

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย

มหาวิทยาลัยพะเยา



การวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ

กันยายน 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยของ
เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมหาวิทยาลัยพะเยา สำเร็จได้ด้วยดีด้วยความอนุเคราะห์และ
ความเมตตาปรับปรุงข้อบกพร่อง จากท่านอาจารย์ **พรรณพิมล สุขวงษ์** (อาจารย์ที่ปรึกษา) ผู้
ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงและขอขอบคุณมหาวิทยาลัยพะเยาที่สนับสนุนทุนงานวิจัยเพื่อ
การพัฒนางานประจำในครั้งนี้

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย
พะเยา และผู้ที่สนใจศึกษาค้นคว้า หากมีความผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษาต้องขออภัยเป็น
อย่างสูงและยินดีรับคำติชมและข้อเสนอแนะ เพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

เทวา หมื่นจันทร์



ชื่อเรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่รักษาความ

ปลอดภัยมหาวิทยาลัยพะเยา

ผู้ศึกษาค้นคว้า

เทวา หมื่นจันทร์

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมหาวิทยาลัยพะเยา” มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของการรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยพะเยาและเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยพะเยาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยทั้งหมดจำนวน 132 คน และเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยพะเยาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 90.91 ช่วงอายุระหว่าง 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.33 อยู่ในสถานภาพสมรสร้อยละ 49.24 มีภูมิลำเนาอยู่ในอำเภอเมืองพะเยา ร้อยละ 62.88 ระดับวุฒิการศึกษาม.6 หรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 43.94 ได้รับค่าตอบแทนประมาณ 10,000 – 14,999 บาท ต่อหนึ่งเดือนร้อยละ 50.76 มีประสบการณ์การทำงาน 0 – 10 ปี ร้อยละ 84.09 การประเมินด้านสภาพการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ด้านที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 4.26 และด้านสภาพการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบในหน้าที่ปกติได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ 3.88 การประเมินระดับของการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยความคิดเห็นเฉลี่ยรวม 4.22 อยู่ในระดับมากที่สุด หากดูแต่ละข้อย่อยพบว่าความคิดเห็นต่อการเห็นสิ่งผิดปกติขณะปฏิบัติหน้าที่เวรยามจะรีบประสานผู้รับผิดชอบที่เกี่ยวข้องในทันทีที่มีคะแนนสูงสุดคือ 4.61 และพบว่าความคิดเห็นต่อพื้นที่ที่ปฏิบัติหน้าที่เวรยามนั้น มีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นต่ำสุดคือ 3.78

Title Factors Affecting the Job Performance of Security Staffs of University of Phayao

Name Teva Muenchan

Abstracts

The purpose of the study was to study the factors that are related to the performance of security staffs in University of Phayao and to guide the development of more effective security. The samples consisted of 132 participants who were security staffs of University of Phayao and the questionnaire was used as an instrument for data collection.

The results of this study found that general information of participants found that the security staffs were male for 90.91%. It would be a clear difference between female staff and male staff at the university, which will be determined by taking into account the nature of work is important, age between 30–39 years for 33.33%, marital status for 49.25%, domiciled in Muang Phayao for 62.88%, education level was high school for 43.94%, income was 10,000–14,999 baht per month and work experience was 0–10 years for 84.09%. Second, assessment of job performance divided into 6 parts; the part of the feeling of being part of an authority has the highest level at 4.2. The part of the operational conditions and the responsibility of the normally have the lowest level at 3.88. Finally, assessment of the level of operational security has the highest level at average 4.22. The degree of agreement to see what's wrong on the duty, the security staffs will be responsible for coordination the relevant immediately with the highest score was 4.61 and the degree of agreement on guard duty areas that was light enough was the lowest level at 3.78.

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและที่มาของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	3
การรักษาความปลอดภัย	3
ข้อพิจารณาในการวางมาตรการรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับสถานที่	3
ภัยอันตรายที่ควรพิจารณาเกี่ยวกับสถานที่	4
มาตรการการรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับสถานที่	4
การรักษาความปลอดภัยในสถานที่ราชการ	5
ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	8
3 วิธีดำเนินการศึกษา	8
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	14
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	14
การเก็บรวบรวมข้อมูล	15
การวิเคราะห์ข้อมูล	15
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	15
การอภิปรายผลการวิจัย	16
4 ผลการศึกษา	17
ข้อมูลทั่วไป	17
สรุปข้อมูลทั่วไป	19
ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงาน	21
ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัย	26

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 บทสรุป	27
สรุปผลการศึกษา	28
บรรณานุกรม	34
ภาคผนวก	31
ประวัติของผู้ดำเนินการวิจัย	35



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามเพศ	17
2	แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามอายุ	17
3	แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามสถานภาพ	18
4	แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามภูมิลำเนา	18
5	แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามวุฒิการศึกษา	19
6	แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามรายได้	19
7	แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	20
8	แสดงข้อมูลด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	21
9	แสดงข้อมูลด้านสภาพการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบในหน้าที่ปกติ	21
10	แสดงข้อมูลด้านการยินยอมปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วย	22
11	แสดงด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับกฎระเบียบของหน่วย	22
12	แสดงข้อมูลด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	23
13	แสดงข้อมูลด้านนโยบายการบริหารของผู้บังคับบัญชา	24
14	แสดงข้อมูลเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัย	25
15	แสดงสรุปค่าเฉลี่ยโดยรวมของแต่ละด้านของการประเมิน	28

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การรักษาความปลอดภัย คือ มาตรการที่กำหนดขึ้นเพื่อพิทักษ์รักษาให้ความปลอดภัยแก่ที่สงวน อาคารและสถานที่ของส่วนราชการ ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ เจ้าหน้าที่ และเอกสารในอาคารสถานที่ดังกล่าวให้พ้นจากการโจรกรรม การจารกรรมและการก่อวินาศกรรม หรือเหตุอื่นใด อันอาจทำให้เสียสมรรถภาพในการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการได้ ระดับการรักษาความปลอดภัยของสถานที่หนึ่งๆ ย่อมมีความแตกต่างกันแล้วแต่ความสำคัญของภารกิจสิ่งที่เป็นความลับ ทรัพย์สิน และอาคารสถานที่ จึงต้องแยกพิจารณาการวางมาตรการการป้องกันแต่ละอาคารสถานที่ เช่น อาคารสถานที่บางแห่ง อาจต้องการมาตรการการรักษาความปลอดภัยเพียงแบบเดียว แต่สถานที่อีกแห่งหนึ่งมีภารกิจเฉพาะอย่าง หรือพื้นที่ภายในเฉพาะแห่งที่ต้องการมาตรการการรักษาความปลอดภัยมากแบบเป็นพิเศษ เช่น การจัดแยกกิจการให้อยู่ต่างหากและการเพิ่มมาตรการการป้องกันให้มากขึ้น เป็นต้น เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยต่อการรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างยิ่ง ด้วยความมุ่งหมายเพื่อให้การรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับสถานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทักษะและความรู้ในการเข้าควบคุมสถานการณ์ เป็นสิ่งที่ควรคำนึงถึงเป็นอันดับต้นๆ จากนั้นคือความใส่ใจในการปฏิบัติหน้าที่ ความเต็มใจที่จะพิทักษ์รักษาสถานที่และทรัพย์สินของผู้ว่าจ้าง ตลอดจนขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ก็เป็นสิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยพะเยาเป็นหน่วยราชการหนึ่งที่มีจำนวนเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำนวนมากเป็นอันดับต้นๆ ของภาคเหนือ การเข้าใจในปัจจัยส่วนบุคคลต่างๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการคัดสรรเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป อย่างไรก็ตามยังไม่มีการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ดังนั้น จึงเห็นควรที่จะดำเนินการศึกษาในโครงการนี้ เพื่อจะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน อันเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญในการที่จัดหาเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่มีคุณภาพมาปฏิบัติงานในหน่วยงานและแนวทางปฏิบัติงานที่เหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของการรักษาความปลอดภัยใน มหาวิทยาลัยพะเยา
2. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยพะเยาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น



บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาถึงการบริหารงานรักษาความปลอดภัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาโดยใช้แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการประกอบด้วย

- 2.1 การรักษาความปลอดภัย
- 2.2 ข้อพิจารณาในการวางมาตรการรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับสถานที่
- 2.3 ภัยอันตรายที่ควรพิจารณาเกี่ยวกับสถานที่
- 2.4 มาตรการการรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับสถานที่
- 2.5 การรักษาความปลอดภัยในสถานที่ราชการ
- 2.6 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน
 - 2.6.1 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์
 - 2.6.2 ทฤษฎี Z
 - 2.6.3 ทฤษฎีแห่งการยอมรับ

การรักษาความปลอดภัย

การรักษาความปลอดภัยขั้นมูลฐานในการรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับสถานที่ระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัย ได้ให้ความหมายของการรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับสถานที่ไว้ว่าเป็นมาตรการที่กำหนดขึ้นเพื่อพิทักษ์ รักษาให้ความปลอดภัยแก่ที่สงวน อาคาร และสถานที่ของส่วนราชการ ตลอดจนวัสดุ อุปกรณ์ เจ้าหน้าที่และเอกสารในอาคารสถานที่ดังกล่าวให้พ้นจากการโจรกรรม การจารกรรมและการก่อวินาศกรรมหรือเหตุอื่นใดอันอาจทำให้ เสื่อมรรถภาพในการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการได้

ข้อพิจารณาในการวางมาตรการรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับสถานที่

1. ความสำคัญของภารกิจของส่วนราชการนั้นๆ สภาพของสถานที่ ลักษณะทางภูมิศาสตร์สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ อุดมการณ์ทางการเมืองของประชาชนในพื้นที่นั้นๆ และพฤติการณ์ของฝ่ายที่อาจเป็นศัตรู ตลอดจนการสนับสนุนช่วยเหลือที่จะพึงได้รับจากส่วนราชการอื่น ๆ

2. ระดับการรักษาความปลอดภัยของสถานที่ต่างๆ ย่อมมีความแตกต่างกัน แล้วแต่ความสำคัญของภารกิจ สิ่งที่เป็นความลับ ทรัพย์สิน และอาคารสถานที่ จึงต้องแยกพิจารณาการวางมาตรการการป้องกันแต่ละอาคารสถานที่ เช่น อาคารสถานที่บางพื้นที่ทั้งหมดอาจต้องการมาตรการการรักษาความปลอดภัยเพียงแบบเดียว แต่สถานที่อีกแห่งหนึ่งมีกิจการเฉพาะอย่าง หรือพื้นที่ภายในเฉพาะแห่งที่ต้องการมาตรการการรักษาความปลอดภัยมากแบบเป็นพิเศษ เช่น การจัดแยกกิจการให้อยู่ต่างหากและการเพิ่มมาตรการการป้องกันให้มากขึ้น เป็นต้น

3. ในการออกแบบก่อสร้างที่สงวนอาคารสถานที่ หรือ เครื่องกีดขวางของทางราชการที่มีความสำคัญหรือความลับจะต้องพิทักษ์รักษา ให้สถาปนิก หรือ วิศวกรผู้ออกแบบพิจารณาในด้านการรักษาความปลอดภัยด้วย โดยหารือกับเจ้าหน้าที่ควบคุมการรักษาความปลอดภัยของส่วนราชการนั้น ๆ หรือองค์การรักษาความปลอดภัย ทั้งนี้ ให้อยู่ในความรับผิดชอบของหัวหน้าส่วนราชการ

ภัยอันตรายที่ควรพิจารณาเกี่ยวกับสถานที่

1. ภัยอันตรายที่เกิดจากภัยธรรมชาติหรือภัยพิบัติ เช่น พายุ น้ำท่วม ไฟป่าและเพลิงไหม้
2. ภัยอันตรายเกิดจากการกระทำของมนุษย์แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ
 - 2.1 การกระทำโดยเปิดเผย เช่น การโจรกรรม การจลาจล การก่อความไม่สงบ
 - 2.2 การกระทำโดยทางลับ เช่น การจารกรรม และการก่อวินาศกรรม เป็นต้น

มาตรการการรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับสถานที่

ระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติได้กำหนดมาตรการการรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับสถานที่ไว้ คือ

1. เครื่องกีดขวาง คือเครื่องมือที่ใช้ป้องกัน ชัดขวาง หรือหน่วงเหนี่ยวบุคคล สัตว์ หรือยานพาหนะที่ไม่มีสิทธิเข้าไปในพื้นที่รักษาความปลอดภัย โดยใช้เครื่องกีดขวางเป็นแนวเขตของพื้นที่ก่อให้เกิดสภาพทางจิตวิทยา และทางวัตถุ ทำให้ไม่กล้าเข้า หรือหน่วงเหนี่ยวการล่องล่ำ เพื่อให้ยามรักษาการณ์มีโอกาสตรวจพบ หยุดยั้ง หรือจับกุมได้ อีกทั้งเป็นการประหยัดจำนวนเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย และเป็นการบังคับให้บุคคลหรือยานพาหนะที่จะผ่านเข้าออกต้องผ่านเฉพาะตามทางเข้า-ออกที่กำหนดไว้ เพื่อสะดวกในการควบคุมและตรวจสอบ เครื่องกีดขวางโดยทั่วไปแบ่งเป็น 2 ชนิด คือ

- 1) เครื่องกีดขวางตามธรรมชาติ เช่น ทะเล แม่น้ำ ลำคลอง หน้าผา ฯลฯ
- 2) เครื่องกีดขวางที่ประดิษฐ์ขึ้น เช่น รั้วทึบ รั้วโปร่ง เครื่องกั้นถนน ลวดทึบเพลง กำแพง ลูกกรงเหล็ก เป็นต้น

2. การให้แสงสว่าง การให้มีแสงสว่างก็เพื่อให้มองเห็นบริเวณรั้วและเขตหวงห้ามต่างๆ โดยชัดเจนในเวลามืด จะได้มองเห็นผู้ที่บุกรุกเข้ามาในสถานที่ การให้แสงสว่างมี 2 วิธี คือ การใช้แสงส่องโดยตรง คือ การพุ่งแสงสว่างส่องไปยังจุดใดจุดหนึ่งที่ต้องการ เช่น ที่ตัวอาคาร รั้ว หรือประตู เป็นต้น หรือการทำให้มีความสว่างทั่วบริเวณ ดวงไฟควรอยู่ในระดับสูงพอที่จะช่วยให้มองเห็นเครื่องกีดขวางต่าง ๆ ได้ชัด ในกรณีที่รั้วเป็นแบบทึบก็ควรให้มีแสงสว่างส่องให้เห็นได้ทั้งสองด้านและต้องให้รั้วมีแสงสว่างของดวงหนึ่ง ๆ ทับเลยเข้าไปในรั้วของดวงข้างเคียงเพื่อมิให้มีพื้นที่อับแสงระหว่างรั้วมีดวงไฟ

3. เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยสถานที่ คือ เจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการรักษาความปลอดภัย ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่เฝ้ารักษาความปลอดภัยประจำวัน ยามรักษาการณ์และเจ้าหน้าที่อื่น

การรักษาความปลอดภัยในสถานที่ราชการ

การรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับสถานที่ ตามระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ.2517 การรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับสถานที่คือ มาตรการที่กำหนดขึ้นเพื่อพิทักษ์รักษาให้ความปลอดภัยแก่ที่สงวน อาคาร และสถานที่ของส่วนราชการ ตลอดจนวัสดุ อุปกรณ์ เจ้าหน้าที่ และเอกสารในอาคารสถานที่ดังกล่าวให้พ้นจากการโจรกรรม การจารกรรมและการก่อวินาศกรรมหรือเหตุอื่นใด อันอาจทำให้เสียสมรรถภาพในการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการได้

ความมุ่งหมาย การรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับสถานที่ที่มีความมุ่งหมายเพื่อ

1. กำหนดมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับสถานที่ของส่วนราชการ
2. เป็นแนวทางในการวางแผนการรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับสถานที่ของส่วนราชการที่ตั้งขึ้นใหม่หรือขยายออกไป และเป็นแนวทางในการประเมินค่าแห่งการรักษาความปลอดภัย เกี่ยวกับสถานที่ที่มีอยู่แล้ว
3. เป็นแนวทางให้ส่วนราชการดำเนินมาตรการรักษาความปลอดภัย เกี่ยวกับสถานที่ตามความเหมาะสมกับระดับความสำคัญของสถานที่นั้นๆ

4. ช่วยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการพิทักษ์รักษาสถานที่ และวัสดุต่างๆ ที่มีค่าสูงของชาติให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อพิจารณาในการวางมาตรการรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับสถานที่ ระดับการรักษาความปลอดภัยของสถานที่หนึ่งๆ ย่อมมีความแตกต่างกันแล้วแต่ความสำคัญของภารกิจ สิ่งที่เป็นความลับ ทรัพย์สิน และอาคารสถานที่ จึงต้องแยกพิจารณาการวางมาตรการการป้องกันแต่ละอาคารสถานที่ เช่น อาคารสถานที่บางแห่ง พื้นที่ทั้งหมด อาจต้องการมาตรการการรักษาความปลอดภัยเพียงแบบเดียว แต่สถานที่อีกแห่งหนึ่งมีภารกิจเฉพาะอย่างหรือพื้นที่ภายในเฉพาะแห่งที่ต้องการมาตรการการรักษาความปลอดภัยมากแบบเป็นพิเศษ เช่น การจัดแยกกิจการให้อยู่ต่างหากและการเพิ่มมาตรการการป้องกันให้มากขึ้น เป็นต้น

เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยสถานที่

เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยสถานที่ คือ เจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการรักษาความปลอดภัย ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่เวรรักษาความปลอดภัยประจำวัน ยามรักษาการณ์ และเจ้าหน้าที่อื่น

เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยสถานที่จัดขึ้นด้วยความมุ่งหมายเพื่อให้การรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับสถานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพราะไม่ว่าจะมีเครื่องกีดขวางชนิดใด หากไม่มีการเฝ้ารักษาแล้วก็อาจมีการเล็ดลอดเข้าไปได้

เจ้าหน้าที่เวรรักษาความปลอดภัยประจำวันมีหน้าที่กำกับ ดูแล การปฏิบัติของยามรักษาการณ์ และหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าส่วนราชการนั้นๆ

ยามรักษาการณ์มีหน้าที่ป้องกันบริเวณเขตหวงห้ามทั้งหมดตลอดจนวัสดุและสิ่งอุปกรณ์ทั้งปวง ทำการตรวจสอบบุคคล ยานพาหนะ และสิ่งของต่างๆ ที่นำเข้ามาหรือออกไปจากอาคารสถานที่ ให้อปฏิบัติตามกฎ และข้อบังคับต่างๆ โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับการป้องกันอัคคีภัย อุบัติเหตุ และภัยอันตรายอื่นๆ

ที่ทำการของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยสถานที่ ควรตั้งอยู่ในบริเวณที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้สะดวกภายในที่ตั้งควรมีที่เก็บอาวุธ เครื่องมือเครื่องใช้และเครื่องมือสื่อสาร ในที่ตั้งจะต้องมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยสถานที่ประจำอยู่อย่างน้อยหนึ่งคนตลอดเวลา

ในกรณีที่มียามรักษาการณ์ ควรมีโทรศัพท์ตั้งไว้ ณ จุดอันเหมาะสมที่สุดในเส้นทางของยามรักษาการณ์ และควรกำหนดประมวลลับสำหรับใช้พิสูจน์ฝ่ายระหว่างกันขึ้น ยามรักษาการณ์จะต้องรายงานตรงตามกำหนดเวลาเสมอด้วย นอกจากโทรศัพท์ควรกำหนดวิธีการหรือเครื่องมือสื่อสารสำรองไว้ในกรณีที่โทรศัพท์ขัดข้อง

การควบคุมบุคคลและยานพาหนะการควบคุมบุคคล

1. จัดให้มีบัตรผ่านสำหรับบุคคลภายใน เพื่อใช้แสดงว่าเป็นผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ผ่านเข้าไปในพื้นที่ที่การรักษาความปลอดภัยได้
2. จัดให้มีป้ายแสดงตนสำหรับบุคคลทั้งภายในและภายนอก เพื่อแสดงว่าเป็นบุคคลที่ได้รับอนุญาตให้เข้าไปในพื้นที่ใดได้ ในฐานะอะไร
3. จัดให้มีการบันทึกหลักฐานสำหรับบุคคลภายนอก
4. จัดให้มีที่พักผู้มาติดต่อ หรือเยี่ยมไว้เป็นพิเศษต่างหาก

การควบคุมยานพาหนะ

1. มีเจ้าหน้าที่ตรวจจอด
2. ทำบันทึกหลักฐานยานพาหนะเข้าออก
3. จัดที่จอดรถให้อยู่ห่างจากตัวอาคารที่สำคัญและ/หรือ สิ่งของที่ติดเพลิงง่าย ประมาณ ไม่น้อยกว่า 6 เมตร

พื้นที่ที่มีการรักษาความปลอดภัย คือ พื้นที่ที่มีการกำหนดขอบเขตโดยแนชด ซึ่งมีข้อจำกัดและการควบคุมของการเข้าออกเป็นพิเศษ มีความมุ่งหมายเพื่อจะพิทักษ์สิ่งที่เป็นความลับบุคคล ทรัพย์สิน วัสดุและสิ่งอุปกรณ์ของทางราชการให้ปลอดภัย โดยกำหนดมาตรการรักษาความปลอดภัยในแต่ละเขตให้มีระดับแตกต่างกันตามความสำคัญ

การป้องกันอัคคีภัย

1. การวางมาตรการการป้องกันอัคคีภัย ให้หัวหน้าส่วนราชการกำหนดมาตรการการป้องกันอัคคีภัย โดยมีเจ้าหน้าที่ควบคุมการรักษาความปลอดภัยเป็นผู้วางแผนและกำกับดูแลให้เป็นไปตามกฎหมาย ว่าด้วยการป้องกันและระงับอัคคีภัย กฎกระทรวงและมติคณะรัฐมนตรี ตลอดจนคำสั่งของทางราชการต่างๆ ที่เกี่ยวกับเรื่องนี้
2. เจ้าหน้าที่ดับเพลิง ในเวลาราชการให้จัดข้าราชการเป็นเจ้าหน้าที่ดับเพลิง โดยแบ่งเป็นสองกลุ่ม คือกลุ่มที่หนึ่งมีหน้าที่ดับเพลิง และอีกกลุ่มหนึ่งมีหน้าที่ขนย้ายเอกสาร และควบคุมรับผิดชอบเอกสารและวัสดุ โดยให้แต่ละกลุ่มมีจำนวนเพียงพอสำหรับงาน

นั้นๆ สำหรับนอกเวลาราชการให้เป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เวรรักษาความปลอดภัยประจำวัน และ ยามรักษาการณ์เป็นผู้รับผิดชอบการวางแผนการรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับสถานที่

ในการวางแผนรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับสถานที่ ต้องพิจารณาจากผลของการประมาณการและ/หรือ ข้อมูลตามหัวข้อดังต่อไปนี้เป็นหลัก คือ

1. สถานการณ์โดยทั่วไปและสภาพแวดล้อมโดยรอบพื้นที่
2. ข่าวสาร สิ่งบอกเหตุ และการเตือนภัย
3. ภารกิจและหน้าที่ของหน่วยงาน
4. จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานและเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย
5. งบประมาณที่จะใช้ในการวางแผนมาตรการการรักษาความปลอดภัย
6. จากการสนับสนุนจากหน่วยเหนือและหน่วยงานอื่นๆ
7. การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยกับหน่วยเหนือและหน่วยงานอื่นๆ
8. รายงานการสำรวจหรือการตรวจสอบการรักษาความปลอดภัย

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

สำหรับแนวคิดในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน หรือปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้น มีนักทฤษฎีหลายท่านได้ทำการศึกษาและสรุปเป็นปัจจัยสำคัญ ๆ ที่น่าสนใจดังนี้

แคทซ์ และ คูณ (1978) ได้ทำการศึกษาเรื่องของปัจจัยที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และได้กล่าวว่าประสิทธิภาพในการทำงาน คือส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิผล ซึ่งประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้นๆ ในหนังสือ ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์ของ ดิน ปรัชญาพฤทธ์ (2536) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพหมายถึง การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่ดีจะได้ผลที่ดีมากที่สุด มีค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ซึ่งคล้ายกับศิริวรรณ เสรีรัตน์(2538) ได้ให้ความหมายไว้ในหนังสือ ศัพท์บริหาร ว่า ประสิทธิภาพ มีความหมาย ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตผลลัพธ์ที่ต้องการด้วยการใช้พลังงาน วัสดุ หรือปัจจัยอื่นๆ ต่ำที่สุด
2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้าและผลที่ออกมาเพื่อสร้างให้เกิดต้นทุนสำหรับทรัพยากรที่ต่ำที่สุด

จากแนวคิดและความหมายของประสิทธิภาพที่ได้ยกมาข้างต้น อาจกล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่การรักษาความปลอดภัย หมายถึง การทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร คือ การใช้ความรู้ความสามารถและทรัพยากรที่มีอยู่ของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ดำเนินการพิทักษ์ รักษาให้ความปลอดภัยแก่ อาคาร และสถานที่ของส่วนราชการ ตลอดจนวัสดุ อุปกรณ์ เจ้าหน้าที่ และเอกสารในอาคารสถานที่ที่รับผิดชอบ ให้พ้นจากการโจรกรรม การจารกรรมและการก่อวินาศกรรมหรือเหตุอื่นใดอันอาจทำให้ เสียสมรรถภาพในการปฏิบัติการกิจขององค์กร(มหาวิทยาลัยพะเยา) โดยสูญเสียทรัพยากรในการดำเนินงาน ไม่ว่าจะ เป็นงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ฯลฯ น้อยที่สุด

นอกจากนี้ผู้ศึกษาพบว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการปฏิบัติงาน คือ เรื่องการบริหารงาน ซึ่ง ได้กล่าวถึงทัศนคติของบุคคลที่พอใจในการปฏิบัติงานว่า บุคคลที่พอใจในการปฏิบัติงานนั้นประกอบด้วยปัจจัยเหล่านี้หลายอย่างอาทิเช่น ทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ ได้รับยกย่องเมื่อทำงานสำเร็จ งานน่าสนใจ การได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบมากขึ้น ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและมีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานนั้น นั่นคือ มีแรงจูงใจในการทำงานนั่นเอง ซึ่ง ชูศักดิ์ เจนประโคน (2545) ได้ให้ความหมายของการจูงใจ ไว้ว่าแรงจูงใจ คือ การนำปัจจัยต่างๆ ที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ โดยปัจจัยต่าง ๆ ที่นำมาใช้นั้นอาจเป็นเครื่องล่อ รางวัล การลงโทษการทำให้เกิดการตื่นตัว รวมทั้งการทำให้เกิดความคาดหวัง การจูงใจจึงเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นกับบุคคลในการใช้ความพยายาม ผลักดันให้เกิดการกระทำอย่างต่อเนื่อง มีแนวทางที่แน่นอน เพื่อไปสู่เป้าหมาย ที่ต้องการ ซึ่งแรงจูงใจในงานศึกษานี้สามารถใช้ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (Mc Gregor's theory X and theory Y) มาเป็นพื้นฐานในการศึกษาซึ่ง เป็นทฤษฎีที่เข้าใจได้ง่ายและเป็นที่แพร่หลายทั่วไปทฤษฎี X กับทฤษฎี Y มาจากฐานความเชื่อที่แตกต่างกัน โดยทฤษฎีทั้งสองนี้มีสมมติฐานเกี่ยวกับมนุษย์ในลักษณะต่างกัน คือ ทฤษฎี X มองบุคคลในแง่ลบ ส่วนทฤษฎี Y ก็มองบุคคลในแง่บวก

ทฤษฎี X มีสมมติฐานความเชื่อเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ดังนี้

1. โดยปกติแล้ว มนุษย์มีนิสัยไม่ชอบการปฏิบัติงาน และพยายามหลีกเลี่ยงงานให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
2. เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงต้องใช้วิธีการบังคับ ควบคุม สั่งการ ช่มชู้ หรือลงโทษให้คนทำงานให้สำเร็จตามจุดประสงค์ขององค์กร

3. โดยทั่วไปคนชอบที่จะทำงานตามคำสั่ง มีความปรารถนาที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นเพียงเล็กน้อย มีความต้องการในความมั่นคงเหนือสิ่งอื่นใด

จะเห็นว่าสมมติฐานตามทฤษฎี X นั้นเป็นแนวคิดทางบริหารในยุคเก่า หรือที่เรียกว่า ยุคการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (scientific management) ซึ่งผู้บริหารตามทฤษฎีนี้มักชอบใช้อำนาจ ช่มชู้ชอบสั่งการและชอบวางแผนเอง เพราะถือว่าผู้ใต้บังคับบัญชา ชี้เกียจ ขาดความรับผิดชอบ ดังนั้นถ้าจะให้งานที่ทำสำเร็จก็ต้องสั่งการ บังคับ ออกกฎระเบียบต่าง ๆ ซึ่งเป็นแบบผู้นำเผด็จการ และมีภาวะผู้นำที่มุ่งงาน โดยผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกว่ามีความมั่นคง แมคเกรเกอร์เห็นว่า ทฤษฎี X จะใช้ได้ผลดีในสังคมที่คนมีการศึกษาและระดับการครองชีพต่ำและมีภาวะการณ์ว่างงานสูง

ทฤษฎี Y มีสมมติฐานตรงข้ามกับทฤษฎี X โดยเชื่อว่าธรรมชาติของมนุษย์ มีดังนี้

1. มนุษย์ใช้ความพยายามทั้งกายและใจไปในการปฏิบัติงานนั้น
2. การควบคุมจากภายนอกและการขู่ว่าจะลงโทษ จึงมิใช่วิธีการที่ทำให้คนทำงานเพื่อบรรลุจุดประสงค์ขององค์กร มนุษย์มีต้องการที่จะนำตนเองควบคุมตนเอง ในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุจุดประสงค์ในงานที่ตนเองรับผิดชอบ
3. การที่บุคคลใดจะผูกพันตนเองกับงานขององค์กรนั้น ขึ้นอยู่กับรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จขององค์กร
4. ภายใต้สภาวะการณ์ที่เหมาะสม บุคคลจะเรียนรู้ ไม่เพียงแต่จะยอมรับต่องานที่รับผิดชอบเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบอีกด้วย
5. คุณสมบัติที่ดี เช่น ความสามารถในการใช้จินตนาการ ความเฉลียวฉลาด และความคิดสร้างสรรค์ ในการแก้ปัญหาต่างๆ ขององค์กรนั้น ล้วนมีอยู่ในมนุษย์ส่วนใหญ่
6. ในสังคมสมัยใหม่ สติปัญญาของมนุษย์ได้ถูกนำมาใช้เพียงแค่บางส่วนเท่านั้น

แมคเกรเกอร์ เชื่อว่า ทฤษฎี Y เป็นแนวคิดที่เหมาะสมกับการใช้ในสังคมที่มีระดับของการพัฒนาที่สูง กล่าวคือ บุคคลมักจะมีระดับการศึกษาดี มีมาตรฐานการครองชีพสูง ในสังคมแบบนี้บุคคลจะมีโอกาสหางานทำได้ง่าย สำหรับสังคมเช่นนี้ การนำทฤษฎี X มาใช้น่าจะไม่ได้ผล ทั้งนี้เพราะคนในสังคมที่พัฒนาแล้ว มักจะได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต่ำพอเพียงแล้ว ดังนั้นสิ่งที่เขาต้องการก็คือ ความต้องการมีชื่อเสียง การได้รับการยอมรับ ตลอดจนการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิตคนพวกนี้จึงมักแสวงหาสิ่งที่มีมากกว่าเงินทอง ในทฤษฎี Y นั้นผู้บริหารจะมองว่าเป็นคนที่ชอบสังคม มิใช่มองว่า เป็นคนที่ยึดเหตุผลทางเศรษฐกิจเหมือนใน

ทฤษฎี X ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องจูงใจบุคคลเหล่านี้ด้วยสิ่งจูงใจที่มีใช้ตัวเงิน หรือด้วยสิ่งจูงใจที่จับต้องไม่ได้ โดยเปิดช่องทางให้บุคคลได้มีความรับผิดชอบควบคุมตนเองเพื่อทำงานตามเป้าหมายที่เขาได้ผูกพันไว้มากกว่าที่จะมาคอยกำกับ ควบคุม หรือ ออกกฎเกณฑ์ตรวจสอบดูแลอย่างใกล้ชิด

เนื่องจากทฤษฎี X มองมนุษย์ในแง่ร้าย ส่วนทฤษฎี Y ก็มองมนุษย์ในแง่ดี ผู้นำทฤษฎีไปใช้มักจะตีความที่ผิดพลาด ซึ่งต่อมา แมคเกรเกอร์ได้ตั้งข้อสังเกตไว้ดังนี้

1. มีผู้บริหารน้อยมากที่เป็นแบบทฤษฎี X หรือ ทฤษฎี Y เพียงอย่างเดียว แต่ส่วนใหญ่พบว่าอยู่ระหว่างทฤษฎีทั้งสองตรงจุดใดจุดหนึ่ง
2. การตัดสินใจที่จะเลือกใช้ทฤษฎีใดขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น สถานการณ์ ลักษณะขององค์กรและคนในองค์กรนั้น
3. ผู้ใต้บังคับบัญชาบางคนถือโอกาสเอาประโยชน์แก่ตนจากการมีผู้บริหารแบบทฤษฎี Y
4. ผู้บริหารที่ดีจะเลือกใช้ทฤษฎี X ก็ต่อเมื่อจำเป็นเท่านั้น
5. การนำทฤษฎี Y ไปใช้ ไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะฝ่ายบริหารจะต้องยินยอมที่ต้องสูญเสียอำนาจที่ตนเองเคยมีมาด้วยความเต็มใจก่อน
6. ผู้บริหารต้องยอมรับคำตำหนิจากพนักงานมีเจตคติต่อต้านในแง่ลบ เพราะเจตคติดังกล่าวเกิดขึ้นจากพนักงานเอง ได้รับผลจากการปฏิบัติงานที่ฝ่ายบริหารเป็นผู้กำหนด
7. เมื่อจำเป็นต้องนำมาตรการบังคับมาใช้ ควรจะต้องอธิบายเหตุผลให้พนักงานเข้าใจอย่างดีพนักงานควรได้รับโอกาสอธิบายถึงเหตุผลจากมุมมองของตน และเสนอทางเลือกที่ดีกว่า ซึ่งผู้บริหารส่วนใหญ่มักไม่เต็มใจที่จะให้อิสระในการดำเนินการดังกล่าว
8. ทฤษฎี Y มิได้หมายความว่า ผู้บริหารต้องถอยห่างจากผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ต้องการให้ผู้บริหารใส่ใจความสามารถ ความต้องการของพนักงาน แต่จะให้ผู้บริหารพิจารณาว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน สามารถทำอะไรได้บ้าง เป้าหมายในชีวิตของเขาคืออะไร และคนเหล่านี้ชอบให้ปฏิบัติต่อตนอย่างไร
9. ถ้าจะเลือกใช้ทฤษฎี Y จะต้องบอกให้พนักงานทราบและเข้าใจถึงเป้าหมายขององค์กรเสียก่อน และพนักงานจะสามารถบรรลุเป้าหมายส่วนตัวได้อย่างไร ในขณะที่กำลังทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
10. การใช้ทฤษฎี X จะได้ผลดีในระยะสั้น และบางกรณีเกิดผลตามมาคือพนักงานแกล้งทำงานให้ช้าลง มีการก่อวินาศกรรม มีการลาออกมากขึ้น และอาจมีการชุมนุมประท้วง เป็นต้น

11. การใช้ทฤษฎี Y มักให้ผลดีในระยะยาว ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีของการปฏิบัติงานก่อให้เกิดการสื่อสารที่ดีทั้งองค์กร นอกจากนี้ ยังสร้างบรรยากาศของการไว้วางใจและการเคารพต่อกันอีกด้วย

ทฤษฎี Z (TheoryZ) คือการบริหารงานแบบญี่ปุ่นที่มีลักษณะเด่น 7 ประการ ได้แก่

1. การจ้างงานตลอดชีพการจ้างงานลักษณะนี้ เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร คนที่อยู่ในองค์กรนานๆ
2. การประเมินผลงานเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องประเมินผลงานผู้ใต้บังคับบัญชาและผลงานดังกล่าวจะเกี่ยวกับระบบการจ่ายเงินโบนัสเป็นการให้รางวัลการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบและความสามารถ
3. การเลื่อนตำแหน่งแบบช้าๆ มีความสัมพันธ์กับระบบการจ้างงานตลอดชีพ และระบบอาวุโส ซึ่งขึ้นอยู่กับระยะเวลาการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงาน
4. การทำงานที่ถนัด พนักงานจะทำงานตรงกับความถนัด และความสามารถของตนเองไม่นิยมการสลับเปลี่ยนตำแหน่งให้พนักงานได้ทำหน้าที่ต่างๆ ไป
5. มีการควบคุมแบบไม่เด่นชัดใช้มากที่สุด คือ มักใช้การควบคุมที่ไม่เป็นทางการ โดยใช้สมุดคู่มือการปฏิบัติงาน การให้รายละเอียดหรือการอธิบายการทำงาน จะใช้วิธีบอกกล่าวมากกว่าเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร
6. การร่วมตัดสินใจ ลักษณะของการบริหารที่มีการร่วมตัดสินใจ ปรากฏไม่เด่นชัด ยิ่งถ้าเป็นบริษัทข้ามชาติที่ร่วมทุนด้วยแล้ว การทำกิจกรรมในลักษณะที่เป็นกลุ่มๆ ยังไม่ค่อยแพร่หลาย
7. ความผูกพันทั้งหมด ผู้บริหารขององค์กรจะเข้าร่วมกิจกรรมโดยรวมไม่บ่อยครั้งมากนัก ยิ่งถ้าเป็นบริษัทข้ามชาติด้วยแล้วผู้จัดการจะเข้าร่วมกิจกรรมเป็นครั้งคราวเท่านั้น

ทฤษฎีแห่งการยอมรับ

ความสำคัญอีกอย่างหนึ่งในการสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน คือ การสร้างความประทับใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยให้เกียรติ ยกย่อง และให้ความสำคัญ ซึ่งจะมีผลด้านจิตใจเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามนั้น จะต้องเป็นหลักในการสั่งการโดย บานาร์ด ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำตามคำสั่งก็ต่อเมื่อมีลักษณะ 4 ประการ คือ

1. ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถที่จะเข้าใจคำสั่งนั้นได้
2. ผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำตามคำสั่งเพราะเชื่อว่าคำสั่งนั้นมีประโยชน์ต่อตัวเขา
3. ผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำตามคำสั่งเพราะเชื่อว่าคำสั่งนั้นมีประโยชน์ต่อองค์กร
4. ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพร้อมที่จะทำตามคำสั่งนั้น

จากที่ได้กล่าวไปแล้ว การที่ผู้บังคับบัญชา ควรเลือกใช้ทฤษฎีที่ถูกต้องและเหมาะสม จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยภายนอกที่ข้อนี้ ก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ประกอบด้วยปัจจัยดังนี้ คือ นโยบายและการบริหารขององค์กร การควบคุมบังคับบัญชา สภาพการปฏิบัติงานความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน ค่าตอบแทน สถานภาพ การกระทบกระเทือนต่อชีวิตส่วนตัว จากการศึกษาพบว่า ทฤษฎีที่ถูกต้องและเหมาะสมนั้นจำเป็นในทุกองค์กร ทุกระดับงาน แม้กระทั่งงานรักษาความปลอดภัย ในมหาวิทยาลัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัย ในมหาวิทยาลัยพะเยาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อระดับการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย คือ

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานะภาพการสมรส ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และภูมิสำเนา

1.2 ปัจจัยในสถานที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน หน้าที่และความรับผิดชอบ กฎระเบียบของหน่วยงาน ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับกฎระเบียบของหน่วย ความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน สภาพแวดล้อม นโยบายการบริหารของผู้บังคับบัญชา

2. ประชากรที่ใช้ศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย มหาวิทยาลัยพะเยาทั้งหมด จำนวน 132 คน

3. การศึกษาครั้งนี้จัดทำขึ้นในปีงบประมาณ 2558

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลลักษณะทั่วไปที่เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบคำถามเลือกตอบจำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับสภาพการปฏิบัติงาน เป็นแบบคำถามเลือกตอบจำนวน 27 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับของการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัย เป็นแบบคำถามเลือกตอบ จำนวน 11 ข้อ

โดยในแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 มีเกณฑ์การตรวจให้ คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ 5 คะแนน
เห็นด้วย	ให้ 4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้ 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้ 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ 1 คะแนน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. ดำเนินการแจกจ่ายแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 132 คน
2. ทำการเก็บแบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน คือวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรอิสระ และวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรตาม ใช้วิธีประมวลผลค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ วุฒิ การศึกษา รายได้ และประสบการณ์ การปฏิบัติงาน
2. ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการปฏิบัติงานอันได้แก่ ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ ด้านสภาพการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบในหน้าที่ปกติ ด้านการยินยอมปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วย ด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับกฎระเบียบของหน่วยงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และด้านนโยบายการบริหารของผู้บังคับบัญชาโดยใช้ ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)

3. ข้อมูลระดับการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัย ใช้ความถี่ร้อยละเฉลี่ย(X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)

การอภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผล จากการคำนวณโดยใช้สูตรคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= (\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) / \text{ระดับชั้นที่ต้องการ} \\ &= (5-1)/5 \\ &= 0.8\end{aligned}$$

ดังนั้น เกณฑ์ในการประเมินผล และการอภิปรายผลในส่วนของการวิจัยที่เป็นข้อมูลอันตรภาคชั้น ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
ระดับคะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	มาก
ระดับคะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	ปานกลาง
ระดับคะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	น้อย
ระดับคะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	น้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษามีวัตถุประสงค์ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งผู้วิจัยแบ่งเป็น 3 หัวข้อหลัก คือ ข้อมูลทั่วไป ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงาน และข้อมูลเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามเพศ

1.เพศ	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
หญิง	12	9.09
ชาย	120	90.91

หมายเหตุ : ข้อมูลปีงบประมาณ 2558

ตารางที่ 1 มหาวิทยาลัยมีจำนวนเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยทั้งหมด 132 คน เป็นเพศหญิงจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 ของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยทั้งหมด เป็นเพศชายจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 90.91

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามอายุ

2.อายุ	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
20 – 29 ปี	35	26.52
30 – 39 ปี	44	33.33
40 – 49 ปี	37	28.03
50 ปีขึ้นไป	16	12.12

หมายเหตุ : ข้อมูลปีงบประมาณ 2558

ตารางที่ 2 ช่วงอายุมหาวิทยาลัยมีจำนวนเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยทั้งหมด 132 คน แบ่งเป็นอายุระหว่าง 20-29 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 26.25 อายุ 30-39 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 อายุ 40-49 ปี 37 คนคิดเป็นร้อยละ 28.03 และอายุ 50 ปี ขึ้นไป 16 คน คิดเป็นร้อยละ 12.12

ตารางที่ 3 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามสถานภาพ

3.สถานภาพ	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
โสด	58	43.94
สมรส	65	49.24
อื่นๆ	9	6.82

หมายเหตุ : ข้อมูลปีงบประมาณ 2558

ตารางที่ 3 ด้านสถานภาพ มหาวิทยาลัยมีจำนวนเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยทั้งหมด 132 คน สถานภาพ โสดจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 43.94 สถานภาพสมรสจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 49.24 และสถานภาพอื่นๆ เช่น หม้าย หย่าร้าง ฯลฯ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.82

ตารางที่ 4 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามภูมิลำเนา

4.ภูมิลำเนา	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
อำเภอเมืองพะเยา	83	62.88
อำเภออื่นๆ ในจังหวัดพะเยา	31	23.48
ต่างจังหวัด	18	13.64

หมายเหตุ : ข้อมูลปีงบประมาณ 2558

ตารางที่ 4 ภูมิลำเนา มหาวิทยาลัยมีจำนวนเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยทั้งหมด 132 มีภูมิลำเนาอยู่ในอำเภอเมืองพะเยาจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 62.88 อำเภออื่นๆ ในจังหวัดพะเยาจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 23.48 และมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตต่างจังหวัดจำนวน 18 คนคิดเป็นร้อยละ 13.64

ตารางที่ 5 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามวุฒิการศึกษา

5.วุฒิการศึกษา	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
ต่ำกว่า ม.3	17	12.88
ม.3 หรือ ม.ศ.3	39	29.55
ม.6 หรือเทียบเท่า	58	43.94
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	12	9.09
ปริญญาตรี	5	3.79
สูงกว่าปริญญาตรี	1	0.76

หมายเหตุ : ข้อมูลปีงบประมาณ 2558

ตารางที่ 5 วุฒิการศึกษา มหาวิทยาลัยมีจำนวนเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยทั้งหมด 132 คน วุฒิการศึกษาต่ำกว่า ม.3 จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.88 วุฒิการศึกษาม.3 หรือ ม.ศ.3 จำนวน 39 คนคิดเป็นร้อยละ 29.55 วุฒิการศึกษาม.6 หรือเทียบเท่าจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 43.94 วุฒิการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่าจำนวน 12 คนคิดเป็นร้อยละ 9.09 วุฒิการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.79 และวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 1 คนคิดเป็นร้อยละ 0.76

ตารางที่ 6 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามรายได้

6.รายได้	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
5,000 – 9,999 บาท	55	41.67
10,000 – 14,999 บาท	67	50.76
15,000 – 19,999 บาท	9	6.82
20,000 บาทขึ้นไป	1	0.76

หมายเหตุ : ข้อมูลปีงบประมาณ 2558

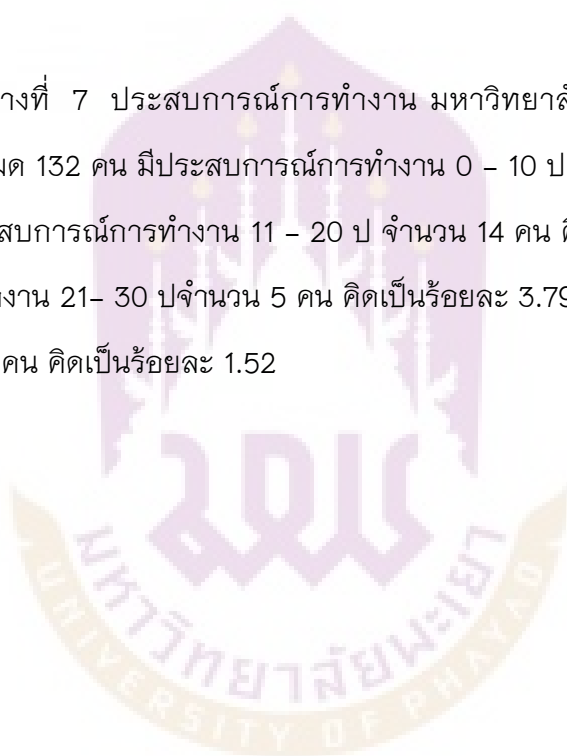
ตารางที่ 6 รายได้ มหาวิทยาลัยมีจำนวนเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยทั้งหมด 132 มีรายได้ต่อหนึ่งเดือน 5,000 – 9,999 บาท จำนวน 55 คนคิดเป็นร้อยละ 41.67 มีรายได้ต่อหนึ่งเดือน 10,000 – 14,999 บาท จำนวน 67 คนคิดเป็นร้อยละ 50.76 มีรายได้ต่อหนึ่งเดือน 15,000 – 19,999 บาทจำนวน 9 คนคิดเป็นร้อยละ 6.82 และมีรายได้ต่อหนึ่งเดือน 20,000 บาทขึ้นไป จำนวน 1 คนคิดเป็นร้อยละ 0.76

ตารางที่ 7 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

7.ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน	คิดเป็นร้อยละ
0 – 10 ปี	111	84.09
11 – 20 ปี	14	10.61
21– 30 ปี	5	3.79
31 ปีขึ้นไป	2	1.52

หมายเหตุ : ข้อมูลปีงบประมาณ 2558

ตารางที่ 7 ประสบการณ์การทำงาน มหาวิทยาลัยมีจำนวนเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยทั้งหมด 132 คน มีประสบการณ์การทำงาน 0 – 10 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 84.09 มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 20 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.61 และมีประสบการณ์การทำงาน 21– 30 ปีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.79 มีประสบการณ์การทำงาน 31 ปีขึ้นไปจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.52



2. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 8 แสดงข้อมูลด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ
1. ทานรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานในหน่วยงานของท่าน	4.28	0.6	2
2. ทานรู้สึกเพื่อนร่วมงานของท่านพยายามทำงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ ตามที่ได้รับมอบหมาย	4.08	0.7	3
3. ทานมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการ	4.42	0.6	1
4. ทานรู้สึกงานที่ได้รับผิดชอบปัจจุบันไม่เสี่ยงต่ออันตราย	3.55	0.9	4

หมายเหตุ : ข้อมูลปีงบประมาณ 2558

ตารางที่ 8 ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นด้านความกระตือรือร้นที่จะทำงานตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการมีระดับความคิดเห็นสูงสุดคือ 4.42 รองลงมาคือรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานในหน่วยงาน รู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานของท่านพยายามทำงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย และรู้สึกงานที่ได้รับผิดชอบปัจจุบันไม่เสี่ยงต่ออันตราย ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงข้อมูลด้านสภาพการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบในหน้าที่ปกติ

ด้านสภาพการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบในหน้าที่ปกติ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ
5. ทานมีความมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง	3.73	0.8	5
6. หน่วยงานของท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้กำลังพลได้รับความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น	4.07	0.6	2
7. ทานรู้สึกว่าการปฏิบัติงานตำแหน่งปัจจุบันมีโอกาสดำเนินงาน	3.55	0.8	6
8. หน่วยงานของท่านมีวัสดุครุภัณฑ์และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเพียงพอ	3.74	0.8	4
9. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานมีความเหมาะสมดี	4.01	0.7	3
10. งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ มีความชัดเจนและปริมาณที่เหมาะสม	4.15	0.6	1

หมายเหตุ : ข้อมูลปีงบประมาณ 2558

ตารางที่ 9 ดานสภาพการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบในหน้าที่ปกติ มีความคิดเห็นด้านงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ มีความชัดเจนและปริมาณที่เหมาะสมมีระดับความคิดเห็นสูงสุดคือ 4.15 รองลงมาคืองานของท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้กำลังพลได้รับความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานมีความเหมาะสมดี หน่วยงานของท่านมีวัสดุครุภัณฑ์และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเพียงพอ ท่านมีความมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง และท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานตำแหน่งปัจจุบันมีโอกาสดำเนินการตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงข้อมูลดานการยินยอมปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วย

ดานการยินยอมปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วย	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ
11. ท่านเห็นวากฎระเบียบที่วางไว้เหมาะสมดีแล้ว	4.11	0.6	2
12. ท่านเห็นวากฎระเบียบที่วางไว้สมควรได้รับการปรับปรุง	3.73	0.8	3
13. ท่านสามารถที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยที่วางไว้ได้อย่างเต็มที่	4.37	0.6	1

หมายเหตุ : ข้อมูลปีงบประมาณ 2558

ตารางที่ 10 ดานการยินยอมปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วย มีความคิดเห็นต่อความสามารถที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยที่วางไว้ได้อย่างเต็มที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุดคือ 4.37 รองลงมาคือเห็นวากฎระเบียบที่วางไว้เหมาะสมดีแล้ว และเห็นวากฎระเบียบที่วางไว้สมควรได้รับการปรับปรุง ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงดานความสามารถในการปรับตัวเข้ากับกฎระเบียบของหน่วย

ดานความสามารถในการปรับตัวเข้ากับกฎระเบียบของหน่วย	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ
14. เมื่อท่านถูกบรรจุลงในหน่วยนี้เป็นครั้งแรก ท่านสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบได้ในทันที	4.22	0.6	2
15. เมื่อมีกฎระเบียบออกมาใหม่ท่านสามารถปฏิบัติตามได้อย่างเต็มที่	4.27	0.6	1
16. ถ้าท่านเห็นวากฎระเบียบที่ออกมาใหม่นั้นไม่เหมาะสม ท่านก็ยังสามารถปฏิบัติตามได้ในทันที	3.67	1.0	3

หมายเหตุ : ข้อมูลปีงบประมาณ 2558

ตารางที่ 11 ดานความสามารถในการปรับตัวเข้ากับกฎระเบียบของหน่วยมีความคิดเห็นต่อเมื่อมีกฎระเบียบออกมาใหม่ท่านสามารถปฏิบัติตามได้อย่างเต็มใจมีระดับความคิดเห็นสูงสุดคือ 4.27 รองลงมาคือเมื่อท่านถูกบรรจุลงในหน่วยนี้เป็นครั้งแรก ท่านสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบได้ในทันที และถ้าท่านเห็นวากฎระเบียบที่ออกมาใหม่นั้นไม่เหมาะสม ท่านก็ยังสามารถปฏิบัติตามได้ในทันที

ตารางที่ 12 แสดงข้อมูลดานความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

ดานความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ
17. ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานของท่าน	4.30	0.5	2
18. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาและการปรับปรุงภายในหน่วยงานของท่าน	4.19	0.6	5
19. ท่านมีความรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชายอมรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาหน่วยจากท่าน	4.11	0.8	6
20. ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมช่วยเหลืองานต่าง ๆ ของหน่วยประสบความสำเร็จ	4.29	0.6	3
21. ท่านมีความรู้สึกรักและผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงานของท่าน	4.27	0.6	4
22. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	4.40	0.6	1

หมายเหตุ : ข้อมูลปีงบประมาณ 2558

ตารางที่ 12 ดานความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานมีความคิดเห็นต่อความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน มีระดับความคิดเห็นสูงสุดคือ 4.40 รองลงมาคือมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน ความรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมช่วยเหลืองานต่าง ๆ ของหน่วยประสบความสำเร็จ ความรู้สึกรักและผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน มีส่วนรวมในการพัฒนาและการปรับปรุงภายในหน่วย และมีความรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชายอมรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาหน่วยจากท่าน ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงข้อมูลด้านนโยบายการบริหารของผู้บังคับบัญชา

ด้านนโยบายการบริหารของผู้บังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ
23. หน่วยงานของท่านมีนโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่ชัดเจน	4.13	0.6	1
24. ท่านคิดว่าโครงสร้างและการบริหารงานของหน่วยงานของท่านที่ เป็นอยู่ ในปัจจุบันเหมาะสม	4.02	0.7	4
25. ระบบการปฏิบัติงานและวิธีทำงานรวมทั้งในสวนงานที่ท่านรับผิดชอบมีความชัดเจน	4.05	0.6	3
26. หน่วยงานของท่านมักคำนึงถึงความเป็นอยู่ของลูกจ้างต่างๆ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3.96	0.7	5
27. ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารของผู้บังคับบัญชาของท่าน	4.11	0.7	2

หมายเหตุ : ข้อมูลปีงบประมาณ 2558

ตารางที่ 13 ด้านนโยบายการบริหารของผู้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นต่อหน่วยงานของท่านมีนโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่ชัดเจนมีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ 4.13 รองลงมาคือมีความรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารของผู้บังคับบัญชาของท่าน ระบบการปฏิบัติงานและวิธีทำงานรวมทั้งในสวนงานที่ท่านรับผิดชอบมีความชัดเจน คิดว่าโครงสร้างและการบริหารงานของหน่วยงานของท่านที่เป็นอยู่ ในปัจจุบันเหมาะสม และหน่วยงานของท่านมักคำนึงถึงความเป็นอยู่ของลูกจ้างต่างๆ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

3. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัย

ตารางที่ 14 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัย

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัย	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ
1. ทานรู้สึกว่าความปลอดภัยเป็นสิ่งแรกที่ต้องคำนึงถึง ไม่ว่าในเวลาใดก็ตาม	4.54	0.6	2
2. ถ้าทานพบเห็นสิ่งผิดปกติ ขณะปฏิบัติหน้าที่เวรยาม ทานจะรีบประสานผู้รับผิดชอบที่เกี่ยวข้องในทันที	4.61	0.6	1
3. ทานสามารถรู้สึกได้ทันที ถึงสิ่งผิดปกติที่เกิดขึ้นในที่ที่ทานปฏิบัติหน้าที่เวรยามอยู่	4.35	0.6	5
4. ถ้าทานพบบุคคลมีพิรุณเดินเข้ามาในพื้นที่ที่ทานปฏิบัติหน้าที่เวรยามอยู่ ทานจะเรียกบุคคลนั้นเพื่อสอบถามทันที	4.50	0.6	3
5. ทานคิดว่าในพื้นที่ที่ทานปฏิบัติหน้าที่เวรยามนั้น มีเครื่องมือในการ รปภ. เช่นเครื่องกีดขวางเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.79	0.7	10
6. ทานคิดว่าในพื้นที่ที่ทานปฏิบัติหน้าที่เวรยามนั้น มีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.78	1.1	11
7. ทานคิดว่าการฝึกอบรมที่ทานได้รับการฝึกมานั้น ทำให้ทานพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่เวรยาม	4.39	0.6	4
8. ทานคิดว่าการเข้าเวรตอนกลางคืนพลัดละ 12 ชม. นั้นเหมาะสมดี	3.93	0.7	9
9. ทานทราบว่าจะต้องปฏิบัติอย่างไรในกรณีที่เกิดเหตุการณ์ความไม่ปลอดภัยขึ้น	4.24	0.6	6
10. ทานคิดว่าในพื้นที่ที่ทานปฏิบัติหน้าที่เวรยามนั้น มีเครื่องมือสื่อสารเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	4.11	0.7	8
11. ทานคิดว่าในพื้นที่ที่ทานปฏิบัติหน้าที่เวรยามนั้น มีกำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	4.14	0.7	7

หมายเหตุ : ข้อมูลปีงบประมาณ 2558

ตารางที่ 14 การประเมินระดับของการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัย มีการประเมินทั้งหมด 11 ข้อ ความคิดเห็นเฉลี่ยรวม 4.22 อยู่ในระดับมากที่สุด โดยพบว่าความคิดเห็นต่อการพบเห็นสิ่งผิดปกติ ขณะปฏิบัติหน้าที่เวรยามจะรีบประสานผู้รับผิดชอบที่เกี่ยวข้องในทันที

มีระดับความคิดเห็นสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่ 4.61 รองลงมาคือการรู้สึกว่าความปลอดภัยเป็นสิ่งแรกที่ ต้องคำนึงถึง ไหมวาในเวลาใดก็ตามมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่ 4.54 และความคิดเห็นต่อการพบบุคคลมีพิธีเดิณเข้ามาในพื้นที่ที่ทานปฏิบัติหน้าที่เวรยามอยู่ ทานจะเรียกบุคคลนั้นเพื่อสอบถามทันทีที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่ 4.50 นอกจากนี้ยังพบว่าความคิดเห็นต่อพื้นที่ที่ปฏิบัติหน้าที่เวรยามนั้น มีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นต่ำที่สุดคือ 3.78 แต่ยังมีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก



บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมหาวิทยาลัยพะเยา เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยทั้งสิ้น 132 คน เพศหญิง 12 คน เพศชาย 120 คน โดยแบ่ง ออกเป็น 3 ด้านคือ

1. ข้อมูลลักษณะทั่วไป
2. สภาพการปฏิบัติงาน
3. ระดับของการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัย

ข้อมูลลักษณะทั่วไปที่เกี่ยวกับผุ้ตอบแบบสอบถาม สภาพการปฏิบัติงาน และระดับของการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัย การศึกษาข้อมูลเบื้องต้นพบว่าเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยพะเยา ส่วนมากเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 90.91 ข้อมูลลักษณะทั่วไปของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยพะเยา จะเห็นว่ามีแตกต่างกันอย่างชัดเจนระหว่างเจ้าหน้าที่หญิงและเจ้าหน้าที่ชาย ซึ่งจะถูกกำหนดโดย มหาวิทยาลัยเป็นหลัก สำคัญ การกำหนดคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่จะคำนึงถึงลักษณะงาน เนื่องจากงานของมหาวิทยาลัยนั้นเป็นงานที่ต้องปฏิบัติงานในพื้นที่ภายนอกเป็นประจำเช่นงานจราจร จำเป็นต้องอาศัยความคล่องตัวในการปฏิบัติงานสูง อีกทั้งลักษณะของงานรักษาความปลอดภัยนั้น เป็นลักษณะงานที่ต้องการเจ้าหน้าที่ชายเป็นสำคัญ แต่มหาวิทยาลัยยังให้ความสำคัญกับพื้นที่บางส่วนเช่น หอพักหญิง ซึ่งจำเป็นต้องใช้เจ้าหน้าที่หญิงในการปฏิบัติงานในพื้นที่ดังกล่าว นอกจากนี้แล้วการกำหนดคุณลักษณะข้ออื่นๆ นั้น ก็มีเหตุผลที่ต้องคำนึงถึงแตกต่างกันไป จากการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่มหาวิทยาลัยมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยช่วงอายุระหว่าง 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.33 อยู่ในสถานภาพสมรสร้อยละ 49.24 มีภูมิลำเนาอยู่ในอำเภอเมืองพะเยา ร้อยละ 62.88 ระดับวุฒิการศึกษาม.6 หรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 43.94 โดยส่วนใหญ่แล้วจะได้รับค่าตอบแทนประมาณ 10,000 - 14,999 บาท ต่อหนึ่งเดือนโดยจะมีประสบการณ์การทำงาน 0 - 10 ปี

ตารางที่ 15 แสดงสรุปค่าเฉลี่ยโดยรวมของแต่ละด้านของการประเมิน

ด้านการประเมิน	$\bar{X}$	ระดับ ความเห็น	อันดับ
ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.08	มาก	2
ด้านสภาพการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบในหน้าที่ปกติ	3.88	มาก	6
ด้านการยินยอมปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วย	4.07	มาก	3
ด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับกฎระเบียบของหน่วย	4.06	มาก	4
ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	4.26	มาก	1
ด้านนโยบายการบริหารของผู้บังคับบัญชา	4.05	มาก	5

หมายเหตุ : ข้อมูลปีงบประมาณ 2558

การประเมินด้านสภาพการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 6 ด้าน มีอยู่ 27 หัวข้อย่อย โดยภาพรวมจะนำเอาค่าเฉลี่ยในหัวข้อย่อยในแต่ละด้านมาหาค่าเฉลี่ยและนำมาจัดอันดับโดยด้านที่ได้คะแนนมากที่สุดคือด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 4.26 และด้านสภาพการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบในหน้าที่ปกติได้คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 3.88 ดังตารางที่ 15

การประเมินระดับของการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัย มีการประเมินทั้งหมด 11 ข้อ ความคิดเห็นเฉลี่ยรวม 4.22 อยู่ในระดับมากที่สุด และพบว่าความคิดเห็นต่อพื้นที่ที่ปฏิบัติงานที่เวรยามนั้น มีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นต่ำที่สุดคือ 3.78 แต่ยังมีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมหาวิทยาลัยพะเยาพบว่าระดับการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยนั้นได้รับการฝึกเรื่องระเบียบวินัยอย่างมีแบบแผน อีกทั้ง ส่วนมากเป็นผู้ซึ่งผ่านการเป็นทหารมาแล้ว รวมถึงผู้บังคับบัญชาในแต่

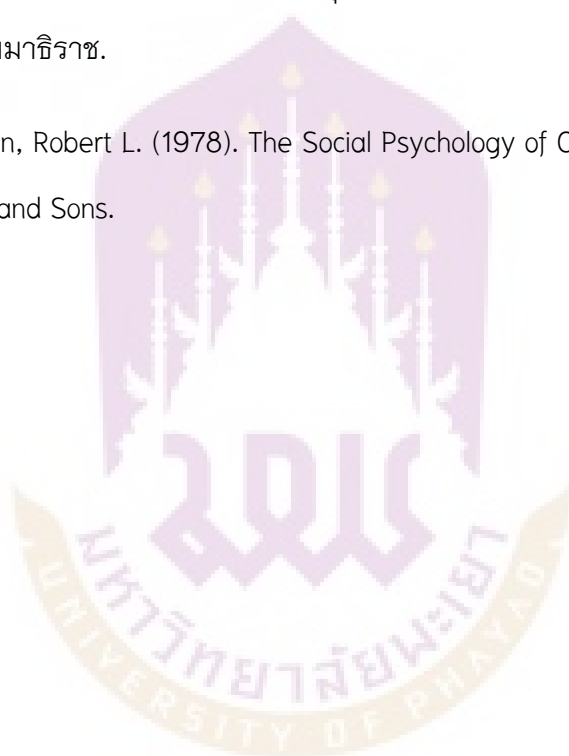
ระดับชั้นสามารถปกครองดูแลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยของมหาวิทยาลัยพะเยาอยู่ในระดับสูง ถึงแม้ว่าผลการวิจัยในภาพรวมคะแนนออกมาอยู่ในระดับสูง หากแต่สิ่งที่ไม่ควรละเลยคือด้านสภาพการปฏิบัติงานซึ่งได้ระดับคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ยต่ำสุดและด้านนโยบายการบริหารของผู้บังคับบัญชา หากแจกแจงแต่ละข้อย่อยจะพบว่าสิ่งที่เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมีความกังวลในหลายปัจจัยตามลำดับดังต่อไปนี้

1. เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยรู้สึกว่าการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันนั้นไม่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
2. เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยรู้สึกว่าการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันไม่มีความมั่นคง
3. เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยรู้สึกว่าการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันไม่มีเครื่องมืออุปกรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่
4. เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยรู้สึกว่าการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันหน่วยงานไม่ดูแลความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยเท่าที่ควร

จากปัจจัยดังกล่าวผู้ศึกษาเห็นควรให้ส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเพื่อสร้างเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อาทิเช่น การเลื่อนตำแหน่ง การปรับเงินเดือน การได้รับเกียรติเชิดชูในโอกาสที่ปฏิบัติงานต่างๆ ได้อย่างดี เป็นต้น ควรมีการสนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อจัดหาอุปกรณ์ในการรักษาความปลอดภัยอย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น และนอกจากนี้เห็นควรให้พิจารณานโยบายด้านสวัสดิการแก่เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมากขึ้นซึ่งสามารถเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยได้ แต่เนื่องจากมหาวิทยาลัยพะเยาได้จ้างเหมาดูแลรักษาความปลอดภัยจากหน่วยงานภายนอกจึงเห็นควรให้หารือเกี่ยวกับปัจจัยดังกล่าวร่วมกับผู้รับเหมาในงบประมาณนั้นๆ ต่อไป

บรรณานุกรม

- ชูศักดิ์ เจนประโคน. (2545). เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ. กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ติน ปรัชญพาทย์. (2536). พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). ศัพท์การบริหาร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมมาธิราช.
- Katz, Daniel. & Kahn, Robert L. (1978). The Social Psychology of Organization. New York:
John Wiley and Sons.



ภาคผนวก



แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมหาวิทยาลัยพะเยา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้นและจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ จึงขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบคำถามตามความเป็นจริงที่ตรงกับความรู้สึกและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยท่านไม่ต้องแจ้งชื่อให้ทราบ

2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ตามความเป็นจริงที่เกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

() หญิง

() ชาย

2. อายุ

() 20 – 29 ปี

() 30 – 39 ปี

() 40 – 49 ปี

() 50 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

() โสด

() สมรส

() อื่นๆ

4. ภูมิลำเนา

() อำเภอเมืองพะเยา

() อำเภออื่นๆ ในจังหวัดพะเยา

() ต่างจังหวัด

5. วุฒิการศึกษา

() ต่ำกว่า ม.3

() ม.3 หรือ ม.ศ.3

() ม.6 หรือเทียบเท่า

() อนุปริญญาหรือเทียบเท่า

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

6. รายได้

() 5,000 – 9,999 บาท

() 10,000 – 14,999 บาท

() 15,000 – 19,999 บาท

() 20,000 บาทขึ้นไป

7. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน

() 0 – 10 ปี

() 11 – 20 ปี

() 21 – 30 ปี

() 31 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงาน ในแต่ละข้อมีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกไว้ให้ ท่านเลือกตอบ 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่น่าใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความรู้สึกและความคิดเห็นของท่านอย่างแท้จริง เพียงขอละ 1 คำตอบเท่านั้นกรุณาตอบทุกข้อ

	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่น่าใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
1. ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานในหน่วยงานของท่าน					
2. ท่านรู้สึกว่าการมีส่วนร่วมของท่านพยายามทำงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ ตามที่ได้รับมอบหมาย					
3. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน ตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการ					
4. ท่านรู้สึกว่าการที่รับผิดชอบปัจจุบันไม่เสี่ยงต่ออันตราย					
ด้านสภาพการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบในหน้าที่ปกติ					
5. ท่านมีความมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง					
6. หน่วยงานของท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้กำลังพลได้รับความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น					
7. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้า					
8. หน่วยงานของท่านมีวัสดุครุภัณฑ์และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเพียงพอ					
9. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานมีความเหมาะสมดี					
10. งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ มีความชัดเจนและปริมาณที่เหมาะสม					
ด้านการยินยอมปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วย					
11. ท่านเห็นวากฎระเบียบที่วางไว้เหมาะสมดีแล้ว					
12. ท่านเห็นวากฎระเบียบที่ วางไว้สมควรได้รับการปรับปรุง					
13. ท่านสามารถที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยที่ วางไว้ได้อย่างเต็มที่					
ด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับกฎระเบียบของหน่วย					
14. เมื่อท่านถูกบรรจุลงในหน่วยนี้เป็นครั้งแรก ท่านสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบได้ในทันที					
15. เมื่อมีกฎระเบียบออกมาใหม่ท่านสามารถปฏิบัติตามได้อย่างเต็มที่					
16. ถ้าท่านเห็นวากฎระเบียบที่ออกมาใหม่นั้นไม่เหมาะสม ท่านก็ยังสามารถปฏิบัติตามได้ในทันที					
ด้านความรู้สึกเป็นสวณหนึ่งของหน่วยงาน					
17. ท่านมีส่วนเข้าร่วมในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานของท่าน					
18. ท่านมีส่วนรวมในการพัฒนาและการปรับปรุงภายในหน่วยงานของท่าน					
19. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชายอมรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาหน่วยจากท่าน					

20. ทานรู้สึกวาทานมีส่วนช่วยในงานต่าง ๆ ของหน่วยประสบความสำเร็จ					
21. ทานมีความรู้สึกรักและผูกพันกับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงานของทาน					
22. ทานรู้สึกภูมิใจที่ ไดเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน					
ค่านโยบายการบริหารของผู้บังคับบัญชา					
23. หน่วยงานของทานมีนโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่ชัดเจน					
24. ทานคิดว่าโครงสร้างและการบริหารงานของหน่วยงานของทานที่ เป็นอยู่ ในปัจจุบันเหมาะสม					
25. ระบบการปฏิบัติงานและวิธีทำงานรวมทั้งในสวนงานที่ ท่านรับผิดชอบมีความชัดเจน					
26. หน่วยงานของทานมักคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ทำงานเท่า ๆ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
27. ทานมีความรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารของผู้บังคับบัญชาของทาน					

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัย

	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ทานรู้สึกความปลอดภัยเป็นสิ่งแรกที่ควรคำนึงถึง ไม่ว่าในเวลาใดก็ตาม					
2. ถ้าทานพบเห็นสิ่งผิดปกติ ขณะปฏิบัติหน้าที่เวรยาม ทานจะรีบประสานผู้รับผิดชอบที่เกี่ยวข้องในทันที					
3. ทานสามารถรู้สึกได้ทันที ถึงสิ่งผิดปกติที่เกิดขึ้นในที่ที่ท่านปฏิบัติหน้าที่เวรยามอยู่					
4. ถ้าทานพบบุคคลมีพฤติกรรมเข้ามาในพื้นที่ที่ท่านปฏิบัติหน้าที่เวรยามอยู่ ทานจะเรียกบุคคลนั้นเพื่อสอบถามทันที					
5. ทานคิดว่าในพื้นที่ที่ท่านปฏิบัติหน้าที่เวรยามนั้น มีเครื่องมือในการ ระบุ. เช่นเครื่องกีดขวางเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
6. ทานคิดว่าในพื้นที่ที่ท่านปฏิบัติหน้าที่เวรยามนั้น มีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
7. ทานคิดว่าการฝึกอบรมที่ท่านได้รับการฝึกมานั้น ทำให้ท่านพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่เวรยาม					
8. ทานคิดว่าการเข้าเวรตอนกลางคืนผลัดละ 12 ชม.นั้นเหมาะสมดี					
9. ทานทราบว่าจะต้องปฏิบัติอย่างไรในกรณีที่เกิดเหตุการณ์ความไม่ปลอดภัยขึ้น					
10. ทานคิดว่าในพื้นที่ที่ท่านปฏิบัติหน้าที่เวรยามนั้น มีเครื่องมือสื่อสารเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
11. ทานคิดว่าในพื้นที่ที่ท่านปฏิบัติหน้าที่เวรยามนั้น มีกำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					

ประวัติของผู้ดำเนินการวิจัย

ประวัติผู้ทำวิจัย

ชื่อ-สกุล	นายเทวา หมั่นจันทร์
เกิดเมื่อ	5 เมษายน 2521
สถานที่เกิด	203 หมู่ 1 ต.ศรีถ้อย อ.แม่ใจ จ.พะเยา
ตำแหน่งหน้าที่	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา
สถานที่ทำงาน	มหาวิทยาลัยพะเยา

ประวัติการศึกษา

มัธยมศึกษาปีที่ 3	โรงเรียนปงรัชดาภิเษก
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ(อิเล็กทรอนิกส์)	วิทยาลัยการอาชีพเชียงคำ
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(อิเล็กทรอนิกส์)	วิทยาลัยเทคนิคลำพูน
คป. อุตสาหกรรมศิลป์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
วทม. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	มหาวิทยาลัยพะเยา