

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในประเทศไทย APPROACH TO COMPETENCY DEVELOPMENT FOR LICENSED SECURITY PERSONNEL IN THAILAND

สันติ สารชาติ* นฤดลภัสสร จักษุเดโชวานิช*

Santi Sarachat* Naruedolrapasson Jaksudechovanith*

โรงเรียนนายร้อยตำรวจ*

Royal Police Cadet Academy*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในประเทศไทย โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็น พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในประเทศไทย จำนวน 400 คน แบ่งเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นศึกษาและวิเคราะห์สมรรถนะวิชาชีพของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในประเทศไทย ซึ่งเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่สถิติเชิงพรรณนา ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง หาความสัมพันธ์โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ใช้ t-test dependent และ one way ANOVA เพื่อหาผลต่างของระดับความคิดเห็นด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ ส่วนที่ 2 เป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในประเทศไทย ในการเก็บข้อมูลใช้การสนทนากลุ่มพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในประเทศไทย และการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บังคับบัญชาระดับสูงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และนายกสมาคมรักษาความปลอดภัยภาคพื้นเอเชีย

ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในประเทศไทยมีระดับสมรรถนะที่มีในปัจจุบันกับสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในประเทศไทยในสมรรถนะที่คาดหวัง มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ได้ตัวชี้วัดสมรรถนะวิชาชีพของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในประเทศไทย ประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ (1) ความรู้การรักษาความปลอดภัย (2) ทักษะการรักษาความปลอดภัย (3) ทัศนคติในวิชาชีพรักษาความปลอดภัย และได้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในประเทศไทย ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ (1) การบริหารบุคคล (2) การฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยเอกชนเพิ่มเติมจากหลักสูตรมาตรฐานที่คณะกรรมการกำกับธุรกิจรักษาความปลอดภัยกำหนด (3) การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (4) ระบบการสอนงาน(Coaching) (5) การประเมินผลและการฝึกอบรมทบทวนที่สม่ำเสมอและมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : สมรรถนะวิชาชีพ, พนักงานรักษาความปลอดภัย พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต, ประเทศไทย

Received: 2020-09-08; Revised: 2020-11-19; Accepted: 2020-11-29

Abstract

This study involved mixed-method research which had the objectives to: 1) study and analyze the professional competency of licensed security personnel in Thailand; 2) develop professional competency indicators for licensed security personnel in Thailand; and 3) develop the approach to competency development for licensed security personnel in Thailand. The samples of this research were 400 licensed security personnel in Thailand. This research was composed of two parts. The first part included the study and analysis of professional competency of licensed security personnel in Thailand, for which a 5-point scale questionnaire was used for data collection. The statistics used in this research were descriptive statistics, which were used for the analysis of general data pertaining to the samples. The correlations were identified by testing the difference in the mean values using the dependent t-test and one way ANOVA. The difference in the opinion levels of the security personnel was identified using the multiple comparisons test and correlation analysis. The second part of the research was dedicated to the study of the approach to competency development for licensed security personnel in Thailand. Data in this part were collected through group discussions with licensed security personnel, private employers, entrepreneurs, and consumers. In-depth interviews were conducted with high-ranking chief police officers of the Royal Thai Police and the president of the Asia Pacific Security Association.

The study revealed that there was a significant correlation between the level of opinion about the current competency levels of licensed security personnel in Thailand and that of the opinion about expected competency levels of licensed security personnel. From this research, professional competency indicators for licensed security personnel were developed, which were in three areas – security knowledge, security skills, and attitude towards the security profession. In addition, the approach to competency development for licensed security personnel in Thailand was developed, which involved five aspects: (1) Personnel management; (2) Training in private security service apart from the standard training course required by the Security Business Commission, (3) Preparation of an operational manual, (4) Coaching system, and (5) Regular and efficient training, evaluation and review.

Keyword : Competency , Security Personnel, Licensed Security Personnel , Thailand

บทนำ

สถานการณ์ที่เกี่ยวกับเหตุการณ์ในด้านความมั่นคงปลอดภัยที่เกิดขึ้นกับประชาชนในประเทศไทยมีแนวโน้มที่สูงขึ้น และมีพฤติกรรมก่อเหตุที่รุนแรง มีความซับซ้อนมากขึ้น ทำให้หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนโดยเฉพาะสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ต้องติดตาม

สถานการณ์และดูแลด้านความปลอดภัยให้กับชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนต้องทำงานด้วยความเข้มแข็ง และต้องทำให้เกิดประสิทธิภาพ

จากสถิติข้อมูลคดีอาญา 5 กลุ่มทั่วประเทศ ระหว่างปี พ.ศ. 2555 – 2558 เมื่อนำคดีที่เกิดและการจับมาเปรียบเทียบกัน พบว่าการจับได้มีน้อยกว่าการเกิดเกือบเท่าตัวทุกกลุ่ม จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นได้สะท้อนปัญหาสังคมที่เกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยของประชากรในประเทศ ซึ่งหากดูจากจำนวนเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อจำนวนประชากร ที่ตำรวจ 1 คนต้องรับผิดชอบประชากร จำนวนถึง 299 คน และประเทศไทยมีจำนวนบ้านพักมากถึง 24,712,420 หลังคาเรือน (สำนักบริหารทะเบียน กรมการปกครอง, 2558) ได้สะท้อนถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการป้องกันอาชญากรรมออกมาชัดเจน ว่าเฉพาะเจ้าหน้าที่ตำรวจนั้น ไม่สามารถป้องกันอาชญากรรมได้อย่างเด็ดขาด ย่อมต้องแสวงหาแนวทาง และวิธีการที่เหมาะสมในการให้ภาคประชาชน ชุมชน สังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม เช่น อาสาสมัครภาคประชาชนในรูปแบบ อาสาสมัครตำรวจบ้าน อาสาจราจร อาสาตำรวจชุมชนสัมพันธ์ อาสาแจ้งข่าว อาชญากรรม อาสมัครบรรเทาสาธารณภัย เป็นต้น (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2559) ด้วยจำนวนของข้าราชการที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานมีอยู่อย่างจำกัด ไม่เพียงพอต่อการให้การดูแลรักษาความปลอดภัยได้อย่างทั่วถึง จึงมีความจำเป็นต้องการภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแล และรักษาความปลอดภัยให้กับประชาชนอย่างทั่วถึง เมื่อประเทศไทยมีความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคมเพิ่มมากขึ้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องใช้บริการด้านการรักษาความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น จึงมีคนในกลุ่มอื่นๆ เข้ามาทำงานรักษาความปลอดภัย เอกชนมากขึ้น ประกอบกับมีผู้เห็นว่างานรักษาความปลอดภัยสามารถที่จะทำเป็นอาชีพได้ จึงมีการจัดตั้งบริษัทรักษาความปลอดภัยของเอกชนเกิดขึ้น (แสงวรรณ โรจนธรรม, 2549) กอปรกับผลงานวิจัยของ เสนาะ พูนเพชร (2545) เรื่องบทบาทของพนักงานรักษาความปลอดภัยภาคเอกชนกับการป้องกันอาชญากรรม ในเขตสถานีตำรวจนครบาลท่าข้าม กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 พบว่าพนักงานรักษาความปลอดภัยภาคเอกชนในเขตสถานีตำรวจนครบาลท่าข้าม มีบทบาทในการป้องกันทรัพย์สินของผู้ว่าจ้างได้มากที่สุด มีบทบาทในการจับกุมปราบปรามจับกุมคนร้าย แจ้งเบาะแสน้อย ส่วนมากได้รับการฝึกอบรมน้อย มีระดับการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ต่ำ และผลงานวิจัยของ วรณวิสา แยมทัพ (2558) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาชุดฝึกอบรมสมรรถนะวิชาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยผลการศึกษาศาภาพและปัญหาหลักของการประกอบวิชาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย พบว่า ในเรื่องแรงงานที่ขาดแคลนทั้งในด้านจำนวนและคุณภาพ มีการฝึกอบรมที่ได้ยังขาดมาตรฐาน ยังไม่มีชุดฝึกอบรมสมรรถนะวิชาชีพที่สามารถสร้างมาตรฐานสมรรถนะวิชาชีพเพื่อนำไปใช้ปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดีขึ้น จึงควรตระหนักทั้งเรื่องการฝึกอบรม หรือการให้ความรู้ ทักษะ ความสามารถให้แก่บุคคลในวิชาชีพนี้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับวิชาชีพ หรือเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

ที่น่าสนใจก็คือ ผลการวิจัยทั้ง 3 เรื่องชี้ตรงกันว่าในปัจจุบันการรักษาความปลอดภัยภาคเอกชนเข้ามา มีบทบาทสำคัญที่จะช่วยดูแลความมั่นคงปลอดภัยของประชาชนโดยรวม แต่ยังมีปัญหาในเรื่องพนักงานรักษาความปลอดภัยยังขาดแคลนคุณภาพ ต้องมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสร้างมาตรฐานสมรรถนะวิชาชีพ ขึ้นมา

ต่อมาในปี พ.ศ.2558 มีพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ.2558 ที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน พ.ศ.2558 และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 4 มีนาคม พ.ศ.2559 เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่ธุรกิจการให้บริการรักษาความปลอดภัยมีความเกี่ยวข้องใกล้ชิดกับ

ความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สินของประชาชน และส่งผลต่อความสงบเรียบร้อยของสังคม และในปัจจุบันนี้มีผู้ประกอบการกิจการให้บริการรักษาความปลอดภัยเป็นจำนวนมาก แต่มีมาตรฐานในการประกอบธุรกิจที่แตกต่างกัน สมควรกำหนดมาตรฐานของธุรกิจรักษาความปลอดภัย และมาตรฐานของพนักงานรักษาความปลอดภัย เพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานธุรกิจรักษาความปลอดภัย และเสริมสร้างศักยภาพของพนักงานรักษาความปลอดภัยอันจะเป็นประโยชน์แก่ผู้ใช้บริการและช่วยเสริมสร้างความสงบเรียบร้อยของสังคมจึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ (พระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ.2558)

ในปัจจุบันพบว่าการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชนในประเทศไทย ยังมีปัญหาอุปสรรคที่ยังไม่มีการกำหนดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยไว้อย่างเป็นทางการ และยังไม่มีความรู้หรือการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน ทำให้การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หรือแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆ ไม่เกิดประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในประเทศไทย พร้อมจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยเอกชน เพื่อให้เกิดประโยชน์ สร้างความเข้มแข็งให้กับพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในประเทศไทย และให้เป็นส่วนร่วมเครือข่ายเชื่อมโยงกับกลไกภาครัฐ ในการดูแลความสงบเรียบร้อยด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชากรในสังคมต่อไปในอนาคต การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาวิเคราะห์สมรรถนะวิชาชีพของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในประเทศไทย 2) เพื่อให้ได้ตัวชี้วัดสมรรถนะวิชาชีพของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในประเทศไทย 3) เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในประเทศไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในประเทศไทย

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น

ปัจจัยส่วนบุคคล

- | | |
|------------|--------------|
| 1.เพศ | 2.อายุ |
| 3.การศึกษา | 4.สถานภาพ |
| 5.ตำแหน่ง | 6.ประสบการณ์ |
| 7.รายได้ | |

สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต

- | |
|--|
| 1.สมรรถนะด้านความรู้ ด้านการรักษาความปลอดภัย |
| 2.สมรรถนะด้านทักษะ การรักษาความปลอดภัย |
| 3.สมรรถนะด้านทัศนคติ ในวิชาชีพรักษาความปลอดภัย |

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรตาม

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ของพนักงานรักษาความปลอดภัย รับอนุญาตในประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในประเทศไทย ที่ขึ้นทะเบียนกับนายทะเบียนแล้วทั่วประเทศ จำนวน 255,031 คน (นายทะเบียนกลาง กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ,พ.ศ.2561) คำนวณขนาดตัวอย่างด้วยสูตรหาขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตร ทาโร่ ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดตัวอย่าง 400 คน

การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่าง ห้วงเดือนพฤษภาคม พ.ศ.2561 โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 7 ข้อ ได้แก่ เพศ, อายุ, การศึกษา, สถานภาพ, ตำแหน่ง, ประสบการณ์, รายได้ และ 2) สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในประเทศไทย จำนวน 44 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นซึ่งคำนวณด้วยสูตรคำนวณสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ด้วยวิธีของ Cronbach เท่ากับ .92 และ ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณมาสร้างแบบสัมภาษณ์ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่าง โดยการสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์เชิงลึก

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง หาความสัมพันธ์/ การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ใช้ t-test dependent และทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One way ANOVA /การหาผลต่างของระดับความคิดเห็นด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons Test) ด้วยค่าสถิติ Fisher's Least Significant Difference (LSD) และการหาความสัมพันธ์ด้วยวิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระดับการวัด และประเภทของตัวแปรที่ศึกษา โดยการกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แล้วจึงนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณไปสร้างแบบสัมภาษณ์ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา(Content Analysis) ตามประเด็นสำคัญ

ผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

ตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศชาย (ร้อยละ 69.0) มีอายุระหว่าง อายุ 31-34 ปี (ร้อยละ 45.0) มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น (ร้อยละ 40.0) สถานภาพสมรสสมรส (ร้อยละ 73.3) มีตำแหน่งเป็น พนง.รปภ. (ร้อยละ 79.8) มีประสบการณ์ในงานรักษาความปลอดภัย 6 –10 ปี (ร้อยละ 57.3) มีรายได้ 15,000 - 20,000 บาท (ร้อยละ 88.8)

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในประเทศไทยในสมรรถนะที่มีในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.31 ความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์มาก และในส่วนของสมรรถนะที่คาดหวังระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.77 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.27 และความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์มากที่สุดซึ่งมีค่าของสมรรถนะที่คาดหวังต่อสมรรถนะที่เพิ่มขึ้น

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในประเทศไทยในสมรรถนะที่มีในปัจจุบัน จำแนกลำดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้ดังนี้ ด้านทัศนคติ มีระดับความคิดเห็นสูงสุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 ความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในเกณฑ์มาก รองมาเป็นด้านทักษะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.28 ความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์มาก และในระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ ด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35 และความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์มาก สำหรับในส่วนของสมรรถนะที่คาดหวัง สามารถจำแนกลำดับความคิดเห็นที่แตกต่างได้ดังนี้ด้านทัศนคติ มีระดับความคิดเห็นสูงสุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.31 ความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด รองมาเป็นด้านทักษะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.27 ความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด และในระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ ด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.28 และความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในประเทศไทยในสมรรถนะที่มีในปัจจุบันและสมรรถนะที่คาดหวัง

สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะของพนักงานรักษาความปลอดภัย รับอนุญาตในประเทศไทย					
	สมรรถนะที่มีในปัจจุบัน			สมรรถนะที่คาดหวัง		
	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ
ด้านความรู้ (Knowledge)	3.43	.35	มาก	4.76	.28	มากที่สุด
ด้านทักษะ (Skills)	3.53	.28	มาก	4.76	.27	มากที่สุด
ด้านทัศนคติ(Attitude)	3.85	.73	มาก	4.81	.31	มากที่สุด
ภาพรวม	3.54	.31	มาก	4.77	.27	มากที่สุด

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในประเทศไทยมีระดับสมรรถนะที่มีในปัจจุบัน กับสมรรถนะที่คาดหวัง ประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะ (Skills) และด้านทัศนคติ (Attitude) มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในประเทศไทยมีระดับสมรรถนะที่มีในปัจจุบัน กับสมรรถนะที่คาดหวัง

ระดับสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในประเทศไทย ในระดับสมรรถนะที่มีในปัจจุบัน	ระดับสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตใน ประเทศไทยในสมรรถนะที่คาดหวัง
Pearson Correlation	0.3472
Sig. (2-tailed)	p-value**
ระดับความสัมพันธ์	ค่อนข้างต่ำ

* * <.001

ทั้งนี้พบว่าระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในประเทศไทยมีระดับสมรรถนะที่มีในปัจจุบันกับสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในประเทศไทยในสมรรถนะที่คาดหวัง มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 กล่าวคือ ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในประเทศไทยมีระดับสมรรถนะที่มีในปัจจุบัน มีความสัมพันธ์กับระดับสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในประเทศไทยในสมรรถนะที่คาดหวัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r (Pearson Correlation) เท่ากับ 0.3472 มีค่าความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือระดับสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในประเทศไทย มีระดับสมรรถนะที่มีในปัจจุบันมีมากขึ้น ปริมาณระดับสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในประเทศไทยในสมรรถนะที่คาดหวังจะเพิ่มขึ้น ในระดับค่อนข้างต่ำ

การสนทนากลุ่ม

ผลจากการสนทนากลุ่มสรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในประเทศไทย ดังนี้

1) ต้องมีการใช้ชุดฝึกอบรมวิชาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ และมีองค์ประกอบสมรรถนะครบทั้ง 3 ด้าน คือ (1) ความรู้การรักษาความปลอดภัย (2) การรักษาความปลอดภัย (3) ในวิชาชีพรักษาความปลอดภัย

2) ต้องมีเนื้อหาวิชาการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยเอกชนเพิ่มเติมจากหลักสูตรมาตรฐาน ที่คณะกรรมการกำกับธุรกิจรักษาความปลอดภัยกำหนด ตามพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ.2558 ทั้งในภาคทฤษฎีและในภาคปฏิบัติ

3) จะต้องมีผู้ฝึกอบรม วิทยากร ครูฝึก ผู้ช่วยครูฝึก ที่มีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพการรักษาความปลอดภัย ตลอดจนอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในงานรักษาความปลอดภัยจะต้องมีคุณภาพ

4) เอกสารและสื่อการฝึกอบรม มีความเหมาะสม ส่งเสริมการเรียนรู้ให้เข้าใจง่ายขึ้น

5) สถานที่ ที่ใช้ฝึกอบรมจะต้องมีความเหมาะสม เหมาะแก่การฝึกอบรมและเรียนรู้

6) ก่อนลงปฏิบัติหน้าที่ ณ พื้นที่ปฏิบัติงานจริง จะต้องมีการสอนงานโดยระบบการโค้ช (Coaching) และการประเมินหลังการสอนงาน

7) มีการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน

8) มีการประเมินผลสมรรถนะการปฏิบัติงานทุกเดือน

9) มีการฝึกอบรมทบทวนตามห้วงเวลาที่เหมาะสม อย่างสม่ำเสมอ

การสัมภาษณ์เชิงลึก

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในประเทศไทย มีผลการสัมภาษณ์ที่เป็นแนวทางในการสร้างกระบวนการพัฒนาสมรรถนะขึ้นมา ดังนี้

1) การให้ความสำคัญกับการคัดกรองบุคคลให้ตรงและมีความเหมาะสมกับหน้าที่ ที่จะต้องปฏิบัติงาน และต้องมีการจัดกำลังพลสำรองไว้เพื่อสนับสนุนทดแทนกันได้ตลอดเวลา

2) การฝึกอบรมให้มีเนื้อหาความรู้ เกินกว่ามาตรฐานหลักสูตรมาตรฐานที่คณะกรรมการกำกับธุรกิจรักษาความปลอดภัยกำหนด ตาม พ.ร.บ.ธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ.2558 เพื่อให้ครอบคลุมความสำคัญจำเป็นในการดำเนินการรักษาความปลอดภัยในปัจจุบันและอนาคต

3) ต้องมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานและเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผล

4) ต้องมีระบบการสอนงานในพื้นที่ ที่จะต้องปฏิบัติงานจริง โดยใช้ระบบการสอนเพื่อถ่ายทอดเทคนิค โดยมุ่งเน้นพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ และมีคุณลักษณะเฉพาะตัว เพื่อให้การทำงานนั้นประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนด

5) จะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประเมินความรู้ และมีการฝึกอบรมทบทวนในวิชาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และมีการให้ค่าตอบแทนเป็นรางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ เพื่อสร้างและพัฒนาสมรรถนะของพนักงานรักษาความปลอดภัยให้สูงขึ้น ซึ่งจะเชื่อมโยงกับตัวของพนักงานรักษาความปลอดภัยเป็นอันดับแรก อีกทั้งยังส่งผลให้ลูกค้าประชาชน ได้รับการบริการที่ดีเลิศ และมีความมั่นคงปลอดภัยในสังคมเพิ่มมากยิ่งขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

ผลวิเคราะห์ความคิดเห็นสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในประเทศไทย ประกอบด้วยองค์ประกอบสมรรถนะ 3 ด้าน คือ ความรู้ (Knowledge) การรักษาความปลอดภัย ด้านทักษะ (Skill) การรักษาความปลอดภัย ด้านทัศนคติ (Attitude) ในวิชาชีพรักษาความปลอดภัย และได้ทราบตัวชี้วัดสมรรถนะวิชาชีพของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในประเทศไทย ประกอบด้วย 1) ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ได้แก่ เพศ, อายุ, การศึกษา, สถานภาพ, ตำแหน่ง, ประสบการณ์, รายได้ และ 2)ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในประเทศไทย และได้ทราบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในประเทศไทยที่ได้จากการศึกษา ดังนี้

1) ต้องมีการใช้ชุดฝึกอบรมวิชาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ และมีองค์ประกอบสมรรถนะครบทั้ง 3 ด้าน คือ (1) ความรู้ (Knowledge) การรักษาความปลอดภัย (2) ทักษะ (Skill) การรักษาความปลอดภัย (3) ทัศนคติ (Attitude) ในวิชาชีพรักษาความปลอดภัย ทำการฝึกอบรมให้กับพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตทุกคนก่อนที่จะปฏิบัติงานจริง

2) ต้องมีเนื้อหาวิชาการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยเอกชนเพิ่มเติมจากหลักสูตรมาตรฐาน ที่คณะกรรมการกำกับธุรกิจรักษาความปลอดภัยกำหนด ตามพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ.2558 ทั้งในภาคทฤษฎีและในภาคปฏิบัติ เช่นเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความ

ปลอดภัย การสร้างพฤติกรรมบริการสู่ความเป็นเลิศ การจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกและความปลอดภัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพรักษาความปลอดภัย เป็นต้น

3) จะต้องมีผู้ฝึกอบรม วิทยากร ครูฝึก ผู้ช่วยครูฝึก ที่มีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญใน วิชาชีพการรักษาความปลอดภัย ตลอดจนอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในงานรักษาความปลอดภัย จะต้องมีคุณภาพ ครบถ้วนสมบูรณ์

4) เอกสารและสื่อการฝึกอบรม มีความเหมาะสม ส่งเสริมการเรียนรู้ให้เข้าใจง่ายขึ้น

5) สถานที่ ที่ใช้ฝึกอบรมจะต้องมีความเหมาะสม เหมาะแก่การฝึกอบรมและเรียนรู้

6) ก่อนลงปฏิบัติหน้าที่ ณ พื้นที่ปฏิบัติงานจริง จะต้องมีการสอนงานโดยระบบการโค้ช (Coaching) และการประเมินหลังการสอนงาน

7) มีการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน

8) มีการประเมินผลสมรรถนะการปฏิบัติงานทุกเดือน

9) มีการฝึกอบรมทบทวนตามห้วงเวลาที่เหมาะสม อย่างสม่ำเสมอ

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในประเทศไทย สามารถสรุปแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในประเทศไทย ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการบริหารบุคคล Bernardes and Zsidisin (2008 หน้า 209) พบว่าการสรรหา คัดเลือก พนักงาน สมรรถนะที่กำหนดขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการสรรหา คัดเลือกพนักงานทั้งจากภายใน และ ภายนอก โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อหาคน ที่เหมาะสมกับองค์การ และเหมาะสมกับลักษณะงานที่รับผิดชอบ และการสรรหา การคัดเลือกบุคคลนั้นจะต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตาม พ.ร.บ.ธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ.2558

2) จัดการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยเอกชน เพิ่มเติมจากหลักสูตร มาตรฐานที่คณะกรรมการกำกับธุรกิจรักษาความปลอดภัยกำหนด ทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ สอดคล้อง กับงานวิจัยของ สอนง ซีนร่าพันธ์ (2553) ที่พบว่าบุคลากรในสายงานผู้ปฏิบัติ ควรมีการพัฒนาสมรรถนะใน ด้านความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่มากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณวิสา แยมทัพ (2558) พบว่า การฝึกอบรมพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ได้รับยังขาดมาตรฐาน ยังไม่มีชุดฝึกอบรมสมรรถนะวิชาชีพที่สามารถสร้างมาตรฐานสมรรถนะวิชาชีพเพื่อนำไปใช้ปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดีขึ้น จึงควรตระหนักทั้งเรื่อง การฝึกอบรม หรือการให้ความรู้ ทักษะ ความสามารถให้แก่บุคคลในวิชาชีพนี้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับ วิชาชีพ หรือเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bernardes and Zsidisin (2008 หน้า 209) ได้กล่าวว่า การจัดทำแผนฝึกอบรมระยะสั้น สมรรถนะที่กำหนดขึ้นสามารถ นำมาใช้ในการกำหนดหัวข้อหรือหลักสูตรฝึกอบรม การวิเคราะห์หาความจำเป็น ในการฝึกอบรมจำเป็นอย่าง ยิ่งที่จะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้บังคับบัญชาในการกำหนดชื่อหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับ สมรรถนะ โดยเฉพาะสมรรถนะประจำสายงาน เนื่องจากเป็น ความสามารถเฉพาะด้านของแต่ละงานที่ แตกต่างกันไป ซึ่งหน่วยงานบุคคลมีความรู้ไม่เท่ากับหน่วยงานต้นสังกัด ดังนั้นตัวแทนของตำแหน่งต่าง ๆ จะต้องให้ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดหลักสูตร ให้เหมาะสมกับสมรรถนะแต่ละข้อของตำแหน่งงานนั้น ๆ

3) การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤตลภัสสร จักษุเดโชวิชย์ (2560) พบว่าการจัดทำมาตรฐานอาชีพตำรวจท่องเที่ยว มีความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถ ในการประกอบอาชีพของข้าราชการในการสร้างมาตรฐานอาชีพตำรวจท่องเที่ยว โดยจัดทำเป็นคู่มือในการ

ปฏิบัติงานและหลักสูตรการจัดอบรมตามมาตรฐานอาชีพตำรวจท่องเที่ยว นอกจากนั้นการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณภรณ์ เต็มประยูร (2544) ที่พบว่า การวางมาตรฐานในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถทราบถึงความมุ่งหวังในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องนั้น จะต้องกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้รับทราบโดยทั่วถึงกัน และเพื่อให้การปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งก็คือ “การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน”

4) ระบบการสอนงาน(Coaching) การที่จะสอนงานให้พนักงานใหม่ หรือพนักงานที่เปลี่ยนแปลงหน้าที่ให้สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างต่อเนื่องไม่เกิดผลกระทบกับการดำเนินกิจการโดยรวม จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาให้มีความรู้ มีทักษะ มีคุณลักษณะเฉพาะตัว เพื่อให้การทำงานนั้น ๆ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น จึงจำเป็นต้องมีกระบวนการเพื่อถ่ายทอดเทคนิค และวิธีการทำงานเพื่อให้มีศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตภาส อารีรักษ์ (2556) ที่พบว่าสมรรถนะที่สำคัญส่วนใหญ่อยู่ในระดับบุคคลส่วนใหญ่ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training) การฝึกอบรมขณะทำงาน (On the Job Training : OJT) และการสอนงาน (Coaching)

นอกจากนั้น Edmonton Regional Learning Consortium (2013) ได้กล่าวไว้ว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่กำหนดเป็นลำดับขั้นตอนซึ่งมีหลายวิธี ดังนี้ การสอนงานโดยหัวหน้า (On the Job Training : OJT) หมายถึง การที่หัวหน้างาน “สอนงาน” แบบ “ตัวต่อตัว” ให้แก่พนักงาน ณ สถานที่ปฏิบัติงานจริง เพื่อให้พนักงานได้ เรียนรู้วิธีการทำงานที่ถูกต้องจนสามารถปฏิบัติงานตามที่หัวหน้ามอบหมายได้

5) การประเมินผล และการฝึกอบรมทบทวนที่สม่ำเสมอและมีประสิทธิภาพ ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) กล่าวว่าวิธีการประเมินผลงานสามารถทำได้ 4 แนวทาง คือการใช้ดุลยพินิจของผู้ประเมิน การบันทึกพฤติกรรมประกอบการประเมิน การประเมินแบบการประเมินแบบ 360 โดยทั่วไปแล้วการประเมิน ต้องใช้เครื่องมือหลายชนิดเพื่อให้การประเมินนั้นมีความถูกต้องและผลการประเมินสามารถ อ้างอิง และใช้ในการตัดสินใจของผู้บริหารได้ ดังนั้นเพื่อให้การประเมินมีประสิทธิภาพ องค์การจึงต้องให้ความสำคัญกับทุกกระบวนการของการประเมิน ตั้งแต่การสร้างเครื่องมือ ที่ใช้ในการประเมิน การกำหนดตัวผู้ประเมิน การวิเคราะห์ผลการประเมิน และการนำเสนอ ข้อมูลอย่างถูกต้อง และเป็นธรรม Bernardes and Zsidisin (2008 หน้า 210-211) พบว่าจะต้องวางแผนในการจัดทำแผนฝึกอบรม แบ่งเป็นลักษณะดังนี้ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

นอกจากการประเมินผล และการฝึกอบรมทบทวนแล้ว องค์กรควรมีการสร้างแรงจูงใจและมีการตอบแทนให้รางวัล รวมถึงให้โอกาสในการปรับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาสมรรถนะ สอดคล้องกับทฤษฎีของ McClelland (1973 หน้า 10-11) ที่ได้กล่าวถึงคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ที่เป็นปัจจัยทำให้เกิดสมรรถนะ ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวเป็นองค์ประกอบสำคัญ ประกอบด้วย แรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ ผลการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย (1) ความรู้ (Knowledge) การรักษาความปลอดภัย (2) ทักษะ (Skill) การรักษาความปลอดภัย (3) ทศนคติ (Attitude) ในวิชาชีพรักษาความปลอดภัย เป็นสมรรถนะที่จำเป็นต่อการประกอบวิชาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในประเทศไทย ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้มีการวิจัยดังนี้

จากการศึกษาเชิงคุณภาพพบว่าหลักสูตรการฝึกอบรมพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกำกับธุรกิจรักษาความปลอดภัยกำหนดนั้น ขอบเขตวิชายังไม่ครอบคลุมตามความต้องการจำเป็นของผู้ประกอบการเอกชน และพนักงานรักษาความปลอดภัยเองหลังการฝึกหลักสูตรตามกฎหมายไปแล้ว ยังมีความรู้ความสามารถไม่ครอบคลุมตามหน้าที่ที่จะต้องไปปฏิบัติจริง จึงควรมีการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาประสิทธิภาพหลักสูตรการฝึกอบรม ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกำกับธุรกิจรักษาความปลอดภัย พระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ.2558 กำหนด” และควรมีการศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพของสถานฝึกอบรมเอกชนที่ได้รับการรับรอง ในการฝึกอบรมหลักสูตรการรักษาความปลอดภัย ตามพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ.2558”

บรรณานุกรม

กรมการปกครอง. (2559).จำนวนประชากรประเทศไทย ปี พ.ศ.2555-2558 .กรมการปกครอง .

สืบค้นเมื่อวันที่ 16 ตุลาคม 2559. จาก <http://stat.bora.dopa.go.th/stat/statnew/statTDD/>.
กฤตภาส อารีรักษ์. (2556). “สมรรถนะผู้ปฏิบัติงานด้านโลจิสติกส์ระดับปฏิบัติการในส่วนของคลังสินค้าของ บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการเข้าสู่ประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน”., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

ชนิน ทิววรรณรักษ์. (2542). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย.มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). “มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ”. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

พระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ.2558.ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 132 ตอนที่ 104 ก
ยุทธศาสตร์การศึกษาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2559).จำนวนตำรวจในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2555-2559 และสถิติคดีอาญา 5 กลุ่ม พ.ศ.2555-2558 .สืบค้นเมื่อวันที่ 16 ตุลาคม 2559.

จาก <http://gis.police.go.th/cstat/stat/arr-percent/all>.

วรรณวิสา แยมทัพ. (2558). “การพัฒนาชุดฝึกอบรมสมรรถนะวิชาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย” : สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วรรณภรณ์ เต็มประยูร. (2544). “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความเครียดกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบริหารชั้นต้น ธนาкарไทยพาณิชย์”.
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สนอง ชื่นราพันธ์. (2553). “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมือง มาบตาพุด อำเภอเมือง จังหวัดระยอง”.วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เสนาะ พูนเพชร. (2545). บทบาทของพนักงานรักษาความปลอดภัยภาคเอกชนกับการป้องกันอาชญากรรม ในเขตสถานีตำรวจนครบาลท่าข้าม กองบังคับการตำรวจนครบาล 9. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรม.มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

แสงวรรณ โรจนธรรม. (2549). “ผู้หญิงกับการทำงานเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย”.สาขาวิชาสตรี

ศึกษา สำนักบัณฑิตอาสาสมัคร วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Bernardes, E. S., & Zsidisin, G. A. (2008). **An examination of strategic supply management benefits and performance implications.** Journal of Purchasing & Supply Management, 14, 209-219.

Edmonton Regional Learning Consortium. (2013). **Competency focused learning.** Retrieved March 21, 2015, from http://erlc.ca/resources/resources/learning_guides_for_parents/documents/competency-focused-learning-parent-guide.pdf

McClelland, D. C. (1973). **Testing for competence rather than for intelligence.** American Psychologist, 28(1), 1-14.

Naruedolrapassorn Jaksudechovanith.(2016). **The Development of Thai Tourist Police Occupational Standard.**Bangkok: National Institute of Development Administration.

Taro Yamane.(1973).**Statistics: An Introductory Analysis.**3rdEd.New York.Harper and Row Publications.