชีพทั่วทั้งประเทศ

ข้อเสนอแนะ คือ ควรให้มีการจดทะเบียนการค้า “ทะเบียนการค้ามีความจำเป็นต้องจด บริษัทที่จดทะเบียนจะต้องมีการเสียภาษี ถ้าบริษัทที่ไม่จดทะเบียนจะกลายเป็นทุนหรือกำไรของบริษัทเหล่านี้ไป”

กรณีศึกษาที่ 8

ภาคใต้ (สัมภาษณ์ วันที่ 5 สิงหาคม 2552)

1. รูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย

- **โครงสร้างองค์กร**

บริษัท เริ่มดำเนินกิจการเมื่อ พ.ศ. 2538 โดยได้มีการจดทะเบียนการค้าในรูปแบบของบริษัทจำกัด โดยมีทุนก่อตั้งหน่วยงาน 1,000,000 บาท มีบุคลากรประมาณ 100 กว่าคน โดยแบ่งเป็นพนักงานประจำสำนักงาน 10 คน และพนักงานรักษาความปลอดภัยจำนวนมากกว่า 100 คน และไม่มีการร่วมทุนกับต่างชาติ

- **การให้บริการและพื้นที่ให้บริการ**

การให้บริการมีทั้งการดูแลที่อยู่อาศัย สถานที่ราชการ เช่น ศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์ สหกรณ์ออมทรัพย์ครู โชว์รูมรถยนต์ และโรงงาน อุตสาหกรรม เป็นต้น โดยมีพื้นที่ให้บริการ มีทั้งในจังหวัดตรัง สุราษฎร์ธานี และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

- **กระบวนการคัดเลือกพนักงาน**

1. คุณสมบัติ (ไม่มีข้อมูล)

2. การคัดเลือกพนักงานฯ แต่เดิมนั้นบริษัทรับสมัครพนักงานผ่านคนกลาง ซึ่งเป็นผู้ที่รู้จักมักคุ้นกัน เช่น อปพร. ตำรวจ ทหาร และบางครั้ง หากต้องการพนักงานแบบเร่งด่วนบริษัทจะรับสมัครพนักงานต่างพื้นที่ ซึ่งต้องจัดรถบริการรับส่ง ทำให้ไม่คุ้มกับค่าใช้จ่าย จึงได้เน้นที่การรับพนักงานที่อยู่ในพื้นที่ ด้วยเหตุนี้พนักงาน รปภ. ส่วนใหญ่ กล่าวคือ ประมาณร้อยละ 70 เป็นพนักงานที่มีคนรู้จำแนะนำหรือพามาสมัคร หรือเป็นการบอกกันแบบปากต่อปาก และเป็นคนในพื้นที่เป็นส่วนใหญ่ โดยหัวหน้า รปภ. จะเป็นผู้หาพนักงานมาสำรองไว้ ในการคัดเลือกพนักงาน รปภ. ทางบริษัทฯ จะตรวจสอบประวัติการทำงาน และการสัมภาษณ์งาน ในปัจจุบันนี้ยังไม่มีการตรวจสอบประวัติอาชญากรรม แต่กำลังจะทำประวัติอาชญากรรม ด้วยการพิมพ์ลายนิ้วมือแนบกับใบสมัคร อย่างไรก็ตาม ทางบริษัทได้ให้โอกาสแก่ผู้ที่เคยกระทำความผิดมาก่อน

- **การฝึกอบรม**

ในส่วนของการฝึกอบรม เมื่อก่อนบริษัทได้มีการฝึกอบรมให้กับพนักงานใหม่ แต่ปัจจุบันไม่มีการอบรมแล้วในส่วนของพนักงานใหม่ ถ้าหากไม่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการรักษาความปลอดภัยมาก่อน จะมีการให้ความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำ เช่น การเปิดสวิสต์ไฟ การตรวจดูแลความเรียบร้อย รวมทั้งการเปิดปิดประตู

อย่างไรก็ตาม ในแต่ละเดือนจะมีการประชุมเดือนละ 1 ครั้ง ซึ่งจะมีการให้ความรู้ทั่วไป รวมทั้งการแจ้งข่าวสารและปัญหาที่เกิดขึ้น

- **การตรวจงานสนาม/การตรวจงานในสถานที่ปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย**

มีการตรวจงานสนามโดยสายตรวจ ซึ่งมี 3 ระดับ คือ ระดับพัฒนาสูงสุด ซึ่งเป็นพนักงานของบริษัทเอง ส่วนระดับกลาง เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ทางบริษัทจ้างมา และพนักงานสายตรวจของบริษัท ระดับสุดท้ายคือ ระดับต่ำ จะเป็นบุคคลภายนอก เช่น อดีตตำรวจ และอาสาสมัครรักษาดินแดน (อส.)

- **ค่าตอบแทน สวัสดิการ**

ค่าตอบแทน บริษัทจ้างงานแบบพนักงานรายวัน ค่าแรงขั้นต่ำ 257 บาท หรือคิดเป็นชั่วโมงละประมาณ 19 บาท โดยทำการเหมาจ่ายเป็นรายเดือน โดยการคำนวณจากชั่วโมงทำงานในแต่ละเดือน อย่างไรก็ตาม ชั่วโมงการทำงานของพนักงานแต่ละคนไม่เท่ากัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการว่าจ้างของผู้ใช้บริการ ซึ่งชั่วโมงการทำงานนั้น มีตั้งแต่ 8 – 16 ชั่วโมง

สวัสดิการ บริษัทมีสวัสดิการให้กับพนักงาน คือ ประกันสังคม, เงินยืมฉุกเฉิน, เงินช่วยเหลืองานศพและอุบัติเหตุ, และชุดเครื่องแบบ ซึ่งทางบริษัทเป็นผู้จัดหาให้ก่อนและทำการหักเงินคืนจากพนักในภายหลัง

- **การให้ความคุ้มครองผู้บริโภค** (ไม่มีข้อมูล)

- **การได้รับการกำกับ ส่งเสริม สนับสนุนจากหน่วยงานอื่น** (ไม่มีข้อมูล)

- **การทำประโยชน์ต่อสังคม**

ในส่วนของการทำงานบริการสังคม มีการให้ความช่วยเหลือแก่หน่วยงานที่ทำงานด้านการกุศลที่ติดต่อขอบริจาครางวัล สิ่งของ เงิน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นหน่วยงานราชการ

- **การยอมรับในสังคม**

การยอมรับจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ ไม่มีปัญหา เนื่องจากมีการจ้างตำรวจเป็นพนักงานสายตรวจ รวมทั้งเจ้าของบริษัทเป็นตำรวจ และเป็นน้องชายของนักการเมืองระดับประเทศ

ส่วนการยอมรับจากสังคมนั้น อาชีพนี้ยังไม่เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป พนักงาน รปภ. ไม่เกิดความภาคภูมิใจในอาชีพของตนเอง เนื่องจากค่าตอบแทนต่ำ และผู้ที่ประกอบอาชีพถูกมองว่าเป็นผู้ไร้การศึกษาหรือการศึกษาต่ำ

2. สภาพปัญหาและอุปสรรคต่อการประกอบอาชีพ และประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยของประเทศไทยในปัจจุบัน

- **ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับองค์กรธุรกิจ**

ปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับองค์กร มีหลายประการ เช่น ปัญหาการทุจริตของพนักงานในองค์กร, การประสบกับปัญหาภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ, ปัญหาจากผู้ใช้บริการ และ ปัญหาเกี่ยวกับข้อกฎหมาย

- ปัญหาการทุจริตของพนักงานในองค์กร เช่น การร่วมมือกันทุจริตระหว่างผู้จัดการกับสายตรวจ “การบริหารในงานนี้ ผลประโยชน์เยอะ โกงได้สบาย เช่น ค่าจรวจยามเดือนละ 200 ถ้าฮั้วกันระหว่างผู้จัดการกับสายตรวจก็จบ”

- การประสบกับปัญหาภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ส่งผลให้ผู้ใช้บริการจ่ายค่าตอบแทนบริษัท รปภ. ในราคาต่ำ และไม่มีการปรับเพิ่มราคาค่าบริการ “มีผลกับการทำธุรกิจนี้ เช่น ลูกค้าที่จ้างมานาน 4 – 5 ปี ไม่ได้ขึ้นค่าแรง เป็นมาตั้งแต่เศรษฐกิจปี 2539 ไม่ได้ขึ้นค่าแรง ถ้าขอขึ้นก็จะยกเลิก

- ปัญหาจากผู้ใช้บริการ มี 2 ประการที่สำคัญ คือ

1) การจ่ายค่าบริการต่ำ โดยเฉพาะในหน่วยงานราชการ ซึ่งให้ค่าตอบแทนต่ำ และผู้ให้บริการไม่สามารถขอเพิ่มราคาค่าบริการได้ “ราชการเอาราคาต่ำที่สุดมีการเปิดประกวดราคา เอาราคาที่ต่ำกว่าค่าแรงขึ้นต่ำ ผลักภาระมาให้ที่บริษัท เราต้องจ่ายค่าแรงขั้นต่ำ วันหยุดราชการไม่ต้องจ่าย เพราะผลักภาระให้บริษัทแล้ว...เป็นปัญหาลูกโซ่ หากทางเราขึ้นราคาไม่เอา เขาจะยกเลิกอย่างเดียว บริษัทต้องเสียประกันสังคม ภาษี จ่ายค่าจัดการ”

2) การใช้งานนอกเหนือจากหน้าที่ของ รปภ. “ราชการบางที่จุกจิก รปภ. รับไม่ได้ บางที่ให้รดน้ำต้นไม้ ตัดหญ้า ก็ได้ทริป ถ้า รปภ. ไม่อยากทำก็ขอเปลี่ยนเลย”

- ปัญหาเรื่องข้อกฎหมาย เช่น การฟ้องร้องจากพนักงานรักษาความปลอดภัย เนื่องจากได้รับค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม “ปัญหา รปภ. ไปร้องแรงงาน เพิ่งจะเริ่มร้องเรียนต้นปีนี้ ร้องมีผล 20 ปี

ร้องเรียนค่าแรงวันหยุด 2 แรง กฎหมายบอกว่าค่าแรงวันหยุดไม่ต้องจ่าย 2 เท่า ถ้าไม่กำหนดสัญญาในวันหยุด ต้องจ่ายค่าชดเชยย้อนหลังอายุความ 2 ปี....ข้อกฎหมาย คนนอกสอน รปภ. ให้ไปร้องแรงงาน บางบริษัทก็ไม่ทำให้รัดกุม ต่ำกว่าค่าจ้าง 7 – 8 เปอร์เซนต์ ทุกหน่วยงาน ราชการจ้างน้อยกว่า ... มียามบริษัทในตรังไปฟ้องศาล อัตราค่าแรงขั้นต่ำย้อนหลัง 2 ปี ถึง 100,000 บาท อัยการเล่นด้วย เจรจาให้ 50,000 รปภ.ไม่เอา ที่บริษัทฯ ไปร้องวันหยุด จ่ายรายวัน เขาไปร้องขอค่าจ้างวันหยุด 2 แรง ข้อยกเว้นกฎหมายแรงงานเท่าเดียวก็ได้ มีคนแนะนำให้ร้อง 15 คน รวมตัวกันร้องเรียนวันหยุดตามสัญญาต้องทำวันหยุดให้เขา แต่พอมีปัญหาบริษัทต้องให้ออก ลาออก เขาจะมาร้องเรียน"

- **ปัญหาเกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัย**

ปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัย เช่น ปัญหาเรื่องรายได้/ค่าตอบแทน, พนักงงานไม่มีคุณภาพ, การไม่เป็นที่ยอมรับจากสังคม, และ การฝ่าฝืนกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน

- ปัญหาเรื่องรายได้/ค่าตอบแทน พนักงาน รปภ. ได้รับค่าจ้างต่ำ อันเนื่องมาจากผู้ใช้บริการให้ค่าตอบแทนบริษัทต่ำ และพนักงานยังถูกหักหัวคิวจากบริษัท "บริษัทต้องได้ค่ารายหัว 1,000 – 1,500 บาท ถึงจะอยู่ได้ ปัจจุบันขาดทุน แต่ละหัวก็มีต่ำสุด 3,600 บาท เราขอได้จากหน่วยงาน 4,400 บาท"

- พนักงานไม่มีคุณภาพ เนื่องจากผู้ใช้บริการให้ค่าตอบแทนต่ำ บริษัทจึงจ้างพนักงานที่มีคุณภาพไม่ได้ "ตัว รปภ. ไม่มีคุณภาพ ที่ว่าตัว รปภ. ไม่มีคุณภาพ เพราะจ้างแค่ 4,000 – 5,000 จะไปเอาอะไร จะให้น้อยตลอดเวลาเป็นไปไม่ได้ ค่าแรงถูก"

- พนักงานไม่มีคุณภาพ เนื่องจาก ประกอบอาชีพ รปภ. เป็นอาชีพเสริม "บางคนไปหารายได้หลัก รปภ. เป็นอาชีพเสริม"

- การไม่เป็นที่ยอมรับจากสังคม เนื่องจากพนักงาน รปภ. จบการศึกษาในระดับต่ำ "ภาพรวม สังคมไม่ค่อยยอมรับ อย่างคนจบแค่ ม. 3 แทบจะไม่มี คุยกันคนละภาษา ระเบียบบังคับใช้ไม่ได้"

- การฝ่าฝืนกฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน เช่น การขาดงาน และการแอบนอนหลับ "รปภ. กลางวันไม่ค่อยมีปัญหา นอกจากขาดงานอย่างเดียว กลางคืนจะมีปัญหานายจ้างไม่อยู่แอบนอน"

3. แนวทางพัฒนามาตรฐานอาชีพที่เหมาะสมและเป็นรูปธรรมในประเทศไทย

- มีศูนย์ฝึกอบรมระดับภูมิภาค
- พนักงาน รปภ. ต้องการผ่านอบรม และมีใบรับรอง นายจ้างจึงจะรับเข้าทำงานได้

- ควรมีการกำหนดราคามาตรฐาน ซึ่งราคามาตรฐานที่ต้องการ คือ การทำสัญญาจ้าง 7,000 – 9,000 บาท จ่ายค่าแรง รปภ. 5,400 – 6,000 บาท บริษัทจึงจะอยู่ได้

- ควรพัฒนาทางด้านการศึกษาของพนักงาน รปภ. โดยเฉพาะการศึกษาขั้นต่ำคือมัธยมศึกษาปีที่ 3 ด้วยเหตุผลที่ว่า เพื่อให้ รปภ. มีสมรรถนะในการทำงาน “การศึกษาต้องจบ ม. 3 ขั้นต่ำ จะสามารถคุยรู้เรื่อง เพราะทำงานบางที่ เช่น ราชการต้องจดบันทึก เขียนรายงานรถเข้าออก บางคนเซนต์ชื่อยังไม่เป็นเลย อย่างบางคนทำงานดี แต่เขียนไม่ได้ จะไปทำในราชการหรือโชว์รูมรถก็ไม่ได้ ถ้าจบ ม. 3 มีประสบการณ์ก็ได้” นอกจากเรื่องสมรรถนะในการทำงานแล้ว การกำหนดการศึกษาที่สูงขึ้น ยังเป็นการสร้างภาพพจน์ขององค์กร พนักงาน รปภ. และเพื่อเพิ่มการต่อรองกับผู้ใช้บริการได้ “กำหนดการศึกษาสูงขึ้น ไม่ห่วงเรื่องหาคนไม่ได้ ให้เขาไปเป็นส่วนหนึ่งของพนักงานบริษัท อันนี้มีการแข่งขัน ความรู้สึกไม่ได้เป็น รปภ. เหมือนพนักงานบริษัททั่วไป แล้วทุกอย่างจะเปลี่ยน ค่าจ้างดี ภาพพจน์ดี เป็นลูกโซ่ ต่อรองกับนายจ้างได้”

4. แนวทางในการพัฒนากฎหมายเพื่อการกำกับดูแลและส่งเสริมผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพด้านการรักษาความปลอดภัยในประเทศไทย

- ควรมีการจัดตั้งเป็นสมาคม “ถ้ามีสมาคมอย่างทนายความจะดีมาก ปีละครั้งให้ตัวแทนผู้ประกอบการไปคุย”

- มีสภาวิชาชีพ รปภ. โดยมีกฎเกณฑ์คือ จะต้องหาตัวแทนแต่ละภาค ต้องเป็นนิติบุคคล ออกกฎหมายมารับรองนิติบุคคล และให้การช่วยเหลือคุ้มครองสมาชิก ซึ่งสมัครเข้ามาโดยสมัครใจ มีกฎหมายรองรับ

- กฎหมายเพื่อส่งเสริมการก่อตั้งบริษัท ควรมีการควบคุมหรือทำให้การเปิดบริษัท รปภ. กระทำได้ยาก

- ควรมีการกำหนดราคามาตรฐาน เพื่อป้องกันการตัดราคา

- ควรมีการแก้ไขกฎหมาย โดยมีการระบุให้ชัดเจนถึงเรื่อง อัตราค่าจ้าง วันหยุด

- ควรให้มีตำรวจเข้ามากำกับดูแล สนับสนุน เกี่ยวกับตัวกฎหมาย พรบ.

- ควรมีกฎหมายกำหนดว่าต้องมีสถาบันการฝึกอบรม ซึ่งเป็นองค์กรชัดเจน โดยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจในพื้นที่เป็นผู้ทำการฝึกอบรม มีการจัดงบประมาณการอบรม และมีใบรับรอง หรือใบประกาศนียบัตร

- ควรมีกฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการ รปภ. ที่ชัดเจน เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระของนายจ้าง เช่น “หากมีการเสียชีวิตในขณะปฏิบัติหน้าที่ ทุกอย่างก็มาลงที่บริษัทอย่างเดียว ถ้ามีกฎหมายออกมาบริษัทอยู่ได้ นายจ้างก็อยู่ได้”

กรณีศึกษาที่ 9

ภาคตะวันออก (สัมภาษณ์ วันที่ 10 ส.ค. 2552)

1. รูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย

- **โครงสร้างองค์กร**

บริษัทเริ่มก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2539 เป็นบริษัทจำกัด ด้วยทุนจดทะเบียน 2 ล้านบาท มีรายได้ต่อปีประมาณ 1 ล้านบาท ทั้งนี้เป็นบริษัทของคนไทยไม่มีการร่วมทุนกับต่างชาติ และมีพนักงาน รปภ. ประมาณ 100 คน พนักงานในส่วนสำนักงาน 7 คน ทั้งนี้จำนวนไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับผู้ว่าจ้าง (เช่น บริษัทหมดสัญญาการว่าจ้างจากผู้ใช้บริการ ก็จะมีการบอกยกเลิกการจ้างกับพนักงาน รปภ.)

- **การให้บริการและพื้นที่ให้บริการ**

บริษัทฯ ให้บริการทางด้านพนักงานรักษาความปลอดภัยและดูแลทรัพย์สิน ทั้งหน่วยงานรัฐบาลและเอกชน อาทิ โรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ห้างสรรพสินค้า ร้านค้า สถานที่ก่อสร้าง โดยให้บริการเฉพาะที่ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา

- **กระบวนการคัดเลือกพนักงาน**

1. คุณสมบัติ อายุ 18 - 45 ปี ผ่านการเกณฑ์ทหารแล้ว

- จบการศึกษา ป. 4 ขึ้นไป สุขภาพแข็งแรง บุคลิกดี

2. การคัดเลือก การรับสมัครหรือค้นหาพนักงาน รปภ. กระทำผ่านคนรู้จักหรือพนักงานที่ทำอยู่ก่อนแล้ว ในลักษณะของการชักชวนหรือแนะนำญาติ หรือคนรู้จัก ให้มาสมัครงาน และการออกหาสมัครงานโดยสายตรวจของบริษัท เป็นต้น โดยให้เขียนใบสมัครทิ้งไว้ เมื่อมีงานโทรตาม แต่ถ้ามีงานเร่งด่วน รับสมัคร ฝึกอบรมและให้ทำงานเลย อย่างไรก็ตาม ทางบริษัทได้ตั้งเงื่อนไขพิเศษว่าผู้ที่มาสมัครเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยจะต้องมีคนค้ำประกัน และนโยบายของหน่วยงานไม่รับคนต่างด้าว ในส่วนของการสืบประวัติอาชญากร ไม่ได้มีการกระทำอย่างเป็นทางการ หากแต่เป็นการตรวจสอบของบริษัทเองจากการสืบประวัติจากคนที่รู้จัก หรือคนที่แนะนำ

- **การฝึกอบรม**

หลังจากสมัครและผ่านการคัดเลือกแล้วจึงทำการฝึกอบรมในสำนักงาน ประมาณ 1 – 2 ชั่วโมง โดยมีสายตรวจ (ซึ่งเป็นทหาร ตำรวจ) เป็นผู้ทำการฝึกอบรมให้ในเรื่องต่างๆ เช่น กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน และข้อห้ามต่างๆ, การแต่งกาย, และการอบรมเป็นกรณีพิเศษ เช่น การดับเพลิง

- **การตรวจงานสนาม/การตรวจงานในสถานที่ปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย**

ในการตรวจงานสนามจะมีพนักงานสายตรวจ มีหน้าที่ในการออกตรวจตราการปฏิบัติงานของพนักงาน รปภ. ที่ปฏิบัติงานอยู่ตามสถานที่ต่างๆ (หรือที่เรียกกันว่า “จุด”) สายตรวจแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1) พนักงานของบริษัท ซึ่งเป็นพนักงานประจำ
2) พนักงานที่จ้างพิเศษ เช่น ตำรวจ
3) สายตรวจที่เป็นพลเรือน หมายถึง บุคคลอื่นที่ไม่ได้เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจ และไม่ได้เป็นพนักงานบริษัท หากแต่เป็นพรรคพวก หรือคนรู้จัก ที่ทางบริษัทไหว้วานให้ไปตรวจตราการปฏิบัติงานของพนักงาน รปภ.

ส่วนหัวหน้าชุด ตามระเบียบของบริษัท และบริษัทรักษาความปลอดภัยทั่วไป กำหนดว่า จุดที่พนักงาน รปภ. 4 – 5 คน ควรมีหัวหน้าควบคุมการปฏิบัติงานด้วย ซึ่งโดยทั่วไปหัวหน้าจะมีจุดละ 2 คน โดยแบ่งเป็นกะกลางวัน 1 คน และกะกลางคืน 1 คน ทั้งนี้เพื่อความสะดวกในการบังคับบัญชาหรือการสั่งงาน

- **ค่าตอบแทน สวัสดิการ**

<u>ค่าตอบแทน</u> บริษัทจ่ายค่าตอบแทนพนักงานเป็นค่าแรงรายวัน วันละ 230 – 300 บาท บังคับทำงาน 12 ชม./ วัน (ค่าแรงขั้นต่ำของจังหวัดฉะเชิงเทรา คือ 170 บาท)

พนักงานจะได้รับค่าแรงไม่เท่ากัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง เช่น หัวหน้างาน สายตรวจจะได้รับค่าแรงสูงกว่าพนักงาน รปภ. หรือผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานจากที่อื่นมาก่อน จะได้รับค่าแรงสูงกว่าพนักงานใหม่ที่ไม่มีประสบการณ์ทำงาน นอกจากนี้พนักงานที่ทำงานในบริษัทที่ผู้ว่าจ้างให้ค่าตอบแทนแก่บริษัทสูงก็จะได้รับค่าจ้างรายวันสูงกว่าพนักงานที่ผู้ว่าจ้างให้ราคาแก่ รปภ.ต่ำ ทั้งนี้ บริษัทไม่ได้มีการนำรายได้ หรือค่าว่าจ้างมาหารเฉลี่ยให้พนักงานมีรายได้ที่เท่าเทียมกัน

<u>สวัสดิการ</u> สวัสดิการที่บริษัทฯ มีให้แก่พนักงานรักษาความปลอดภัย คือ ประกันสังคม และเงินกู้ยืมโดยไม่คิดดอกเบี้ย

- **การให้ความคุ้มครองผู้บริโภค** (ไม่มีข้อมูล)

- **การได้รับการกำกับ ส่งเสริม สนับสนุนจากหน่วยงานอื่น**

แม้ว่าจะเป็นสมาชิกสมาคมการรักษาความปลอดภัยแห่งประเทศไทย สมาคมรักษาความปลอดภัยภาคพื้นเอเชีย แต่ก็มีการกำกับดูแล ควบคุมด้วยตัวเอง ไม่ได้รับการส่งเสริมหรือสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น

- **การทำประโยชน์ต่อสังคม** (ไม่มีข้อมูล)

- **การยอมรับในสังคม**

การยอมรับจากตำรวจ พบว่าพนักงานสามารถทำงานกับตำรวจได้โดยไม่มีปัญหา เนื่องจากได้ว่าจ้างตำรวจเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

ส่วนการยอมรับจากสังคม พบว่าอาชีพรักษาความปลอดภัยเป็นอาชีพที่ไม่ได้รับการยอมรับจากสังคม ดังจะเห็นได้จาก การที่คนที่จะมาประกอบอาชีพ รปภ. เป็นผู้ที่ “ว่างจากงานอื่น เป็นอาชีพที่คนไม่อยากทำ อาย เลือกงานอื่นก่อน ถ้ามีงานอื่นก็ไปทำ”

ในด้านการยอมรับจากผู้ใช้บริการ พบว่าบริษัทมีปัญหามีปัญหาด้านนี้ ดังจะเห็นได้จากปัญหาความไม่พึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน และได้มีการร้องขอให้เปลี่ยนตัวพนักงาน เป็นต้น

2. สภาพปัญหาและอุปสรรคต่อการประกอบอาชีพ และประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยของประเทศไทยในปัจจุบัน

- **ปัญหาเกี่ยวข้องกับองค์กรธุรกิจ**

ปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์กรที่บริษัทฯ ประสบอยู่มี 3 ประการ คือ หนึ่ง ปัญหาจากผู้ใช้บริการ เช่น ผู้ว่าจ้างไม่พึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย และมีการให้เปลี่ยนพนักงาน รปภ. สอง มีคนสนใจมาสมัครเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยน้อย และสาม คนที่มาสมัครงานมักเป็นคนที่ไม่มีคุณภาพ เป็นคนที่ไม่มีที่ไป

- **ปัญหาเกี่ยวข้องกับพนักงานรักษาความปลอดภัย**

สำหรับปัญหาที่เกี่ยวข้องกับพนักงานรักษาความปลอดภัยได้แก่ พนักงานลาออกบ่อย เนื่องจากไม่อยากประกอบอาชีพ รปภ. เพราะเป็นอาชีพที่ต่ำต้อย ไปไหนมาไหนไม่ได้, ปัญหาพนักงานบกพร่องต่อหน้าที่ เช่น ดื่มสุราระหว่างปฏิบัติหน้าที่ เมา หลับในขณะปฏิบัติงาน ขาดงาน และปัญหาเรื่องความซื่อสัตย์ เช่น ลักขโมยของเล็กๆ น้อยๆ จากหน่วยงานที่ไปปฏิบัติหน้าที่

3. แนวทางพัฒนามาตรฐานการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัย

- ต้องการให้มีการพัฒนาพนักงานรักษาความปลอดภัยให้มีคุณภาพ
- เห็นด้วยหากจะมีการตรวจสอบมาตรฐานอาชีพรักษาความปลอดภัยเนื่องจากบริษัทจะได้มีมาตรฐาน

4. แนวทางการพัฒนากฎหมายเพื่อการกำกับดูแลและส่งเสริมผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพด้านการรักษาความปลอดภัย

- ต้องมีการจดทะเบียนบริษัท
- ควรปรับปรุงกฎเกณฑ์ในการจดทะเบียนบริษัทที่เข้มงวดมากกว่าเดิม เพื่อให้การจดทะเบียนบริษัททำได้ยากกว่าเดิม
- บังคับให้มีทุนจดทะเบียน 1 ล้านบาทขึ้นไป
- กำหนดมาตรฐานค่าจ้างขั้นต่ำเท่ากัน
- กฎหมายคุ้มครองบริษัทรักษาความปลอดภัย กรณีทรัพย์สินสูญหาย บริษัทต้องชดใช้เป็นจำนวนร้อยละเท่าไรของมูลค่าทรัพย์สินที่สูญหาย เนื่องจากที่ผ่านมาบริษัทเสียเปรียบผู้ว่าจ้าง ดังนั้นควรจะมีการกำหนดให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน
- ควรมีกฎหมายลงโทษบริษัทเถื่อนให้รุนแรงกว่าเดิม เช่น การปรับ
- ควรมีกฎหมายออกมาว่า รปภ. เป็นผู้ช่วยตำรวจ เพราะปัจจุบันนี้ รปภ.ก็ทำหน้าที่นี้อยู่แล้ว แต่ยังไม่มีกฎหมายรับรอง
- ควรจะมีการช่วยเหลือคุ้มครองพนักงานรักษาความปลอดภัย กรณีพนักงานได้รับบาดเจ็บจากการขัดขวางการกระทำผิด
- ภาครัฐควรเข้ามาตรวจสอบและควบคุมบริษัทรักษาความปลอดภัย ไม่ควรเป็นหน่วยงานอื่น
- พนักงาน รปภ. ควรสงวนไว้ให้กับคนไทยเท่านั้น ไม่ควรรับคนต่างด้าวเข้ามาทำงาน เนื่องจากหากพนักงานสร้างความเสียหายแล้วหนี ไม่สามารถเอาผิดได้

กรณีศึกษาที่ 10

ภาคตะวันออก (สัมภาษณ์ วันที่ 10 ส.ค. 2552)

1. รูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย

- **โครงสร้างองค์กร**

บริษัทเริ่มก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2539 จดทะเบียนในรูปแบบบริษัทจำกัด ด้วยทุนจดทะเบียน 5 ล้านบาท เป็นบริษัทของคนไทยไม่มีการร่วมทุนกับต่างชาติ มีรายได้ต่อปีมากกว่า 1 ล้านบาทขึ้นไป แล้วแต่งาน เช่น มีหน่วยงานหนึ่ง จ้างพนักงาน จำนวน 100 คน เป็นเวลา 3 ปี ได้ค่าจ้างมากกว่า 100 ล้านบาท มีพนักงานประจำสำนักงานประมาณ 30 คน ผู้บริหาร 7 คน พนักงาน รปภ. 800 คน

จำนวนพนักงานในแต่ละหน่วยงาน มีตั้งแต่จำนวน 1 คน ไปจนถึงหน่วยงานละ 7 – 8 คน เช่น กรณีที่ไปให้บริการต่างจังหวัดที่อยู่ไกลๆ จะมีพนักงานอย่างน้อยหน่วยงานละ 7 – 10 คน

เป็นบริษัทที่ไม่มีปัญหาเรื่องสัญญากับผู้ว่าจ้าง เนื่องจากในการติดต่อเสนองาน จะใช้สัญญากลาง ซึ่งบริษัทเป็นผู้จัดทำขึ้นเอง และบริษัทสามารถต่อรองกับผู้ว่าจ้างได้ หากไม่พอในก็ไม่รับงาน

นโยบายของบริษัทเกี่ยวกับผู้รับบริการ หรือลูกค้า คือ รักษาลูกค้าเดิม และเปิดตลาดใหม่ด้วยการวางแผนทางการตลาด วิ่งหาลูกค้า วางแผนเชิงรุก และได้ลูกค้าจากการบอกปากต่อปาก

นอกจากนี้ บริษัทกำลัง ทำมาตรฐาน ISO ซึ่งคาดว่าจะได้ประมาณเดือน ตุลาคม โดยในปัจจุบันนี้ เป็นบริษัทขนาดกลางที่จะขยายให้ใหญ่ขึ้นต่อไปในอนาคต โดยการกำหนดให้มีพนักงาน รปภ. 1,000 – 1,200 คน

- **การให้บริการและพื้นที่ให้บริการ**

บริษัทฯ ให้บริการทางด้านพนักงานรักษาความปลอดภัยในอาคาร/สถานที่ การอำนวยความสะดวกและจราจร และบริการพนักงานรักษาความปลอดภัย สถานที่ให้บริการ ได้แก่ โรงเรียน โรงงานอุตสาหกรรม สนามบินสุวรรณภูมิ และที่พักอาศัย เช่น โรงแรม หมู่บ้านจัดสรร เป็นต้น และให้บริการทั่วทุกภาคของประเทศ อาทิ จังหวัดปทุมธานี อยุธยา สมุทรปราการ กรุงเทพฯ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง นครราชสีมา หนองคาย

- **กระบวนการคัดเลือกพนักงาน**

1. คุณสมบัติ อายุ 21 - 60 ปี ผ่านการเกณฑ์ทหาร

- รับผู้ที่จบการศึกษา ป. 6 ขึ้นไปจนถึงระดับปริญญาตรี

- ในกรณีพนักงานปฏิบัติงานต่างจังหวัด เน้นคนในพื้นที่ จากการรับสมัครคนในพื้นที่ และสอบถามความสมัครใจของพนักงานเก่าที่ปฏิบัติงานอยู่ที่อื่น ว่ามีใครต้องการที่จะกลับไปทำงานในภูมิลำเนาของตนเองหรือไม่

2. การคัดเลือก พนักงาน รปภ. ส่วนใหญ่มาจากการแนะนำของคนที่รู้จัก จึงมีการการันตีก่อนและบริษัทก็ตรวจสอบก่อนว่าเป็นใครมาจากไหน ในการคัดเลือกบริษัทมีการสกรีนคนเบื้องต้นก่อน โดยการดูจากการสัมภาษณ์เบื้องต้น, การดูจากรูปลักษณ์ภายนอก, เอกสารการสมัคร และวุฒิการศึกษา

ในส่วนของการตรวจสอบประวัติอาชญากร ทางบริษัทให้ผู้สมัครทำหนังสือยินยอมส่งประวัติไปตรวจสอบประวัติอาชญากรรมที่กรุงเทพฯ ทุกราย เสียค่าบริการคนละ 30 บาท และการตรวจสอบประวัติอาชญากรรม ไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องจากบริษัทสามารถรอได้ และเอาพนักงานเก่าลงปฏิบัติงานก่อน

- **การฝึกอบรม**

ทางบริษัททำการฝึกอบรมให้แก่พนักงานเอง โดยทำการฝึกอบรมในบริเวณสำนักงานของบริษัท หลักสูตรที่ทำการฝึกอบรม ได้แก่ การทำความเคารพ, การตรวจค้นรถ, การสังเกต, การต่อสู้เบื้องต้นเพื่อการควบคุมพื้นที่ โดยจะทำการฝึกอบรมก่อนปฏิบัติงาน อบรมชุดหนึ่งประมาณ 20 คน ทำการฝึกเป็นเวลา 2 วัน หากกรณีเร่งด่วน เช่น ต้องการพนักงานด่วน หากมีพนักงาน 2 คน ก็จะทำการฝึกเบื้องต้น แล้วให้ลงงาน (เริ่มปฏิบัติงาน)

กรณีพนักงานที่ทำงานต่างจังหวัด จะให้มาฝึกอบรมที่บริษัทก่อน นอกจากนี้ ยังมีการฝึกยกระดับฝีมือ (เช่น การตรวจค้น การจราจร) โดยบริษัทได้ว่าจ้างครูฝึกที่เป็นทหาร ตำรวจ มาเป็นผู้ฝึกสอน ซึ่งใช้เวลาประมาณ 6 ชั่วโมง และมีการมอบใบประกาศให้แก่ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรม

- **การตรวจงานสนาม/การตรวจงานในสถานที่ปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย**

การบริหารจัดการในกรณีที่มีพื้นที่ให้บริการในต่างจังหวัดไกลๆ เช่น จังหวัดหนองคาย จะประสานงาน (ทางโทรศัพท์) กับเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย (จป.) ของโรงงาน ในการดูแลควบคุมการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ในส่วนของการให้บริการดูแลความปลอดภัยในอาคารที่พักอาศัย เช่น หมู่บ้านจัดสรร โรงแรม หรือสถานศึกษา เช่น โรงเรียน จะประสานงานกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลในการควบคุมดูแลพนักงาน รปภ. หากมีปัญหาจะแจ้งให้บริษัททราบผ่านทางโทรศัพท์

การบริหารจัดการเป็นลักษณะของการแบ่งเขตพื้นที่ในการรับผิดชอบดูแลพนักงาน เช่น เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล, เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครและจังหวัดชลบุรี, เขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นต้น ทั้งนี้ ในเขตพื้นที่หนึ่งๆ จะมีพนักงานประมาณ 100 คน ในแต่ละพื้นที่จะมีผู้จัดการเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบ หากเกิดปัญหาเล็กๆ น้อยๆ การแก้ปัญหาอยู่ที่ผู้จัดการ แต่หากเป็นปัญหาใหญ่ๆ เช่น ทรัพย์สินสูญหายมูลค่ามากกว่า 1 แสน การแก้ปัญหาจะอยู่ที่ GM

- **ค่าตอบแทน สวัสดิการ**

ค่าตอบแทน บริษัทฯ จ่ายค่าตอบแทนเป็นค่าแรงรายวัน คำนวณจากค่าแรงขั้นต่ำ โดยนำค่าแรงขั้นต่ำคือ 173 บาท มาหารด้วยชั่วโมงการทำงานปกติ (8 ชั่วโมง) เมื่อหารเฉลี่ยได้ชั่วโมงละกี่บาทแล้ว นำมาคูณ 12 ชั่วโมง ซึ่งก็คือวันละ 259 บาท พนักงานแต่ละคนจะได้รับค่าแรงไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับพื้นที่ โดยขั้นต่ำอยู่ที่ 203 บาท การที่ค่าแรงไม่เท่ากันนั้น ขึ้นอยู่กับความยากง่ายของเนื้องาน และความปลอดภัย เช่น พนักงานที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสารเคมี จะได้รับค่าแรงสูงกว่าการทำงานในสถานที่ทั่วไป, ค่าแรงขึ้นอยู่กับราคาว่าจ้างของแต่ละหน่วยงาน เช่น หน่วยงานไหนจ้างสูงก็ให้ค่าจ้างแก่พนักงานสูงตามไปด้วย, และค่าแรงขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน เช่น งานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ทางด้านคอมพิวเตอร์ จะได้รับค่าแรงสูงกว่า

สวัสดิการ ได้แก่ ประกันสังคม ประกันชีวิตสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานในจุดที่เสี่ยงอันตราย เช่น การจราจร เป็นต้น และ เงินช่วยเหลือค่าฌาปณกิจศพ

- **การให้ความคุ้มครองผู้บริโภค** (ไม่มีข้อมูล)

- **การได้รับการกำกับ ส่งเสริม สนับสนุนจากหน่วยงานอื่น**

บริษัท เป็นสมาชิกสมาคมความปลอดภัยแห่งประเทศไทย และเป็นสมาชิกสภาอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา แต่ดูแลตัวเอง ไม่ได้รับการส่งเสริมหรือสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น และจะเป็นการดีหากสภาวิชาชีพเข้ามาแก้ปัญหา หรือเข้ามาควบคุมในเรื่องของการออกหนังสือรับรองการประกอบวิชาชีพ รปภ. แต่เห็นว่าในปัจจุบันบ้านเรายังไม่พร้อม

- **การทำประโยชน์ต่อสังคม**

บริษัทฯ ได้มีการบริจาคเงินช่วยเหลือ เช่น ผ้าป่า บริจาคอาหาร เสื้อผ้าแก่เด็กกำพร้า บริจาคเงินให้แก่บ้านคนพิการทางสมอง (บางปะกง) และ รองผู้จัดการบริษัท ยังเป็นกรรมการโครงการสร้างโรงเรียนในถิ่นทุรกันดาร

- **การยอมรับในสังคม**

การยอมรับจากตำรวจ พบว่าไม่มีปัญหา และเป็นที่ยอมรับของตำรวจ เนื่องจากบริษัทฯ มีที่ปรึกษาเป็นข้าราชการตำรวจ และทหาร มีการว่าจ้างตำรวจเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เช่น การฝึกอบรมเรื่องกฎระเบียบ และยังให้ความช่วยเหลือแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ เช่น ช่วยการประสานงานกับตำรวจในด้านการก่อม็อบของพนักงานบริษัท ส่งผลให้เมื่อเกิดเหตุตำรวจจะมาถึงจุดเกิดเหตุในเวลาอันรวดเร็ว

ในส่วนของการยอมรับจากสังคม คนไม่อยากประกอบอาชีพ รปภ. เพราะเป็นอาชีพที่ยืนตลอด และต้องอยู่ประจำจุดไม่สามารถไปไหนมาไหนได้ ความรับผิดชอบมีมากกว่าการเป็นพนักงานผลิตชิ้นงานในโรงงาน จึงทำให้คนต้องการที่จะทำงานในโรงงานมากกว่ามาเป็น รปภ. และในปัจจุบันมี คนมาเป็น รปภ. น้อย หรือเป็นอาชีพสุดท้าย เนื่องจาก คนไทยระดับล่างไม่เข้าใจว่า รปภ. คืออะไร และคิดว่าเป็นงานที่ไม่มีโอกาสก้าวหน้าทางอาชีพ (ซึ่งความจริงมีการพัฒนาจากการเป็น รปภ. ไปเป็น หัวหน้า และสายตรวจ)

2. สภาพปัญหาและอุปสรรคต่อการประกอบอาชีพ และประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยของประเทศไทยในปัจจุบัน

- **ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับองค์กรธุรกิจ**

สภาพปัญหาและอุปสรรคต่อการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับองค์กรธุรกิจ ได้แก่

- ปัญหาการแทรกแซงของผู้มีอิทธิพลท้องถิ่น ซึ่งทำการเปิดบริษัทเล็กๆ หรือ “บริษัท รปภ.” ท้องถิ่น เช่น ตำรวจ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน คนคุมพื้นที่ ซึ่งเป็นกลุ่มย่อยๆ มีทั้งลักษณะของการเปิดเป็นบริษัทอย่างถูกต้อง และไม่ได้อยู่ในรูปของบริษัท ซึ่งบริษัทเหล่านี้ได้มีการข่มขู่บริษัทอื่นเพื่อให้ ผู้ว่าจ้างเปลี่ยนมาใช้บริการในบริษัทของตนเอง “กลุ่มผู้มีอิทธิพลท้องถิ่น ผู้นำหมู่บ้าน คุมพื้นที่ ซึ่งเป็นกลุ่มย่อยๆ บริษัทก็ลงเข้าไปไม่ได้ บริษัทเหล่านี้เสนอราคาต่ำ ค่าแรงไม่ถูกต้อง ของหายก็จ่ายไม่ได้ บางทีก็ร่วมกับคนนอกขโมยของ ทำให้ภาพพจน์ของบริษัท รปภ.เสียหาย ... อย่างต่างจังหวัดที่ระยอง สนามกอล์ฟซึ่งเป็นที่โล่ง ก็รับน้อง เป็นลักษณะของการป่วน เช่น ยิงไฟส่องสว่าง ป่วนให้ผู้ว่าจ้างไม่พอใจเรา บางทีก็ส่ง รปภ. มาสมัครงานกับเรา มาป่วนบริษัท บางทีก็มีบางบริษัทก็โทรมาปรึกษาว่าอยากจะเปลี่ยนมาใช้บริการบริษัทเราจะทำยังไงดี จะเลิกจากบริษัทเก่าก็ไม่ได้ กลัวเกิดปัญหา เพราะเป็นบริษัทของผู้มีอิทธิพลในท้องถิ่น”

- การแย่งประมูลงานจากบริษัทคู่แข่ง ซึ่งเป็นพนักงานเดิมที่แยกตัวออกไปตั้งบริษัทเอง

- การตัดราคาประมูล เสนอราคาต่ำ ทำให้สูญเสียราคากลาง และคุณภาพการให้บริการไม่ได้มาตรฐาน

- มีคนสนใจสมัครเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยน้อย “พนักงานหายาก คนอยากทำงานโรงงานมากกว่ามาประกอบอาชีพ รปภ.”

- ปัญหาทรัพย์สินของผู้ว่าจ้างสูญหาย มีการบีบบังคับให้บริษัท รปภ. ชดใช้ค่าเสียหาย ด้วยการอ้างถึงสัญญาว่าจ้างที่กำลังจะหมดลง หากบริษัทชดใช้ให้ก็จะต่อสัญญา และหากไม่ชดใช้จะยกเลิกการต่อสัญญา เป็นต้น

- ปัญหาจากผู้ใช้บริการ เช่น ผู้ว่าจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง โดยอ้างว่ามีทรัพย์สินสูญหาย ซึ่งทางบริษัทก็ไม่แน่ใจว่าการสูญหายนั้นเกิดจากความบกพร่องของพนักงาน รปภ. หรือว่าพนักงานในบริษัทของผู้ว่าจ้างขโมยเอง รวมทั้งปัญหาการค้างชำระค่าบริการ อาทิ หน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่งค้างค่าบริการมาเป็นเวลา 7 เดือน

- ผู้ว่าจ้างขอเปลี่ยนตัวพนักงาน รปภ. ถ้าเปลี่ยนแล้วไม่ดี ขอลดราคา หรือขอลดจุดปฏิบัติงาน (ลดจำนวนคน)

- การถูกยกเลิกสัญญาว่าจ้างโดยไม่มีเหตุผล เช่น ผู้ว่าจ้างซึ่งเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจว่าจ้างบริษัทไปทำงาน แต่พอเปลี่ยนผู้บริหาร ได้มีการยกเลิกการว่าจ้างโดยที่ยังไม่ครบกำหนดการว่าจ้างเพื่อที่จะให้บริษัทที่เป็นพรรคพวกเข้ามาทำงานแทน

- **ปัญหาเกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัย**

สภาพปัญหาและอุปสรรคต่อการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับพนักงานรักษาความปลอดภัย ได้แก่

- พนักงานลาออกบ่อยเนื่องจากต้องทำงานทุกวันไม่มีวันหยุดและทำงานเป็นเวลานานถึง 12 ชั่วโมง

- พนักงานเข้าออกตามฤดูกาล เช่น พนักงานขาดแคลนในฤดูกาลทำงาน แต่พนักงานจะล้นเกินในช่วงหมดฤดูกาลทำนา

- พนักงานไม่มีสมรรถนะในการทำงาน ผู้ว่าจ้างจึงขอเปลี่ยนตัว

3. แนวทางพัฒนามาตรฐานการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัย

- บริษัทควรมีการจดทะเบียน เพื่อที่จะได้รับความไว้วางใจจากผู้ว่าจ้าง

- ควรมีการลงชื่อพนักงานในสารระบบที่เชื่อมโยงถึงกันได้ เพื่อความสะดวกต่อการตรวจสอบข้อมูลพนักงาน รปภ. เช่น พนักงานที่หนีออกจากบริษัทเดิม หรือ พนักงานที่มีปัญหา

- ควรจะมีการเริ่มในเรื่องของการกำหนดให้มีโรงเรียนสำหรับ รปภ. หรือ รปภ. ต้องผ่านการอบรมจากสถาบันที่มีความน่าเชื่อถือ แต่ไม่ต้องเคร่งครัดสูงมาก อาจจะเริ่มจากเล็กๆ ก่อน เพราะมีค่าใช้จ่ายสูง คนอาจจะไม่เรียน หรือควรจะเป็นการอบรมฟรี โดยให้ภาครัฐเป็นฝ่ายเข้ามาจัดการ เมื่อคนส่วนใหญ่ทำ คนส่วนน้อยก็จะทำตาม

- ต้องการให้มีการยกระดับอาชีพที่มากกว่าคำว่า “ยาม” เช่น การยกระดับจากการพกอาวุธได้ เช่นเดียวกับต่างประเทศ

- ควรสงวนอาชีพไว้สำหรับคนไทย เพราะถ้ารับคนต่างด้าวมาทำงานหากเกิดปัญหาจะติดตามไม่ได้

- การกำหนดว่าเป็นผู้ช่วยตำรวจ โดยการนิยามและขอบเขต คือ เป็นหูเป็นตาให้กับตำรวจ การรับแจ้งเหตุ ให้ข้อมูลพื้นฐาน ที่ผ่านมาไม่สามารถจับกุมได้ กระทำได้แต่เพียงการเตือนให้รู้ว่ามีคนรู้เห็นการกระทำผิดนั้น แล้วแจ้งตำรวจ

- ควรเพิ่มสวัสดิการให้แก่คนที่ประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัย เช่น ประกันอุบัติเหตุ ประกันชีวิต

- ผู้ว่าจ้างควรจ่ายค่าจ้างเพิ่ม กรณีที่มีการปรับเพิ่มค่าจ้างขึ้นต่ำ

- บริษัทที่ใช้บริการควรเพิ่มค่าแรงให้กับพนักงานตามประสบการณ์ทำงาน เช่น ทำงานมา 1 ปี ควรเพิ่มเงินค่าจ้าง

- ควรมีการกำหนดราคามาตรฐาน

- การได้รับ ISO จะเป็นจุดขายของบริษัท และจะเป็นการตรวจสอบคุณภาพการให้บริการของบริษัท

4. แนวทางพัฒนามาตรฐานการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัย

- ต้องมีการจดทะเบียนบริษัท เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ว่างจ้างว่าไม่เป็นบริษัทเลื่อนลอย ซึ่งการจดทะเบียนควรเป็นบริษัทจำกัด

- องค์กรเฉพาะกิจที่ดูแล ส่งเสริม สนับสนุนการร่างกฎหมาย จะเป็นใครนั้น ควรคัดเลือกจากความคิดเห็นของบรรดาบริษัท รปภ.

- กฎหมายควรกำหนดว่าผู้ประกอบธรกิจรักษาความปลอดภัย ต้องเป็นสมาชิกของสมาคมรักษาความปลอดภัยแห่งประเทศไทย

- อยากให้ทางสมาคมฯ เป็นตัวตั้งตัวตีในการรวบรวมข้อมูล และควบคุมบริษัทรักษาความปลอดภัย (เช่น ในปัจจุบันในความเป็นจริง ยังมีความต้องการพนักงาน รปภ. อีกมาก)

- อยากให้มีผู้มาควบคุม รปภ. เนื่องจากที่ผ่านมามีข่าวว่า รปภ. ก่อเหตุเป็นจำนวนมาก

ภาคผนวก ซ

สรุปผลการศึกษาการสัมภาษณ์บุคคลเชิงลึก

จากการศึกษาข้อมูลเชิงลึกจากบริษัทที่ประกอบธุรกิจด้านการรักษาความปลอดภัย จำนวน 10 แห่ง ซึ่งเป็นตัวแทนจาก 4 ภาค ของประเทศไทย ระหว่างวันที่ 27 กรกฎาคม 2552 – วันที่ 10 สิงหาคม 2552 สามารถสรุปผลและวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์บุคคลเชิงลึก ซึ่งแบ่งเนื้อหาออกเป็น 5 ประเด็นใหญ่ ๆ คือ

1. รูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย

2. สภาพปัญหาและอุปสรรคต่อการประกอบอาชีพและการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยของประเทศไทยในปัจจุบัน

3. แนวทางพัฒนามาตรฐานอาชีพที่เหมาะสมและเป็นรูปธรรมในประเทศไทย

4. แนวทางในการพัฒนากฎหมายเพื่อการกำกับดูแลและส่งเสริมผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพด้านการักษาความปลอดภัยในประเทศไทย

5. ข้อเสนอแนะ

ข้อสรุปและผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก มีดังต่อไปนี้

1. รูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย

การศึกษารูปแบบการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย ทำการศึกษาใน 10 มิติ ได้แก่ โครงสร้างองค์กร, รูปแบบและพื้นที่ให้บริการ, กระบวนการคัดเลือกพนักงานรักษาความปลอดภัย, การฝึกอบรม, การตรวจงานสนาม/การตรวจงานในสถานที่ปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย, ค่าตอบแทน สวัสดิการ, การให้ความคุ้มครองผู้บริโภค, การทำประโยชน์ต่อสังคม, การยอมรับในสังคม, และ การได้รับการกำกับดูแล ส่งเสริม สนับสนุนจากหน่วยงานอื่น

- **โครงสร้างองค์กร**

การศึกษาโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการของบริษัทรักษาความปลอดภัย ทำการศึกษาใน 4 มิติ คือ (1) การเริ่มดำเนินการ (2) การจดทะเบียนการค้า ทุนจดทะเบียน และการร่วมทุนกับต่างชาติ (3) จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน และ 4) รายได้

1) การเริ่มดำเนินการ

จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของบริษัทรักษาความปลอดภัย จำนวน 10 แห่ง พบว่า ระยะเวลาการดำเนินการต่ำสุดและสูงสุดอยู่ในช่วงระหว่าง 2 – 23 ปี สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ก่อตั้งมาเป็นเวลา 2 - 5 ปี, กลุ่มที่ก่อตั้งมาเป็นเวลามากกว่า 10 ปี และ กลุ่มที่ก่อตั้งมาเป็นเวลามากกว่า 20 ปี ดังนี้

กลุ่มแรก บริษัทที่เริ่มดำเนินการมาเป็นเวลา 2 - 5 ปี มีจำนวน 4 บริษัท คือบริษัทเซคเคียวริตี้เทคโนโลยีแอนด์เซอร์วิสเซส จำกัด (2547), ห้างหุ้นส่วนจำกัดเพชรบุรีรักษาความปลอดภัยจำกัด (2548), บริษัทไฟว์เบสท์อินเตอร์เซอร์วิส จำกัด (2548), บริษัทเซฟเซคเคียวริตี้ จำกัด (2550)

กลุ่มที่สอง เป็นบริษัทที่เริ่มดำเนินการมาเป็นเวลามากกว่า 10 ปี มีจำนวน 4 บริษัท ได้แก่ บริษัท เจ.อาร์. ซีเคียวริตี้การ์ด จำกัด (2538), บริษัทเบสท์อินเวสติเกชั่น จำกัด (2538), บริษัทบางปะกงเซฟการ์ด จำกัด (2539), และ บริษัท เอ.พี.ซี. อินเตอร์เนชั่นนอล เซอร์วิส จำกัด (2539)

กลุ่มที่สาม บริษัทที่เริ่มดำเนินการมาเป็นเวลามากกว่า 20 ปี มีจำนวน 2 บริษัท ได้แก่ บริษัท เกรทการ์เดียนนอร์ทเทอร์ท จำกัด (2529) และ บริษัทชะอำโปรเซอร์วิส จำกัด (2532)

2) การจดทะเบียนการค้า ทุนจดทะเบียน และการร่วมทุนกับต่างชาติ

จากการศึกษา พบว่า มีบริษัทประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย จำนวน 9 แห่ง ที่มีการจดทะเบียนการค้าในรูปของบริษัทจำกัด และมีเพียง 1 แห่งที่จดทะเบียนในรูปของห้างหุ้นส่วนจำกัด สำหรับทุนจดทะเบียน มีตั้งแต่ 1 – 10 ล้านบาท โดยส่วนใหญ่ (6 แห่ง) มีทุนจดทะเบียน 1 ล้านบาท รองลงมาคือ 2 ล้านบาท (2 แห่ง) และเป็นบริษัทที่มีทุนจดทะเบียนจำนวน 5 ล้านบาท และ10 ล้านบาทอย่างละ 1 แห่ง โดยทั้งหมดไม่มีการร่วมทุนกับบริษัทต่างชาติ

3) จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน

สำหรับจำนวนบุคลากรในแต่ละบริษัท พบว่า มีอัตรากำลังคนทำงานตั้งแต่จำนวน 74 – 900 คน ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 พนักงานต่ำกว่า 100 คน จำนวน 2 แห่ง

กลุ่มที่ 2 พนักงาน 100 – 200 คน จำนวน 5 แห่ง

กลุ่มที่ 3 พนักงาน 600 – 900 คน จำนวน 3 แห่ง

4) รายได้

รายได้เฉลี่ยต่อปีของบริษัทรักษาความปลอดภัยทั้ง 10 แห่ง มีความแตกต่างกันเป็นอย่างมาก กล่าวคือ มี 3 แห่งที่มีรายได้ต่อปี ประมาณ 1 ล้านบาท และมีอย่างละ 1 แห่งที่มีรายได้ต่อปีประมาณ 4, 7.2, 10, 80, 100 และ 130 ล้านบาท ทั้งนี้ มี จำนวน 1 บริษัทที่ไม่ระบุรายได้

- **รูปแบบและพื้นที่ให้บริการ**

จากการศึกษา พบว่า บริษัทรักษาความปลอดภัยหลายแห่ง ไม่ได้ให้บริการด้านการรักษาความปลอดภัยเพียงอย่างเดียว หากแต่มีการให้บริการด้านอื่นควบคู่ไปด้วย เช่น การทำประกันภัย, ขายอาหาร, ให้บริการด้านแม่บ้านทำความสะอาด เป็นต้น

ในส่วนของการให้บริการด้านการรักษาความปลอดภัย จากการศึกษาพบว่า บริษัทประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัยทั้ง 10 แห่ง เน้นการให้บริการพนักงานรักษาความปลอดภัย โดยให้บริการดูแลความปลอดภัยในอาคาร/สถานที่เป็นหลัก และมีหลายแห่งที่ให้บริการด้านการการจราจรและการอำนวยความสะดวก มีหนึ่งแห่งที่ให้บริการทางด้านเทคโนโลยี และการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดตั้งระบบการรักษาความปลอดภัย และมีอีก 1 แห่งที่ให้บริการด้านการรักษาความปลอดภัยบุคคล

สำหรับสถานที่ให้บริการส่วนใหญ่จะให้บริการทั้งสถานที่ของหน่วยงานรัฐและสถานประกอบการของเอกชน เช่น มหาวิทยาลัย โรงเรียน โรงพยาบาล ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล ที่พักอาศัย (เช่น หมู่บ้านจัดสรร โรงแรม) โรงงานอุตสาหกรรม ห้างสรรพสินค้า ร้านค้า โชว์รูมรถยนต์ ท่าอากาศยาน เป็นต้น

พื้นที่ให้บริการส่วนใหญ่อยู่ในจังหวัดเดียวกันกับที่ตั้งของบริษัทรักษาความปลอดภัยและจังหวัดใกล้เคียง มีบางแห่งที่มีพื้นที่ให้บริการกระจายทั่วทุกภาคของประเทศไทย

- **กระบวนการคัดเลือกพนักงานรักษาความปลอดภัย**

การศึกษากระบวนการคัดเลือกพนักงาน แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ (1) การรับสมัคร (2) คุณสมบัติของพนักงานรักษาความปลอดภัย และ (3) การคัดเลือกพนักงานรักษาความปลอดภัย

1) การรับสมัคร

จากการศึกษาพบว่า บริษัทรักษาความปลอดภัยมีการรับสมัครพนักงาน 2 รูปแบบ คือ การติดประกาศรับสมัครงาน และการรับสมัครงานโดยไม่ติดประกาศ

1.1 การรับสมัครโดยการติดประกาศ เป็นการรับสมัครพนักงานโดยการติดประกาศที่ป้ายรับสมัครพนักงานที่ด้านหน้าสำนักงาน

1.2 การรับสมัครพนักงานโดยไม่ติดป้ายประกาศ จากการศึกษาพบว่า วิธีการนี้เป็นรูปแบบที่บริษัทรักษาความปลอดภัยส่วนใหญ่ยึดถือปฏิบัติ ซึ่งมีการดำเนินการหลากหลายรูปแบบ เช่น พนักงานเก่าแนะนำญาติหรือคนรู้จักเข้ามาสมัครงาน, การบอกผ่านคนรู้จักให้ช่วยหาพนักงานให้, พนักงานสายตรวจของบริษัทเป็นผู้ออกไปหารับสมัครพนักงานกับคนที่รู้จัก รวมทั้งการออกไปตั้งโต๊ะรับสมัครงานในวันนัดพบแรงงาน เป็นต้น คนที่มาสมัครงานเองจะได้รับการ

พิจารณาเป็นลำดับรองลงมาจากคนที่มาสมัครงานผ่านคนรู้จักแนะนำ เพราะคนเหล่านี้ไม่มีคนรับรอง หรือค้ำประกัน แต่ก็พบว่าในบางครั้งที่บริษัทขาดพนักงานก็จะรับไว้ทำงานโดยไม่คำนึงถึงเกณฑ์ใด

กรณีตัวอย่างที่คณะผู้ศึกษาพบจากการลงพื้นที่สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก พบว่า ในขณะที่กำลังดำเนินการสัมภาษณ์ที่บริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดภาคตะวันออก มีวัยรุ่นชาย 3 คน ถือเอกสารเข้ามาที่บริษัท พนักงานระดับหัวหน้า รปภ. ได้เข้าไปสอบถามวัยรุ่นเหล่านั้นว่า “พี่....ส่งมาใช่ไหม เอาเอกสารมาหรือเปล่า...” หรือบางช่วงที่พนักงาน กล่าวกับคนเหล่านั้นว่า “ไม่เป็นไรเดี๋ยวโทรถามพี่...เอง” ซึ่งเป็นการแสดงถึงการรับสมัครพนักงานในรูปแบบดังกล่าว

2) คุณสมบัติของพนักงานรักษาความปลอดภัย

บริษัทรักษาความปลอดภัยส่วนใหญ่ได้กำหนดคุณสมบัติพื้นฐานทั่วไป 3 ด้านหลัก ๆ คือ อายุ วุฒิการศึกษา และการเกณฑ์ทหาร นอกจากนี้ยังมีคุณสมบัติด้านอื่นๆ ที่บางบริษัทให้ความสำคัญ เช่น ประสบการณ์ทำงาน และ, บุคลิกภาพ เป็นต้น

2.1 อายุ จากการศึกษา พบว่า เกณฑ์อายุต่ำสุดที่บริษัทรักษาความปลอดภัยกำหนด คือ 18 ปี และอายุสูงสุด คือ 60 ปี ซึ่งแต่ละบริษัทมีการกำหนดเกณฑ์อายุแตกต่างกัน มีเพียงแห่งเดียวที่ไม่ได้ระบุเกณฑ์ด้านอายุ ซึ่งรายละเอียดมีดังต่อไปนี้

อายุระหว่าง 20 – 45 ปี จำนวน 3 แห่ง
อายุระหว่าง 18 – 45 ปี จำนวน 2 แห่ง
อายุระหว่าง 21 – 60 ปี จำนวน 2 แห่ง
อายุระหว่าง 20 – 60 ปี จำนวน 1 แห่ง
อายุระหว่าง 23 – 50 ปี จำนวน 1 แห่ง

จากการกำหนดเกณฑ์อายุดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่าอายุเริ่มต้นของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ที่ 20 ปีขึ้นไป และมีจำนวนครึ่งหนึ่งที่ระบุอายุสูงสุด คือ 45 ปี อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาพบว่ามีบริษัทรักษาความปลอดภัยหลายแห่งไม่ได้ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เช่น มีจำนวน 2 บริษัทที่กำหนดอายุ 21 – 60 ปี และมี บริษัทหนึ่งแห่งที่กำหนดอายุสูงสุดของพนักงาน 45 ปี แต่ในความเป็นจริงบริษัททั้ง 3 แห่ง ได้รับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 60 ปี และมากกว่า 45 ปี เข้าทำงาน ด้วยเหตุผลที่ว่าพนักงานคนนั้นแม้ว่าจะอายุมากกว่าที่กำหนด แต่ก็ยังดูแข็งแรงและมีงานที่เหมาะสมให้ทำ ในทางกลับกันบริษัทบางแห่งได้กำหนดอายุสูงสุดไว้ที่ 60 ปี แต่หากผู้ที่มาสมัครแม้ว่าอายุไม่ถึงที่กำหนด แต่ดูจากสภาพร่างกายแล้วพบว่าแก่กว่าอายุจริงก็ไม่รับเข้าทำงาน เป็นต้น

2.2 วุฒิการศึกษา การกำหนดเกณฑ์ด้านวุฒิการศึกษาของพนักงานรักษาความปลอดภัยมีตั้งแต่ระดับประถมศึกษาปีที่ 4 ถึงระดับปริญญาตรี มีบางแห่งที่ไม่กำหนดวุฒิการศึกษา ขอเพียงให้อ่านออกเขียนได้ก็พอ โดยส่วนใหญ่บริษัทฯ จะกำหนดวุฒิการศึกษาขั้นต่ำของพนักงานฯ

ว่าต้องจบการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 6 และมีเพียง 3 บริษัทที่รับสมัครผู้ที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาขึ้นไป ทั้งนี้ การรับสมัครพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับการใช้ทักษะการทำงาน รวมทั้งสถานที่พนักงานไปปฏิบัติงาน และการร้องขอจากผู้ว่าจ้าง เช่น การรักษาความปลอดภัยในโรงแรมและสนามบิน ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะมากกว่าที่อื่น จึงกำหนดวุฒิการศึกษาไว้ค่อนข้างสูง เช่น จบการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ขึ้นไป หรือ ระดับปริญญาตรี เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลายบริษัทพบว่าผู้ที่มาสมัครงานส่วนใหญ่จบการศึกษาเพียงแค่ระดับประถมศึกษา แต่ผู้ว่าจ้างต้องการพนักงานรักษาความปลอดภัยที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับประถมศึกษา เช่น ม. 3 , ม.6 หรือปริญญาตรี ซึ่งบริษัทไม่สามารถจัดหาพนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีคุณสมบัติตามที่ผู้ว่าจ้างต้องการได้ ทั้งนี้ เนื่องจากผู้ที่จบการศึกษาสูงกว่านั้นไม่ประสงค์ที่จะมาทำงานเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย

2.3 ผ่านการเกณฑ์ทหาร เกณฑ์การรับสมัครงานของบริษัทรักษาความปลอดภัยเกือบทุกแห่งให้ความสำคัญกับเงื่อนไขการผ่านการเกณฑ์ทหาร เนื่องจากเชื่อว่าผู้ผ่านการเกณฑ์ทหาร หรือเป็นทหารเกณฑ์มาแล้ว ย่อมจะเคยได้รับการฝึกฝนทางด้านระเบียบวินัยและทักษะต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาพบว่า มีหลายบริษัทที่รับสมัครบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปีซึ่งยังไม่ได้ผ่านการเกณฑ์ทหาร และให้เหตุผลว่า ขาดแคลนคนที่จะยินดีทำงานเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย เขามาสมัครก็แสดงว่าเขาพอใจที่จะทำงานนี้ และเชื่อว่าคนเหล่านี้จะฝึกได้ไม่ยาก

2.4 ประสบการณ์ทำงาน พบว่า บริษัทรักษาความปลอดภัยหลายแห่งให้ความสำคัญกับผู้มาสมัครงานที่มีประสบการณ์ทำงานมาก่อน เนื่องจากมีทักษะความชำนาญ และมีความคุ้นเคยกับลักษณะของงาน ทำให้ไม่ต้องสอนงานมาก และสามารถทำงานได้ทันที

2.5 บุคลิกภาพ พบว่า จะมีการพิจารณาจากความแข็งแรงสมบูรณ์ของร่างกาย ความคล่องตัว ลักษณะท่าทางน่าไว้ใจได้ เป็นต้น ซึ่งบางครั้งมีการพิจารณาด้านรูปร่างหน้าตาด้วย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานที่พนักงานไปปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ราชการ โรงแรม เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า การกำหนดคุณสมบัติพนักงานรักษาความปลอดภัยในแต่ละแห่งนั้น ส่วนใหญ่ไม่ค่อยคำนึงในด้านรายละเอียดของเนื้อหามากนัก เช่น คุณสมบัติที่เป็นการชี้เฉพาะตำแหน่ง แต่เป็นเพียงแค่ “ลักษณะพื้นฐาน” ที่น่าจะปฏิบัติงานได้ ทำให้ผู้ที่มาสมัครเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยจึงเป็นไปในลักษณะง่ายและรวดเร็ว ส่วนใหญ่เปิดกว้างสำหรับทุกๆ คน

3) การคัดเลือกพนักงานรักษาความปลอดภัย

ในส่วนของกระบวนการคัดเลือกพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัททั้ง 10 แห่ง พบว่า ในการคัดเลือกพนักงาน มีหลักเกณฑ์การพิจารณาจาก (1) ผู้สมัครงานที่ได้รับการแนะนำจาก

พนักงานเก่าหรือคนที่บริษัทรู้จักมาก่อน ซึ่งคนกลุ่มนี้มักจะมีการรับประกันหรือคนค้ำประกันต่อบริษัทด้วย ทั้งนี้ เพื่อความสะดวกต่อการตรวจสอบพฤติกรรม ประวัติการทำงาน และการติดตามหากเกิดปัญหาขึ้น (2) พิจารณาจากคุณสมบัติของผู้สมัครตามเกณฑ์ที่บริษัทได้กำหนดไว้ และ (3) การสัมภาษณ์เบื้องต้น

อย่างไรก็ตาม จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่าในการปฏิบัติจริง บริษัทไม่สามารถที่จะทำการคัดเลือกพนักงานตามคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้นได้ หรือบางครั้งผู้ที่มาสมัครมีคุณสมบัติไม่ครบตามที่ต้องการ แต่บริษัทก็จำเป็นต้องรับไว้เข้าทำงาน เนื่องจากต้องการพนักงานเร่งด่วน

นอกจากนี้ ยังพบว่า บริษัทรักษาความปลอดภัยส่วนใหญ่ไม่ให้ความสำคัญกับการตรวจสอบประวัติอาชญากร กล่าวคือ มีเพียง 2 บริษัท ที่จัดส่งประวัติพนักงานรักษาความปลอดภัยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่รับผิดชอบตรวจสอบ ซึ่งบริษัทเหล่านี้เป็นบริษัทขนาดกลางค่อนข้างใหญ่ ในขณะที่อีก 8 บริษัท ไม่ได้มีการส่งประวัติพนักงานฯ ให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจสอบ หากแต่บริษัททำการตรวจสอบเอง เช่น การสอบถามจากผู้นำแนะให้มาสมัครทำงาน หรือการสอบถามจากบริษัทเก่าที่ลาออกมา (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์) เป็นต้น อย่างไรก็ตาม มีบางบริษัทที่มีการส่งประวัติของพนักงานฯ ไปให้เจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจสอบ หลังจากที่พนักงานฯ ได้เข้ามาปฏิบัติงานแล้ว โดยให้เหตุผลว่า การตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่ตำรวจนั้นล่าช้า ซึ่งบริษัทต้องการทราบประวัติของพนักงานใหม่อย่างเร่งด่วน ประกอบกับความต้องการพนักงานรักษาความปลอดภัย จึงต้องรับพนักงานฯ โดยที่ไม่ได้ตรวจสอบประวัติอาชญากร บางบริษัทไม่ได้ให้ความเชื่อถือในกระบวนการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพราะบางคนอาจกระทำความผิด แต่ไม่ถูกจับกุม ทำให้ไม่มีรายชื่อในประวัติอาชญากรรม และที่ร้ายแรงไปกว่านั้น มีบริษัทบางแห่งรับพนักงานฯ ที่เคยกระทำความผิดและได้รับโทษมาก่อน โดยมองว่าเป็นการให้โอกาสแก่ผู้ที่เคยกระทำความผิด

- **การฝึกอบรม**

จากการศึกษาพบว่า การฝึกอบรม มี 2 รูปแบบ คือ (1) การอบรมความรู้เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานรักษาความปลอดภัย และ (2) การฝึกอบรมพิเศษ ซึ่งเป็นการจัดอบรมตามที่หน่วยงานรัฐจัดขึ้น, ตามที่ผู้ใช้บริการร้องขอ หรือตามจุดหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติ เช่น การฝึกอบรมด้านการดับเพลิง การปฐมพยาบาล การจราจร การต่อสู้ป้องกันตัว เป็นต้น

สำหรับผู้ที่ทำหน้าที่ในการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ (1) บริษัทรักษาความปลอดภัยมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายฝึกอบรม หรือมีเจ้าของกิจการที่เป็นทหารหรือตำรวจ เป็นผู้ทำการอบรมเอง และ (2) ผู้ฝึกอบรมที่เป็นบุคคลจากภายนอก เช่น เจ้าหน้าที่ตำรวจ ทหาร ตำรวจดับเพลิง จากการศึกษาพบว่าโดยส่วนใหญ่ผู้ฝึกอบรมจะเป็นบุคคลจากภายนอก โดยมีการติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่

ตำรวจ ทหารมาเป็นผู้ทำการฝึกอบรมให้ เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความชำนาญการ ลักษณะของงานและกฎระเบียบต่างๆ มีความใกล้เคียงกัน เช่น การฝึกการเรียกแถว การทำความเคารพ ทักษะการสังเกต การจดจำ และการตรวจค้น เป็นต้น ระยะเวลาในการอบรมมีแตกต่างกัน บางแห่งใช้เวลา ประมาณ 1 – 2 ชั่วโมง บางแห่งใช้เวลา 1, 2 และ 3 วัน

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษายังพบอีกว่า หลายบริษัทไม่ค่อยมีความชัดเจนในรูปแบบและลักษณะการฝึกเท่าที่ควร เช่น บริษัทไม่ได้มีการจัดอบรมพนักงานก่อนเข้าทำงานหรือปฏิบัติหน้าที่ทุกคน เนื่องจากหาคนที่เคยเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยมาก่อน อีกทั้งมีพนักงานมาสมัครงานไม่พร้อมกัน หรือบางครั้งต้องการพนักงานเร่งด่วน เมื่อมีคนมาสมัครก็รับเข้าทำงานและชี้แจงการทำงานแล้วให้ปฏิบัติหน้าที่เลย โดยหวังให้ไปเรียนรู้งานในสถานที่จริงหรือจากพนักงานรุ่นพี่ที่ปฏิบัติงานอยู่ก่อนแล้ว

- **การตรวจงานสนาม/การตรวจงานในสถานที่ปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย**

จากการศึกษา พบว่า บริษัทรักษาความปลอดภัยทุกแห่งมีการตรวจงานสนามหรือการตรวจงานในสถานที่ปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย และผู้ทำการตรวจงานสนามสามารถจำแนกได้ 3 ประเภท คือ

1) พนักงานสายตรวจของบริษัท เป็นพนักงานระดับหัวหน้างาน มีอำนาจหน้าที่ในตรวจตราการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานรักษาความปลอดภัย การลงโทษพนักงานฯ ที่บกพร่องต่อการปฏิบัติหน้าที่ การติดต่อประสานงานระหว่างบริษัทฯ กับหน่วยงานของผู้ใช้บริการ/ผู้ว่าจ้าง รวมทั้งการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นจากการตรวจงานสนาม หรือการเกิดกรณีฉุกเฉิน เป็นต้น

2) บุคคลภายนอกที่บริษัทว่าจ้าง ส่วนใหญ่มักเป็นทหาร เจ้าหน้าที่ตำรวจในท้องที่นั้นๆ ซึ่งบริษัทรักษาความปลอดภัยได้ประสานงานให้มาตรวจดูแลความเรียบร้อยในการปฏิบัติหน้าที่ของ รปภ. ที่บริษัทได้รับการว่าจ้างให้ไปดูแล

3) ผู้บริหารหรือเจ้าของบริษัทรักษาความปลอดภัยดำเนินการด้วยตนเอง โดยการตรวจงานนี้ส่วนใหญ่พบในบริษัทขนาดเล็ก เป็นการลงไปตรวจตราเป็นครั้งคราว

4) เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย (จป.) หรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของบริษัทผู้ว่าจ้าง กรณีนี้มักจะเป็นหน่วยงานที่อยู่ห่างไกลจากที่ตั้งของบริษัทรักษาความปลอดภัย เช่น กรณีของบริษัทแห่งหนึ่งซึ่งตั้งอยู่ในจังหวัดทางภาคตะวันออก แต่มีพนักงานรักษาความปลอดภัยให้บริการอยู่ในพื้นที่ทางภาคอีสาน และภาคใต้ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาพบว่าโดยส่วนใหญ่ ผู้ที่ทำหน้าที่ในการตรวจงานสนามจะเป็นพนักงานสายตรวจของบริษัท และเจ้าหน้าที่ตำรวจที่บริษัทเป็นผู้ประสานงาน ส่วนการตรวจงาน

โดยผู้บริหารหรือเจ้าของบริษัทและการตรวจงานโดยเจ้าหน้าที่ จป. หรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของบริษัท ผู้ว่าจ้างมีจำนวนน้อยมาก

- **ค่าตอบแทน สวัสดิการ**

ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่พนักงานรักษาความปลอดภัยได้รับ มีดังนี้

<u>ค่าตอบแทน</u> จากการศึกษาบริษัทรักษาความปลอดภัยทั้ง 10 แห่ง พบว่า มีการจ่ายค่าตอบแทนพนักงานแบบเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานรักษาความปลอดภัยจะได้รับค่าจ้างงานประเภทรายวัน และจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน บางแห่งสองสัปดาห์จ่ายเงินหนึ่งครั้ง ส่วนใหญ่ที่พบคือการจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน โดยค่าจ้างต่ำสุด คือ 203 บาท และค่าจ้างสูงสุดที่พนักงานรักษาความปลอดภัยได้รับ คือ 300 บาท ค่าจ้างโดยเฉลี่ย 250 บาท และส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงาน 12 ชั่วโมงต่อวัน มีบางแห่งที่ไม่ได้กำหนดชั่วโมงการทำงานแบบตายตัว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้ใช้บริการ/ ผู้ว่าจ้าง ซึ่งเริ่มตั้งแต่ 8 – 16 ชั่วโมงต่อวัน นอกจากนี้บริษัทรักษาความปลอดภัยบางแห่งยังมีการจ่ายเงินประเภทต่างๆ อีก เช่น เงินค่าล่วงเวลา และเงินค่าตอบแทนกรณีทำงานในวันหยุดนักขัตฤกษ์ เป็นต้น

สาเหตุที่บริษัทจ่ายค่าจ้างแก่พนักงานในราคาที่แตกต่างกันนั้น จากการศึกษาพบว่า มีหลายสาเหตุ ซึ่งผู้ประกอบการจะพิจารณาจากการเคยมีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อน, ค่าตอบแทนที่บริษัทได้รับจากผู้ว่าจ้าง, ความแตกต่างของการใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน และ ความเสี่ยงของพนักงานในการปฏิบัติหน้าที่ (เช่น ปฏิบัติงานด้านจราจร, ปฏิบัติงานในพื้นที่มีสารเคมี) เป็นต้น

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า บริษัทมีความเห็นว่าค่าจ้างที่พนักงานรักษาความปลอดภัยได้รับอยู่ในขณะนี้ เป็นราคาที่ค่อนข้างต่ำ แม้ว่าบริษัทหลายแห่งพยายามคำนวณตามค่าแรงขั้นต่ำในแต่ละจังหวัดแล้วก็ตาม และเสนอว่าควรมีการปรับอัตราค่าจ้างให้สูงกว่านี้ ทั้งนี้ บริษัทจะสามารถกระทำได้ก็ต่อเมื่อผู้ใช้บริการ/ผู้ว่าจ้างมีการปรับเพิ่มค่าจ้างให้สูงกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

<u>สวัสดิการ</u> จากการศึกษาพบว่า สวัสดิการที่พนักงานรักษาความปลอดภัยได้รับมี 2 ประเภท คือ สวัสดิการที่เป็นเรื่องพื้นฐานตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด และ สวัสดิการที่บริษัทจัดให้

1) สวัสดิการที่เป็นเรื่องพื้นฐานตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด คือ ประกันสังคม พบว่าบริษัทรักษาความปลอดภัยส่วนใหญ่จัดสวัสดิการด้านนี้ให้แก่พนักงาน แต่ก็มีบางบริษัทที่ไม่มีสวัสดิการประเภทนี้

2) สวัสดิการที่บริษัทจัดให้ เช่น เงินช่วยเหลือค่าทำศพญาติ เงินกู้ยืมโดยไม่คิดดอกเบี้ย/ เงินเบิกล่วงหน้า ที่พัก รถบริการรับส่ง ค่าน้ำมันรถ ค่าแดด (สำหรับผู้ปฏิบัติงานจราจร) การทำประกันชีวิตให้แก่พนักงานที่ทำงานเสี่ยงอันตราย เช่น งานจราจร เป็นต้น

- **การให้ความคุ้มครองผู้บริโภค**

ในด้านของการให้ความคุ้มครองผู้บริโภค จากการศึกษา พบว่า บริษัทส่วนใหญ่ยังไม่ค่อยเห็นความสำคัญในเรื่องนี้เท่าที่ควร และผู้ให้ข้อมูลพยายามเลี่ยงในการตอบคำถามประเด็นนี้ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า ลักษณะการให้ความคุ้มครองผู้บริโภคของบริษัทมักจะกล่าวถึงการปฏิบัติตามข้อตกลง/สัญญา มีเพียง 2 กรณี คือ (1) การชดใช้ค่าเสียหายกรณีทรัพย์สินของผู้ว่าจ้างสูญหาย และ (2) การเปลี่ยนพนักงานรักษาความปลอดภัยตามที่ผู้ว่าจ้างร้องขอเมื่อไม่พอใจการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน หากแต่ทั้ง 2 กรณีนี้ผู้ว่าจ้างไม่ได้มองในแง่ที่ว่าตนเองกำลังให้ความคุ้มครองผู้บริโภค แต่เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับบริษัทของตนเอง และบริษัทรักษาความปลอดภัยต่างหากที่เป็นฝ่ายเสียเปรียบและควรได้รับการคุ้มครอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องราคาว่าจ้าง การชดใช้ค่าเสียกรณีทรัพย์สินสูญหาย เป็นต้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้ประกอบการมีความเข้าใจและให้ความสำคัญในด้านการคุ้มครองผู้บริโภคน้อยมาก

- **การทำประโยชน์ต่อสังคม**

จากการศึกษาพบว่าการทำประโยชน์ต่อสังคมของบริษัทรักษาความปลอดภัย ส่วนใหญ่อยู่ในรูปของการให้ความช่วยเหลือหรือการให้ความร่วมมือตามการร้องขอ เช่น การบริจาคเงิน หรือสิ่งของให้แก่หน่วยงานราชการ หรือบริษัทผู้ว่าจ้างที่ติดต่อเข้ามา ส่วนการให้ความช่วยเหลือหรือทำกิจกรรมที่เป็นการบริการสังคมในด้านอื่นๆ มีค่อนข้างน้อยมาก

- **การยอมรับในสังคม**

การยอมรับในสังคม พิจารณา 3 ด้าน คือ การยอมรับจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ การยอมรับจากผู้ว่าจ้าง และการยอมรับจากสังคมทั่วไป

1) การยอมรับจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ในส่วนของการยอมรับจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ในด้านการปฏิบัติงานไม่มีปัญหาขัดแย้งกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ บางแห่งกลับเป็นที่ยอมรับของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ทั้งนี้เนื่องจาก บริษัทหลายแห่งมีเจ้าของหรือหุ้นส่วนเป็นข้าราชการทหาร และตำรวจ และบริษัทรักษาความปลอดภัยส่วนใหญ่มักจะมีการประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจในการเป็นสายตรวจ เป็นผู้ฝึกอบรมให้แก่พนักงาน ซึ่งเมื่อเกิดเหตุการณ์ เช่น กรณีทรัพย์สินของผู้ว่าจ้างสูญหาย เจ้าหน้าที่ตำรวจจะมาถึงที่เกิดเหตุในเวลาอันรวดเร็ว พนักงานรักษาความปลอดภัยจะเป็นผู้ให้ข้อมูลพื้นฐานที่เป็นประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ และเจ้าหน้าที่ตำรวจเองก็จะให้ความสำคัญต่อการสืบหาคนร้ายเป็นต้น

นอกจากนี้ หลายหน่วยงานยังได้มีการประสานหรือทำงานร่วมกับตำรวจในด้านอื่นๆ เช่น การอำนวยความสะดวกด้านการจราจร, การอารักขาความปลอดภัย การเป็นหูเป็นตาแทนเจ้าหน้าที่ตำรวจ, ผู้สอดส่องอาชญากรรม หรือการกระทำผิดต่างๆ รวมทั้งการเป็นผู้ให้ข้อมูลเบื้องต้น ซึ่งเป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของตำรวจได้

2) การยอมรับจากผู้ใช้บริการ/ผู้ว่าจ้าง

สำหรับประเด็นด้านการยอมรับจากผู้ใช้บริการ/ผู้ว่าจ้าง พบว่า แต่ละบริษัทมีทั้งที่ได้รับการยอมรับจากผู้ว่าจ้างและการไม่ได้รับการยอมรับจากผู้ว่าจ้าง กรณีการได้รับการยอมรับ เห็นได้จากการมีผู้ใช้บริการ/ผู้ว่าจ้างเป็นจำนวนมาก, การต่อสัญญาหรือการว่าจ้างต่อเนื่องและเป็นเวลานาน, การมีผลงานที่เด่นชัด เช่น พนักงานรักษาความปลอดภัยสามารถปกป้องทรัพย์สินของผู้ว่าจ้างได้หรือจับขโมยได้ พนักงานได้รับรางวัล รวมทั้งการได้รับการประเมินจากผู้ใช้บริการในเกณฑ์ที่ดี เป็นต้น

ในขณะเดียวกัน ในบางบริษัทหรือในบริษัทเดียวกันที่ได้รับการยอมรับ ก็ยังมีบางส่วนที่ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้ว่าจ้าง ดังจะเห็นได้จาก การไม่ต่อสัญญาว่าจ้าง การเปลี่ยนตัวพนักงานรักษาความปลอดภัย การขอลดราคาว่าจ้าง การจ่ายค่าจ้างตามงวดสัญญาล่าช้า เป็นต้น

3) การยอมรับจากสังคม

ผู้ให้ข้อมูลทุกบริษัทให้ข้อมูลที่ตรงกันว่า อาชีพการรักษาความปลอดภัยเป็นอาชีพที่ไม่ได้รับการยอมรับจากสังคม ดังจะเห็นได้จาก การขาดแคลนพนักงานรักษาความปลอดภัย, การมีพนักงานลาออกบ่อยครั้ง, การมองว่า อาชีพรักษาความปลอดภัยเป็นอาชีพสุดท้ายที่คนจะเลือกทำ, งานรักษาความปลอดภัยเป็นงานสำหรับผู้ที่มีการศึกษาน้อย ไม่จำเป็นต้องมีความรู้ หรือทักษะก็สามารถปฏิบัติงานได้ , อาชีพรักษาความปลอดภัยเป็นอาชีพที่น่าเบื่อ, ราคาแรงต่ำ, ไม่มีโอกาสก้าวหน้า, มีความเสี่ยงต่อการได้รับอันตราย (เช่น การต่อสู้กับผู้ที่เข้ามาลักทรัพย์ของผู้ว่าจ้าง), มีความรับผิดชอบมาก (โดยเฉพาะการชดใช้กรณีทรัพย์สินของผู้ว่าจ้างสูญหาย), และ เป็นอาชีพที่ใครๆ ก็เป็นได้ เป็นต้น

- **การได้รับการกำกับดูแล ส่งเสริม สนับสนุนจากหน่วยงานอื่น**

ในด้านการได้รับการกำกับดูแล ส่งเสริม สนับสนุนจากหน่วยงานอื่น ของบริษัทรักษาความปลอดภัย จัดแบ่งบริษัทออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1) บริษัทที่เป็นสมาชิกของสมาคมใดสมาคมหนึ่งหรือมากกว่า ใน 3 สมาคมดังต่อไปนี้ คือ สมาคมผู้ประกอบการรักษาความปลอดภัยแห่งประเทศไทย, สมาคมผู้บริหารงานรักษาความปลอดภัยแห่งประเทศไทย และสมาคมรักษาความปลอดภัยภาคพื้นเอเชีย

2) บริษัทไม่ได้เป็นสมาชิกสมาคมใด

จากการศึกษาพบว่า บริษัททั้ง 10 แห่งนี้ จัดอยู่ในกลุ่มที่ 1 และมีบางบริษัทที่เป็นสมาชิกของสมาคมหรือชมรมของภาคธุรกิจเอกชนด้วย อย่างไรก็ตาม บริษัทที่ทำการศึกษาทั้งหมดจะเป็นสมาชิกของ 3 สมาคมเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย แต่ก็เป็นเพียงในนามทางการด้านการประกอบธุรกิจเท่านั้น เนื่องจากการติดต่อประสานงานระหว่างสมาชิกสมาคมมีค่อนข้างน้อย โดยภาพรวมแล้วบริษัทดูแลตัวเองมากกว่า ในส่วนองค์กรของภาครัฐมีการส่งเสริม สนับสนุนค่อนข้างน้อยมาก ตัวอย่าง เช่น การส่งเสริม สนับสนุนจากตำรวจในการฝึกอบรมพนักงาน การเป็นสายตรวจ แต่ทั้งนี้ จะเป็นในแง่ของธุรกิจ และการอำนวยความสะดวกในการทำงานร่วมกันมากกว่าจะเป็นการส่งเสริม พัฒนาด้านอาชีพรักษาความปลอดภัย

การส่งเสริมสนับสนุนจากสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ในการอบรมให้ความรู้ทางด้านวิชาการ ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้วไม่ค่อยเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานรักษาความปลอดภัย และมักจะไม่ค่อยได้รับความร่วมมือจากผู้ประกอบการในการเข้าร่วมกิจกรรม

จากการศึกษาพบว่า บริษัทไม่ค่อยให้ความร่วมมือกับรัฐ เนื่องจากในมุมมองของบริษัทแล้วหน่วยงานของรัฐเองก็มีภาพพจน์ที่ไม่ค่อยดีนัก หน่วยงานรัฐถูกมองว่าเป็นตัวสร้างปัญหาและความยุ่งยากให้แก่บริษัท ดังเช่น กรณีพนักงานรักษาความปลอดภัยไปฟ้องร้องต่อศาล เพื่อเรียกร้องให้บริษัทรักษาความปลอดภัยจ่ายค่าแรงย้อนหลัง เนื่องจากบริษัทได้จ่ายค่าแรงรายวันราคาต่ำ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม ผู้ให้ข้อมูล ได้มีข้อเสนอแนะในหลายประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น ซึ่งได้นำเสนอไว้ในประเด็นที่ 5 ข้อเสนอแนะ

2. สภาพปัญหาและอุปสรรคต่อการประกอบอาชีพและการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัย

การศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคต่อการประกอบอาชีพและการประกอบธุรกิจการรักษาความปลอดภัย แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ปัญหาเกี่ยวกับองค์กรธุรกิจ และปัญหาเกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัย ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

- **ปัญหาเกี่ยวกับองค์กรธุรกิจ**

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาเกี่ยวกับองค์กรธุรกิจมี 6 ประการ ที่สำคัญ คือ การเสนอราคาการให้บริการต่ำ, มีคนสนใจสมัครเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยน้อย, การแทรกแซงของผู้มีอิทธิพล, ปัญหาจากการบริหารจัดการ, ปัญหาการทำสัญญา, และปัญหาที่มาจากผู้ใช้บริการ มีรายละเอียดดังนี้

1) การเสนอราคาการให้บริการต่ำ เนื่องจากในแต่ละพื้นที่มีบริษัทรักษาความปลอดภัยหลายแห่ง และยังมีคู่แข่งจากบริษัทนอกพื้นที่ ทำให้มีการแข่งขันสูง จึงมีการตัดราคาการให้บริการ โดยเฉพาะบริษัทเล็กๆ หรือบริษัทที่ไม่ได้จดทะเบียนการค้าอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งบริษัทเหล่านี้จะเสนอราคาค่าบริการต่ำ ทำให้บริษัทหลายแห่งต้องปรับลดราคาค่าบริการตามไปด้วย เพราะไม่อย่างนั้นจะไม่ได้รับการว่าจ้างหรือการประมูล

2) มีคนสนใจสมัครเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยน้อย ทำให้ไม่สามารถคัดเลือกพนักงานที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม หรือมีสมรรถนะในการทำงานได้

3) การแทรกแซงของผู้มีอิทธิพล บริษัทรักษาความปลอดภัยหลายแห่งประสบกับปัญหาผู้มีอิทธิพลท้องถิ่นตั้งบริษัทแข่ง ซึ่งมักจะเป็นบริษัทเล็กๆ และไม่เป็นบริษัทที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย บริษัทเหล่านี้จะตัดราคาค่าบริการ หรือข่มขู่เพื่อแย่งงาน รวมทั้งมีการให้บริการที่ไม่มีคุณภาพ ทำให้ชื่อเสียงของพนักงานรักษาความปลอดภัยโดยรวมเสียหาย

4) ปัญหาจากการบริหารจัดการ เช่น ปัญหาทรัพย์สินของผู้ใช้บริการสูญหาย และต้องชดใช้ตามสัญญาว่าจ้าง เป็นต้น

5) ปัญหาการทำสัญญา เช่น ผู้ประกอบการมองว่าการทำสัญญาไม่เป็นธรรม ผู้ประกอบการเสียเปรียบ แต่ก็จำเป็นต้องทำสัญญาหรือรับงาน เพราะไม่อย่างนั้นก็จะไม่มีงานหรือถูกปฏิเสธจากผู้ว่าจ้าง

6) ปัญหาจากผู้ใช้บริการ มีหลายประการ เช่น ไม่จ่ายค่าจ้าง หรือจ่ายไม่ครบตามสัญญา, จ่ายค่าจ้างไม่ตรงตามกำหนด, ใช้พนักงานทำงานนอกเหนือจากหน้าที่ของพนักงานรักษาความปลอดภัย, ผู้ว่าจ้างมักเลือกใช้บริการจากบริษัทที่น่าเชื่อถือ หรือบริษัทใหญ่ เป็นต้น

- **ปัญหาเกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัย**

จากการศึกษาพบว่าปัญหาที่เกิดจากพนักงานรักษาความปลอดภัยมีหลายประการ ดังนี้

1) ความภาคภูมิใจในอาชีพของพนักงาน กล่าวคือ พนักงานรักษาความปลอดภัยไม่มีความภาคภูมิใจในอาชีพของตนเอง และมองว่างานรักษาความปลอดภัยเป็นอาชีพที่น่าเบื่อ ต่ำต้อย คนทั่วไปไม่อยากทำ

2) ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน เช่น พนักงานฯ ปฏิบัติหน้าที่บกพร่อง จนเป็นเหตุให้ทรัพย์สินของผู้ว่าจ้างเสียหาย, พนักงานปฏิบัติงานไม่เป็นพี่พึงพอใจของผู้ใช้บริการ/ผู้ว่าจ้าง เป็นต้น

3) สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม เช่น เสี่ยงอันตราย มีสารเคมี ไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ เป็นต้น

4) คุณสมบัติที่เหมาะสมของพนักงานรักษาความปลอดภัย เช่น ผู้ใช้บริการมีความต้องการพนักงานฯ ที่จบการศึกษาสูง มีทักษะทางด้านการใช้คอมพิวเตอร์ แต่ไม่สามารถหาพนักงานฯ ที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการได้ เป็นต้น

5) ความมั่นคง/ก้าวหน้าทางอาชีพ กล่าวคือ พนักงานรักษาความปลอดภัยมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือมีความก้าวหน้าทางอาชีพน้อยมาก ดังเช่น การเลื่อนตำแหน่ง มีเพียงตำแหน่งพนักงานธรรมดา หัวหน้างาน และสายตรวจ

6) การฝ่าฝืนกฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน เช่น การหลับในขณะปฏิบัติหน้าที่, การขาดงาน, การดื่มสุราขณะปฏิบัติหน้าที่, การไม่เดินตรวจตามจุดที่กำหนด เป็นต้น

7) การลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัย พบว่าในบริษัททั้ง 10 แห่งมีพนักงานลาออกในอัตราที่สูง

8) รายได้ ค่าตอบแทน/ ค่าจ้าง/ เงินเดือน พนักงานได้รับค่าจ้างต่ำ และได้รับการจ้างงานเป็นรายวัน หากวันใดหยุดงานก็จะไม่ได้รับค่าจ้าง

9) สวัสดิการ/ ความช่วยเหลือ เช่น มีสวัสดิการและการให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานรักษาความปลอดภัยน้อย

10. ปัญหาการเป็นที่ยอมรับจากผู้ใช้บริการ/ สังคม อาชีพรักษาความปลอดภัยเป็นอาชีพที่ไม่ได้รับการยอมรับจากสังคม ซึ่งพนักงานหรือผู้ประกอบการเองก็มองว่าเป็นอาชีพที่ต่ำต้อย

3. แนวทางพัฒนามาตรฐานการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัย

เรื่องเร่งด่วนที่บริษัทรักษาความปลอดภัยหลายแห่งเห็นพ้องต้องกันว่าควรพิจารณาเป็นอันดับต้นๆ เพื่อการพัฒนามาตรฐานการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัย มีดังนี้

1) การกำหนดราคาค่าจ้างมาตรฐาน จากผู้ว่าจ้าง หรือผู้ใช้บริการ มีบริษัทบางแห่งเสนอว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่บริษัทจะได้รับควรอยู่ที่ราคา 8,000 บาท / คน ซึ่งปัจจุบันบริษัทรักษาความปลอดภัยบางแห่งได้รับราคาว่าจ้างพนักงานรักษาความปลอดภัยจากผู้ว่าจ้าง เดือนละประมาณ 5,000 – 6,000 บาท ต่อพนักงาน 1 คน

2) การฝึกอบรมและการรับรองคุณภาพของพนักงานรักษาความปลอดภัย ทั้งนี้ ผู้ที่จะมาประกอบอาชีพการรักษาความปลอดภัย จะต้องผ่านการอบรม และมีใบรับรอง หรือใบประกอบวิชาชีพการรักษาความปลอดภัย

3) ควรมีการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมทางด้านการรักษาความปลอดภัย มีโรงเรียนที่ทำการสอนทางด้านนี้โดยตรง และในแต่ละจังหวัดควรมีสถานที่ฝึกอบรม โดยมีสถาบันพัฒนาฝีมือ

แรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ เป็นผู้ดูแล หรือเป็นสถาบันที่มีความน่าเชื่อถือ และควรเป็นการอบรมที่รัฐเข้ามาจัดการโดยไม่คิดค่าบริการจากผู้เข้ารับการอบรม

4) การสร้างมาตรฐานของการรักษาความปลอดภัยให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดคุณภาพในการให้บริการที่เหมือนกัน

5) ควรมีการจัดตั้งหน่วยงานกลาง เพื่อรองรับคุณภาพของพนักงานรักษาความปลอดภัย โดยหน่วยงานกลางนั้น มีผู้เสนอแตกต่างกันออกไป เช่น หน่วยงานกลางน่าจะเป็นหน่วยงานรัฐ, ให้สมาคมผู้ประกอบวิชาชีพ รปภ. มาเป็นตัวกลาง ในขณะที่บางแห่งต้องการให้หน่วยงานกลางมาจากหลายฝ่าย เช่น ผู้ว่าจ้าง ผู้ประกอบการ ภาครัฐ (เช่น ทหาร ตำรวจ กระทรวงศึกษาธิการ) นอกจากนี้ยังมีบางแห่งที่เสนอว่าหน่วยงานกลางควรจะเป็นแบบไตรภาคี คือ คณะกรรมการมาจากตัวแทนผู้ว่าจ้าง ภาคประชาชน และตัวแทนทางการค้าอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับธุรกิจการรักษาความปลอดภัย

6) ควรมีการจัดตั้งสมาคมรักษาความปลอดภัยท้องถิ่น เพื่อให้เกิดความร่วมมือกันทางธุรกิจ

7) ควรสงวนอาชีพการรักษาความปลอดภัยไว้สำหรับคนไทยเท่านั้น เพราะถ้ารับคนต่างด้าวมาทำงานหากเกิดปัญหาจะติดตามตัวไม่ได้

8) ควรเพิ่มค่าจ้างและสวัสดิการให้แก่ผู้ประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัย เช่น ประกันอุบัติเหตุ ประกันชีวิต, ผู้ว่าจ้างควรจ่ายค่าจ้างเพิ่ม กรณีที่มีการปรับเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำ, ผู้ใช้บริการ/ผู้ว่าจ้างควรเพิ่มค่าแรงให้กับพนักงานตามประสบการณ์ทำงาน เช่น ทำงานมา 1 ปี ควรเพิ่มเงินค่าจ้าง

9) บริษัทรักษาความปลอดภัยควรมีการพัฒนาให้ได้รับมาตรฐาน ISO เพื่อเป็นจุดขายของบริษัท และการตรวจสอบคุณภาพการให้บริการ

4. แนวทางในการพัฒนากฎหมายเพื่อการกำกับดูแล และส่งเสริมผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพด้านการรักษาความปลอดภัย

แนวทางในการพัฒนากฎหมายเพื่อการกำกับดูแลและส่งเสริมผู้ประกอบการและผู้ประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัย มีดังนี้

1) บริษัทรักษาความปลอดภัยต้องเป็นบริษัทที่จดทะเบียนการค้าโดยถูกต้องตามกฎหมาย และควรเป็นบริษัทของคนไทยเท่านั้น รวมทั้งควรมีการกำหนดด้วยว่าทุกบริษัทต้องมีทุนในการจดทะเบียนไม่ต่ำกว่า 1 ล้านบาท และควรเป็นบริษัทจำกัด ไม่ควรเป็นห้างหุ้นส่วนจำกัด

2) กฎหมายเกี่ยวกับผู้ประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัย เช่น

- ควรกำหนดว่าผู้ที่จะมาประกอบอาชีพนี้ควรผ่านการอบรมและมีใบรับรองหรือใบประกอบวิชาชีพการรักษาความปลอดภัย

- ควรมีกฎหมายระบุว่าพนักงานรักษาความปลอดภัย เป็นผู้ช่วยตำรวจ เพราะปัจจุบันนี้ ยังไม่มีกฎหมายรับรอง และพนักงาน ก็ทำหน้าที่นี้อยู่แล้ว เช่น เป็นผู้ดูแล/ควบคุมจุดเกิดเหตุ, เป็นผู้ให้ข้อมูลการเกิดเหตุเบื้องต้นแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ, ทำหน้าที่สอดส่องอาชญากรรม และเป็นผู้รายงานเหตุเกิดอาชญากรรม เป็นต้น

- ควรจะมีการช่วยเหลือคุ้มครองพนักงานรักษาความปลอดภัย กรณีได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่

- ควรมีการออกกฎการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมผู้ที่จะมาประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยด้วย

3) ควรมีการร่างกฎหมายอย่างเป็นทางการในการกำกับดูแล โดยเฉพาะเรื่องการกำหนดมาตรฐานของพนักงานรักษาความปลอดภัย เช่น กฎหมายคุ้มครองบริษัทรักษาความปลอดภัย กรณีทรัพย์สินสูญหาย บริษัทต้องชดใช้เป็นจำนวนร้อยละเท่าไรของมูลค่าทรัพย์สินที่สูญหาย เนื่องจากที่ผ่านมาบริษัทเสียเปรียบผู้ว่าจ้าง ดังนั้น ควรจะมีการกำหนดให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

5. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ สำหรับแนวทางในการกำกับดูแล การพัฒนา รวมทั้งการส่งเสริม สนับสนุนผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัย มีดังนี้

- ควรมีองค์กรเข้ามากำกับดูแล เพื่อกำหนดมาตรฐานของบริษัทรักษาความปลอดภัย ซึ่งหน่วยงานที่จะเข้ามากำกับดูแลบางแห่งควรเป็นหน่วยงานรัฐเข้ามาส่งเสริมพัฒนาในด้านการให้คำปรึกษา การจัดอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือ รวมทั้งเข้ามาดูแลเรื่องการแข่งขัน การกำหนดราคากลางที่เป็นมาตรฐาน

- ควรมีหน่วยงานที่เข้ามากำกับดูแลในรูปแบบที่เป็นทางการ และบังคับใช้กฎหมาย

- สำหรับผู้ที่ดูแลนั้นจะเป็นนิติบุคคลหรือองค์กรอิสระก็ได้ และอาจจะให้มีผู้ใช้บริการและรัฐเข้าร่วมด้วย แต่ไม่ควรเป็นรัฐแต่เพียงฝ่ายเดียว เนื่องจากขั้นตอนการทำงานแบบราชการล่าช้า

- เสนอให้มีการจัดตั้งสมาคมรักษาความปลอดภัยของท้องถิ่น

- ต้องการให้สมาคมรักษาความปลอดภัยแห่งประเทศไทย เข้ามาดูแลควบคุมการดำเนินธุรกิจให้โปร่งใส

- ในการที่จะได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐ บริษัทรักษาความปลอดภัยจะต้องรวมตัวกันให้ได้ก่อน หากรวมตัวกันเป็นสมาชิกได้ ก็จะสามารถเสนอให้ภาครัฐให้ความช่วยเหลือได้

- ควรมีบทลงโทษบริษัทที่กระทำผิดให้มากกว่าเดิม เช่น จากเดิมแค่โทษปรับ ให้เพิ่มโทษจำคุกด้วย

- ควรปรับปรุงกฎเกณฑ์ในการจดทะเบียนบริษัทที่เข้มงวดมากกว่าเดิม เพื่อให้การจดทะเบียนบริษัททำได้ยากกว่าเดิม

- ควรมีการตรวจสอบมาตรฐานอาชีพการรักษาความปลอดภัย เนื่องจากบริษัทจะได้มีมาตรฐาน

- ควรมีการลงชื่อพนักงานรักษาความปลอดภัยในสารระบบที่เชื่อมโยงถึงกันได้ เพื่อความสะดวกต่อการตรวจสอบข้อมูลพนักงาน เช่น พนักงานที่หนีออกจากบริษัทเดิม หรือ พนักงานที่มีปัญหา

ภาคผนวก ฌ

สรุปการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อวิพากษ์ผลงาน

คณะผู้ศึกษา ได้จัดการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อวิพากษ์ผลงานในวันที่ 7 ตุลาคม 2552 ณ ห้องประชุมวรรณไวทยากร ตึกโดม ชั้น 1 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์ โดยมี นายวัลลภ นาคบัว ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนากระบวนการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม เป็นประธานในพิธีเปิดการประชุม ซึ่งในวันนี้ประกอบด้วย คณะผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 ท่าน ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านกฎหมาย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านผู้ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย ผู้ทรงคุณวุฒิจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้ทรงคุณวุฒิสาขาวิชาการที่เกี่ยวข้อง ได้อ่านและให้ความเห็นต่อร่างผลการศึกษาฉบับสมบูรณ์ รวมทั้ง หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนจากส่วน ผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัย และผู้แทนจากกระทรวงยุติธรรม รวมผู้เข้าประชุมทั้งสิ้น 43 คน (ตามเอกสารที่แนบ)

ผู้ทรงคุณวุฒิ 4 ท่านประกอบไปด้วย

1. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านผู้ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย ได้แก่ ดร. วัลลภ กิ่งชาญศิลป์ ประธานที่ปรึกษาสมาคมผู้บริหารงานรักษาความปลอดภัยแห่งประเทศไทย (ESSAT)

2. ผู้ทรงคุณวุฒิจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้แก่ พ.ต.อ. มณฑล เงินวัฒนะ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 2 กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

3. ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านกฎหมาย ได้แก่ รศ.ดร. สุรศักดิ์ ลิขสิทธิ์วัฒนกุล อาจารย์ประจำคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

4. ผู้ทรงคุณวุฒิสาขาวิชาการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ รศ.ดร. อัจฉราพรรณ จรัสวัฒน์ อาจารย์ประจำภาควิชาอาชญาวิทยา คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ผลการประชุม สามารถสรุปได้เป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ความเห็นในการปรับปรุงงานวิจัยให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และ ส่วนที่ 2 ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนามาตรฐานอาชีพรักษาความปลอดภัย

ส่วนที่ 1 ความเห็นในการปรับปรุงงานวิจัยให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ให้ความเห็นในการปรับปรุงงานวิจัย 2 มิติ คือ (1) รูปแบบการนำเสนอ และ (2) ระเบียบวิธีวิจัย มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

(1) รูปแบบการนำเสนอ

จากการประชุมเพื่อวิพากษ์ผลการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน มีความเห็นว่าควรมีการปรับปรุงรูปแบบการนำเสนอผลการศึกษาวิจัย คือ รศ.ดร. สุรศักดิ์ ลิขสิทธิ์วัฒนกุล, พ.ต.อ. มณฑล เงินวัฒนะ และ รศ. ดร. อัจฉราพรรณ จรัสวัฒน์ ประเด็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านนำเสนอ มีดังนี้

รศ.ดร. สุรศักดิ์ ลิขสิทธิ์วัฒนกุล แสดงความคิดเห็นต่อรูปแบบการนำเสนอในร่างรายงานผลการศึกษาวิจัยฉบับสมบูรณ์ 2 ประเด็น ได้แก่

1. การนำเสนอเนื้อหาในส่วนของการเปรียบเทียบกฎหมายและมาตรการที่เกี่ยวข้องในการกำกับดูแล และส่งเสริมการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพของพนักงานรักษาความปลอดภัย ระหว่างประเทศไทยกับต่างประเทศ ควรมีการนำเสนอแนวคิดพื้นฐานของการทำหน้าที่รักษาความปลอดภัยก่อน

2. การนำเสนอเนื้อหาในส่วนของการทบทวนวรรณกรรม ควรย้ายสรุปร่างพระราชบัญญัติ ไปไว้ในส่วนภาคผนวก

พ.ต.อ. มณฑล เงินวัฒนะ แสดงความคิดเห็นต่อรูปแบบการนำเสนอในร่างรายงานผลการศึกษาวิจัยฉบับสมบูรณ์ว่า เพื่อให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเพิ่มเติมโดยเฉพาะการศึกษาข้อมูลจากพนักงานรักษาความปลอดภัย ซึ่งจะเป็นการตรวจสอบว่าปัญหาที่พนักงานฯ ประสบอยู่ตรงกับการศึกษาจากผู้ประกอบการหรือไม่

รศ. ดร. อัจฉราพรรณ จรัสวัฒน์ แสดงความคิดเห็นต่อรูปแบบการนำเสนอในร่างรายงานผลการศึกษาวิจัยฉบับสมบูรณ์ 7 ประเด็น ได้แก่

1. ในประเด็นนิตินโยบายของรัฐ ควรระบุว่าจะมี พรบ. หรือไม่, รัฐจะต้องเชื่อมโยงกับบริษัทผู้ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยอย่างไร, พรบ. ที่ร่างจะเป็นอย่างไร, กฎหมายฉบับนี้จะควบคุม ส่งเสริม สนับสนุนมากกว่าการตรวจสอบ, เป็นมาตรการทางกฎหมายที่จะกำกับ ดูแล พัฒนา และควรมีการระบุเรื่องมาตรฐานอาชีพรักษาความปลอดภัย

2. องค์กร และการบริหารจัดการที่ค้นพบ ในภาพรวมการศึกษาสิ่งที่ค้นพบจากการศึกษา เช่น คุณสมบัติของพนักงานรักษาความปลอดภัย การกำกับดูแล ส่งเสริม การคุ้มครองผู้บริโภค องค์กรวิชาชีพ รวมทั้งการนำเสนอเรื่องมาตรฐานการดูแลภายใต้กฎหมาย เป็นข้อค้นพบที่ดี และควรระบุให้ชัดเจน

3. ควรระบุเรื่องมาตรฐานอาชีพหรือสภาวิชาชีพให้ชัดเจน เพราะจากผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ต้องการให้มีการเชื่อมโยงให้เห็นว่ามาตรฐานอาชีพจะไปเชื่อมโยงกับสภาวิชาชีพอย่างไร และสภาวิชาชีพจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัยอย่างไร

4. ควรบูรณาการข้อสรุปวิเคราะห์และข้อเสนอแนะทั้งหมด และเพิ่มตารางที่แสดงให้เห็นว่าข้อเสนอแนะระหว่างกลุ่มประชากรที่ศึกษากับข้อเสนอแนะของผู้ศึกษามีความแตกต่างกันอย่างไร

5. ควรบอกให้ชัดเจนว่า การให้พนักงานรักษาความปลอดภัยเป็นผู้ช่วยตำรวจจะต้องผ่านมาตรฐานอะไรบ้าง เพราะดูจากบริบทของผู้วิจัยแล้วในปัจจุบันยังไม่มีบริบทหรือเหตุการณ์อะไรที่มาสนับสนุนให้เห็นถึงความสำคัญในขณะนี้ รวมทั้งลักษณะของ พรบ. ควรเป็นลักษณะบังคับเชิงบวก มีกระบวนการพัฒนา และควรมีลักษณะที่ชัดเจนว่าพนักงานรักษาความปลอดภัย ได้สร้างสิ่งที่ดีในสังคมในแง่ Social Safety Net คือ ถ้าพนักงานรักษาความปลอดภัยมีมาตรฐานแล้วอาชญากรรมจะลด

6. การศึกษาครั้งนี้ เน้นการศึกษาการรักษาความปลอดภัยด้านอาคาร/สถานที่เป็นหลัก ทำให้ไม่มีข้อมูลการรักษาความปลอดภัยด้านอื่น ซึ่งในการร่าง พรบ. เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย ควรจะมีการครอบคลุมถึงการรักษาความปลอดภัยประเภทอื่นด้วย ดังนั้น ควรมีการศึกษาการรักษาความปลอดภัยรูปแบบอื่นด้วย เช่น การให้คำปรึกษาด้านการรักษาความปลอดภัย การอารักขา และการรักษาความปลอดภัยด้านทรัพย์สิน เป็นต้น

7. การกำกับ ดูแล ส่งเสริม ในมิติการคุ้มครองผู้บริโภค พบแต่ด้านการการชดใช้ตามสัญญาเท่านั้น ซึ่งความเป็นจริงเล้วแล้วควรจะมองทั้ง 2 มิติ คือ เรื่องของกฎหมายและเรื่องของสังคม หรือความเป็นธรรมทางสังคม

2. ระเบียบวิธีวิจัย

ในส่วนของระเบียบวิธีวิจัย มีผู้ทรงคุณวุฒิหนึ่งท่านที่ได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นนี้ คือ รศ. ดร. อัจฉราพรรณ จรัสวัฒน์ มีความเห็นว่าควรระบุเพิ่มเติมว่า การเลือก Best Practice ผู้บริหารบริษัทรักษาความปลอดภัยใช้เกณฑ์อะไร และผู้วิจัยใช้เกณฑ์อะไร มีความแตกต่างกันหรือไม่

ส่วนที่ 2 ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนามาตรฐานอาชีพรักษาความปลอดภัย

ในส่วนของการพัฒนามาตรฐานอาชีพรักษาความปลอดภัย มีผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เข้าร่วมประชุมได้แสดงความเห็นหลายประการ สามารถสรุปเป็นประเด็นใหญ่ ๆ ได้ 4 ประเด็น คือ (1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนากฎหมายการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย (2) ความคิดเห็นต่อการพัฒนามาตรฐานอาชีพรักษาความปลอดภัย (3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกำกับดูแล และส่งเสริมการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัย และ (4) ข้อเสนอลักษณะ 8 ประการ ที่ถือว่าเป็นมาตรฐานสากลในเชิงวิชาชีพ ในแต่ละประเด็นมีรายละเอียดปลีกย่อย ดังนี้

(1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนากฎหมายการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย

การร่างกฎหมายเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัย ควรให้ความสำคัญกับเรื่องต่อไปนี้ คือ

1. การพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย ควรมีกรอบตัวกฎหมายเป็นตัวนำทางก่อน และมีสถาบันมารองรับว่าจะดำเนินการอย่างไร แล้วค่อยมาปรับปรุงแก้ไขในภายหลัง

2. เสนอให้นำร่าง พรบ. ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และร่าง พรบ. ของกระทรวงยุติธรรมมาปรับใช้ร่วมกัน

3. กฎหมายที่จะออกมาบังคับใช้ ควรเป็นลักษณะของการส่งเสริมมากกว่าการบังคับใช้แบบเข้มข้น

4. ในการร่างกฎหมาย ควรมีผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับธุรกิจการรักษาความปลอดภัยเข้าร่วมเป็นกรรมการในการร่างกฎหมายด้วย เช่น คณะกรรมการที่มาจากผู้แทนของสมาคมรักษาความปลอดภัย ไม่ควรให้รัฐเป็นผู้ร่างกฎหมายแต่เพียงฝ่ายเดียว อาจจะทำให้เกิดปัญหาต่อการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัยในอนาคตได้

5. ควรมีกฎหมายเข้าไปควบคุม ดูแลสัญญาว่าจ้าง โดยเฉพาะกรณี การประมูลงานทางอินเตอร์เน็ต (e-option)

6. ในกฎหมายควรระบุครอบคลุมไปถึงการควบคุมผู้ว่าจ้างด้วย เช่น ในกรณีของค่าจ้างและการรับผิดชอบต่อความเสียหายที่เกิดขึ้น

7. การตั้งข้อสังเกตว่าบริษัทที่จัดจ้างพนักงานของตนเองมาเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัทเหล่านี้จะต้องอยู่ภายใต้กฎหมายฉบับนี้หรือไม่

8. การคุ้มครองผู้ประกอบธุรกิจ ผู้ใช้บริการ และผู้บริโภค ควรได้รับการคุ้มครองในระดับหนึ่ง ในขณะเดียวกันก็ควรที่จะทำให้บริษัทรักษาความปลอดภัยมีความมั่นคงด้วย เช่น นำระบบประกันภัยเข้ามาร่วมด้วย เป็นต้น และควรระบุกำหนดไว้ในร่างกฎหมายอย่างชัดเจน

(2) ความคิดเห็นต่อการพัฒนามาตรฐานอาชีพรักษาความปลอดภัย

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เข้าร่วมประชุม ได้เสนอความคิดเห็นต่อการพัฒนามาตรฐานอาชีพรักษาความปลอดภัย ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ควรให้มีการแข่งขันด้านคุณภาพการให้บริการ ทั้งนี้ ในการแก้ปัญหามาตรฐานการให้บริการ ควรแก้ปัญหาที่ระบบการจ้างงานของหน่วยงานราชการก่อน เนื่องจากเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้คุณภาพการให้บริการต่ำ (เนื่องจากการจ่ายค่าจ้างในราคาต่ำ)

2. มีสถาบันรับรองอาชีพและการฝึกอบรม ดังนี้

- มีสถาบันหลักในการฝึกอบรมที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานราชการ โดยสถาบันการฝึกอบรมควรมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการร่างหลักสูตร และทำหน้าที่ในการฝึกอบรม
- หลักสูตรการรักษาความปลอดภัยควรเป็นแบบเดียวกัน สิ่งที่ควรเน้นในหลักสูตร เช่น บทบาทหน้าที่ของพนักงานฯ การสำรวจพื้นที่และการวางกำลังพล เป็นต้น
- ควรมีการทบทวนการฝึกอบรมและการให้ความรู้เป็นระยะ ๆ เพื่อให้พนักงานรักษาความปลอดภัย มีจิตสำนึกในอาชีพและตื่นตัวอยู่เสมอ

3. คำนึงถึงผลตอบแทนและอาชีวอนามัยของพนักงานรักษาความปลอดภัย เนื่องจากที่ผ่านมาพนักงานรักษาความปลอดภัย ต้องเผชิญกับปัญหา เช่น ค่าตอบแทนต่ำ ได้รับค่าแรงไม่ตรงตามกำหนด เครื่องแบบมีราคาแพง มีระยะเวลาในการทำงานที่ยาวนาน และเป็นงานที่เสี่ยงอันตราย เป็นต้น

4. คุณภาพของการให้บริการ ในปัจจุบันมีความแตกต่างของคุณภาพการให้บริการ เนื่องจากอัตราค่าจ้างแตกต่างกัน ซึ่งอัตราค่าจ้างจะส่งผลต่อความเป็นมาตรฐานของพนักงานรักษาความปลอดภัย

5. พนักงานรักษาความปลอดภัย ที่ผ่านการฝึกอบรมต้องได้รับค่าแรงเพิ่ม ซึ่งต้องควบคุมบริษัทไม่ให้เอาเปรียบพนักงานฯ

6. ผู้ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยยังไม่มีความรู้ทางด้านการรักษาความปลอดภัยดีพอ และข้อมูลหรือความรู้เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยในบ้านเรายังมีน้อย ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาเป็นไปได้ช้า

7. การกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัย

8. การยอมรับในสังคม รัฐควรมีบทบาทในการสร้างการยอมรับทางสังคม และสร้างคุณภาพชีวิตของพนักงานรักษาความปลอดภัย อาทิ การลดหย่อนค่าโดยสารให้แก่พนักงาน การมีกองทุนฌาปณกิจสงเคราะห์เช่นเดียวกับตำรวจ รวมทั้งการเพิ่มค่าตอบแทน และสวัสดิการ เป็นต้น ถ้าหากรัฐเข้ามารับรองในส่วนนี้ จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในอาชีพ และยินดีเข้ามาทำงาน ซึ่งจะเป็นการแก้ปัญหาการลาออกและการขาดแคลนพนักงานรักษาความปลอดภัยได้

9. การคุ้มครองพนักงานรักษาความปลอดภัยในด้านต่าง ๆ เช่น วันหยุด วันลา วันหยุดตามประเพณี ชั่วโมงการทำงาน ความรับผิดชอบในกรณีที่เกิดความเสียหายแก่ทรัพย์สินของผู้ใช้บริการ

10. การจะยกระดับให้พนักงานรักษาความปลอดภัยเป็นผู้ช่วยพนักงานได้ ประเด็นนี้มีทั้งผู้ที่สนับสนุนและคัดค้าน โดยฝ่ายที่สนับสนุนมีความเห็นว่าควรมีการระบุให้พนักงานรักษาความปลอดภัยเป็นผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ตำรวจ ทั้งนี้จะต้องมีการฝึกอบรมให้ความรู้ มีการควบคุม และการตรวจสอบประวัติอาชญากรเสียก่อน ในขณะที่ฝ่ายที่คัดค้านก็มองว่าไม่ควรยกระดับให้พนักงานรักษาความปลอดภัยเป็นผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ตำรวจ แต่ควรจะเป็นลักษณะของการประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ รวมทั้งมองว่าการยกระดับให้พนักงานรักษาความปลอดภัย เป็นผู้ช่วยเจ้าหน้าที่เป็นการเพิ่มอำนาจให้กับพนักงาน และในปัจจุบันนี้ มีการนำแรงงานต่างด้าวมาเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยเป็นจำนวนมาก ซึ่งอาจจะมีผลเสียมากกว่าผลดี

(3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกำกับดูแล และส่งเสริมการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัย

1. การควบคุมและคุ้มครองคนที่จะเข้าสู่อาชีพรักษาความปลอดภัย ควรให้ความสำคัญทั้งในมิติของผู้ประกอบธุรกิจและผู้ประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัย โดยคำนึงถึงเรื่อง transectional period การมีใบอนุญาต และการใช้ระยะเวลาในการปรับตัว

2. ควรจะต้องมีการผลักดันให้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการรักษาความปลอดภัย และควรแบ่งแยกใบอนุญาตตามประเภทของการให้บริการ

3. ควรมีการกำหนดคุณสมบัติของผู้ประกอบการ และคุณสมบัติของพนักงานรักษาความปลอดภัย และควบคุมคนที่จะเข้ามาสู่อาชีพ

4. การบริหารธุรกิจรักษาความปลอดภัย ควรให้ความสำคัญต่อการควบคุมการให้บริการเช่นเดียวกับการควบคุมบริษัทประกันภัย

5. การทบทวนบทบาทของพนักงานรักษาความปลอดภัย ต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ หากจะมีการระบุว่าพนักงานรักษาความปลอดภัยเป็นผู้ช่วยเจ้าพนักงานตำรวจ และ

สามารถพกพาอาวุธได้ และหากจะมีการอนุญาตให้พกอาวุธได้ต้องมีการอบรมเรื่องการใช้อาวุธเป็นอย่างดี

6. ควรมีระบบข้อมูลกลาง ที่เชื่อมโยงข้อมูลของพนักงานรักษาความปลอดภัย เพื่อป้องกันคนที่ทำผิดแล้วย้ายไปอยู่บริษัทอื่น ซึ่งคนกลุ่มนี้ต้องถูกกำจัดออกไปจากวิชาชีพ

7. ควรมีหน่วยงานที่เข้ามา กำกับ ดูแล เช่น การจัดตั้งสมาคม สภาวิชาชีพ แล้วมากำหนดมาตรฐานควบคุมกันเอง อาทิ การจัดตั้งเป็นคณะกรรมการไตรภาคี ซึ่งประกอบไปด้วย รัฐ ผู้ประกอบการ และผู้ว่าจ้าง/ผู้ใช้บริการ หรือการควบคุมโดยเจ้าหน้าที่รัฐ (เช่น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กระทรวงยุติธรรม) และควรจะพิจารณาว่าหน่วยงานเหล่านี้ควรจะจัดตั้งขึ้นมาเพื่อควบคุม ดูแล หรือส่งเสริมการประกอบธุรกิจและการประกอบอาชีพนักงานรักษาความปลอดภัย

8. สัญญากลางเกี่ยวกับค่าจ้าง ปัจจุบันนี้ยังไม่มีสัญญากลาง ทำให้มีปัญหาการว่าจ้างในราคาต่ำ และบริษัทจ่ายค่าแรงพนักงานต่ำ ส่งผลให้คุณภาพการให้บริการไม่ดีตามไปด้วย นอกจากนี้ การไม่มีสัญญากลางยังก่อให้เกิดการได้เปรียบเสียเปรียบระหว่างผู้ประกอบธุรกิจ และผู้ใช้บริการ/ผู้ว่าจ้าง

9. ควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของพนักงานรักษาความปลอดภัยให้ชัดเจน

10. การคุ้มครองพนักงานรักษาความปลอดภัยในด้านต่าง ๆ เช่น วันหยุด วันลา วันหยุดตามประเพณี ชั่วโมงการทำงาน ความรับผิดชอบในกรณีที่เกิดความเสียหายแก่ทรัพย์สินของผู้ใช้บริการ

11. การระบุวัตถุประสงค์ของการจ้างงาน ในการว่าจ้างผู้ใช้บริการหรือผู้ว่าจ้างระบุวัตถุประสงค์ของการจ้างงานและบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยให้ชัดเจน รวมทั้งควรมีการแบ่งแยกประเภทของงาน และอัตราค่าจ้างจะต้องแตกต่างกันตามลักษณะของงาน เช่น งานที่เสี่ยงอันตราย อาทิ งานจราจร ควรได้รับค่าจ้างมากกว่าการรักษาความปลอดภัยทั่วไป เป็นต้น

12. ความรับผิด (liability) ทางอาญาของพนักงานฯ กรณีที่เป็นผู้ก่ออาชญากรรมเสียเอง

13. เมื่อพนักงานรักษาความปลอดภัยกระทำความผิด ควรได้รับโทษสูงกว่าบุคคลทั่วไป

(4) ข้อเสนอลักษณะ 8 ประการ ที่ถือว่าเป็นมาตรฐานสากลในเชิงวิชาชีพ

รศ.ดร. อัจฉราพรรณ จรัสวัฒน์ ได้เสนอลักษณะ 8 ประการที่ถือว่าเป็นมาตรฐานสากลในเชิงวิชาชีพ ดังนี้

1. พนักงานรักษาความปลอดภัยต้องมีความรู้ มีทักษะเฉพาะที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้
2. ระยะเวลาการฝึกอบรม ควรระบุให้ชัดเจน เช่น ต้องอบรมก่อนทำงาน ระหว่างการทำงาน
3. พนักงานรักษาความปลอดภัย ต้องมีพฤติกรรมตามความคาดหวังของสังคม

4. พนักงานรักษาความปลอดภัย ต้องมีค่านิยมที่สอดคล้องกับสังคม เช่น ซื่อสัตย์ สุจริต

5. พนักงานรักษาความปลอดภัย ต้องมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

6. ต้องเขียนให้เชื่อมโยงกับลักษณะของชุมชนและสังคมว่า การรักษาความปลอดภัยเข้มแข็งแล้วอาชญากรรมลด

7. องค์กรที่เป็นตัวแทนหรือสถาบันกลาง ต้องมีความเข้มแข็ง ต้องดูแลมาตรฐานวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของพนักงานรักษาความปลอดภัยด้วย

8. ต้องมีกลไกติดตามประเมินผลและการให้รางวัล

ใบเซนต์ชื่อผู้เข้าร่วมประชุม เพื่อวิพากษ์ผลการศึกษา

โครงการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนามาตรฐานอาชีพรักษาความปลอดภัย

วันพุธที่ 7 ต.ค. 2552 ณ ห้องประชุมวรรณไวทยากร ชั้น 1 ตึกโดม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์

ลำดับ	รายชื่อ	หน่วยงาน	ลายเซนต์
1.	นายวัลลภ นาคบัว	สถาบันวิจัยและพัฒนากระบวนการยุติธรรม สำนักงานกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม	
2.	รศ.ดร. สุรศักดิ์ ลิขสิทธิ์วัฒนกุล	คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	
3.	รศ. อัจฉราพรรณ จรัสวัฒน์	คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	
4.	พ.ต.อ. มณฑล เงินวัฒนะ	กองบังคับการตำรวจสันติบาล 2 กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	
5.	ดร. วัลลภ กิ่งชาญศิลป์	บริษัทกัทส์ อินเวสติเกชั่น จำกัด	
6.	รศ. พงษ์กฤษณ์ มงคลสินธุ์	คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	
7.	ผศ. พเยาว์ ศรีแสงทอง	คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	
8.	อ.ดร. โชติมา แก้วทอง	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	
9.	นางชไมพร สินธุประสิทธิ์	สำนักคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	
10.	นางสาวผกายพฤฒิ มูลศาสตร์	สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน	
11.	นางสุภลักษณ์ จันทร์เจริญ	สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	
12.	นางสาวพิทยา อินทรบรรลือ	สำนักข่าวกรองแห่งชาติ	

ลำดับ	รายชื่อ	หน่วยงาน	ลายเซนต์
13.	นางสาวธนวรรณ อัคคพาณิช	สำนักงานกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม	
14.	นางสาวอัฐภิญญา จงเจริญ	คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	
15.	นางสาวเรวดี อุลิต	คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	
16.	นางสาวจุฑารัตน์ หนันไชย	คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	
17.	นายสมบัติ รัศมีขวัญ	สมาคมรักษาความปลอดภัยภาคพื้นเอเชีย	
18.	นายชูชีพ รักงาม	สมาคมผู้บริหารงานรักษาความปลอดภัยแห่งประเทศไทย	
19.	เจ้าสุขสีห์เด่นดวง ณ เชียงตุง	บริษัท การ์ด แอส โซซิเอท (ไทยแลนด์) จำกัด	(แทน)
20.	นายดุรงค์ฤทธิ์ สมชาติเกรียงไกร	บริษัท ไทยซีคอมพิทักษ์กิจ จำกัด	
21.	นายมานะ ทองมี	บริษัท ไจแอนท์ กรุ๊ป จำกัด	
22.	ว่าที่ร้อยตรี สกล สุวรรณนิกขกุล	บริษัท ซีอ็อกบิลดิ้งเมนเทนแนนซ์ จำกัด	
23.	จ.ส.ต. อภิมลคล บุญชิต	บริษัท โปร-แอ็คทีฟการ์ด จำกัด	
24.	นายสุชาติ ปัทม์วิชัยพร	บริษัท โปร-แอ็คทีฟการ์ด จำกัด	
25.	นายวีรชาต์ โพสพสวัสดิ์	บริษัท เมืองไทยแมเนจเม้นท์ จำกัด	
26.	พ.ต.ต. ยุทธนา สมจิตต์ชอบ	บริษัท มารีน แอชเซ็ท โปรเทคชั่น จำกัด	
27.	พ.ต.พัลลภ เกิดฤทธิ์	บริษัทแพคส์อาร์มี่การ์ดกรุ๊ปอินเตอร์เนชั่นแนล	
28.	ร.อ. สุรเดช กันเกตุ	บริษัท อินเตอร์ การ์ด กรุ๊พ (ประเทศไทย) จำกัด	
29.	นายครรชิต ณ บางช้าง	บริษัท ไอ เอส เอส ซีเคียวริตี้ เซอร์วิส จำกัด	
30.	พ.ต. วสุกานต์ พิธรัตน์	บริษัท ไอ เอส เอส ซีเคียวริตี้ เซอร์วิส จำกัด	
31.	นางสาววิลาวรรณ บุญส่งธรรม	บริษัท ไฟว์ เบสท์ อินเตอร์ เซอร์วิส จำกัด	

ลำดับ	รายชื่อ	หน่วยงาน	ลายเซนต์
32.	นายชนินทร์ สุขสุวรรณ	บริษัท จี 4 เอส ซีเคียวริตี้ เซอร์วิสเซส (ประเทศไทย) จำกัด	
33.	นายภูมิพัฒน์ อาราช	บริษัท เมโทร โปลิแตน เซฟตี้ คอนโทรล จำกัด	
34.	น.อ. ศักดิ์สิทธิ์ บำรุง	บริษัท ดูอิ้งเวล อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด	
35.	นายแสนย์สรวง ค้าเจริญ	บริษัท ปัญญาพร็อพเพอร์ตี้ส์ จำกัด	
36.	นายสมเกียรติ ใจเพ็ชร	บริษัท เทคการ์ด จำกัด	
37.	นายสมพร จันยงค์	บริษัท ทิม ซีเคียวริตี้การ์ด จำกัด	
38.	นายกานต์ สุมาลี	บริษัท เอส.ซี.อี. อินเตอร์เซอร์วิส จำกัด	
39.	นายเขมชาติ ตุละรัต	บริษัท ไอดีล เซอร์วิส โอเปอเรชั่น จำกัด	
40.	น.อ. กันต์พัฒน์ มังคละศิริ	สำนักข่าวและงานชุมชน สนามบินสุวรรณภูมิ	
41.	นายนฤมิต ปรีดานิภาต	บริษัท ซี.เอ. อินเตอร์การ์ด จำกัด	
42.	นางสาวปัทมา เนมี	บริษัท มารีน แอซเซ็ท โปรเทคชั่น จำกัด	
43.	นางสาว มัลทนา ผิวขาว	บริษัท มารีน แอซเซ็ท โปรเทคชั่น จำกัด	
44.	นายจักรชัย เกษมสันต์ ณ อยุธยา	บริษัท เอส.เค.เอส. บิลดิ้ง เมนเทนแนนท์ จำกัด	
45.	นายวัชรพล บุษมงคล	บริษัท ไท กรุ๊ป อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด	
46.	นายเลิศชัย พฤกษ์โสภณ	บริษัท พารากอน อินเตอร์กรุ๊ป จำกัด	
47.	นายเสริฐศักดิ์ ชูสาณ	บริษัท ปัญญาพร็อพเพอร์ตี้ส์ จำกัด	
48.	นาย กริช ชมชื่น	บริษัท ดัทส์ อินเวสติเกชั่น จำกัด	
49.			
50.			