

**การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย
ใบอนุญาตในจังหวัดชลบุรี**
**The Competency Development of Performance of Security Guard
License in Chonburi**

สุรัชชัย วัฒนจันทร¹ ทัชชกร แสงทองดี² ศิริพร นุชสำเนียง³

Surachai Wattanachan, Thutchakorn Seangpordee, Siriporn Nuchsamneang

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานและปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยใบอนุญาต ในจังหวัดชลบุรี และศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล กับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยใบอนุญาต ในจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานรักษาความปลอดภัยใบอนุญาต ในจังหวัดชลบุรี จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้สถิติไคสแควร์ และวิเคราะห์ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยใบอนุญาต โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน คือ Durbin-Watson ซึ่งมีค่าเท่ากับ $1.5 \leq \text{Durbin-Watson} \leq 2.5$ โดยผลการวิจัย พบว่า พนักงานรักษาความปลอดภัยใบอนุญาตมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของพนักงานรักษาความปลอดภัยใบอนุญาตในจังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง รองลงมาคือความรู้ ตามด้วยทักษะ และบุคลิกประจำตัว ตามลำดับ สำหรับปัจจัยในการปฏิบัติงาน พบว่า

Received: 2022-12-07 **Revised:** 2022-12-26 **Accepted:** 2022-12-27

¹สาขาการจัดการความปลอดภัย คณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ Security Management Faculty of Police Science, Royal Police Cadet Academy. Corresponding Author e-mail: surachai9972@hotmail.com

²สาขาการจัดการความปลอดภัย คณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ Security Management Faculty of Police Science, Royal Police Cadet Academy. e-mail: korn2945@gmail.com

³สาขาการจัดการความปลอดภัย คณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ Security Management Faculty Of Police Science, Royal Police Cadet Academy. e-mail: siriporn007@yahoo.com

พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในจังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามด้วยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความก้าวหน้าของงาน ตามลำดับ ส่วนการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทนเฉลี่ยที่ได้รับต่อเดือน ส่งผลต่อสมรรถนะของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในจังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อสมรรถนะของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ (Keywords): สมรรถนะ; การปฏิบัติงาน; พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต

Abstract

This research has objectives to study the competency development of performance and performance factors of security guard license in Chonburi and to study performance factors have causal relation with the competency development of performance of security guard license in Chonburi. The samples consists of 300 security guards license in Chonburi. Research instrument for data collection is questionnaire and statistics for data analysis such as percentage, mean and standard deviation and analyze the relationship of personal characteristics by Chi-square and analyzed performance factors have causal relation with the competency development of performance of security guard license by Multi linear Regression Analysis and test statistic to detect the presence of autocorrelation as Durbin-Watson of $1.5 \leq \text{Durbin-Watson} \leq 2.5$. The research results found that security guard license had an opinion on the competency of performance of security guard license in Chonburi at high-level overview. When consider all factors indicated that the maximum average was self-opinion; next were knowledge, skill and personality respectively. For performance factors found that security guard license had an opinion on performance factors of security guard license in Chonburi at high-level overview. When consider all factors indicated that the maximum average was supervisor's support; next were relationship with colleagues, nature of work and progress of work respectively. Hypothesis testing found that gender, age, education level, marital status, affiliated agency, working status, working period and average monthly salary affected the competency of security guard license in Chonburi was

no statistically significant differences at 0.05. Performance factors such as relationship with colleagues and supervisor's support affected the competency of security guard license in Chonburi at 0.05 statistically significant level.

Keywords: Competency; Performance; Security Guard License

บทนำ (Introduction)

ความเป็นมาและความสำคัญของงานวิจัย แนวคิดเรื่องสมรรถนะเริ่มขึ้นในปี ค.ศ. 1973 โดย McClelland (1973) นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ซึ่งได้ทำการพัฒนาแบบทดสอบทาง บุคลิกภาพเพื่อศึกษา พบว่า บุคคลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ควรต้องมีทัศนคติและนิสัยอย่างไร เพื่อกำหนดเป็นสมรรถนะของการปฏิบัติงาน McClelland ได้เก็บข้อมูลของกลุ่มผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่น และผู้ที่ไม่ได้มีผลงานโดดเด่นด้วยการสัมภาษณ์ พบว่า สมรรถนะเกี่ยวกับความเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานไม่ใช่การทดสอบด้วยแบบทดสอบความถนัด ซึ่งสมรรถนะ เป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความสามารถในตัวบุคคลที่เป็นปัจจัยส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน เป็นผู้ที่มีความสามารถการประยุกต์ใช้หลักการหรือวิชาที่มีอยู่ในตัวเอง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำ จึงจะกล่าวได้ว่าบุคคลนั้นมีสมรรถนะ บุคคลที่มีความสามารถที่จะจัดการกับชีวิตของตนได้นั้น คือ บุคคลที่มีลักษณะและสมรรถภาพเชิงประกอบการในตัวเองสูง มีผลการวิจัยหลายเรื่องได้ให้ข้อสรุปที่น่าสนใจว่าคุณลักษณะและสมรรถภาพเชิงประกอบการนี้สามารถฝึกฝนได้สร้างขึ้นได้และสามารถปลูกฝังฝึกฝนให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลได้โดยวิธีการและกระบวนการทางการศึกษาที่เหมาะสม

ธุรกิจรักษาความปลอดภัยถือเป็นธุรกิจที่อยู่คู่กับสังคมไทยมาอย่างช้านาน ซึ่งประเทศไทยมีบริษัทที่ให้บริกการดังกล่าวอยู่จำนวนมาก ซึ่งธุรกิจรักษาความปลอดภัยมีความหมายว่า ธุรกิจการให้บริการรักษาความปลอดภัยโดยจัดให้มีพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตทำหน้าที่คุ้มครองความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย หรือทรัพย์สินของบุคคล โดยได้รับเงินหรือประโยชน์ตอบแทนอื่นใดแต่ไม่รวมถึงการให้บริการรักษาความปลอดภัย (พระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย, 2558) จากสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการก่อการร้ายเกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก ทำให้งานรักษาความปลอดภัยมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น ดังนั้นการพัฒนาพนักงานรักษาความปลอดภัยจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในปัจจุบัน

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาพนักงานรักษาความปลอดภัย อีกทั้งในปัจจุบันการก่ออาชญากรรมยังมีแนวโน้มที่สูงขึ้น หน่วยงานราชการต่าง ๆ มีการเฝ้าระวังและป้องกันภัยอยู่ตลอดเวลา ส่วนทางภาคเอกชนเองก็ได้เพิ่มความระมัดระวังและการวางมาตรการ ป้องกันที่มีความเข้มข้นมากขึ้น ทำให้ธุรกิจด้านการรักษาความปลอดภัยได้รับความสนใจจากองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมากขึ้น ปัญหาหลักของธุรกิจรักษาความปลอดภัย คือ แรงงานที่ขาดแคลน ทั้งปริมาณและคุณภาพ แล้วจะอย่างไรให้การปฏิบัติงานของ รปภ. เป็นยอมรับว่าได้มาตรฐานมีความเหมาะสม รปภ. ที่ปฏิบัติหน้าที่ต้องใช้ความรู้ เชี่ยวชาญ

การส่งเสริมความชำนาญการในการประกอบอาชีพได้เป็นอย่างดีจนเป็นที่ยอมรับ การคำนึงถึงจรรยาบรรณในการ ประกอบวิชาชีพ ยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ในจังหวัดชลบุรี โดยศึกษาสมรรถนะทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองและบุคลิกประจำตัว รวมถึงศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย ความก้าวหน้าของงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาเพื่อสามารถนำข้อมูลไปประกอบการวางแผน พัฒนาสมรรถนะของพนักงาน เพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ในจังหวัดชลบุรีต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ในจังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล กับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ในจังหวัดชลบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรในการศึกษาค้นครั้งนี้คือพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในจังหวัดชลบุรี จำนวน 1,000 คน เนื่องจากราบถึงจำนวนประชากรที่แน่นอนจึงคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีของ Taro Yamane (1973) กำหนดที่ความเชื่อมั่น 95% และให้ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5 % โดยมีสูตรคำนวณ ดังนี้

คำนวณ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนหน่วยประชากร

e คือ ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ (0.05)

จะได้

$$n = \frac{1,000}{1 + 1,000(0.05)^2}$$

$$n = 285.71 \approx 286$$

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่าง 286 คนแต่เพื่อให้การวิจัยมีความคลาดเคลื่อนน้อยและความเชื่อมั่นสูงผู้วิจัยจึงปรับตัวเลขกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็น 300 คน ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความไม่น่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Random Sampling) และแบบบังเอิญ (Accidental Random Sampling) ในอำเภอเมืองชลบุรี อำเภอสรีราชา อำเภอบางละมุง อำเภอสัตตาหิ จังหวัดชลบุรี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) สถานภาพสมรส 5) หน่วยงานที่สังกัด 6) สถานภาพในการปฏิบัติงาน 7) ระยะเวลาปฏิบัติงาน และ 8) ค่าตอบแทนเฉลี่ยที่ได้รับต่อเดือน เป็นคำถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในจังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ คือ 5=มากที่สุด 4=มาก 3=ปานกลาง 2=น้อย 1=น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน จำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ คือ 5=มากที่สุด 4=มาก 3=ปานกลาง 2=น้อย 1=น้อยที่สุด

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แยกตามลักษณะของข้อความที่ใช้วัดระดับความสำคัญของแต่ละด้านในแบบสอบถามโดยแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ และกำหนดเกณฑ์สำหรับแปลความหมายจากคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (จรัสศรี ผ่องโสภา, 2553)

$$\begin{aligned} \text{ระดับค่าเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายความว่า สมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายความว่า สมรรถนะอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายความว่า สมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายความว่า สมรรถนะอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายความว่า สมรรถนะอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้เพื่อการเก็บข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ รวมถึงศึกษาดำรงที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดและการออกแบบสร้างแบบสอบถาม รวมไปถึง ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. เพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ในเนื้อหา ภาษา และความเที่ยงตรง ผู้วิจัยได้นำให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความถูกต้องของภาษา และวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือโดยหาค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์การวัด โดยข้อคำถามที่สอดคล้องคือข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จึงจะถือว่าเครื่องมือนี้สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้ค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.5-1.00

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ มาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับตัวแทนที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด แล้วนำค่าที่ได้ไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach, s Alpha Coefficient) ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency)

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะและปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในจังหวัดชลบุรี โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ทั้งโดยรวมและรายด้าน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

2.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) สถานภาพสมรส 5) หน่วยงานที่สังกัด 6) สถานภาพในการปฏิบัติงาน 7) ระยะเวลาปฏิบัติงาน และ 8) ค่าตอบแทนเฉลี่ยที่ได้รับต่อเดือน กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ในจังหวัดชลบุรี โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square) ในการทดสอบไคสแควร์ (Chi-square test) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 วิเคราะห์ปัจจัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multi linear Regression Analysis) และทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน คือ Durbin-Watson ซึ่งมีค่าเท่ากับ $1.5 \leq \text{Durbin-Watson} \leq 2.5$

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 93.67 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 49.67 มีสถานภาพสมรสเป็น สมรส จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 56.33 มีหน่วยงานที่สังกัดเป็นนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 42.33 มีสถานภาพในการปฏิบัติงานเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 77.00 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 มีค่าตอบแทนเฉลี่ยที่ได้รับต่อเดือน มากกว่า 15,001 บาทขึ้นไป จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00

2. พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในจังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ($\bar{X} = 3.76$) รองลงมาคือ ความรู้ ($\bar{X} = 3.74$) ตามด้วยทักษะ ($\bar{X} = 3.65$) และบุคลิกประจำตัว ($\bar{X} = 3.56$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในจังหวัดชลบุรี

สมรรถนะของพนักงานรักษาความปลอดภัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความรู้	3.74	0.53	มาก
ทักษะ	3.65	0.55	มาก
ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง	3.76	0.53	มาก
บุคลิกประจำตัว	3.56	0.61	มาก
รวม	3.72	0.48	มาก

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณารายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ เป็นผู้ที่สามารถนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ให้เป็น ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.63) รองลงมาคือ เป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.66) ตามด้วย เป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.65) เป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอุปกรณ์ และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.71) และเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานในแต่ละภารกิจได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

ด้านทักษะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณารายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ เป็นผู้ที่มีทักษะความเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือ

อุปกรณ์สำนักงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.64) รองลงมาคือ เป็นผู้ที่มีทักษะในการแก้ไขสถานการณ์ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นภายในองค์กรได้ทันเวลา และเป็นผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความรู้ทุกครั้งที่มีโอกาส ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.66, 0.70) ตามด้วย เป็นผู้ที่สามารถใช้ทักษะที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.79) และเป็นผู้ที่ศึกษาความรู้ใหม่ ๆ เสมอ เช่น การอ่านหนังสือเรียนรู้เพิ่มเติมผ่านอินเทอร์เน็ต ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณารายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือต่อผู้ว่าจ้าง แม้จะอยู่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ของตน และเป็นผู้ที่มีความภาคภูมิใจในอาชีพรักษาความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.68, 0.64) รองลงมาคือ เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่และองค์กร ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.66) เป็นผู้ที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยอย่างไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.71) และเป็นผู้ที่มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับการทำงาน รักษาความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ

ด้านบุคลิกประจำตัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณารายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ เป็นผู้ที่พูดจาสุภาพต่อผู้ว่าจ้าง ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.64) รองลงมาคือ เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.76) ตามด้วย เป็นผู้ที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้เมื่อมีผู้ว่าจ้าง มาดำหนิการปฏิบัติงานของตน ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.87) เป็นผู้ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.80) และเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.93) ตามลำดับ

3. ปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในจังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในจังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.54) รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.58) ตามด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.55) และความก้าวหน้าของงาน ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในจังหวัดชลบุรี

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความก้าวหน้าของงาน	3.43	0.69	มาก
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.60	0.55	มาก
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.68	0.58	มาก
การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา	3.75	0.54	มาก

รวม	3.62	0.49	มาก
-----	------	------	-----

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าของงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณารายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.82) รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.88) ตามด้วย ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติ มีโอกาสที่จะก้าวหน้า และการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรของท่านมีความเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.88, 0.91) และท่านมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้ใหม่เสมอ ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.92) ตามลำดับ

ด้านลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณารายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ งานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมและชัดเจน ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.72) รองลงมาคือ ลักษณะงานตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.77) ตามด้วย ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติ มีความท้าทาย ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.81) ลักษณะงานสามารถพัฒนาศักยภาพของท่าน ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.73) และลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณารายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ เพื่อนร่วมงานของท่าน รับฟังความคิดเห็นของท่าน ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.74) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถช่วยเหลือท่านได้เมื่อท่านมีปัญหา ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.76) ตามด้วย ท่านปฏิบัติงานเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.71) เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.81) และท่านไว้วางใจและสามารถขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานของท่าน ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.87) ตามลำดับ

ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณารายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.73) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชา ยกย่องชมเชยในผลการปฏิบัติงานของท่านเสมอ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.74) ตามด้วย ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.68) ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.73) และผู้บังคับบัญชาของท่านคอยให้คำแนะนำให้ความช่วยเหลือและคำปรึกษาเรื่องงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.8) ตามลำดับ

4. การทดสอบสมมติฐาน

4.1 เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทนเฉลี่ยที่ได้รับต่อเดือน ส่งผลต่อสมรรถนะของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในจังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4.2 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อสมรรถนะของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยด้านที่ส่งผลต่อสมรรถนะของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในจังหวัดชลบุรี มากที่สุด คือ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ($\beta = 0.217$) รองลงมา คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\beta = 0.198$) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในจังหวัดชลบุรี

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	b	Std. Error	β	t	Sig.
Constant	1.978	0.187		10.548	0.000*
ความก้าวหน้าของงาน	0.091	0.047	0.132	1.921	0.056
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.030	0.074	0.035	0.404	0.686
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.163	0.063	0.198	2.584	0.010*
การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา	0.192	0.061	0.217	3.125	0.002*
R = 0.486, R ² = 0.236, Adj. R ² = 0.226, SEE = 0.420, F = 22.778, Sig. = 0.000					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในจังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ของ รปภ. เป็นการดูแลปกป้องชีวิต และรักษาทรัพย์สิน ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ที่มีความสำคัญในการป้องกันภัยต่าง ๆ ไม่ให้เกิดขึ้น ดังนั้น ผู้ประกอบการธุรกิจรักษาความปลอดภัยนั้น จำเป็นต้องปรับการฝึกอบรม รปภ. เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ให้พร้อมรับกับภัยร้ายต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพสูง ประกอบกับพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย (2558) ได้กำหนดให้ผู้ที่จะประสงค์จะทำหน้าที่เป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ต้องได้รับใบอนุญาตเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตจากนายทะเบียน ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ (2553) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของบุคคลที่จะมาประกอบอาชีพ รปภ. จะต้องมีความรู้ทางกายภาพ คือ มีร่างกายสมบูรณ์และมีอวัยวะครบถ้วน ผ่านการเกณฑ์ทหารเนื่องจากบุคคลเหล่านี้ได้รับการฝึกในการรักษาความมีระเบียบวินัย และศิลปะการต่อสู้ป้องกันตนเองในเบื้องต้น มีคุณลักษณะทางจิตใจ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีไหว

ปัญหาที่ดี สามารถแก้ไขปัญหาโดยไม่ใช้ความรุนแรง สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี โดยเฉพาะบุคคลที่มีอาวุธ ประจำกาย รวมทั้งมีการทดสอบจิตวิทยา และมีการฝึกอบรม ต้องมีการอบรมทบทวนวิชาที่จำเป็นต่อการประกอบวิชาชีพอย่าง สม่ำเสมอ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อรักษามาตรฐานการประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัย นอกจากนี้ ควรกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมออกเป็นระดับ ได้แก่ ระดับพื้นฐาน ระดับกลาง และระดับสูง เพื่อพัฒนา ความรู้ความสามารถของ รปภ. นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชุดา ประชุมทอง และ กฤตชน วงศ์รัตน์ (2560) วิจัยเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิตกับประสิทธิผลขององค์กร บริษัท ผลิตน้ำผลไม้กระป๋อง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิต บริษัท ผลิตน้ำผลไม้กระป๋องจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของธวัช เนียมสิน (2560) วิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดเพชรบุรีในภาพรวมและรายด้านมีการพัฒนาระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของรุตติศักดิ์ รัตนสัมฤทธิ์ (2560) วิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของสมรรถนะ ในการถวายงานอารักขาของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองกำกับการถวายอารักขา และรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านค่านิยม ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล และด้านแรงจูงใจ ภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อังสนา บุญยเกตุ (2560) ศึกษาเรื่อง การศึกษาและพัฒนาการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย สำนักงานรักษาความปลอดภัย องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกในพระบรมราชูปถัมภ์ ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ผลการศึกษา พบว่า 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัย ด้านการปฏิบัติ หน้าที่ด้วยความรวดเร็ว พร้อมเผชิญเหตุการณ์ทุกรูปแบบ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ในระดับมาก

2. พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในจังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากการในการปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องมีความพึงพอใจหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติจึงจะทำให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงด้วยดี สอดคล้องกับ ตีมา ปิรดีติลล (2529) กล่าวว่า ถ้าองค์กรมีการจูงใจที่ดีจะทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้แก่หน่วยงานอย่างเต็มที่ รู้จักหน้าที่ช่วยเหลือกัน มีความสนใจในการสร้างสรรค์ มุ่งทำงานอย่างเต็มที่สนใจและพอใจที่จะทำงานนั้น นอกจากนี้ Moo (1974) ได้กล่าวว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานก็มีความสำคัญอย่างยิ่ง ประกอบด้วย 3 มิติ คือ 1) มิติด้านสัมพันธภาพ (Relationship Dimension) คือ การมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคคลต่องาน ความเป็นมิตร และการสนับสนุนในระหว่างเพื่อนร่วมงานและการที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา และกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาสันับสนุนกัน 2) มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Personal Development Dimension) ประเมินจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานบุคคลและการจัดการใน

สภาพแวดล้อมของการทำงาน และ 3) มิติการคงไว้ซึ่งระบบ (System Maintenance Dimension) ประเมินจากความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบนโยบายต่าง ๆ ลักษณะข้อบังคับของหน่วยงาน การได้เปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดิสพงศ์ จันทรนิล (2561) วิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

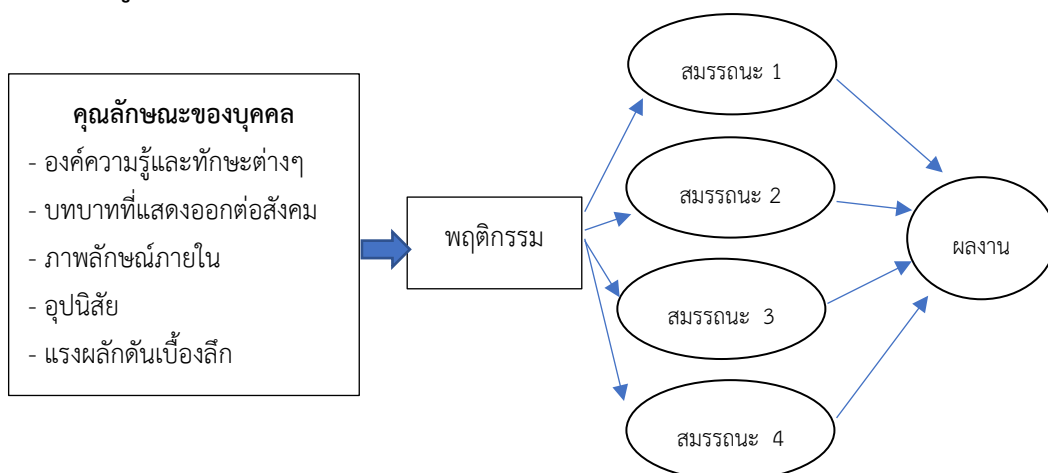
3. การทดสอบสมมติฐาน

ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทนเฉลี่ยที่ได้รับต่อเดือน ส่งผลต่อสมรรถนะของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในจังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของธวัช เนียมสิน (2560) วิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี เมื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดเพชรบุรี

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อสมรรถนะของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของวิชุดา ประชุมทอง และ กฤตชน วงศ์รัตน์ (2560) วิจัยเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิตกับประสิทธิภาพขององค์กร บริษัท ผลิตน้ำผลไม้กระป๋อง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิตกับประสิทธิภาพขององค์กร บริษัท ผลิตน้ำผลไม้กระป๋อง ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของธวัช เนียมสิน (2560) วิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจังหวัดเพชรบุรี อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001 ทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติศักดิ์ รัตนสัมฤทธิ์ (2560) วิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี พบว่า องค์ประกอบของสมรรถนะ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านค่านิยม ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล และด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับสมรรถนะหลักในการถวายงานอารักขาของข้าราชการตำรวจกองกำกับการถวายอารักขาและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และสอดคล้องกับงานวิจัยของดิสพงศ์ จันทรนิล (2561) วิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของ

ข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

องค์ความรู้จากการวิจัย (Research Knowledge)



ที่มา : (สำนักงาน ก.พ., ม.ป.ป.)

คุณลักษณะของบุคคล คือ ความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคล ส่งผลให้บุคคลมีสมรรถนะ (พฤติกรรมในการทำงาน) ในรูปแบบต่าง ๆ และสมรรถนะต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับผลงานของบุคคล

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestion)

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อสมรรถนะของพนักงานรักษาความปลอดภัยร่อนนุญตในจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยเสนอแนะดังนี้

1.1 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ “ไวใจและสามารถขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานของท่าน” ดังนั้นควรส่งเสริมการสามัคคีของพนักงานรักษาความปลอดภัย และมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม

1.2 ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ผลการวิจัยพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ “ผู้บังคับบัญชาของท่านคอยให้คำแนะนำให้ความช่วยเหลือและคำปรึกษาเรื่องงานเป็นอย่างดี” ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญและมีการช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและควรให้คำปรึกษาหารือถึงปัญหาในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจะช่วยให้สามารถให้รายละเอียดได้อย่างชัดเจน ถึงเหตุและผลเป็นรายบุคคลได้มากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งเป็นตัวแปรที่อยู่นอกเหนือจากการศึกษาของผู้วิจัยที่อาจมีผลต่อสมรรถนะของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต เช่น ความสุขในการทำงาน ความคงอยู่ในองค์กร เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- กิตติมา ปรีดีติลก. (2529). *ทฤษฎีการบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ: ชนะการพิมพ์.
- จรัสศรี ผ่องโสภา. (2553). *ระเบียบและวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตติศักดิ์ รัตนสมฤทธิ์. (2560). สมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการดำเนินงานอารักขาของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการถวายอารักขาและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม*. 14(2), 91-104.
- ดิสพงศ์ จันทรนิล. (2561). *การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- ธวัช เนียมสิน. (2560). *การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- วิชุดา ประชุมทอง และ กฤตชน วงศ์รัตน์. (2560). *สมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิตกับ ประสิทธิภาพขององค์การ บริษัท ผลิตภัณฑ์ไม้กระป๋อง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2558). *พระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ.2558*. สืบค้น 27 มีนาคม 2564, จาก https://www.royalthaipolice.go.th/downloads/laws/laws_05.pdf
- สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ. (2553). *มาตรการในการกำกับดูแลและส่งเสริมธุรกิจรักษาความปลอดภัย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- อังสนา บุญเกิด. (2560). *การศึกษาและพัฒนาการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกในพระบรมราชูปถัมภ์ ประจำปี*

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

Herbert, H. G. (1972). *The Management of Organization: A Systems and Human Resources Approach*. (12th ed.). New York: Appletion-Century-Crofts.

McClelland D. C. (1973). Test for Competence, rather than intelligence. *American Psychologists*. 17 (7), 45.

Moos, R.H. (1974). *Work environment scale manual*. Palo Alto, CA: Consulting psychologists.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd ed. New York: Harper and Row.