



ารพัฒนารูปแบบจิตสำนึกทางด้านการรักษา ความปลอดภัยสำหรับองค์การรักษาความปลอดภัย: กรณีศึกษาสำนักข่าวกรองแห่งชาติ

Development of Security Awareness Model for Public Security Agency: A Case Study of National Intelligence Agency

ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี

อาจารย์ประจำหลักสูตร MBA

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

E-mail: chayaset_promsri@yahoo.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยสำหรับองค์การรักษาความปลอดภัย: กรณีศึกษาสำนักข่าวกรองแห่งชาติ เป็นงานวิจัยแบบผสมผสาน จากการทำวิจัยเชิงคุณภาพ และวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยสำหรับสำนักข่าวกรองแห่งชาติ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญทางด้านการรักษาความปลอดภัย การสัมภาษณ์บุคลากรทางด้านการรักษาความปลอดภัยทั้งภายในภายนอกสำนักข่าวกรองแห่งชาติ และการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิจากบุคลากรภายในสำนักข่าวกรองแห่งชาติจำนวน 210 คน โดยนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์เนื้อหา หาความสัมพันธ์ และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า จิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย หมายถึง “ความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของแต่ละบุคคลที่มีต่อความสำคัญทางด้านการรักษาความปลอดภัยที่ครอบคลุมเรื่องบุคคล เอกสาร สถานที่ ถูกสั่งสมมาจากการถ่ายทอด การเรียนรู้ การฝึกอบรม และประสบการณ์ เพื่อดำเนินการในการป้องกันหรือรับมือจากสถานการณ์ที่เป็นอันตรายได้โดยอัตโนมัติ โดยไม่ต้องมีใครมาบังคับ” สำหรับองค์ประกอบในการพัฒนาจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย มีทั้งหมด 10 องค์ประกอบ ได้แก่ การจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัย การสร้างความรู้เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย บทบาทผู้นำต่อการพัฒนาจิตสำนึกในการรักษาความปลอดภัย การสร้างความผูกพันเพื่อการอยู่ร่วมกันของบุคลากร

ในองค์กร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน การนำระบบสารสนเทศเข้ามาใช้ การสร้างสถานการณ์จำลองที่เป็นวิกฤติ และการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรเพื่อการสร้างจิตสำนึก โดยองค์ประกอบทั้งหมดถูกนำมาพัฒนารูปแบบการสร้างจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย และถูกกำหนดชื่อว่า “Chaiyaset’s Security Awareness Model”

คำสำคัญ: จิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย การบริหาร การรักษาความปลอดภัย
สำนักข่าวกรองแห่งชาติ

Abstract

The main objective of this research was to develop the security awareness model for National Intelligence Agency (NIA). This study was used the mixed research methodology including both qualitative and quantitative methods to gathering data from the key informants and samples. The key informants were purposively selected from the experts in a security field from both internal and external National Intelligence Agency. A 52-item questionnaire was distributed to a sample of 210 employees working at National Intelligence Agency by using stratified sampling technique. Data were analyzed by using content analysis, the matrix analysis, and exploratory factor analysis methods. The results of this study found that security awareness was defined as “Individual thought and feeling to the importance of security aspects of personnel, information, and physical that has been accumulated from teaching, learning, training, and acquired experience in order to be able to prevent or handle the harmful situations automatically.” For the security awareness factors, this study explored that there were ten important security awareness factors including Security Activity, Knowledge Development, Leader Roles, Commitment, Performance Appraisal, Public Relations, Environmental Improvement, Information System Implementation, (Crisis) Simulation, and Motivation. Thereafter analysis of these ten factors, the model was developed and named as “Chaiyaset’s Security Awareness Model.” Recommendations for findings implementation to support security awareness development in National Intelligence Agency were also discussed.

Keywords: Security Awareness, Administration, Security, National Intelligence Agency

บทนำ

ในปัจจุบันองค์การทั้งภาครัฐและเอกชน ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับเรื่องของมาตรการรักษาความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น โดยครอบคลุมในเรื่อง บุคคล ข้อมูลข่าวสารลับ สถานที่ และการประชุมลับ ซึ่งปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อการสร้างมาตรการรักษาความปลอดภัยให้เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด คือ การสร้างจิตสำนึกของบุคลากรในองค์กร อย่างไรก็ตามถึงแม้จะมีการกล่าวถึงคำว่าจิตสำนึกในเรื่องของการรักษาความปลอดภัยหรือความมั่นคงปลอดภัยอย่างแพร่หลาย แต่ไม่มีการระบุถึงความหมายที่ชัดเจนหรือเป็นลายลักษณ์อักษรจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัย

นอกจากนี้ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “การวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงทางด้านความมั่นคงปลอดภัย” ให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติทางด้านการเผยแพร่มาตรฐานทางด้านการรักษาความปลอดภัยของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ จำนวน 30 คน เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2552 พบว่า ปัจจัยที่บุคลากรให้น้ำหนักคะแนนมากเป็นอันดับแรก อันเป็นผลมาจากการระบุค่าโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) และผลกระทบของความเสี่ยง (Impact) ได้แก่ การละเมิดการรักษาความปลอดภัย ซึ่งสาเหตุของปัจจัยเสี่ยงมาจาก การที่บุคลากรในองค์กรขาดจิตสำนึกการรักษาความปลอดภัย การไม่เข้าใจในระเบียบ และวิธีการปฏิบัติไม่มีบทลงโทษ ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากวัฒนธรรมขององค์กรที่เน้นการทำงานร่วมกันฉันท์พี่น้อง ซึ่งส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติตนต่อระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด อันอาจนำไปสู่ความเสียหายต่อมาตรการทางด้านการรักษาความปลอดภัยของหน่วยงานได้

ถึงแม้ว่าสำนักข่าวกรองแห่งชาติจะได้มี การออกมาตรการหรือแนวทางในการพัฒนาฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกของบุคลากร แต่ปัญหานี้ยังคงปรากฏอยู่ และยังไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เป็นเพราะว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องขาดความชัดเจนว่า อะไรเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการสร้างและพัฒนาจิตสำนึกของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นในระดับประเทศว่า

ถ้ารัฐบาลต้องการสร้างและพัฒนาจิตสำนึกให้เกิดขึ้นแก่ประชาชนภายในประเทศ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงหรือองค์การทางด้านรักษาความปลอดภัย ต้องมีความชัดเจนในเรื่องของแนวทางในการพัฒนาเรื่องจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยแก่บุคลากรภายในหน่วยงานเสียก่อน เพื่อสร้างความแน่ใจว่าบุคลากรมีประสิทธิภาพมากเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน และสามารถเป็นแบบอย่างในการสร้างจิตสำนึกทางด้านความมั่นคงปลอดภัยให้เกิดขึ้นอย่างแพร่หลายในวงกว้างได้

ด้วยเหตุนี้การพัฒนาแบบการสร้างจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยแก่หน่วยงานทางด้านการรักษาความปลอดภัยของภาครัฐจึง มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพื่อที่จะค้นหาว่า อะไรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยแก่บุคลากรในองค์กร และสามารถนำไปสู่การพัฒนาแนวทางการทำงาน กิจกรรมและโครงการที่ช่วยพัฒนาจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยได้อย่างเหมาะสม

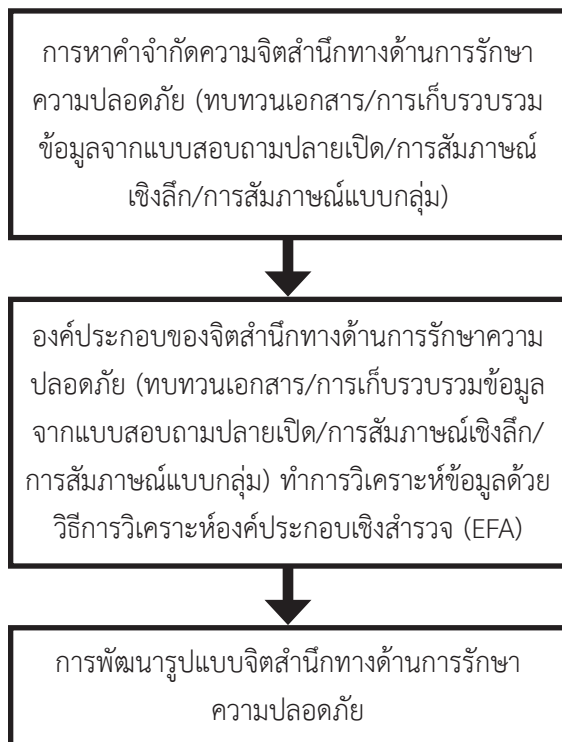
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อกำหนดความหมายของคำว่า “จิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย”
2. เพื่อกำหนดองค์ประกอบที่สำคัญของการสร้างจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยของหน่วยงานทางด้านการรักษาความปลอดภัยภาครัฐ (สำนักข่าวกรองแห่งชาติ)
3. เพื่อพัฒนารูปแบบจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย

คำถามในการวิจัย

1. จิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยคืออะไร
2. องค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาและสร้างจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยประกอบด้วยอะไรบ้าง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ทบทวนวรรณกรรม

นักวิชาการได้ให้ความหมายของจิตสำนึก ที่สัมพันธ์กับการรักษาความปลอดภัย ว่าหมายถึง ความคุ้นเคยกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง การให้ความสนใจ มีสำนึกและได้รับการบอกกล่าวหรือแจ้งในเรื่องที่เฉพาะเจาะจง ทำให้สามารถประยุกต์ความรู้และความเข้าใจในเรื่องนั้นได้ และปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม (Wulgaert, 2005)

Wulgaert (2005) ได้กล่าวว่า การสร้างจิตสำนึกเกี่ยวข้องมากกว่าการให้ข้อมูลหรือสื่อสารข้อมูลถึงบุคคลในองค์กรเท่านั้น แต่ต้องมีความเข้าใจ การเรียนรู้ และการได้รับทักษะและการนำความรู้ที่ได้มาไปใช้ให้เกิดผลจริง ซึ่งถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญต่อการสร้างจิตสำนึกภายในองค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่า การสร้างจิตสำนึกในองค์กรที่ประสบความสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในองค์กร ด้วยเหตุนี้ การฝึกอบรมจึงเป็นวิธีการที่นิยมใช้เพื่อสอนบุคลากรเกี่ยวกับทักษะทางด้านการรักษาความปลอดภัยที่

องค์กรต้องการให้บุคลากรได้เรียนรู้และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ เพราะถึงแม้ว่าบุคคลจะมีความตระหนักในบางสิ่ง แต่พวกเขาอาจไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

จุดมุ่งหมายสำคัญของการสร้างจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย คือ การที่คนในองค์กรมีการแสดงออกอย่างระมัดระวังและปลอดภัย ที่สะท้อนให้เห็นถึงจิตสำนึกที่เกิดขึ้นจากข้างในใจ โดยจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยควรนำไปสู่สถานการณ์ที่พฤติกรรมมีความปลอดภัยและเกิดการหยั่งรู้ขึ้นในจิตใจในรูปแบบที่บุคคลมีการตอบสนองอย่างอัตโนมัติในการรับมือกับสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นโดยพฤติกรรมที่ปลอดภัยด้วยเหตุนี้ จิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยควรที่จะกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงจากสถานการณ์ที่เฉพาะเจาะจงของพฤติกรรมความปลอดภัย ไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่มีความปลอดภัยอย่างต่อเนื่องและค่อยๆ กำจัดพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยให้ค่อยๆ หดไปให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ (Wulgaert, 2005)

นอกจากนี้ บริษัท Cisco ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย ไว้ว่าเป็นความรับผิดชอบของพนักงานในองค์กรทุกคน ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงจนถึงพนักงานระดับปฏิบัติงาน ในการวางเรื่องการรักษาความปลอดภัยเป็นสิ่งแรกในใจไม่ว่าพนักงานในองค์กรจะมีการประชุมกันที่เกี่ยวข้องกับเรื่องกลยุทธ์ขององค์กร การออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ การมีปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า หรือการซ่อมบำรุงอาคารสถานที่ภายในองค์กร พนักงานต้องให้ความสำคัญต่อเรื่องของการรักษาความปลอดภัยขององค์กร เพราะการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยของพนักงานช่วยทำให้เกิดผลกระทบในเชิงบวกที่สำคัญในการสร้างความปลอดภัยต่อทรัพย์สินและข้อมูลสารสนเทศขององค์กรได้ ซึ่งบริษัท Cisco ได้ตระหนักถึงจุดนี้ และได้ดำเนินการสร้างหลักสูตรจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยขึ้นโดยมีการนำเอาหลักสูตรขึ้นมาเพื่อให้การรักษาความปลอดภัยถูกนำไปปฏิบัติอย่างแพร่หลายและอย่างมีประสิทธิภาพ ในองค์กรแห่งนี้ได้มีการสร้างวัฒนธรรม

แห่งการรักษาความปลอดภัยขึ้นเพื่อช่วยในการจัดการแนวทางปฏิบัติในการทำธุรกิจและส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงานในการที่จะปกปิดความลับ มีความซื่อสัตย์ และรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์ทรัพย์สินและข้อมูลสารสนเทศขององค์กร ซึ่งวัฒนธรรมนี้ไม่ได้ทำเฉพาะภายในบริษัทเท่านั้น แต่ส่งต่อไปยังพันธมิตร ผู้จัดส่งวัตถุดิบ และลูกค้าของบริษัทอีกด้วย ซึ่งบริษัท Cisco ใช้การฝึกอบรมและการให้รางวัล เป็นแนวทางที่ช่วยกระตุ้นและส่งเสริมพัฒนาเรื่องการสร้างจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยภายในองค์กรไปสู่การสร้างความแตกต่างทางธุรกิจ ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากผลิตภัณฑ์และเทคโนโลยีของบริษัทที่แสดงให้เห็นถึงระดับของความน่าเชื่อถือและคุณภาพของการบริการ

บริษัท Cisco ได้ดำเนินการสร้างจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยผ่านบุคลากร กระบวนการ และเทคโนโลยี เพราะการทำให้เรื่องการรักษาความปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรได้ ต้องเริ่มต้นจากการสร้างความตระหนักหรือจิตสำนึกเสียก่อน ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากร เพราะองค์กรประกอบทั้ง 3 ช่วยสร้างพื้นฐานแห่งการรักษาความปลอดภัยขึ้นภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

- คน – ต้องสร้างความตระหนักหรือจิตสำนึกขึ้นแก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรทั่วทั้งองค์กรทราบว่าตนเองจะสามารถยับยั้งเหตุแห่งความไม่ปลอดภัยได้อย่างไร
- กระบวนการ – ต้องสร้างความแน่ใจว่าการรักษาความปลอดภัยถูกผนวกเข้าไปอยู่ในระบบและแนวทางในการดำเนินงานขององค์กร
- เทคโนโลยี – แนะนำเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานทางด้านการรักษาความปลอดภัยได้อย่างชาญฉลาดและมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้บริษัท Cisco ยังได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างวัฒนธรรมแห่งการรักษาความปลอดภัยไว้

ดังต่อไปนี้ 1) การเข้ามีส่วนร่วมของผู้บริหาร โดยผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนทั้งทาง ด้านความคิดและงบประมาณ 2) แต่งตั้งบุคคลที่เหมาะสมเพื่อนำทีม 3) ทำการวิจัยที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายในองค์กร เพื่อทำความเข้าใจบุคลากรเหล่านั้นให้มากยิ่งขึ้น 4) สร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคลากร 5) แต่งตั้งชุดแห่งการรักษาความปลอดภัย (ตัวแทน) ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม 6) มองหาโอกาสที่เหมาะสมในการแบ่งปันเรื่องราวเกี่ยวกับงานด้านการรักษาความปลอดภัย 7) ใช้ข้อมูลที่ได้เพื่อสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมทางด้านการรักษาความปลอดภัย 8) สื่อสารให้กระชับแต่ได้ใจความ 9) ให้รางวัลและจดจำบุคลากรที่มีการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก และ 10) จัดการฝึกอบรมทั่วทั้งองค์กร

วิธีการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรื่องจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย จำนวนทั้งหมด 32 ชุด ที่ถูกส่งไปยังผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการรักษาความปลอดภัย โดยใช้วิธีการสุ่มจากกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกจากผู้เชี่ยวชาญทางด้านความมั่นคงที่เคยทำงานหรือกำลังทำงานอยู่มีตำแหน่งระดับบริหารชั้นสูง มีประสบการณ์ในสายงานไม่น้อยกว่า 10 ปี หรือนักวิชาการทางด้านความมั่นคงซึ่งมีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาเอกหรือมีตำแหน่งระดับรองศาสตราจารย์ขึ้นไป (โดยไม่ระบุชื่อในแบบสอบถามที่ตอบกลับ) โดยให้เขียนคำนิยามลงในแบบสอบถามที่มีคำถามปลายเปิดที่ถามว่า “ความหมายของคำว่าจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยในทัศนะของท่านเป็นอย่างไร” และให้ระบุถึงองค์ประกอบที่สำคัญของการสร้างและพัฒนาจิตสำนึกทางด้านความมั่นคงปลอดภัย และระบุหน่วยงานทั้งภาครัฐหรือเอกชน

ที่มีแนวปฏิบัติที่ดีเลิศ (Best Practice) ทางด้านการรักษาความปลอดภัย อย่างน้อย 2 หน่วยงาน

2. การสัมภาษณ์บุคลากรที่เกี่ยวข้องทางด้านการรักษาความปลอดภัยของหน่วยงานที่ได้รับเลือกจากผู้ทรงคุณวุฒิว่าเป็นหน่วยงานที่มีแนวปฏิบัติทางด้านการรักษาความปลอดภัยที่ดีเลิศ (Best Practice) 2 อันดับแรก

3. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ผู้บริหารระดับสูงของสำนักข่าวกรองแห่งชาติจำนวน 2 ท่าน ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ และรองผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ฝ่ายบริหาร โดยใช้การสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi – Structured Interview) โดยครอบคลุมประเด็นการสัมภาษณ์ เพื่อตอบวัตถุประสงค์และคำถามของการวิจัย

4. การสัมภาษณ์แบบกลุ่ม (Focus Group) จากบุคลากรระดับผู้บริหารของสำนักข่าวกรองแห่งชาติจำนวนทั้งหมด 11 ท่าน โดยเน้นการตอบประเด็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับนิยามของคำว่าจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย และองค์ประกอบที่สำคัญของการสร้างจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย

5. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร การสอบถามและสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่เกี่ยวข้องในงานด้านการรักษาความปลอดภัย มาสรุปองค์ประกอบที่สำคัญสำหรับการสร้างจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยแก่บุคลากรในองค์กร โดยพิจารณาจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (The Matrix Analysis) และสอดคล้องของแหล่งข้อมูลตั้งแต่ 3 แหล่งข้อมูลขึ้นไปถือว่าใช้ได้ ซึ่งสามารถได้ทั้งหมดจำนวน 20 องค์ประกอบ โดยผู้วิจัยได้นำเอาองค์ประกอบทั้งหมดมาสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำแนกตามองค์ประกอบทั้ง 20 องค์ประกอบ จำนวนทั้งหมด 54 ข้อ เพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นจากบุคลากรของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ โดยทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยให้

ผู้เชี่ยวชาญรวม 5 ท่าน ตรวจสอบโดยใช้การหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือเนื้อหา (IOC: Index of Item Objective Congruence) ซึ่งจากการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา พบว่ามีข้อคำถาม 2 ข้อ จากทั้งหมด 54 ข้อ ที่มีค่าน้อยกว่า 0.5 ทำให้ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่มีข้อคำถามทั้งหมด 52 ข้อ

6. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ทำการสำรวจกับบุคลากรภายในสำนักข่าวกรองแห่งชาติ จำนวน 210 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ซึ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างมีความเหมาะสมสำหรับการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ เพราะกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามต้องมีจำนวนมากกว่า 150 คน (Pullant, 2001) ทำการตอบแบบสอบถามเพื่อถามความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบต่างๆ จากนั้นจึงนำมาแบบสอบถาม มาทดสอบเพื่อหาค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค เท่ากับ 0.97

7. นำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ใช้คำถามปลายเปิด (Open-ended questions) ที่ตอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามส่งกลับคืนจำนวนทั้งสิ้น 10 ชุด จากทั้งหมด 32 ชุด คิดเป็นร้อยละ 31.25 จากการวิเคราะห์ข้อมูลจาก การตอบแบบสอบถามของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้ทำการสรุปนิยามและองค์ประกอบที่สำคัญของจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย (ดูตารางที่ 1) รวมทั้งรายชื่อ

หน่วยงานที่มีแนวปฏิบัติทางด้านการรักษาความปลอดภัยที่ดีเลิศ

สำหรับรายชื่อหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือภาคเอกชน ที่มีแนวปฏิบัติทางด้านการรักษา ความปลอดภัยที่ดีเลิศ (Best Practice) อย่างน้อย 2 หน่วยงานตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ได้รับเลือกจากผู้ทรงคุณวุฒิคิดเป็นร้อยละ 27.3 รองลงมาคือ การไฟฟ้าฝ่ายผลิต คิดเป็นร้อยละ 18.2 สำหรับธนาคารแห่งประเทศไทย และการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย ได้รับเลือกกว่าเป็นหน่วยงานที่ดีเลิศในด้านการรักษาความปลอดภัยในลำดับเดียวกันคืออันดับ 3 โดยคิดเป็นร้อยละ 9.1 และหน่วยงานอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 36.3

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานทางด้านการรักษาความปลอดภัยของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีเจ้าหน้าที่กองวิชาการและรักษาความปลอดภัย และคณะเป็นผู้ให้ข้อมูล สำหรับบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) รองผู้อำนวยการฝ่ายรักษาความปลอดภัย และคณะเป็นผู้ให้ข้อมูล โดยใช้กรอบการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเพื่อตอบคำถาม ที่สำคัญ 2 ข้อ ได้แก่ ความหมายของคำว่าจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย และองค์ประกอบ ที่สำคัญในการพัฒนาจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสรุปค่านิยมของจิตสำนึกด้านการรักษาความปลอดภัย (ตารางที่ 1) และองค์ประกอบของจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย (ตารางที่ 2)

การวิเคราะห์การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารระดับสูงของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ผู้บริหารระดับสูงของสำนักข่าวกรองแห่งชาติจำนวน 2 ท่าน ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ และรองผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติฝ่ายบริหาร โดยใช้การสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi – Structured Interview) เมื่อวันที่ 3 กันยายน พ.ศ.2553 โดยครอบคลุมประเด็น

การสัมภาษณ์ เพื่อตอบวัตถุประสงค์และคำถามของการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ทั้ง 2 ท่าน ผู้วิจัยสามารถสรุปค่านิยมของคำว่า จิตสำนึกด้านการรักษาความปลอดภัย และองค์ประกอบของจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ได้ดังปรากฏในตารางที่ 1 และ 2

การวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์แบบกลุ่มจากบุคลากรภายในหน่วยงาน จำนวนทั้งหมด 11 ท่าน เมื่อวันที่ 18 กันยายน 2553 ณ โรงแรมริชมอนด์ ถนนงามวงศ์วาน กรุงเทพมหานคร โดยเน้นการตอบประเด็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับนิยามของคำว่าจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย และองค์ประกอบที่สำคัญของการสร้างจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย ซึ่งสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังปรากฏในตารางที่ 1 และ 2

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปความหมายของคำว่าจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย รวมถึงองค์ประกอบที่สำคัญของการสร้างจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย จากแบบสอบถามที่ตอบโดยผู้เชี่ยวชาญ การสัมภาษณ์หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติงานทางด้านการรักษาความปลอดภัยที่ดีเลิศ การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารระดับสูงของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ และการสัมภาษณ์กลุ่มผู้บริหารของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ผู้วิจัยขอสรุปความหมายของคำว่าจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย เพื่อตอบวัตถุประสงค์และคำถามของการวิจัยข้อที่ 1 ดังนี้

“จิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย คือ ความรู้สึกนึกคิดของแต่ละบุคคลที่มีต่อความสำคัญทางด้านการรักษาความปลอดภัยที่ครอบคลุมเรื่องบุคคล เอกสาร สถานที่ ถูกสังขมาจากการถ่ายทอด การเรียนรู้ การฝึกอบรม และประสบการณ์ เพื่อดำเนินการในการ

ป้องกันหรือรับมือจากสถานการณ์ที่เป็นภัยอันตรายได้ โดยอัตโนมัติ โดยไม่ต้องมีใครมาบังคับ” (ผู้วิจัย)

สำหรับองค์ประกอบที่สำคัญของการพัฒนาจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งจากแบบสอบถามที่ตอบ โดยผู้เชี่ยวชาญ การสัมภาษณ์หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติงานทางด้านการรักษาความปลอดภัยดีเลิศ การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารระดับสูงของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ และการสัมภาษณ์กลุ่มผู้บริหารของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 โดยพิจารณาจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (The Matrix Analysis) และสอดคล้องของแหล่งข้อมูลตั้งแต่ 3 แหล่งข้อมูลขึ้นไป ถือว่าใช้ได้ (ตารางที่ 2) โดยสามารถสรุปองค์ประกอบที่สำคัญเพื่อตอบวัตถุประสงค์และคำถามในการวิจัยข้อที่ 2 ได้ทั้งหมด 20 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเข้าใจ

ในเรื่องระเบียบในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและการให้ความรู้เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยแก่บุคลากรในองค์กร การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กร การมีบทลงโทษ ภาวะผู้นำ การให้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันในสังคม การสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรในองค์กร การสร้างวัฒนธรรมองค์กร การให้การฝึกฝน ฝึกปฏิบัติ ทบทวนให้ความรู้แก่บุคลากรทางด้านการรักษาความปลอดภัย การสร้างเครือข่าย การจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัย การสร้างบุคลากรต้นแบบที่ดี การจัดให้มีระบบสารสนเทศเข้ามาใช้ในการสร้างจิตสำนึกด้านการรักษาความปลอดภัย การสร้างสื่อเพื่อประชาสัมพันธ์ นโยบายผู้บริหาร ขั้นตอนในการคัดเลือกคนเข้าทำงาน สภาพแวดล้อม การสร้างสถานการณ์ที่เป็นวิกฤตหรือเป็นภัย การตรวจตราตามสถานการณ์ และการกำกับดูแล และการประเมินสมรรถนะ

ตารางที่ 1: สรุปนิยามจิตสำนึกด้านการรักษาความปลอดภัย

นิยามจิตสำนึกของ Wulgaert (2005)	นิยามของ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	นิยามของ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด
จิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย หมายถึง “ขอบเขตที่สมาชิกทุกคนในองค์การที่สามารถเข้าถึงข้อมูลขององค์การได้ มีความเข้าใจถึงการรักษาความปลอดภัย และระดับการรักษาความปลอดภัยที่เหมาะสมขององค์การ ความสำคัญของการรักษาความปลอดภัย และผลลัพธ์ของการขาดการรักษาความปลอดภัย และความรับผิดชอบของคนที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัย และปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม”	จิตสำนึกในการรักษาความปลอดภัย คือ “การนำเอาวัฒนธรรมองค์การ แบบที่สอนน้องเข้าไปดูแลและปลูกจิตสำนึกให้พนักงานขององค์การมีความรู้สึกรักองค์การ เมื่อเขาเกิดความรักองค์การแล้ว เขาจะดูแลองค์การ เหมือนดูแลบ้านของเขา วิธีการปลูกจิตสำนึกก็มีด้วยกันหลายวิธี เช่น การฝึกอบรม การนำกิจกรรมเข้ามาเสริมสร้างให้เขาทำแล้วรู้สึกรักและเข้าใจถึงองค์การ ให้เขารู้วัฒนธรรมที่องค์การมีอยู่ และสอนงานให้เขารู้สึกซึมซับเอาวัฒนธรรมต่างๆ เข้าไป นอกจากนี้ยังต้องมีการกระตุ้นและเสริมแรงใจ มีการให้รางวัล กระตุ้นให้เกิด Innovation และมอบรางวัลให้กับความพยายามและสร้างความสำเร็จ ความภาคภูมิใจให้กับพนักงาน โดยสิ่งที่พนักงานแสดงออกได้ชัดได้แก่ การเดินเข้า กฟผ. พนักงานจะติดบัตรแสดงตน ทำให้เห็นได้ชัดเจน เป็นต้น”	จิตสำนึกในการรักษาความปลอดภัย คือ “การให้บุคลากรตระหนักถึง การรักษาความปลอดภัย ซึ่งโดยความหมายของความปลอดภัย หรือ การรักษาความปลอดภัยแล้วจะมีลักษณะที่ขัดแย้งกับความหมายของคำว่าอำนวยความสะดวก จะเห็นหลังชนกัน คือกล่าวได้ว่าถ้าต้องการความสะดวกก็จะไม่ปลอดภัย แต่ถ้าต้องการความปลอดภัยก็จะไม่สะดวก”
นิยามของผู้เชี่ยวชาญ	นิยามของผู้บริหารระดับสูงของ สำนักข่าวกรองแห่งชาติ	นิยามของ ผู้บริหารจากการทำ Focus Group
จิตสำนึกในการรักษาความปลอดภัย คือ “ภาวะความตื่นตัวที่ฝังอยู่ในโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ การฝึกฝนมาเป็นอย่างดี และผลักดันให้กระทำการหรือตอบโต้แก้ไขอันตรายได้อย่างอัตโนมัติ เพื่อปกป้องคุ้มครองบุคคล สถานที่ หรือสิ่งของขององค์การให้ได้รับความปลอดภัย”	จิตสำนึกในการรักษาความปลอดภัย คือ “เรื่องนามธรรม หมายความว่า บุคคลต้องมีการตระหนักรู้ ในสิ่งที่ควรทำที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการรักษาความปลอดภัยโดยไม่ต้องให้ใครมาบอก โดยเกิดความรู้สึกนึกคิดในการพิทักษ์รักษาหรือหวงแหนสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งต้องถูกปลูกฝังตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน และสร้างให้เห็นความสำคัญหรือสร้างประโยชน์ร่วมกัน”	จิตสำนึกในการรักษาความปลอดภัย คือ “ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องการรักษาความปลอดภัยของแต่ละปัจเจกบุคคล ที่สั่งสมจากการถ่ายทอด การฝึกอบรม การกระตุ้นเตือนให้เห็นถึงประโยชน์และความสำคัญในการปฏิบัติให้เกิดขึ้นในใจตลอดเวลา ทำให้บุคคลเกิดความคิด ความรู้สึกและเห็นถึงความสำคัญของการระวังภัยอยู่เสมอ และสามารถดำเนินการแก้ไขเพื่อป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นกับบุคคล เอกสาร สถานที่ ได้โดยอัตโนมัติ โดยไม่มีใครมาบังคับ”

ตารางที่ 2: วิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญต่อการสร้างจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย

องค์ประกอบที่สำคัญต่อการสร้างจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย	Wulgaert (2005)	การไฟฟ้าผลิต	ท่าอากาศยานไทย	ผู้เชี่ยวชาญ	ผู้บริหารระดับสูง	บุคลากรภายใน
1. ความเข้าใจในเรื่องระเบียบในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. การฝึกอบรม และการให้ความรู้เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยแก่บุคลากรในองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3. การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กร		✓	✓	✓	✓	✓
4. การมีบทลงโทษ		✓		✓		✓
5. ภาวะผู้นำ		✓		✓	✓	✓
6. การให้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันในสังคม	✓			✓		✓
7. การสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรในองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	✓
8. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร	✓	✓		✓	✓	✓
9. การให้การฝึกฝน ฝึกปฏิบัติ ทบทวนให้ความรู้แก่บุคลากรทางด้านการรักษาความปลอดภัย	✓			✓	✓	✓
10. การสร้างเครือข่าย	✓	✓		✓		✓
11. การจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัย	✓	✓		✓	✓	✓
12. การสร้างบุคลากรต้นแบบที่ดี	✓	✓		✓		✓
13. การจัดให้มีระบบสารสนเทศเข้ามาใช้ในการสร้างจิตสำนึกด้านการรักษาความปลอดภัย		✓			✓	✓
14. การสร้างสื่อเพื่อประชาสัมพันธ์	✓	✓	✓			✓
15. นโยบายผู้บริหาร	✓	✓			✓	✓
16. ขั้นตอนในการคัดเลือกคนเข้าทำงาน		✓	✓	✓	✓	✓
17. สภาพแวดล้อม		✓	✓			✓
18. การสร้างสถานการณ์ที่เป็นวิกฤตหรือเป็นภัย	✓	✓	✓			✓
19. การตรวจตราตามสถานการณ์ และการกำกับดูแล		✓	✓	✓	✓	✓
20. การประเมินสมรรถนะ		✓	✓	✓		✓

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยบุคลากรของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์จำนวน 52 ชุด ให้กับบุคลากรภายในสำนักข่าวกรองแห่งชาติ จำนวน 210 คน เพื่อทำการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญต่อการสร้างจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาเป็นจำนวนทั้งหมด 208 ชุด คิดเป็นร้อยละ 99.05

ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า บุคลากรของสำนักข่าวกรองแห่งชาติที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง 105 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50 มีช่วงอายุ อยู่ระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0 และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 59.60 เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า เกินครึ่งของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่ง ข้าราชการ จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 51.00 มีรายได้ตั้งแต่ 10,000-25,000 บาท จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1 และระยะเวลาการทำงาน (จำนวนปี) พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน ตั้งแต่ 21-30 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 38.90

การวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรของสำนักงานข่าวกรองแห่งชาติมีความเห็นด้วยอย่างยิ่งต่อองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยจำนวน 13 ข้อ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.22-4.64 และเห็นด้วยต่อองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยจำนวน 39 ข้อ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.84-4.20

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบข้อกำหนดเบื้องต้นในการวิเคราะห์องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามต้องมากกว่า 150 คน (Pullant, 2001) จากข้อกำหนดนี้พบว่า การวิจัยครั้งนี้มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 208 คน

2. ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) เบื้องต้นระหว่างตัวแปรสูงกว่า 0.3 ขึ้นไป (Wiersma, 1991) ซึ่งจากการทดสอบข้อมูลพบ ค่าสหสัมพันธ์เบื้องต้นระหว่างตัวแปรของข้อมูลที่สูงกว่า 0.3

3. ตรวจสอบความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่าง โดยพิจารณาค่า KMO ว่าสูงกว่า 0.5 หรือไม่ และค่า Bartlett's test of Sphericity มีค่านัยสำคัญทางสถิติ (Significance) หรือไม่ (Burns, 1990)

ซึ่งผลการทดสอบพบว่า ค่า KMO เท่ากับ 0.919 แสดงว่าข้อมูลที่มีอยู่เหมาะสมที่จะใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) และค่า Bartlett's test of Sphericity ที่ใช้ตรวจสอบเมตริกสหสัมพันธ์ของประชากรว่าเป็นเมตริกเอกลักษณ์หรือไม่ ถ้าเป็นหมายความว่าตัวแปร แต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน (ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเข้าใกล้ 0) และตัวแปร มีความเป็นอิสระต่อกันอย่างสมบูรณ์ดังนั้นการจัดกลุ่มตัวแปรเพื่อให้ เกิดองค์ประกอบจะไม่เกิดขึ้น จากข้อมูลพบว่า ค่า Chi-Square = 8,706.886 และค่า $p = .000$ หมายความว่าเมตริกสหสัมพันธ์ไม่เป็นเมตริกเอกลักษณ์ เพราะค่า Bartlett's test of Sphericity มีค่านัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่า 0.05 ดังนั้นผลการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นทั้ง 3 ข้อ ทำให้ได้ข้อสรุปว่าข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล มีความเหมาะสมในการใช้เทคนิควิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ขั้นตอนมา คือ การสกัดองค์ประกอบ (Factor extraction) เพื่อพิจารณาจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย สามารถจำแนกได้กี่องค์ประกอบ โดยวิธีการวิเคราะห์ตัวประกอบหลัก (Principal component analysis) และกำหนดให้แต่ละองค์ประกอบไม่มีความสัมพันธ์กัน จึงเลือกการหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal) ด้วยวิธี Varimax ที่จำนวนรอบในการสกัดองค์ประกอบ 25 รอบ แสดงค่าไอเกน (Eigen values) มีค่าสูงกว่า 1 และไม่แสดงค่าสหสัมพันธ์ที่น้อยกว่า 0.3 และพบว่าค่าไอเกน (Eigen values) ที่ได้มากกว่า 1 มีเพียง 10 องค์ประกอบ และซึ่งองค์ประกอบทั้งหมดคิดเป็นร้อยละ 70.532 ของค่าความแปรปรวน

ทั้งหมด โดยองค์ประกอบตัวแรกสามารถอธิบายตัวแปรได้มากที่สุดถึงร้อยละ 40.663 และจากการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีค่า Factor loading น้อยกว่า 0.3 เพื่อนำตัวแปรมาจำแนกเป็นองค์ประกอบพบว่าไม่มีตัวแปรใดที่มีค่า Factor loading น้อยกว่า 0.3 และเมื่อมีการจัดการองค์ประกอบของปัจจัยที่สร้างจิตสำนึกในการรักษาความปลอดภัย ผู้วิจัยสามารถจัดองค์ประกอบได้ 10 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 มีค่า Eigenvalues เท่ากับ 21.145 และค่า Factor Loading อยู่ในช่วงระหว่าง 0.792-0.640 องค์ประกอบนี้ประกอบด้วย 11 ปัจจัย ได้แก่ 1) การพัฒนาจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยสามารถกระทำได้โดยผ่านการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัย 2) การให้ชุมชนโดยรอบหน่วยงานมีส่วนร่วมในมาตรการรักษาความปลอดภัยจะช่วยกระตุ้นจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยของบุคลากร 3) ในแต่ละเดือนหรือแต่ละปีองค์กรควรจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยเพราะช่วยในการพัฒนาจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย 4) การทำกิจกรรมและความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องกับงานทางด้านการรักษาความปลอดภัยช่วยส่งเสริมการพัฒนาจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยแก่บุคลากร 5) เมื่อบุคคลแจ้งเบาะแสหรือพบเห็นการกระทำที่ไม่เหมาะสมเกี่ยวกับแนวปฏิบัติทางด้านการรักษาความปลอดภัยควรได้รับรางวัล 6) บุคคลจะสร้างจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยขึ้นมาได้ก็ต่อเมื่อมีความรู้และความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันในสังคม 7) การจัดกิจกรรมรณรงค์ให้เห็นความสำคัญของการรักษาความปลอดภัยภายในองค์กรช่วยสร้างจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย 8) การหาบุคคลต้นแบบที่ปฏิบัติตามแนวทางด้านการรักษาความปลอดภัยได้ดีช่วยสร้างจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยแก่บุคลากร 9) การพัฒนาจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยให้เกิดขึ้น บุคลากรต้องได้รับ

การฝึกฝนและฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับงานทางด้านการรักษาความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ 10) การทบทวนแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอช่วยกระตุ้นการสร้างจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย และ 11) การยกย่องหรือเชิดชูบุคคลที่ประพฤติตนตามแนวทางการรักษาความปลอดภัยเป็นวิธีการหนึ่งที่ช่วยสร้างจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยได้ ผู้วิจัยจึงได้ตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “**การจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย**” โดยกำหนดชื่อองค์ประกอบเป็นภาษาอังกฤษว่า “**Security Activity**”

องค์ประกอบที่ 2 มีค่า Eigenvalues เท่ากับ 3.305 และค่า Loading Factor อยู่ในช่วงระหว่าง 0.765-0.422 องค์ประกอบนี้ประกอบด้วย 10 ปัจจัย ได้แก่ 1) ความรู้ความเข้าใจในระเบียบการรักษาความปลอดภัยช่วยส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย 2) ความชัดเจนในข้อบังคับ แนวทางการปฏิบัติงานช่วยสร้างจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย 3) การฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยมีความสำคัญต่อการพัฒนาจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยแก่บุคลากรในองค์กร 4) การให้ความรู้เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยแก่บุคลากรในองค์กรช่วยส่งเสริมการพัฒนาจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยแก่บุคลากร 5) การสร้างจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยทำได้โดยการที่บุคคลได้รับความรู้และการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง 6) ความเข้าใจในระเบียบการปฏิบัติงานเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย 7) การถ่ายทอดประสบการณ์ ค่านิยมและแนวปฏิบัติที่พึงปรารถนาทางด้านการรักษาความปลอดภัยจากผู้บังคับบัญชาช่วยพัฒนาการสร้างจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย 8) การถ่ายทอดค่านิยมเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้องในองค์กรช่วยสร้างจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย 9) การทบทวนความรู้แก่บุคลากรช่วยส่งเสริม

การสร้างจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย และ 10) การปลูกฝังค่านิยมขององค์การที่สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการรักษาความปลอดภัยช่วยสร้างจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยแก่บุคลากรในองค์การ ผู้วิจัยจึงได้ตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **“การสร้างความรู้เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย”** โดยกำหนดชื่อองค์ประกอบเป็นภาษาอังกฤษว่า **“Knowledge Development”**

องค์ประกอบที่ 3 มีค่า Eigenvalues เท่ากับ 2.663 และค่า Loading Factor อยู่ในช่วงระหว่าง 0.769-0.438 องค์ประกอบนี้ประกอบด้วย 7 ปัจจัย ได้แก่ 1) ผู้นำองค์การต้องแสดงตนเป็นแบบอย่างในการสร้างจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ 2) ผู้นำทุกระดับต้องเอาใจใส่ต้องการพัฒนาจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย 3) ผู้นำองค์การถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาการสร้างจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยของบุคลากรในองค์การ 4) ผู้บริหารทุกระดับควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยแก่บุคลากรในองค์การ 5) ผู้บริหารต้องมีการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนต่อการพัฒนาจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยของบุคลากรภายในองค์การ 6) ควรมีบทลงโทษแก่ผู้ที่ไม่ประพฤติปฏิบัติตามข้อบังคับหรือระเบียบในเรื่องของการรักษาความปลอดภัยอย่างเข้มงวด และ 7) การตักเตือนบุคคลที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรการการรักษาความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอช่วยกระตุ้นการสร้างจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยได้ ผู้วิจัยจึงได้ตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **“บทบาทผู้นำต่อการพัฒนาจิตสำนึกในการรักษาความปลอดภัย”** โดยกำหนดชื่อองค์ประกอบเป็นภาษาอังกฤษว่า **“Leader Roles”**

องค์ประกอบที่ 4 มีค่า Eigenvalues เท่ากับ 1.809 และค่า Loading Factor อยู่ในช่วงระหว่าง 0.815-0.539 องค์ประกอบนี้ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) การให้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันในสังคมมีความ

สำคัญต่อการพัฒนาจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย 2) บุคคลที่ได้มีความเข้าใจเพียงพอเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันในสังคมสามารถสร้างจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยได้อย่างเหมาะสม 3) ความผูกพันของบุคลากรในองค์การเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการสร้างจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย และ 4) เมื่อบุคคลในองค์การมีความผูกพัน บุคคลจะตระหนักถึงความปลอดภัยต่อองค์การ ผู้วิจัยจึงได้ตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **“การสร้างความผูกพันเพื่อการอยู่ร่วมกันของบุคลากรในองค์การ”** โดยกำหนดชื่อองค์ประกอบเป็นภาษาอังกฤษว่า **“Commitment”**

องค์ประกอบที่ 5 มีค่า Eigenvalues เท่ากับ 1.594 และค่า Loading Factor อยู่ในช่วงระหว่าง 0.778-0.648 องค์ประกอบนี้ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) ควรทำการประเมินจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยของบุคลากรเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงต่อไป 2) หลังจากให้การฝึกอบรมและความรู้เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยและการสร้างจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยแล้ว ควรมีการกำกับดูแลและติดตามพฤติกรรมของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ 3) การติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีต่อบุคลากรเกี่ยวกับแนวทางการรักษาความปลอดภัยช่วยส่งเสริมการพัฒนาจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยได้ และ 4) ควรนำเอาเรื่องจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยมาเป็นสมรรถนะหลักในการทำงานขององค์การ ผู้วิจัยจึงได้ตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **“การประเมินผลการปฏิบัติงาน”** โดยกำหนดชื่อองค์ประกอบเป็นภาษาอังกฤษว่า **“Performance Appraisal”**

องค์ประกอบที่ 6 มีค่า Eigenvalues เท่ากับ 1.474 และค่า Loading Factor อยู่ในช่วงระหว่าง 0.620-0.401 องค์ประกอบนี้ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ควรมีคำขวัญที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการมีจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยติดตามบริเวณต่างๆ ในองค์การ 2) ควรมีป้ายเตือนเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติเพื่อการรักษาความปลอดภัยอย่างชัดเจน เช่น การติด

ป้ายประจำตัว และ 3) ควรมีข้อความถามเจาะจงในการสัมภาษณ์ที่เป็นมาตรฐานเพื่อวัดระดับจิตสำนึกของบุคคลที่จะเข้ามาทำงานในองค์กร ผู้วิจัยจึงได้ตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **“การประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย”** โดยกำหนดชื่อองค์ประกอบเป็นภาษาอังกฤษว่า **“Public Relations”**

องค์ประกอบที่ 7 มีค่า Eigenvalues เท่ากับ 1.386 และค่า Loading Factor อยู่ในช่วงระหว่าง 0.710-0.443 องค์ประกอบนี้ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีส่วนช่วยในการพัฒนาจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย 2) การคัดเลือกคนเข้ามาทำงานควรให้ความสำคัญกับประเด็นทางด้านจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย และ 3) การปรับปรุงพื้นที่ในการทำงานหรือบริเวณโดยรอบในการทำงานให้เหมาะสมกับมาตรการรักษาความปลอดภัย ช่วยกระตุ้นการสร้างจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยได้ ผู้วิจัยจึงได้ตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **“การปรับปรุงสภาพแวดล้อม ในการทำงาน”** โดยกำหนดชื่อองค์ประกอบเป็นภาษาอังกฤษว่า **“Environmental Improvement”**

องค์ประกอบที่ 8 มีค่า Eigenvalues เท่ากับ 1.159 และค่า Loading Factor อยู่ในช่วงระหว่าง 0.480-0.441 องค์ประกอบนี้ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) การลงโทษผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรการการรักษาความปลอดภัย อย่างเข้มงวดช่วยกระตุ้นการสร้างจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย 2) การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยให้กับบุคลากรทราบผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยสร้างจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย และ 3) การเผยแพร่กรณีศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัยผ่านระบบอินเทอร์เน็ตหรืออินเทอร์เน็ตช่วยกระตุ้นการพัฒนาจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยของบุคลากร ผู้วิจัยจึงได้ตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **“การนำระบบสารสนเทศเข้ามาใช้”** โดยกำหนดชื่อองค์ประกอบเป็นภาษาอังกฤษว่า **“Information System**

Implementation”

องค์ประกอบที่ 9 มีค่า Eigenvalues เท่ากับ 1.136 และค่า Loading Factor อยู่ในช่วงระหว่าง 0.645-0.514 องค์ประกอบนี้ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) องค์กรควรมีการสร้างสถานการณ์จำลอง เช่น การก่อวินาศกรรม การจลาจล หรือการโจรกรรม เพื่อกระตุ้นการสร้างจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยของบุคลากร และ 2) การซักซ้อมแนวการปฏิบัติตนในยามวิกฤติ หรือเมื่อเผชิญภัยช่วยกระตุ้นการสร้างจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย ผู้วิจัยจึงได้ตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **“การสร้างสถานการณ์จำลองที่เป็นวิกฤติ”** โดยกำหนดชื่อองค์ประกอบเป็นภาษาอังกฤษว่า **“Crisis Simulation”**

องค์ประกอบที่ 10 มีค่า Eigenvalues เท่ากับ 1.007 และค่า Loading Factor อยู่ในช่วงระหว่าง 0.717-0.688 องค์ประกอบนี้ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) การยกย่องชมเชยบุคคลที่มีความกระตือรือร้นต่อตนเอง และองค์การช่วยส่งเสริม และพัฒนาจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย และ 2) การให้รางวัลหรือผลตอบแทนช่วยกระตุ้นการพัฒนาจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยของบุคลากรในองค์กร ผู้วิจัยจึงได้ตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **“การสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรเพื่อการสร้างจิตสำนึก”** โดยกำหนดชื่อองค์ประกอบเป็นภาษาอังกฤษว่า **“Motivation”**

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการสร้างจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย เพื่อนำมาสร้างรูปแบบการพัฒนาจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย พบว่า มีองค์ประกอบที่สำคัญ 10 องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย โดยผู้วิจัยได้นำพยัญชนะภาษาอังกฤษตัวแรกขององค์ประกอบแต่ละตัวโดยไม่เรียงตามลำดับความสำคัญ (กำหนดระดับความสำคัญจากค่าไอเกนที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ) ซึ่งสามารถกำหนดชื่อรูปแบบการพัฒนาจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยได้ว่า **“KCP² SMILES Model”** และกำหนดชื่อ

ตามผู้พัฒนารูปแบบได้ชื่อว่า “Chaiyaset’s Security Awareness Model” ซึ่งชื่อของรูปแบบหรือโมเดลสามารถจำแนกได้ดังนี้ (ภาพที่ 1)

K = Knowledge Development

C = Commitment

P = Performance Appraisal

P = Public Relations

S = Security Activity

M = Motivation

I = Information System Implementation

L = Leader Roles

E = Environmental Improvement

S = (Crisis) Simulation

โดยผู้วิจัยได้กำหนดนิยามขององค์ประกอบแต่ละด้านเพื่อใช้ในการพัฒนาการสร้างความจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยไว้ดังต่อไปนี้

K = Knowledge Development หรือ “การสร้างความรู้เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย” หมายถึง การให้ความรู้ความเข้าใจและความชัดเจน ในเรื่องระเบียบการรักษาความปลอดภัย และแนวทางการปฏิบัติงานทางด้านการรักษาความปลอดภัย ผ่านการฝึกอบรม การปลูกฝังค่านิยม การถ่ายทอดประสบการณ์ และแนวปฏิบัติที่พึงปรารถนาจากผู้บังคับบัญชาและจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้องในองค์กร

C = Commitment หรือ “การสร้างความผูกพันเพื่อการอยู่ร่วมกันของบุคลากรในองค์กร” หมายถึง การให้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันในสังคม เพื่อให้บุคคลมีความเข้าใจที่ดีเพียงพอเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การสร้างความผูกพันของบุคลากร

P = Performance Appraisal หรือ “การประเมินผลการปฏิบัติงาน” หมายถึง การติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและทำการประเมินพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงจิตสำนึกทางด้าน การรักษาความปลอดภัยเพื่อนำไปสู่การพัฒนา และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

P = Public Relations หรือ “การประชาสัมพันธ์เพื่อการสร้างจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย” หมายถึง การจัดทำคำขวัญและป้ายเตือนที่เกี่ยวข้องกับแนวทางปฏิบัติทางด้านการรักษาความปลอดภัย ที่แสดงให้เห็นความสำคัญของการมีจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยติดตามบริเวณต่างๆ ในองค์กร

S = Security Activity หรือ “การจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัย” หมายถึง การจัดกิจกรรมทั้งภายในองค์กร และโดยการร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อกระตุ้นบุคลากรให้เห็นถึงความสำคัญของการรักษาความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ

M = Motivation หรือ “การสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรเพื่อสร้างจิตสำนึก” หมายถึง การให้รางวัลหรือผลตอบแทน และการยกย่องชมเชยบุคคลที่มีความกระตือรือร้นต่อตนเองและองค์กรเพื่อช่วยกระตุ้นการพัฒนาจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยของบุคลากรในองค์กร

I = Information System Implementation หรือ “การนำระบบสารสนเทศเข้ามาใช้” หมายถึง การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและกรณีศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัยผ่านระบบอินทราเน็ต หรือ อินเทอร์เน็ตเพื่อช่วยกระตุ้นการพัฒนาจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยของบุคลากร

L = Leader Roles หรือ “บทบาทของผู้นำต่อการพัฒนาจิตสำนึกในการรักษาความปลอดภัย” หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารทุกระดับขององค์กรแสดงตนเป็นแบบอย่างและให้การเอาใจใส่ในการพัฒนาจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย รวมทั้งกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนต่อการพัฒนาจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย

E = Environmental Improvement หรือ “การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน” หมายถึง การปรับปรุงพื้นที่ในการทำงานหรือบริเวณโดยรอบในการทำงานให้เหมาะสมกับมาตรการรักษาความ

ปลอดภัย ช่วยในกระตุ้นการสร้างจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย

S = (Crisis) Simulation หรือ “การสร้างสถานการณ์จำลองที่เป็นวิกฤติ” หมายถึง การพัฒนาสถานการณ์จำลอง เช่น การก่อวินาศกรรม การจลาจล หรือ การโจรกรรม และการซักซ้อมแนวการปฏิบัติตนในยามวิกฤติหรือเมื่อเผชิญภัยเพื่อกระตุ้นการสร้างจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยของบุคลากร

สรุปและอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยพบว่า จิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย หมายถึง “ความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของแต่ละบุคคลที่มีต่อความสำคัญทางด้านการรักษาความปลอดภัยที่ครอบคลุมเรื่องบุคคล เอกสาร สถานที่ ถูกสิ่งสมมาจากการถ่ายทอด การเรียนรู้ การฝึกอบรม และประสบการณ์ เพื่อดำเนินการในการป้องกันหรือรับมือจากสถานการณ์ที่เป็นอันตรายได้โดยอัตโนมัติโดยไม่ต้องมีใครมาบังคับ” สำหรับองค์ประกอบของการพัฒนาจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ มีทั้งหมด 10 องค์ประกอบ ที่ช่วยในการพัฒนาจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย ดังนี้

1. การจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัย (Security Activity) การจัดกิจกรรมทั้งภายในองค์กรและโดยการร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อกระตุ้นบุคลากรให้เห็นถึงความสำคัญของการรักษาความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ สามารถช่วยกระตุ้นการพัฒนาการสร้างความจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยได้ เพราะเป็นเหมือนการเน้นย้ำให้เห็นถึงความสำคัญของการรักษาความปลอดภัย และผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้นถ้าขาดการรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ อันสะท้อนให้เห็นการขาดจิตสำนึกของบุคลากรในหน่วยงาน

2. การสร้างความรู้เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย (Knowledge Development) สอดคล้องกับแนวคิด

ของ Roper, Grau และ Fischer (2005) ที่ว่า สิ่งที่กระตุ้นผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีด้วยกัน 3 ประการ ซึ่ง ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อม 2) ทักษะ ความรู้ และความสามารถ และ 3) การตั้งใจ ทศนคติ และ สิ่งจูงใจ โดยการพัฒนาทางด้านการรักษาความปลอดภัยให้ประสบความสำเร็จบุคลากรต้องทราบว่าจะงานใดเป็นสิ่งที่ต้องทำให้สำเร็จ และต้องทำอะไรบ้าง ภายใต้สถานการณ์หรือเงื่อนไขใดที่ต้องทำให้สำเร็จ ทำที่ไหน และทำงานให้เหมาะสมอย่างไร นั่นคือการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานทางด้านการรักษาความปลอดภัย ซึ่งต้องมีการทำเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง หรือมีการตอกย้ำซ้ำทวน และเมื่อบุคลากรเข้าใจก็จะเห็นความสำคัญและอยากประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติทางด้านการรักษาความปลอดภัย นอกจากนี้ องค์ประกอบนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดการสร้างวัฒนธรรมแห่งการรักษาความปลอดภัยของบริษัท Cisco ในเรื่องของการจัดการอบรมทั่วทั้งองค์กรอีกด้วย

3. บทบาทผู้นำต่อการพัฒนาจิตสำนึกในการรักษาความปลอดภัย (Leader Roles) สอดคล้องกับแนวคิดของ Sennewald (2003) ที่ว่าผลการปฏิบัติงานของผู้นำเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าผู้นำอยากเห็นการพัฒนาจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยเกิดขึ้นในองค์กร ผู้นำต้องมุ่งมั่นและปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่าง เพราะงานทางด้านการรักษาความปลอดภัยขององค์กร ประมาณ 50 เปอร์เซ็นต์เป็นเรื่องของผู้นำ ดังนั้นผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่องานทางด้านการรักษาความปลอดภัย (เดชน จรุงเรืองฤทธิ์, 2549) นอกจากนี้องค์ประกอบนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดการสร้างวัฒนธรรมแห่งการรักษาความปลอดภัยของบริษัท Cisco ในเรื่องการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงอีกด้วย

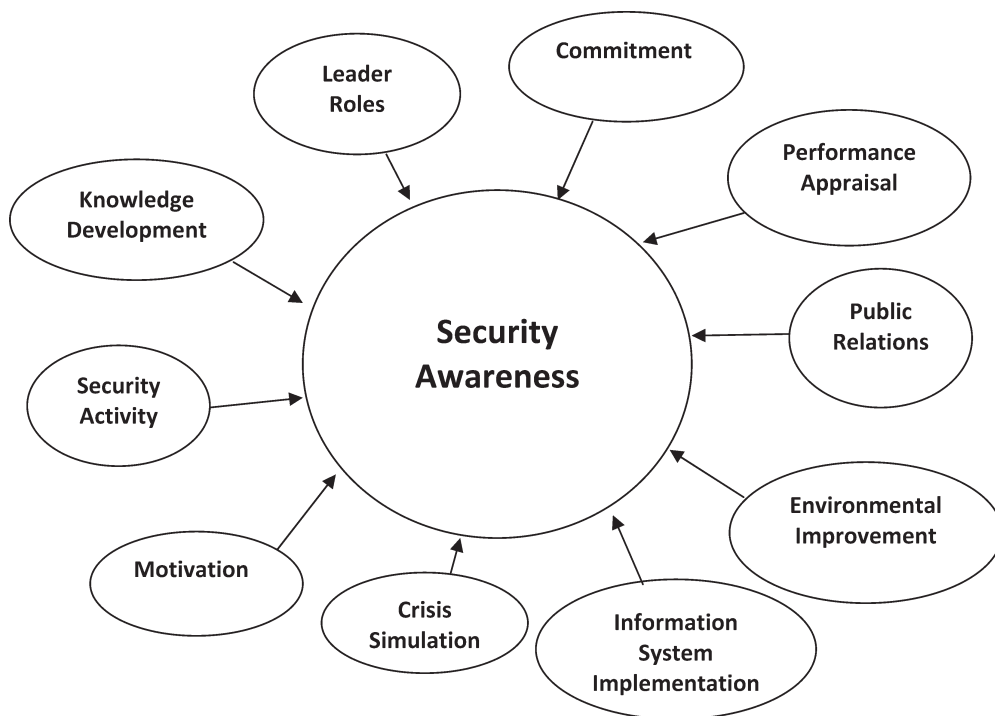
4. การสร้างความผูกพันเพื่อการอยู่ร่วมกันของบุคลากรในองค์กร (Commitment) สอดคล้องกับเดชน จรุงเรืองฤทธิ์ (2549) ที่กล่าวถึงความรับผิดชอบของผู้บริหารที่เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย ในเรื่อง

ของปัจจัยที่จะทำให้การรักษาความปลอดภัยในหน่วยงานมีประสิทธิภาพ โดยต้องอาศัยองค์ประกอบในเรื่องของความร่วมมือของบุคลากรทุกคน ทุกระดับขององค์การ ในการปฏิบัติตามระเบียบการรักษาความปลอดภัยของหน่วยที่วางไว้ด้วยทัศนคติที่ถูกต้องว่าเป็นการปฏิบัติเพื่อประโยชน์ส่วนรวมขององค์การนอกจากนี้ องค์ประกอบนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดการสร้างวัฒนธรรมแห่งการรักษาความปลอดภัยของบริษัท Cisco อีกด้วย

5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) สอดคล้องกับแนวคิดของ Ortmeier (2009) ที่กล่าวว่าถ้าต้องการให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย ต้องมีการกำหนดแนวทางในการประเมิน ซึ่งต้องใช้มาตรฐานที่จับต้องไม่ได้ (Intangible standards) ซึ่งเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของบุคคลที่ความยากในการวัด ซึ่งเรื่องของจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ ทัศนคติที่พึงปรารถนา การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎระเบียบทางด้านการ

รักษาความปลอดภัย เป็นต้น

6. การประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย (Public Relations) การจัดทำคำขวัญและป้ายเตือน ที่เกี่ยวข้องกับแนวทางปฏิบัติทางด้านการรักษาความปลอดภัย ที่แสดงให้เห็นความสำคัญของการมีจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย ติดตามบริเวณต่างๆ ในองค์การ เป็นการสะท้อนให้เห็นวัฒนธรรมหรือค่านิยมขององค์การที่ส่งเสริม การตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาความปลอดภัย ทำให้บุคลากรไม่ลืมที่จะปฏิบัติ และพยายามเตือนตนเองอยู่เสมอว่าต้องปฏิบัติตนอย่างไร และเมื่อเห็นข้อความหรือป้ายเตือนเหล่านี้ซ้ำๆ เป็นประจำก็จะทำให้เกิดการประทับใจเข้าสู่ความทรงจำ และจะแสดงพฤติกรรมที่แสดงถึงความมีจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยออกมาโดยอัตโนมัติ นอกจากนี้องค์ประกอบนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดการสร้างวัฒนธรรมแห่งการรักษาความปลอดภัยของบริษัท Cisco อีกด้วย



รูปที่ 1: รูปแบบการพัฒนาจิตสำนึก Chaiyaset's Security Awareness Model (KCP² SMILES Model)

7. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Environmental Improvement) สอดคล้องกับแนวคิดของ Roper, Grau และ Fischer (2005) สภาพแวดล้อมมีผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวต่อการทำภารกิจที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการรักษาความปลอดภัย การปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมบางประการที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของงานด้านการรักษาความปลอดภัย จึงเป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะโดยธรรมชาติ ถ้าสภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติอาจทำให้บุคลากรหลีกเลี่ยงหรือหาข้อยกเว้นเพื่อไม่แสดงพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย เช่น การมีมาตรการควบคุมผู้ผ่านเข้าออกบริเวณหน้าหน่วยงาน ถ้าหน่วยงานอยู่ในพื้นที่ที่มีการจราจรติดขัด อาจส่งผลให้ผู้ปฏิบัติไม่เคร่งครัดต่อการควบคุมยานพาหนะที่เข้าออกในพื้นที่ เพราะเกรงว่าจะส่งผลกระทบต่อการจราจรบริเวณโดยรอบได้

8. การนำระบบสารสนเทศเข้ามาใช้ (Information System Implementation) สถานการณ์ปัจจุบันการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและกรณีศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัยผ่านระบบอินเทอร์เน็ตหรืออินเทอร์เน็ตเพื่อช่วยกระตุ้น การพัฒนาจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยของบุคลากร เป็นเรื่องที่จำเป็นและต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน ทั้งนี้เพราะบุคลากรในองค์กรสมัยใหม่ทำงานผ่านระบบคอมพิวเตอร์แทบจะทั้งหมด ดังนั้นการเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างรวดเร็วและทันสมัย จึงเป็นเรื่องที่สำคัญและต้องดำเนินการเพื่อสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาความปลอดภัย รวมทั้งยังใช้เป็นช่องทางในการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ หรือการกระจายความรู้สู่บุคลากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานอีกด้วย นอกจากนี้ องค์ประกอบนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดการสร้างวัฒนธรรมแห่งการรักษาความปลอดภัยของบริษัท Cisco ในเรื่องของการแบ่งปันเรื่องราวทางด้านการรักษาความปลอดภัยอีกด้วย

9. การสร้างสถานการณ์จำลองที่เป็นวิกฤติ (Crisis Simulation) การสร้างสถานการณ์จำลองในรูปแบบต่างๆ เช่น การก่อวินาศกรรม การจลาจล หรือ การโจรกรรม และการชักซ้อมแนวการปฏิบัติตนในยามวิกฤติหรือเมื่อเผชิญภัยสามารถช่วยกระตุ้นการสร้างจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยของบุคลากรได้ เพราะบุคลากรได้เรียนรู้และตระหนักถึงความสำคัญในการรับมือกับอันตรายในหลากหลายรูปแบบที่อาจเกิดขึ้น หรือเป็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในองค์กร การเตรียมความพร้อมจากรูปแบบสถานการณ์ที่หลากหลายเป็นแนวทางที่ช่วยให้บุคลากรเข้าใจแนวปฏิบัติและทราบถึงผลลัพธ์และผลกระทบของเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้น ถ้าปราศจากการรับมือที่มีประสิทธิภาพ

10. การสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรเพื่อการสร้างจิตสำนึก (Motivation) การสร้างแรงจูงใจถือเป็นหัวใจสำคัญของงานทางด้านการรักษาความปลอดภัย สอดคล้องกับ เดชน จรุงเรืองฤทธิ์ (2549, หน้า 396) ที่กล่าวว่า สวัสดิการเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการรักษาความปลอดภัย เพราะการทำให้พนักงานมีความสุข และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร เป็นแนวทางที่สำคัญที่ช่วยลดแรงจูงใจในการประพฤติปฏิบัติตนอันนำไปสู่ปัญหาทางด้านการรักษาความปลอดภัย นอกจากนี้ ข้อค้นพบที่เกี่ยวกับองค์ประกอบนี้ยังสอดคล้องกับ Sennewald (2003, p. 108) ที่ว่า ความเข้าใจในความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคลากรช่วยลดแรงต่อต้านหรือความเป็นปฏิปักษ์ของบุคลากรได้ โดยปัจจัยที่สำคัญคือการจดจำความแตกต่างของบุคคลของบุคลากรในองค์กร และพยายามดำเนินการเพื่อทำให้เกิดแรงสนับสนุน และจูงใจบุคลากรให้บรรลุความสำเร็จในการดำเนินงานทางด้านการรักษาความปลอดภัย นอกจากนี้องค์ประกอบนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดการสร้างวัฒนธรรมแห่งการรักษาความปลอดภัยของบริษัท Cisco ในเรื่องของการให้รางวัลเพื่อการจูงใจในการเปลี่ยนพฤติกรรมอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยสำหรับองค์การรักษาความปลอดภัย: กรณีศึกษาสำนักข่าวกรองแห่งชาติ” นำไปสู่ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้ โดยผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. สำนักข่าวกรองแห่งชาติควรจัดกิจกรรม ที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัยขึ้นภายในหน่วยงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยอาจกำหนดเป็นชื่องานว่า “วันแห่งการรักษาความปลอดภัย” หรือ จัดกิจกรรม “สัปดาห์แห่งการรักษาความปลอดภัย” โดยให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์การ รวมทั้งชุมชนบริเวณโดยรอบขององค์การ นอกจากนี้ สำนักข่าวกรองควรจัดตั้ง “รางวัล” ให้แก่บุคคลที่ประพฤติปฏิบัติตนตามแนวทางการรักษาความปลอดภัย โดยอาจใช้ชื่อว่า “รางวัลบุคคลต้นแบบทางด้านการรักษาความปลอดภัย”

2. สำนักข่าวกรองแห่งชาติต้องดำเนินการพัฒนาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัยที่สอดคล้องกับหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคน แต่ละหน่วย โดยพิจารณาจากลักษณะงาน (Job Description) โดยสำนักข่าวกรองต้องดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาเส้นทางฝึกอบรม (Training Roadmap) และ แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) โดยกำหนดหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัยและการสร้างจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย และทำการฝึกอบรมทั้งในรูปแบบ On-the-job training และ Off-the-job training อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอเป็นประจำ

3. บทบาทผู้นำต่อการพัฒนาจิตสำนึกในการรักษาความปลอดภัย (Leader Roles) สำนักข่าวกรองแห่งชาติควรดำเนินการจัดอบรมให้แก่ผู้บริหารทุกระดับ ตั้งแต่ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง โดยมุ่งเน้นให้เห็นถึงความสำคัญของความเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนบุคลากรและองค์การไปสู่การสร้างจิตสำนึกทางด้านการรักษา

ความปลอดภัย การแสดงตนเองเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งต่อหน้าและลับหลัง นอกจากนี้ผู้บริหารทุกระดับควรเข้าร่วมในการวางแผนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัย และอาจจัดเวทีเสวนาแบบกลุ่มย่อยเดือนละครั้งเพื่อให้ผู้นำได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์และทำการทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัย นอกจากนี้ผู้บริหารต้องร่วมกันสร้างค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัยให้เกิดขึ้นในสำนักข่าวกรอง รวมทั้งทำการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนต่อการพัฒนาจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยของบุคลากรภายในสำนักข่าวกรองแห่งชาติ

4. การสร้างความผูกพันเพื่อการอยู่ร่วมกันของบุคลากรในองค์การ (Commitment) สำนักข่าวกรองแห่งชาติควรจัดกิจกรรมที่สะท้อนให้เห็นความเข้าใจของการอยู่ร่วมกันของบุคลากร และแสดงให้เห็นความสำคัญของการอยู่ร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ได้แก่ กีฬาสี หรือ กิจกรรม Walk Rally เป็นต้น

5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) สำนักข่าวกรองแห่งชาติควรมีการนำเอาเรื่องระบบสมรรถนะมาใช้ในการจัดการทรัพยากรบุคคลในหน่วยงาน โดยกำหนดเรื่องจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยเป็นหนึ่งในสมรรถนะหลักในการทำงาน (Core Competency) ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในองค์การต้องมี เพื่อกำหนดระดับของจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยและสามารถทำการประเมินระดับของบุคลากรแต่ละคนเพื่อหาช่องว่างและนำไปสู่การพัฒนาฝึกอบรม โดยทางสำนักข่าวกรองต้องมีการบูรณาการแผนการฝึกอบรม เข้ากับการประเมินผลการปฏิบัติให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น และทางสำนักข่าวกรองแห่งชาติควรดำเนินการจัดทำเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยของบุคลากร เพื่อนำไปเชื่อมโยงกับแผนการฝึกอบรมในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม

6. การประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัย (Public Relations) สำนักข่าวกรองแห่งชาติควรมีการจัดทำคำขวัญและป้ายเตือนที่เกี่ยวข้องกับแนวทางปฏิบัติทางด้านการรักษาความปลอดภัย ที่แสดงให้เห็นความสำคัญของการมีจิตสำนึกทางด้านการรักษาความปลอดภัยติดตามบริเวณต่างๆ ในองค์กร นอกจากนี้ทางสำนักข่าวกรองแห่งชาติอาจดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลผ่านทางระบบอินเทอร์เน็ตหรือระบบอินทราเน็ตด้วยก็ได้ หรืออาจจัดทำคำขวัญเกี่ยวกับแนวปฏิบัติทางด้านการรักษาความปลอดภัยเป็น Screen Saver บนหน้าจอคอมพิวเตอร์ด้วยก็ได้

7. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Environmental Improvement) สำนักข่าวกรองแห่งชาติอาจทำการสำรวจบริเวณหรือพื้นที่ ที่อาจมีความเป็นไปได้ต่อการลดระดับความเอาใจใส่ต่อมาตรการการรักษาความปลอดภัย เพื่อทำการปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสม เช่น การนำเอาระบบควบคุมการเข้าออกและระบบกล้องวงจรปิดมาใช้ในสำนักงานให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ และอาจมีการนำเอาฉากกั้นมาใช้เพื่อแบ่งพื้นที่ในการทำงานของบุคลากรที่ป้องกันไม่ให้เข้าถึงชั้นความลับที่ไม่เกี่ยวข้องได้ด้วย

8. การนำระบบสารสนเทศเข้ามาใช้ (Information System Implementation) สำนักข่าวกรองควรดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลออนไลน์เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และกรณีศึกษาที่เกี่ยวข้องการรักษาความปลอดภัยผ่านระบบอินทราเน็ตและระบบอินเทอร์เน็ต โดยมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าไปใช้บริการและอาจจูงใจโดยการให้รางวัล เป็นต้น นอกจากนี้ทางสำนักข่าวกรองแห่งชาติอาจมีการส่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความรู้ทางด้านการรักษาความปลอดภัย ผ่านการส่งข้อความ (SMS) ทางโทรศัพท์เคลื่อนที่ รวมทั้งใช้เป็นช่องทางในการประสานงานเมื่อเผชิญกับสภาวะวิกฤติได้

9. การสร้างสถานการณ์จำลองที่เป็นวิกฤติ (Crisis Simulation) สำนักข่าวกรองแห่งชาติควรจัดทำแผน

ในการสร้างสถานการณ์จำลองที่เป็นวิกฤติ ไม่ว่าจะเป็นเหตุการณ์ไฟไหม้ โจรกรรม จลาจล วินาศกรรม หรือการก่อการร้าย เพื่อให้สมาชิกในองค์กรเตรียมพร้อมในการรับมือกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม และมีการซักซ้อมแผนเป็นประจำอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และทำการทบทวนแผนและปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ที่เป็นปัจจุบัน

10. การสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรเพื่อการสร้างจิตสำนึก (Motivation) สำนักข่าวกรองแห่งชาติควรมีการจัดทำรางวัล “บุคคลแห่งปี” ซึ่งเป็นรางวัลที่ได้จากการลงคะแนนและการรวบรวมคะแนนจากการติดตามพฤติกรรมและประเมินผลการทำงานของบุคคลที่มีความกระตือรือร้นต่อตนเองและองค์กร โดยอาจมีการให้ถ้วยรางวัล โล่ และเงินรางวัล เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณสำนักข่าวกรองแห่งชาติที่ให้การสนับสนุนงบประมาณสำหรับการทำวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบคุณ อาจารย์ขจิตต์ชัย บุรุษพัฒน์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อมรา รัตตการ ที่ได้ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์สำหรับการทำวิจัย

บรรณานุกรม

- เดชน์ จรูญเรืองฤทธิ์. (2549). *ความรู้พื้นฐานเรื่องการรักษาความปลอดภัยสำหรับผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Burns, R. (1990). *Introduction to research methods*. Melbourne: Longman Chesire.
- Cisco. (2007). *Cisco security awareness: Creating an effective security culture through awareness*. Retrieved July, 20, 2010, from Cisco Systems, Inc. Website : <http://www.cisco.com/web/about/security/cspo/docs/SecurityAwarenessProgram.pdf>

- Demkin, J. A. (2003). *Security planning and design: a guide for architects and buiding design professionals*. Hoboken, NJ: John Wiley.
- Fay, J. J. (2006). *Contemporary security management*. 2nd ed. Burlington, MA: Elsevier Butterworth-Heinemann.
- Ficher, R. J., Halibozek, E., & Green, G. (2008). *Introduction to security*. 8th ed. Burlington, MA: Elsevier Butterworth-Heinemann.
- Ortmeier, P.J. (2009). *Introduction to security: Operations and management*. 3rd ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Pallant, J. (2001). *SPSS survival manual: A step-by-step guide to data analysis*. Buckingham: Open University Press.
- Roper, C. A., Grau, J. A., & Fischer, L. F. (2005). *Security education awareness, and training: From theory to practice*. Burlington, MA: Elsevier Butterworth-Heinemann.
- Sennewald, C. A. (2003). *Effective security management*. 3rd ed. Burlington, MA: Elsevier Butterworth-Heinemann.
- Wiersma, W. (1991). *Research methods in education*. 5th ed. Sydney: Allyn and Bacon.
- Wulgaert, T. (2005). *Security awareness: Best practices to serve your enterprise*. Rolling Meadows, IL: Information System Audit and Control Association.



Dr. Chaoyaset Promsri received his Ph.D. in Global Leadership with specialization in Corporate and Organizational Management from Lynn University, U.S.A., and Master of Arts in Management from Bellevue University, U.S.A. He currently serves as a Director of MBA program at Rajamangala University of Technology Phra Nakhon.