



The Role of Security Management in Organizational Capability Development: Perspectives from Security Service Companies in Bangkok Metropolitan Area

Boonruen Thongthip

Bachelor of Arts Program in Safety Management Rattanakumbit
University, Bangkok, Thailand
e-mail: boonruen.th@hotmail.com

Received: February 17, 2026

Revised: April 9, 2026

Accepted: April 29, 2026

ABSTRACT

This study aims to (1) examine the characteristics and practices of security management, (2) understand the components of organizational capability, and (3) explain the roles and mechanisms through which security management contributes to organizational capability development among security service companies in the Bangkok Metropolitan Area. A qualitative research approach was employed. Data were collected through in-depth interviews with 25 key informants, including managers, supervisors, and experienced security personnel, selected using purposive sampling. A semi-structured interview guide was used, and the data were analyzed using content analysis. The findings reveal that security management demonstrates structured practices in planning and operations; however, variations remain in monitoring and evaluation processes. This indicates that security management practices are still primarily operational rather than fully system-based. Organizational capability is found to be stronger in human resources and work processes, while limitations persist in technology and organizational image. Furthermore, security management plays a significant role in facilitating organizational capability development through mechanisms such as training, supervision, and performance evaluation. These mechanisms support continuous learning and process improvement within the organization.

The study highlights that security management functions as a process-based mechanism that enhances organizational adaptability and credibility, contributing to sustainable development in service-oriented businesses.

Keywords: Security Management, Organizational Capability, Organizational Development, Security Service Companies, Bangkok Metropolitan Area

บทบาทของการจัดการความปลอดภัยในการพัฒนา ศักยภาพองค์กร: มุมมองจากบริษัทรักษาความปลอดภัย ในเขตกรุงเทพมหานคร

บุญเรือน ทองทิพย์

ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการความปลอดภัย

มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต กรุงเทพมหานคร

อีเมล: boonruen.th@hotmail.com

วันที่ได้รับบทความครั้งแรก: 17 กุมภาพันธ์ 2569

วันที่แก้ไขบทความ: 9 เมษายน 2569

วันที่ตอบรับบทความ: 29 เมษายน 2569

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะและรูปแบบของการจัดการความปลอดภัย ทำความเข้าใจองค์ประกอบของศักยภาพองค์กร และอธิบายบทบาทและกลไกของการจัดการความปลอดภัยในการพัฒนาศักยภาพองค์กรในบริบทของบริษัทรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพมหานคร การวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 25 คน ซึ่งคัดเลือกแบบเจาะจงจากผู้บริหาร หัวหน้างาน และบุคลากรที่มีประสบการณ์ด้านการรักษาความปลอดภัย เครื่องมือที่ใช้คือแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และการวิเคราะห์เชิงธีม ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความปลอดภัยมีลักษณะเป็นระบบในด้านการวางแผน และการดำเนินงาน แต่ยังมีข้อจำกัดในด้านการควบคุมและการประเมินผล สะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินงานยังเน้นการปฏิบัติตามมากกว่าการบริหารเชิงระบบ นอกจากนี้ ศักยภาพองค์กรมีความโดดเด่นในด้านบุคลากรและกระบวนการทำงาน ขณะที่ยังมีข้อจำกัดด้านเทคโนโลยีและภาพลักษณ์องค์กร ผลการศึกษายังชี้ให้เห็นว่าการจัดการความปลอดภัยมีบทบาทสำคัญในฐานะ กลไกเชิงกระบวนการ (Process-Based Mechanism) ที่เชื่อมโยงไปสู่การพัฒนาศักยภาพองค์กร ผ่านกลไกสำคัญ ได้แก่ การฝึกอบรม การกำกับดูแล และการประเมินผล ซึ่งช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ขององค์กรและการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยสรุป การจัดการความปลอดภัยไม่ได้เป็นเพียงมาตรการควบคุมความเสี่ยง แต่เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาองค์กร ที่ช่วยเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวและความน่าเชื่อถือขององค์กรในบริบทธุรกิจบริการ

คำสำคัญ: การจัดการความปลอดภัย ศักยภาพองค์กร การพัฒนาองค์กร บริษัทรักษาความปลอดภัย กรุงเทพมหานคร

1. บทนำ

ในบริบทของเขตกรุงเทพมหานครซึ่งมีความหนาแน่นของกิจกรรมทางเศรษฐกิจ การคมนาคม และพื้นที่สาธารณะสูง บริษัทรักษาความปลอดภัยจึงทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนความต่อเนื่องของการดำเนินงานองค์กรและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้รับบริการ ทั้งในด้านการป้องกันเหตุ การตอบสนองต่อสถานการณ์ฉุกเฉิน และการควบคุมความเสี่ยงด้านทรัพย์สินและบุคคล อย่างไรก็ตาม งานรักษาความปลอดภัยในทางปฏิบัติมักเผชิญกับความท้าทายหลายประการ เช่น สภาพการทำงานที่มีความเสี่ยงสูง ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน และความคาดหวังด้านมาตรฐานการให้บริการ ซึ่งหากขาดระบบการจัดการความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ อาจส่งผลกระทบต่อทั้งพนักงานและคุณภาพการให้บริการ (Chaiyathep & Hanchana, 2021) แนวคิดการจัดการความปลอดภัยสมัยใหม่จึงมุ่งเน้นการทำความเข้าใจ ลักษณะและกระบวนการ ของการจัดการความปลอดภัยในเชิงระบบ โดยเน้นการบูรณาการนโยบาย กระบวนการ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร ผ่านวงจร PDCA เพื่อให้การระบุนอันตราย การประเมินความเสี่ยง การกำกับติดตาม และการปรับปรุงดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและตรวจสอบได้ (International Organization for Standardization, 2018)

เมื่อพิจารณาในเชิงการบริหารองค์กร การจัดการความปลอดภัยมิได้เป็นเพียงกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ เช่น การตรวจพื้นที่หรือการจัดเวรยาม หากแต่เป็น ความสามารถเชิงระบบ ที่สะท้อนถึงภาวะผู้นำ การจัดสรรทรัพยากร การฝึกอบรม การสื่อสาร และกลไกการประเมินผล ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการเสริมสร้างความพร้อมขององค์กรในการรับมือกับความไม่แน่นอนในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในเชิงทฤษฎี แนวคิดขีดความสามารถพลวัต (Dynamic Capabilities Theory) อธิบายว่าองค์กรที่สามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืนต้องมีความสามารถในการรับรู้ (Sensing) คว่ำโอกาส (Seizing) และปรับเปลี่ยน (Transforming) อย่างต่อเนื่อง (Teece, 2018) ซึ่งสอดคล้องกับบทบาทของระบบการจัดการความปลอดภัยที่ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้และการปรับตัวขององค์กร นอกจากนี้ วรรณกรรมต่างประเทศยังชี้ให้เห็นว่าแนวปฏิบัติด้านการจัดการความปลอดภัยมีความเชื่อมโยงกับพฤติกรรมความปลอดภัยและสภาพภูมิอากาศความปลอดภัย ซึ่งสะท้อนถึงกระบวนการเรียนรู้ขององค์กร (Saleem et al., 2022) ในบริบทประเทศไทย งานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ความรู้ของบุคลากร ความพร้อมของอุปกรณ์ และการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของระบบความปลอดภัย (Kaewngoen, 2023) อย่างไรก็ตาม แม้แนวคิดและหลักฐานเชิงประจักษ์จะชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดการความปลอดภัยในเชิงระบบ แต่ในทางปฏิบัติยังพบข้อจำกัดหลายประการ เช่น ความไม่ต่อเนื่องของการควบคุมและประเมินผล การพึ่งพาประสบการณ์เฉพาะบุคคล และการขาดการเชื่อมโยงระหว่างการจัดการความปลอดภัยกับการพัฒนาศักยภาพองค์กร

ประเด็นดังกล่าวสะท้อน ช่องว่างงานวิจัย (research gap) ที่สำคัญ กล่าวคือ งานวิจัยที่ผ่านมาในประเด็นนี้ส่วนใหญ่มุ่งเน้นการศึกษาเชิงปริมาณที่วัดระดับหรือผลลัพธ์ของการจัดการความปลอดภัย ขณะที่การศึกษาเชิงคุณภาพที่อธิบาย บทบาท กลไก และกระบวนการ ของการจัดการความปลอดภัยในการพัฒนาศักยภาพองค์กรยังมีอยู่อย่างจำกัด แม้ว่าการวิจัยที่ผ่านมาได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดการความปลอดภัยต่อประสิทธิภาพและผลลัพธ์ขององค์กร แต่ยังปรากฏช่องว่างสำคัญในเชิงการอธิบายกลไกและกระบวนการที่เชื่อมโยงการจัดการความปลอดภัยกับการพัฒนาศักยภาพองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม งานวิจัยส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นการศึกษาเชิงปริมาณเพื่อวัดระดับหรือความสัมพันธ์ของตัวแปร ขณะที่การศึกษาเชิงคุณภาพที่อธิบายบทบาทเชิงลึกยังมีจำกัด โดยเฉพาะในบริบทธุรกิจรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้น การศึกษานี้จึงมุ่งเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว โดยอธิบายบทบาท กลไก และกระบวนการของการจัดการความปลอดภัยในฐานะกลไกสำคัญของการพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะในบริบทของธุรกิจรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพมหานคร จากช่องว่างดังกล่าว จึงนำไปสู่ข้อคำถามสำคัญว่า การจัดการความปลอดภัยสามารถทำหน้าที่เป็น กลไก ในการพัฒนาศักยภาพองค์กรได้อย่างไร ผ่านกระบวนการและปัจจัยใดบ้าง ดังนั้น การศึกษานี้จึงมุ่ง ทำความเข้าใจ และ อธิบาย บทบาทและกลไกของการจัดการความปลอดภัยในเชิงลึก โดยใช้แนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาลักษณะและรูปแบบของการจัดการความปลอดภัย ทำความเข้าใจองค์ประกอบของศักยภาพองค์กร และอธิบายบทบาทของการจัดการความปลอดภัยในการพัฒนาองค์กร ผลการศึกษาคาดว่าจะช่วยเติมเต็มองค์ความรู้เชิงทฤษฎีในมิติของการอธิบายกลไกเชิงกระบวนการ (Process-Based Mechanism) และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในเชิงนโยบายและการปฏิบัติในธุรกิจรักษาความปลอดภัยได้อย่างเป็นรูปธรรม

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ การศึกษานี้มุ่งเน้นการทำความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับ บทบาทและกระบวนการของการจัดการความปลอดภัยในบริบทองค์กร มากกว่าการวัดระดับหรือทดสอบอิทธิพลเชิงปริมาณ

1. เพื่อศึกษาลักษณะและรูปแบบ ของการจัดการความปลอดภัยของบริษัทรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อทำความเข้าใจองค์ประกอบ ของศักยภาพองค์กรในบริบทธุรกิจรักษาความปลอดภัย
3. เพื่ออธิบายบทบาท และกลไกของการจัดการความปลอดภัยในการพัฒนาศักยภาพองค์กร โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์เชิงกระบวนการ (process-based explanation) ที่เชื่อมโยงการจัดการความปลอดภัยกับการพัฒนาองค์กร

3. ทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 ทฤษฎี

การศึกษานี้ตั้งอยู่บนฐานของทฤษฎีที่อธิบายการพัฒนาองค์กรและบทบาทของระบบการจัดการ โดยเฉพาะ ทฤษฎีขีดความสามารถพลวัต (Dynamic Capabilities Theory) ซึ่งเสนอว่าองค์กรสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้จากความสามารถในการรับรู้ (Sensing)คว้าโอกาส (Seizing) และปรับเปลี่ยน (Transforming) ให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง (Teece, 2018) ทฤษฎีดังกล่าวมีความสำคัญต่อการอธิบาย กลไกเชิงกระบวนการ (Process-Based Mechanism) ขององค์กร โดยชี้ให้เห็นว่าศักยภาพองค์กรไม่ได้เกิดจากทรัพยากรเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากความสามารถในการจัดการและบูรณาการทรัพยากรอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับบทบาทของการจัดการความปลอดภัยในองค์กรบริการที่ต้องเผชิญกับความเสี่ยงและความไม่แน่นอนสูง นอกจากนี้ แนวคิดการเรียนรู้ขององค์กร (Organizational Learning Theory) ยังช่วยอธิบายการพัฒนาองค์กรเกิดจากกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ การสะท้อนผล และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเชื่อมโยงกับระบบการจัดการความปลอดภัยที่สร้างข้อมูลและบทเรียนจากเหตุการณ์ภายในองค์กร ในมุมมองเชิงคุณภาพ การจัดการความปลอดภัยจึงไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือในการควบคุมความเสี่ยง แต่เป็น กระบวนการเรียนรู้ และ กลไกการพัฒนาองค์กร เมื่อเชื่อมโยงกับมาตรฐาน ISO 45001 ซึ่งเน้นวงจร PDCA (Plan-Do-Check-Act) จะเห็นได้ว่า ระบบการจัดการความปลอดภัยสนับสนุนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและการเรียนรู้ขององค์กรอย่างเป็นระบบ (International Organization for Standardization, 2018) ดังนั้น การบูรณาการทฤษฎีขีดความสามารถพลวัตและการเรียนรู้ขององค์กรเข้ากับการจัดการความปลอดภัย ช่วยอธิบายบทบาทของระบบดังกล่าวในฐานะกลไกสำคัญของการพัฒนาศักยภาพองค์กรได้อย่างชัดเจน

3.2 แนวคิด

แนวคิดการจัดการความปลอดภัยเชิงระบบอธิบายว่า การจัดการความปลอดภัยเป็นระบบการบริหารที่บูรณาการนโยบาย กระบวนการ ทรัพยากร และความรับผิดชอบของทุกระดับในองค์กร เพื่อควบคุมความเสี่ยงและป้องกันความสูญเสียอย่างต่อเนื่อง (International Organization for Standardization, 2018) แนวคิดนี้มุ่งเน้น ลักษณะ และ กระบวนการ ของการจัดการความปลอดภัย มากกว่าการวัดระดับหรือผลลัพธ์เชิงปริมาณ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ องค์ประกอบสำคัญของระบบดังกล่าวคือ วงจร PDCA ซึ่งทำหน้าที่เป็นกลไกในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยช่วยให้การระบุอันตราย การประเมินความเสี่ยง และการติดตามผลสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ ในบริบทประเทศไทย งานศึกษาพบว่า ความไม่พร้อมด้านมาตรการ อุปกรณ์ และการสื่อสาร ส่งผลให้การจัดการความเสี่ยงยังไม่สม่ำเสมอ (Kaewngoen, 2023) ขณะเดียวกัน แนวคิดการพัฒนาศักยภาพองค์กรมองว่าองค์กรสามารถเพิ่มความสามารถในการแข่งขันได้ผ่านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการทำงาน และการใช้ทรัพยากรอย่าง

มีประสิทธิภาพ (Hossny, 2024) เมื่อเชื่อมโยงแนวคิดทั้งสอง จะเห็นได้ว่าการจัดการความปลอดภัยสามารถทำหน้าที่เป็น กลไกเชิงกระบวนการ ที่เชื่อมโยงไปสู่การพัฒนาศักยภาพองค์กร ผ่านการสร้างมาตรฐานการทำงาน การพัฒนาทักษะบุคลากร และการเสริมสร้างความน่าเชื่อถือขององค์กร

3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศสนับสนุนว่า แนวปฏิบัติด้านการจัดการความปลอดภัย เช่น การฝึกอบรม การสื่อสารความเสี่ยง และการมีส่วนร่วมของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยของพนักงานผ่านกลไก เช่น Safety Climate และ Safety Consciousness (Saleem et al., 2022) ในระดับองค์กร งานวิจัยเกี่ยวกับ ISO 45001 พบว่าองค์กรที่ได้รับการรับรองมีผลการดำเนินงานที่ดีกว่าในด้านผลิตภาพและความสามารถในการแข่งขัน (Podrecca et al., 2024) ในบริบทประเทศไทย งานวิจัยที่เกี่ยวข้องชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาระบบการจัดการความปลอดภัย การพัฒนาทักษะบุคลากร และการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง (Kaewngoen, 2023; Sarachat & Jaksudetchovanich, 2021) นอกจากนี้ งานวิจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานยังสะท้อนว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและระบบสนับสนุนมีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร (Watcharasinthu, 2023) และมีมิติด้านกฎหมายที่มีบทบาทต่อการพัฒนาองค์กร (Akarapipoki, 2019) อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาภาพรวมของงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่าการศึกษามากมายมุ่งเน้นการวิเคราะห์เชิงปริมาณ โดยเน้นการวัดผลลัพธ์หรือความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ขณะที่ การศึกษาเชิงคุณภาพที่อธิบายบทบาท กลไก และกระบวนการเชื่อมโยงระหว่างการจัดการความปลอดภัยกับการพัฒนาศักยภาพองค์กรยังมีอยู่อย่างจำกัด โดยเฉพาะในบริบทธุรกิจรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพมหานคร ช่องว่างดังกล่าวจึงนำไปสู่ความจำเป็นของการศึกษานี้ ซึ่งมุ่งใช้แนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อทำความเข้าใจบทบาทของการจัดการความปลอดภัยในฐานะกลไกสำคัญของการพัฒนาองค์กร การศึกษานี้จึงมุ่งสร้างองค์ความรู้เชิงลึก (In-Depth Understanding) ที่สามารถเชื่อมโยงทฤษฎีกับการปฏิบัติ และนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงทั้งในเชิงนโยบายและการจัดการองค์กร สามารถสรุปและนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับบทบาทของการจัดการความปลอดภัยในการพัฒนา

ศักยภาพองค์กร

ที่มา: ผู้วิจัยสังเคราะห์ (2568)

4. ระเบียบวิธีวิจัย

4.1 รูปแบบและแนวทางการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมุ่งทำความเข้าใจเชิงลึก (In-Depth Understanding) เกี่ยวกับลักษณะ บทบาท และกลไกของการจัดการความปลอดภัยในการพัฒนาศักยภาพองค์กรในบริบทของบริษัทรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพมหานคร การวิจัยกำหนดแนวทางแบบกรณีศึกษา (Case Study Approach) เพื่อให้สามารถศึกษาปรากฏการณ์ในบริบทจริงขององค์กรได้อย่างรอบด้านและลึกซึ้ง (Yin, 2018) ซึ่งเหมาะสมกับการศึกษาประเด็นที่มีความซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร นอกจากนี้ การวิจัยยังใช้ มุมมองเชิงตีความ (Interpretive Approach) เพื่ออธิบายความหมาย มุมมอง และประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งสอดคล้องกับธรรมชาติของการวิจัยเชิงคุณภาพ (Creswell & Poth, 2018) แนวทางดังกล่าวช่วยให้การวิจัยมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่มุ่งอธิบาย ลักษณะ บทบาท และกลไก มากกว่าการวัดระดับเชิงปริมาณ

4.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยนี้ใช้แนวทางกรณีศึกษาแบบพหุกรณี โดยครอบคลุมบริษัทรักษาความปลอดภัยจำนวน 5 บริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อสะท้อนความหลากหลายของบริบทองค์กรและรูปแบบการดำเนินงาน การคัดเลือกใช้วิธีแบบเจาะจง โดยกำหนดเกณฑ์ ได้แก่ เป็นบริษัทที่จดทะเบียนถูกต้อง มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 5 ปี มีระบบการจัดการความปลอดภัยที่ชัดเจน และยินยอมให้ข้อมูล ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มุ่งเน้นข้อมูลเชิงลึก (Patton, 2015) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญรวม 25 คน กระจายเท่า ๆ กันในแต่ละบริษัท บริษัทละ 5 คน ครอบคลุมระดับผู้บริหาร ผู้จัดการ หัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ เพื่อให้ได้มุมมองหลายระดับและเพิ่มความครอบคลุมของข้อมูล (Chanthavanich, 2020) การออกแบบดังกล่าวช่วยให้สามารถวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบระหว่างองค์กร และอธิบายบทบาทของการจัดการความปลอดภัยในเชิงลึกได้อย่างครอบคลุม เพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย และสอดคล้องกับแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษา

4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ซึ่งพัฒนาขึ้นจากกรอบแนวคิดการวิจัย โดยครอบคลุมประเด็นสำคัญ ได้แก่ การวางแผนและการดำเนินงานด้านความปลอดภัย การฝึกอบรมและการควบคุมงาน และผลที่เกิดขึ้นต่อศักยภาพองค์กร ลักษณะกึ่งโครงสร้างช่วยให้สามารถตั้งคำถามหลักอย่างเป็นระบบ พร้อมเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลอธิบายประสบการณ์เชิงลึกได้อย่างยืดหยุ่น (Creswell & Poth, 2018) เครื่องมือวิจัยได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Srisaard, 2018)

4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นรายบุคคล ใช้เวลาประมาณ 45–60 นาที ต่อราย นอกจากนี้ ยังมีการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น เอกสารนโยบายด้านความปลอดภัย คู่มือการปฏิบัติงาน และรายงานภายในองค์กร การใช้ข้อมูลจากหลายแหล่ง (Data Triangulation) ช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย (Yin, 2018) ระยะเวลาการเก็บข้อมูลรวม 6 เดือน (มิถุนายน–พฤศจิกายน 2568) ซึ่งเพียงพอต่อการสร้างความเข้าใจเชิงลึกและตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูล (Miles, Huberman, & Saldaña, 2020)

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธี การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ร่วมกับการวิเคราะห์เชิงธีม (Thematic Analysis) โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) การถอดเทปและทำความเข้าใจข้อมูล (Transcription) 2) การเข้ารหัสข้อมูล (Open Coding) 3) การจัดกลุ่มข้อมูล (Categorization) และ 4) การพัฒนาเป็นประเด็นหลัก (Theme Development) นอกจากนี้ ใช้วิธีการเปรียบเทียบข้อมูลอย่างต่อเนื่อง (Constant Comparative Method) เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของการตีความ กระบวนการดังกล่าวช่วยให้สามารถอธิบายรูปแบบ ความสัมพันธ์ และกลไก ของข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ (Miles et al., 2020)

4.6 ความน่าเชื่อถือและจริยธรรมการวิจัย

การสร้างความน่าเชื่อถือของงานวิจัย (Trustworthiness) ดำเนินการตามแนวทางของ Lincoln and Guba (1985) ได้แก่ Credibility, Transferability, Dependability, Confirmability โดยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูล (Member Checking) และการใช้แหล่งข้อมูลหลายประเภท ในด้านจริยธรรม ผู้วิจัยได้แจ้งวัตถุประสงค์การวิจัย ขอความยินยอมก่อนการสัมภาษณ์ และปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งสอดคล้องกับแนวปฏิบัติการวิจัยทางสังคมศาสตร์ในประเทศไทย (National Research Council of Thailand, 2015)

5. ผลการวิจัย

1) ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาลักษณะและรูปแบบของการจัดการความปลอดภัยของบริษัทรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การจัดการความปลอดภัยมีลักษณะเป็นระบบในบางมิติ โดยเฉพาะด้านการวางแผนและการดำเนินงานที่มีแนวปฏิบัติชัดเจน ขณะที่ด้านการควบคุม ตรวจสอบ และการประเมินผลยังมีความแตกต่างระหว่างองค์กร ทั้งนี้ จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มข้อมูลเป็นประเด็นหลัก (Themes) ได้แก่ การวางแผนเชิงระบบ และข้อจำกัดด้านการติดตามประเมินผล ซึ่งสะท้อนรูปแบบการดำเนินงานที่ยังไม่เป็นระบบอย่างสมบูรณ์ โดยมีหลักฐานจากข้อมูลภาคสนาม เช่น “องค์กรของเรามีการวางแผนและปฏิบัติงานค่อนข้างชัดเจน แต่การติดตามผลยังไม่ต่อเนื่อง” (ผู้จัดการ, บริษัท A) “ส่วนใหญ่เราจะเน้นการปฏิบัติงานมากกว่าการนำผลการประเมินมาปรับปรุงระบบ”

(หัวหน้างาน, บริษัท B) จากหลักฐานดังกล่าวจึงนำไปสู่ข้อสรุปว่า การจัดการความปลอดภัยยังคงเน้นการปฏิบัติงาน (Operational Focus) มากกว่าการบริหารเชิงระบบ (System-Based Management) (International Organization for Standardization, 2018) ผลดังกล่าวสอดคล้องกับ Kaewngoen (2023) และ Saleem et al. (2022) ที่พบว่าการจัดการความปลอดภัยในภาคบริการยังเน้นการปฏิบัติงานมากกว่าการประเมินผลเชิงระบบ อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษานี้แตกต่างจาก Podrecca et al. (2024) ซึ่งพบว่าองค์กรที่ใช้ ISO 45001 สามารถพัฒนาระบบได้อย่างครอบคลุม สะท้อนถึงข้อจำกัดด้านทรัพยากรและโครงสร้างองค์กรในบริบทประเทศไทย

2) ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อทำความเข้าใจองค์ประกอบของศักยภาพองค์กร พบว่าศักยภาพองค์กรมีความโดดเด่นในด้านบุคลากรและกระบวนการทำงาน ขณะที่ด้านเทคโนโลยีและภาพลักษณ์องค์กรยังมีข้อจำกัด การวิเคราะห์เชิงธีมแสดงให้เห็นองค์ประกอบหลักของศักยภาพองค์กร ได้แก่ (1) ศักยภาพด้านบุคลากร (2) ศักยภาพด้านกระบวนการ และ (3) ข้อจำกัดด้านเทคโนโลยี โดยมีหลักฐานจากข้อมูลภาคสนาม เช่น “ความสามารถของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุด เพราะงานรักษาความปลอดภัยต้องใช้ประสบการณ์” (ผู้บริหาร, บริษัท C) “องค์กรยังลงทุนด้านเทคโนโลยีได้ไม่มาก เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ” (ผู้จัดการ, บริษัท D) จากหลักฐานดังกล่าวจึงนำไปสู่ข้อสรุปว่า การพัฒนาศักยภาพองค์กรในบริบทนี้ยังคงพึ่งพาทรัพยากรมนุษย์และการจัดการภายในมากกว่าการลงทุนเชิงเทคโนโลยีหรือกลยุทธ์ระยะยาว ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ Watcharasinthu (2023) และ Teece (2018) ที่อธิบายว่าศักยภาพองค์กรเกิดจากความสามารถในการจัดการทรัพยากร อย่างไรก็ตาม แตกต่างจาก Podrecca et al. (2024) ที่พบว่าองค์กรที่มีมาตรฐานมีความพร้อมด้านเทคโนโลยีมากกว่า ซึ่งสะท้อนข้อจำกัดด้านโครงสร้างธุรกิจในประเทศไทย (Hossny, 2024)

3) ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่ออธิบายบทบาทและกลไกของการจัดการความปลอดภัย พบว่า การจัดการความปลอดภัยมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพองค์กรผ่านกลไกเชิงกระบวนการ โดยสามารถจำแนกเป็น 3 กลไกหลัก ได้แก่ (1) การฝึกอบรม (Training) (2) การกำกับดูแล (Supervision) และ (3) การประเมินผล (Evaluation) หลักฐานจากข้อมูลภาคสนาม ได้แก่ “การฝึกอบรมช่วยให้พนักงานสามารถรับมือกับสถานการณ์ได้ดีขึ้น” (หัวหน้างาน, บริษัท E) “การมีการกำกับดูแลทำให้การทำงานมีมาตรฐานมากขึ้น” (ผู้จัดการ, บริษัท A) “การประเมินผลช่วยให้เราปรับปรุงงานได้อย่างต่อเนื่อง” (ผู้บริหาร, บริษัท B) จากหลักฐานดังกล่าวจึงนำไปสู่ข้อสรุปว่า การจัดการความปลอดภัยทำหน้าที่เป็น “กลไกเชิงกระบวนการ” ที่สนับสนุนการเรียนรู้ขององค์กร การพัฒนาทักษะบุคลากร และการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ Saleem et al. (2022), Teece (2018) และ Kaewngoen (2023) ที่ชี้ว่าการจัดการความปลอดภัยเกี่ยวข้องกับการพฤติกรรมและการพัฒนาองค์กร อย่างไรก็ตาม แตกต่างจาก Sarachat and Jaksudetchovanich (2021) เนื่องจากการศึกษานี้เน้นบทบาทของ “กลไกภายในองค์กร” มากกว่าปัจจัยด้านสมรรถนะรายบุคคล

6. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง บทบาทของการจัดการความปลอดภัยในการพัฒนาศักยภาพองค์กร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะและรูปแบบของการจัดการความปลอดภัย ทำความเข้าใจองค์ประกอบของศักยภาพองค์กร และอธิบายบทบาทและกลไกของการจัดการความปลอดภัยในการพัฒนาองค์กร โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 25 คน การอภิปรายผลในครั้งนี้มุ่งเชื่อมโยงข้อค้นพบจากผลการวิจัยกับกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่ออธิบายความหมายและนัยสำคัญของผลการศึกษาอย่างเป็นระบบ

ประการแรก ผลการศึกษาพบว่า การจัดการความปลอดภัยมีลักษณะเป็นระบบในด้านการวางแผนและการดำเนินงาน แต่ยังมีข้อจำกัดในด้านการควบคุม ตรวจสอบ และการประเมินผล ข้อค้นพบนี้สะท้อนให้เห็นว่า แม้องค์กรจะมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน แต่การนำข้อมูลจากการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงยังไม่ต่อเนื่อง จึงทำให้การจัดการความปลอดภัยยังคงอยู่ในลักษณะของการปฏิบัติงาน (Operational Focus) เมื่อเชื่อมโยงกับแนวคิดของ ISO 45001 และวงจร PDCA จะเห็นได้ว่าการขาดขั้นตอน Check และ Act อย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การพัฒนาไม่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (International Organization for Standardization, 2018)

ประการที่สอง ในด้านศักยภาพองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ศักยภาพด้านบุคลากรและกระบวนการทำงานมีความโดดเด่น ขณะที่ด้านเทคโนโลยีและภาพลักษณ์องค์กรยังมีข้อจำกัด ผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่า ศักยภาพองค์กรในธุรกิจรักษาความปลอดภัยมีลักษณะเป็น Human-Resource Driven Capability โดยองค์กรพึ่งพาความรู้ ประสบการณ์ และทักษะของบุคลากรเป็นหลัก ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับลักษณะของธุรกิจบริการที่เน้นคุณภาพของการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ เมื่ออธิบายในกรอบของ Dynamic Capabilities Theory (Teece, 2018) จะเห็นได้ว่า ศักยภาพองค์กรเกิดจากความสามารถในการจัดการและบูรณาการทรัพยากร โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในบริบทของธุรกิจรักษาความปลอดภัย

ประการที่สาม ผลการศึกษาพบว่า การจัดการความปลอดภัยมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพองค์กรผ่านกลไกต่าง ๆ ได้แก่ การฝึกอบรม การกำกับดูแล และการประเมินผล ข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า กลไกดังกล่าวเป็นตัวเชื่อมระหว่างการจัดการความปลอดภัยกับการพัฒนาองค์กร ในเชิงการตีความ การจัดการความปลอดภัยสามารถถูกมองว่าเป็น กระบวนการเรียนรู้ขององค์กร ที่ช่วยพัฒนาทักษะบุคลากร และปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เมื่อเชื่อมโยงกับ Organizational Learning Theory จะเห็นได้ว่ากลไกดังกล่าวช่วยสร้างการเรียนรู้จากประสบการณ์ (experiential learning) และนำไปสู่การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องในระดับองค์กร

โดยสรุปภาพรวมผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ข้อค้นพบทั้งสามประเด็นมีความเชื่อมโยงกันในลักษณะของกระบวนการ (process) กล่าวคือ การจัดการความปลอดภัยที่มีการวางแผน การปฏิบัติ และการประเมินผล อย่างเป็นระบบ จะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพองค์กรผ่านการเรียนรู้และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น

การจัดการความปลอดภัยจึงไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือในการควบคุมความเสี่ยง แต่เป็น กลไกเชิงกระบวนการ (process-based mechanism) ที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรในระยะยาว ข้อค้นพบนี้ช่วยเติมเต็มช่องว่างทางวิชาการ โดยอธิบายบทบาทของการจัดการความปลอดภัยในเชิงกลไกและกระบวนการ ซึ่งยังมีการศึกษาเชิงคุณภาพในบริบทนี้ค่อนข้างจำกัด

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

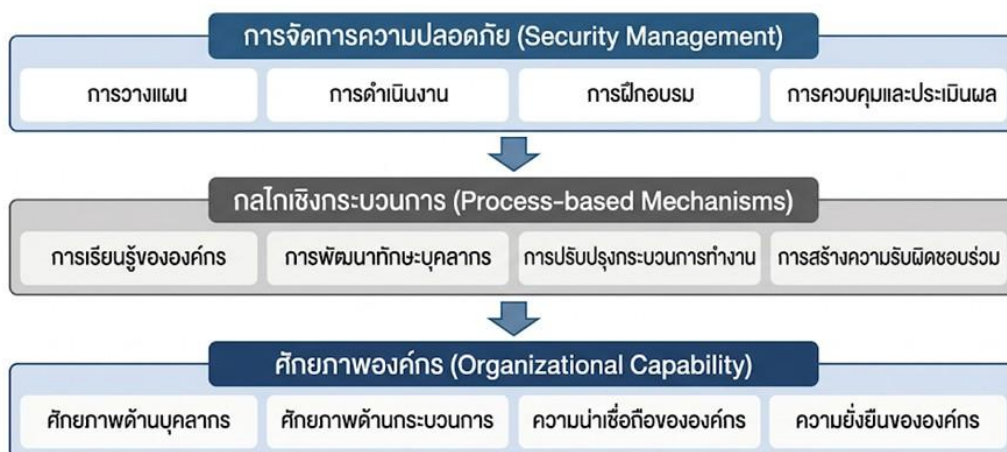
จากผลการวิจัยที่พบว่า การจัดการความปลอดภัยยังมีข้อจำกัดในด้านการควบคุม ตรวจสอบ และการประเมินผล จึงสะท้อนให้เห็นความจำเป็นในการพัฒนาระบบการจัดการให้มีความเป็นระบบมากยิ่งขึ้น องค์กรควรพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation System) ให้มีความต่อเนื่องและเชื่อมโยงกับการปรับปรุงกระบวนการทำงาน โดยเฉพาะการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม ข้อเสนอแนะดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่าการขาดการประเมินผลอย่างต่อเนื่องเป็นข้อจำกัดสำคัญของระบบการจัดการความปลอดภัย นอกจากนี้ องค์กรควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่องผ่านการฝึกอบรม (Training) และการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยยกระดับสมรรถนะและความพร้อมของบุคลากร ควบคู่กับการนำเทคโนโลยีด้านความปลอดภัยและระบบสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ การติดตามผล และการบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยลดข้อจำกัดด้านโครงสร้างและเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรในระยะยาว

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากข้อจำกัดของการศึกษาที่มุ่งเน้นบริบทของกรุงเทพมหานคร การวิจัยในอนาคตควรขยายขอบเขตไปยังพื้นที่หรือบริบทอื่น เพื่อเปรียบเทียบรูปแบบการจัดการความปลอดภัยและการพัฒนาศักยภาพองค์กรในบริบทที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ การใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) จะช่วยเสริมความแข็งแกร่งของข้อค้นพบ โดยสามารถผสานการวิเคราะห์เชิงลึกกับการยืนยันเชิงปริมาณ ในเชิงทฤษฎี ควรมีการศึกษาต่อยอดเพื่ออธิบาย กลไกเชิงกระบวนการ (Process-Based Mechanism) ของการจัดการความปลอดภัยในบริบทองค์กรประเภทอื่น เพื่อขยายองค์ความรู้ให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ควรศึกษาปัจจัยภายนอก เช่น กฎหมาย การกำกับดูแล และการแข่งขันทางธุรกิจ เพื่อทำความเข้าใจบทบาทของปัจจัยเชิงสถาบัน (Institutional Factors) ต่อการพัฒนาองค์กร ซึ่งจะช่วยให้เชื่อมโยงองค์ความรู้เชิงทฤษฎีกับบริบทการปฏิบัติได้อย่างรอบด้าน

8. องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากผลการวิจัยที่ได้วิเคราะห์ในเชิงลึก สามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่ได้ว่า การจัดการความปลอดภัยไม่ควรถูกมองเพียงในฐานะมาตรการควบคุมความเสี่ยง แต่ควรถูกอธิบายในฐานะ กลไกการพัฒนาองค์กร (Organizational Development Mechanism) องค์ความรู้นี้ชี้ให้เห็นว่าการจัดการความปลอดภัยที่มีการวางแผน การกำกับติดตาม และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ สามารถส่งเสริมการเรียนรู้ขององค์กร และยกระดับสมรรถนะของบุคลากร ซึ่งเป็นฐานสำคัญของการพัฒนาศักยภาพองค์กรในระยะยาว ในเชิงทฤษฎี การค้นพบนี้ช่วยขยายความเข้าใจเกี่ยวกับ กลไกเชิงกระบวนการ (Process-Based Mechanism) ที่เชื่อมโยงระบบการจัดการความปลอดภัยกับการพัฒนาศักยภาพองค์กร โดยสามารถอธิบายผ่านองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง (Continuous Training) ที่ช่วยพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคลากร การควบคุมงานที่เป็นมาตรฐาน (Standardized Supervision) ที่ช่วยสร้างความสม่ำเสมอของการปฏิบัติงาน และการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Performance Reflection) ที่สนับสนุนการเรียนรู้และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง องค์ประกอบทั้งสามประการนี้เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สะท้อนให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างผลการวิจัยกับข้อสรุปในเชิงองค์ความรู้ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า ศักยภาพองค์กรในธุรกิจรักษาความปลอดภัยไม่ได้เกิดจากเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากการบูรณาการระหว่างระบบการจัดการความปลอดภัย ทรัพยากรมนุษย์ และกระบวนการทำงาน องค์ความรู้ดังกล่าวจึงช่วยเติมเต็มช่องว่างทางวิชาการ โดยเปลี่ยนมุมมองจากการจัดการความปลอดภัยในฐานะ เครื่องมือป้องกันไปสู่กลไกการพัฒนาองค์กร ที่มีบทบาทเชิงกลยุทธ์ และสามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยและการพัฒนาองค์กรในบริบทอื่นได้ สามารถแสดงได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 การจัดการความปลอดภัยในฐานะกลไกการพัฒนาองค์กร
(Organizational Development Mechanism)

REFERENCES

- Akarapipoki, P. (2019). *Problems of law enforcement relating to security business* (Master's thesis, Thammasat University). https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2019/TU_2019_5901033034_11366_11571.pdf
- Chaiyathep, W., & Hanchana, C. (2021). Improving the performance of security personnel in the Northeastern Hydro Power Plant Ubonratana Dam Khon Kaen Province. *Buddhamak Journal*, 6(1), 96–108.
- Chanthavanich, S. (2020). *Qualitative research* (9th ed.). Chulalongkorn University Press.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Hossny, A. (2024). *Technological Transformation in Security Firms: Case Studies and Impacts of Advanced Technologies in Global and Local Contexts*. <https://www.theseus.fi/handle/10024/875114>
- International Organization for Standardization. (2018). *ISO 45001:2018 occupational health and safety management systems: Requirements with guidance for use*. Geneva: International Organization for Standardization.
- Kaewngoen, S. (2023). Guidelines for safety management development in Sam Group Security Co., Ltd. *Journal of the Researcher Association*, 28(3), 169–192.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. SAGE Publications.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). SAGE Publications.
- National Research Council of Thailand. (2015). *National Policy and Guidelines for Human Research 2015*. Bangkok: Chulalongkorn University Printing House.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods* (4th ed.). SAGE Publications.
- Podrecca, M., Molinaro, M., Sartor, M., & Orzes, G. (2024). The impact of ISO 45001 on firms' performance: An empirical analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 31(5), 4581–4595.
- Saleem, F., Zhang, Y., Gopinath, C., & Adeel, A. (2022). Safety management and safety performance nexus: Role of safety consciousness and safety climate. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(20), 13686.

- Sarachat, S., & Jaksudetchovanich, N. (2021). Guidelines for competency development of licensed security guards in Thailand. *Academic Journal of the Pacific Institute of Management Science*, 7(1), 68–79.
- Srisaard, B. (2018). *Introduction to research* (10th ed.). Suwiriyaarn.
- Teece, D. J. (2018). Dynamic capabilities as (workable) management systems theory. *Journal of Management & Organization*, 24(3), 359–368.
- Watcharasinthu, N. (2023). Development guidelines for quality of work life of security guards in Bangkok Metropolitan Area: A case study of Singto Pattana Security Co., Ltd. *MCU Social Development Journal*, 8(1), 387–397.
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). SAGE Publications.