

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยกับผลการปฏิบัติงานของ พนักงานรักษาความปลอดภัย สังกัดองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก

คำชี้แจง ในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

1. แบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยมีความประสงค์จะนำข้อมูลไปใช้วิเคราะห์ด้วยแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย (รปภ.) สังกัดสำนักงานรักษาความปลอดภัย (สปภ.) องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก (อผศ.) ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อ รปภ. และผู้เกี่ยวข้อง ขอได้โปรดตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริงที่ปรากฏ

2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ ประกอบด้วย 5 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน จำนวน 43 ข้อ

ตอนที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จำนวน 16 ข้อ

และความผูกพันต่อองค์การ จำนวน 9 ข้อ

ตอนที่ 4 ผลการปฏิบัติงาน จำนวน 21 ข้อ

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะทั่วไป/ความคิดเห็นเพิ่มเติม

3. การตอบแบบสอบถามนี้ จะไม่มีผลกระทบต่อผู้ใดทั้งสิ้น ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและนำไปเป็นข้อมูลการวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจาก รปภ. เป็นอย่างดี ขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

พลเอกสาธิต สุวรรณพระกร

นักศึกษาลัทธิสุตวรรษที่ ๒๕ ภาควิชาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ตามข้อความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวคุณ

1. เพศ
 ชาย หญิง
2. อายุ
 ต่ำกว่า 20 ปี 20-29 ปี
 30-39 ปี ตั้งแต่ 40 ปี ขึ้นไป
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด
 ป.6/เทียบเท่า ม.3/เทียบเท่า
 ปวช./ม.6/เทียบเท่า ปวส./เทียบเท่า
 อื่นๆ (โปรดระบุ).....
4. ประสบการณ์ในการทำงานที่ สปก.
 ต่ำกว่า 1 ปี 1-5 ปี
 6-10 ปี มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
5. ค่าตอบแทนเฉลี่ยที่ได้รับต่อเดือน
 ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,000-14,999 บาท
 ตั้งแต่ 15,000 บาท ขึ้นไป
6. คุณปฏิบัติงานอยู่ในภูมิลำเนาเดิมของคุณหรือไม่
 ภูมิลำเนาเดิม ไม่ใช่ ภูมิลำเนาเดิม
7. คุณเคยปฏิบัติงานในอาชีพทหารมาก่อนหรือไม่
 เคย ไม่เคย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน จำนวน 43 ข้อ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าคุณมีความคิดเห็นต่อข้อคำถามนั้นในระดับใด แล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง โดยมีระดับการวัด ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

| ข้อที่ | ข้อความ/รายการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|--|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| การพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านกิจกรรมการฝึกอบรม | | | | | | |
| 1. | คุณได้รับการฝึกอบรมที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน | | | | | |
| 2. | การฝึกอบรมของ สปภ. ทำให้คุณมีความเข้าใจในงาน สปภ. เป็นอย่างดี | | | | | |
| 3. | การฝึกอบรมของ สปภ. เน้นการปฏิบัติจริงทำให้คุณมีทักษะ รู้ขั้นตอน รู้วิธี และรู้ขอบเขตของการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 4. | การฝึกอบรมของ สปภ. ทำให้คุณมีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ สปภ. | | | | | |
| การพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านกิจกรรมการศึกษา | | | | | | |
| 5. | คุณได้รับการเพิ่มพูนความรู้จาก สปภ. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 6. | คุณได้รับความรู้เพิ่มเติมจาก สปภ. เพื่อเพิ่มทักษะและ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ สปภ. | | | | | |
| 7. | คุณได้แลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| การพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านกิจกรรมการพัฒนา | | | | | | |
| 8. | คุณมีความต้องการ ที่จะเข้าฟังบรรยายในหลักสูตรต่างๆ เพื่อ ปรับปรุงแก้ไขวิธีการทำงาน | | | | | |
| 9. | คุณต้องการเข้าร่วมสัมมนา เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น จากการดำเนินงานในปัจจุบัน | | | | | |
| 10. | คุณต้องการที่จะศึกษาดูงานตามสถานที่ต่างๆ เพื่อนำมา ประยุกต์ใช้ในการทำงาน | | | | | |
| ความพึงพอใจในงานด้านการยอมรับนับถือ | | | | | | |
| 11. | คุณได้รับการยกย่องในการปฏิบัติงานจากผู้ว่าจ้าง | | | | | |
| 12. | ผู้บังคับบัญชา ให้ความเชื่อถือ และยอมรับในความสามารถ ของคุณ | | | | | |
| 13. | คุณได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานว่าเป็นผู้มีทักษะ/ ความสามารถสูง | | | | | |

| ข้อที่ | ข้อความคำถาม/รายการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|--|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในงาน | | | | | | |
| 14. | คุณได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน | | | | | |
| 15. | คุณได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจาก สปภ. | | | | | |
| 16. | คุณได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน | | | | | |
| ความพึงพอใจในงานด้านความสมดุลของชีวิต | | | | | | |
| 17. | คุณมีเวลาพอที่จะเข้าร่วมกิจกรรมของ สปภ. | | | | | |
| 18. | การทำงานที่ สปภ. ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของคุณ | | | | | |
| 19. | คุณมีเวลาพักผ่อนในแต่ละวันอย่างเหมาะสม | | | | | |
| 20. | คุณมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัวอย่างเพียงพอ | | | | | |
| ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน | | | | | | |
| 21. | ค่าตอบแทนที่คุณได้รับจาก สปภ. เพียงพอต่อการดำรงชีพ | | | | | |
| 22. | ค่าตอบแทนที่คุณได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของคุณ | | | | | |
| 23. | ค่าตอบแทนที่คุณได้รับ มีความเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น หรือผู้ที่ทำงานลักษณะใกล้เคียงกัน | | | | | |
| 24. | คุณได้รับค่าล่วงเวลา หรือโอที ที่เหมาะสม | | | | | |
| บรรยากาศองค์การด้านนโยบายและการบริหาร | | | | | | |
| 25. | สปภ. มีการกำหนดขอบเขตของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของ รมภ. อย่างชัดเจน | | | | | |
| 26. | สปภ. ได้มีการกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ รมภ. เห็นคุณค่าในงานที่ทำ | | | | | |
| 27. | สปภ. เปิดโอกาสให้ รมภ. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจภายในขอบข่ายงานที่รับผิดชอบ | | | | | |
| 28. | สปภ. มีการยกระดับมาตรฐานในการทำงานของ รมภ. ให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ | | | | | |

| ข้อที่ | ข้อความ/รายการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|--|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| บรรยากาศองค์การด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (เจ้าหน้าที่สายตรวจ) | | | | | | |
| 29. | เจ้าหน้าที่สายตรวจ เป็นผู้ริเริ่มที่จะแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่างๆ | | | | | |
| 30. | เจ้าหน้าที่สายตรวจ สร้างสัมพันธภาพที่ก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน | | | | | |
| 31. | เจ้าหน้าที่สายตรวจ ให้เกียรติและเคารพในศักดิ์ศรีของคุณ | | | | | |
| 32. | เจ้าหน้าที่สายตรวจ ให้อิสระแก่คุณในการตัดสินใจด้วยตนเองต่อวิธีการทำงานที่รับผิดชอบ | | | | | |
| บรรยากาศองค์การด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | | | | | | |
| 33. | สปก. มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น นกหวีด กุญแจมือ ไฟฉาย วิทยุสื่อสาร กระบองจรวจสะท้อนแสง ให้แก่ รปภ. ได้อย่างเหมาะสมตามความต้องการ | | | | | |
| 34. | รปภ. ที่ สปก. ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน | | | | | |
| 35. | เพื่อนร่วมงาน มีความเป็นมิตรกับคุณ | | | | | |
| สุขภาพจิตพนักงานด้านการควบคุมตนเอง | | | | | | |
| 36. | คุณควบคุมอารมณ์ได้ดี เมื่อเกิดความขัดแย้งกับผู้ร่วมงาน | | | | | |
| 37. | คุณมีสำนึกที่สามารถยับยั้งตนเองได้ | | | | | |
| 38. | คุณสามารถปฏิบัติงานได้ ถึงแม้จะเกิดความผิดหวัง ความเครียด และความไม่สะดวกสบายในชีวิต | | | | | |
| 39. | เมื่อการทำงานมีปัญหา คุณสามารถปฏิบัติงานด้วยความสุขุมและรอบคอบ | | | | | |
| สุขภาพจิตพนักงานด้านความสามารถในการดำเนินชีวิต | | | | | | |
| 40. | คุณมีความมั่นคงทางจิตใจในการเผชิญต่อความยากลำบาก | | | | | |
| 41. | คุณมีความอดทนต่อความคับข้องใจและความตึงเครียดได้ | | | | | |
| 42. | คุณสามารถฝ่าฟันอุปสรรคที่เข้ามาในชีวิตได้ | | | | | |
| 43. | คุณมีการวางแผนในการดำเนินชีวิต | | | | | |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การ
จำนวน 25 ข้อ

| ข้อที่ | ข้อความ/รายการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|--|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ | | | | | | |
| 1. | คุณให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน ทั้งในกรณีที่ได้รับการร้องขอและไม่ได้รับการร้องขอ | | | | | |
| 2. | คุณให้ความช่วยเหลือต่อผู้ว่าจ้าง/บุคคลทั่วไป แม้จะอยู่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ของคุณ | | | | | |
| 3. | คุณอาสาทำงานที่อยู่นอกเหนือจากภาระงานปกติ | | | | | |
| 4. | คุณให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมทุกอย่างของ สปภ. | | | | | |
| พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ | | | | | | |
| 5. | คุณมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับการทำงานของ สปภ. | | | | | |
| 6. | คุณสนใจฟัง หากมีการพูดคุยเกี่ยวกับงานที่คุณรับผิดชอบ | | | | | |
| 7. | คุณปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานใน สปภ. ด้วยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน | | | | | |
| 8. | คุณมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ | | | | | |
| พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น | | | | | | |
| 9. | คุณมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เมตตากรุณาต่อผู้อื่น | | | | | |
| 10. | ในการทำงาน คุณยินดีรับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน | | | | | |
| 11. | คุณไม่บ่นว่า ต่อว่า หรือนินทาผู้ร่วมงาน | | | | | |
| 12. | คุณระมัดระวังในคำพูดหรือพฤติกรรมใดๆ ของตน ที่จะส่งผลกระทบด้านลบต่อผู้อื่น | | | | | |
| พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการสำนึกในหน้าที่ | | | | | | |
| 13. | คุณไปถึงที่ทำงานก่อนเวลางาน และกลับหลังเวลาเลิกงาน | | | | | |
| 14. | คุณมีความเต็มใจที่จะทำงานเกินเวลา หากมีความจำเป็น แม้จะต้องทำหลังเวลาเลิกงาน โดยไม่ได้รับค่าตอบแทน | | | | | |

| ข้อที่ | ข้อความคำถาม/รายการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|-----------------------------|---|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15. | คุณมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานด้วยความสามารถของตนเอง | | | | | |
| 16. | คุณสามารถทำงานได้สำเร็จ โดยไม่ต้องมีผู้บังคับบัญชาคอยดูแล | | | | | |
| ความผูกพันด้านจิตใจ | | | | | | |
| 17. | คุณมีความรักและผูกพันกับ สปภ. | | | | | |
| 18. | คุณมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่ สปภ. | | | | | |
| 19. | คุณรู้สึกว่าการทำงานใน สปภ. ทำให้ตนเองมีคุณค่า | | | | | |
| 20. | คุณมีความปรารถนาที่จะทำงานที่ สปภ. จนเกษียณอายุ | | | | | |
| ความผูกพันต่อวิชาชีพ | | | | | | |
| 21. | คุณมีความภาคภูมิใจในอาชีพ รปภ. | | | | | |
| 22. | คุณมีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ รปภ. อย่างไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น | | | | | |
| 23. | คุณคิดว่า อาชีพ รปภ. เป็นอาชีพที่มีความสำคัญต่อสังคม | | | | | |
| 24. | คุณแนะนำให้บุคคลอื่นมาประกอบอาชีพ รปภ. | | | | | |
| 25. | ถึงแม้จะมีโอกาสไปประกอบอาชีพอื่น แต่คุณก็ยังเลือกที่จะประกอบอาชีพ รปภ. | | | | | |

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จำนวน 21 ข้อ

| ข้อที่ | ข้อความคำถาม/รายการ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|----------------------------|--|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ความรับผิดชอบ | | | | | | |
| 1. | คุณรับผิดชอบในภาระงานของตน โดยไม่ปล่อยให้ภาระตกค้างสำหรับผู้อื่น | | | | | |
| 2. | คุณมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยไม่สาย ลา หรือขาดงาน | | | | | |
| 3. | คุณมีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| ความมีระเบียบวินัย | | | | | | |
| 4. | คุณมีการประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบและกระบวนการปฏิบัติงานของ สปภ. | | | | | |
| 5. | คุณมีความตรงต่อเวลาทั้งในการปฏิบัติงานและการส่งมอบงาน | | | | | |
| 6. | ความเหมาะสมในการแต่งกายของคุณ เป็นไปตามระเบียบของ สปภ. | | | | | |
| ความซื่อสัตย์สุจริต | | | | | | |
| 7. | คุณปฏิบัติงาน โดยไม่มีการเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้อง | | | | | |
| 8. | คุณปฏิบัติงาน โดยไม่มีการยกยอกทรัพย์สินของ สปภ. | | | | | |
| 9. | คุณใช้ทรัพยากรต่างๆ ของ สปภ. อย่างมีคุณค่า | | | | | |
| 10. | คุณมีความยินยอมให้ สปภ. ตรวจสอบการปฏิบัติงานของคุณได้ในทุกขั้นตอน | | | | | |
| ความเป็นมืออาชีพ | | | | | | |
| 11. | คุณมีความเข้าใจในกระบวนการและขั้นตอนต่างๆ ของงานในหน้าที่ | | | | | |
| 12. | คุณสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง | | | | | |
| 13. | คุณสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะทำงานได้ | | | | | |
| 14. | คุณมีจิตสำนึกถึงคุณค่า/ความสำคัญของการให้บริการการรักษาความปลอดภัย | | | | | |

ภาคผนวก ข
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยกับผลการปฏิบัติงานของ
พนักงานรักษาความปลอดภัย สังกัดองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก

ข้อมูลทั่วไปของผู้ถูกสัมภาษณ์

ชื่อ (นาย/นาง/นางสาว).....

อายุ.....ปี

ระดับการศึกษาสูงสุด.....

ตำแหน่งงาน.....

ชื่อหน่วยงาน.....

ประสบการณ์ในการทำงานที่หน่วยงานแห่งนี้.....

ประสบการณ์ในการบริหาร/หัวหน้างาน.....

วันที่ ทำการสัมภาษณ์..... เวลา.....

ข้อคำถาม

1. ท่านคิดว่า การจ้าง รปภ. จะทำให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานของท่านอย่างไร
2. ท่านต้องการ รปภ. ที่มีคุณสมบัติแบบใดบ้าง
3. ท่านคิดว่า ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของ รปภ. สามารถวัดจากอะไรได้บ้าง
4. ท่านคิดว่า มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของ รปภ.
5. ท่านคิดว่า ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของ รปภ.
6. ท่านคิดว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ รปภ. สามารถวัดจากอะไรได้บ้าง
7. ท่านคิดว่า ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของ รปภ.
8. ท่านคิดว่า ความผูกพันต่อองค์การ ของ รปภ. สามารถวัดจากอะไรได้บ้าง
9. ท่านคิดว่า ควรมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านความปลอดภัย (รปภ.) อย่างไร ถึงจะเป็นที่ไว้วางใจของท่านได้
10. ท่านมีข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นอะไรบ้าง ที่ต้องการให้สำนักงานรักษาความปลอดภัย องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก รับทราบ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ รปภ.

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

- ชื่อ-สกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนสุวิทย์ ทับทิมรักษา

วุฒิการศึกษา Doctor of Business Administration (D.B.A.) (Management)
Argosy University, Florida, The United States of America.

ตำแหน่ง คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สถานที่ทำงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กรุงเทพมหานคร
- ชื่อ-สกุล รองศาสตราจารย์ ดร.พิศมัย จารุจิตติพันธ์

วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) (พัฒนศึกษาศาสตร์)
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

สถานที่ทำงาน คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ จังหวัดปทุมธานี
- ชื่อ-สกุล รองศาสตราจารย์ทองฟู ศิริวงศ์

วุฒิการศึกษา Master of Science (M.S.) (Behavioral Study in Business)
Southeastern Oklahoma State University,
Oklahoma, The United States of America.

ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ประจำภาควิชาการจัดการ

สถานที่ทำงาน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพมหานคร
- ชื่อ-สกุล รองศาสตราจารย์สมจิตร ล้วนจำเริญ

วุฒิการศึกษา พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พบ.ม.) (การจัดการตลาด)
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ กรุงเทพมหานคร

ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ

สถานที่ทำงาน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร
- ชื่อ-สกุล พลอากาศเอก ดร.สมศักดิ์ นະวิโรจน์

วุฒิการศึกษา Doctor of Philosophy (Ph.D.) (Macro Molecular Science)
Case Western Reserve University, Ohio, The United States of America.

ตำแหน่ง ผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษกองทัพอากาศที่ปรึกษาองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก

สถานที่ทำงาน กองทัพอากาศ กรุงเทพมหานคร

ภาคผนวก ง

ผลการประเมินความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ

ผลการประเมินความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อเครื่องมือ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย สังกัดองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก

การประเมิน

ตรวจสอบว่าคำถามในแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนั้น ครอบคลุมตัวแปรในการวิจัยที่เขียนไว้ในความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ความมุ่งหมายของการวิจัย และสมมติฐานในการวิจัยหรือไม่ ถ้าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ ก็แสดงว่าเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลนั้น มีความตรงเชิงเนื้อหา

วิธีการประเมิน

การวิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence Index: IOC) โดยกำหนดคะแนน ไว้ดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าสอดคล้องกับขอบข่ายเนื้อหาตามโครงสร้างที่ระบุไว้
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับขอบข่ายเนื้อหาตามโครงสร้างที่ระบุไว้
- 1 เมื่อแน่ใจว่าไม่สอดคล้องกับขอบข่ายเนื้อหาตามโครงสร้างที่ระบุไว้

ต่อจากนั้น นำมาหาค่าเฉลี่ย IOC โดยนำข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ .50 มาใช้กำหนดเป็นข้อคำถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า .50 ทำการปรับข้อความให้เหมาะสม/เข้าใจง่าย ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน

| ข้อที่ | คะแนนผู้เชี่ยวชาญคนที่ | | | | | ค่า IOC |
|--------|------------------------|----|---|---|---|---------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 8 | 1 | -1 | 1 | 1 | 1 | .60 |
| 9 | 1 | -1 | 1 | 1 | 1 | .60 |
| 10 | 1 | -1 | 1 | 1 | 1 | .60 |
| 11 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 12 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 13 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 14 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 15 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 16 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | .80 |
| 17 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 18 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | .80 |
| 19 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | .80 |
| 20 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 21 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 22 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 23 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 24 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 25 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 26 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |

| ข้อที่ | คะแนนผู้เชี่ยวชาญคนที่ | | | | | ค่า IOC |
|--------|------------------------|---|---|---|---|---------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 27 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 28 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 29 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 30 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 31 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 32 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 33 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | .80 |
| 34 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 35 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | .80 |
| 36 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 37 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 38 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | .80 |
| 39 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 40 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 41 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 42 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 43 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร

| ข้อที่ | คะแนนผู้เชี่ยวชาญคนที่ | | | | | ค่า IOC |
|--------|------------------------|---|---|---|---|---------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 8 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 10 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 11 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | .60 |
| 12 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 13 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | .80 |
| 14 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 15 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 16 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | .80 |
| 17 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | .60 |
| 18 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | .80 |
| 19 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 20 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 21 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 22 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 23 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 24 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | .80 |
| 25 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

| ข้อที่ | คะแนนผู้เชี่ยวชาญคนที่ | | | | | ค่า IOC |
|--------|------------------------|----|----|---|---|---------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | .80 |
| 3 | 1 | -1 | 1 | 1 | 1 | .60 |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 7 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | .80 |
| 8 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | .80 |
| 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 10 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 11 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 12 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 13 | -1 | 1 | 1 | 1 | 1 | .60 |
| 14 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 15 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 16 | 1 | 1 | -1 | 1 | 1 | .60 |
| 17 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.00 |
| 18 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | .80 |
| 19 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | .80 |
| 20 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | .80 |
| 21 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | .80 |

ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

**ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient)
ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย**

แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

| ข้อที่ | Mean | Std. Deviation | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--------|------|----------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| 1 | 4.17 | .834 | 33.70 | 24.631 | .604 | .680 | .820 |
| 2 | 4.23 | .858 | 33.63 | 28.723 | .094 | .450 | .865 |
| 3 | 3.37 | .928 | 34.50 | 23.983 | .603 | .647 | .820 |
| 4 | 3.47 | .973 | 34.40 | 24.386 | .519 | .613 | .829 |
| 5 | 3.87 | .860 | 34.00 | 24.414 | .608 | .633 | .819 |
| 6 | 3.73 | .640 | 34.13 | 25.775 | .638 | .635 | .821 |
| 7 | 3.93 | .691 | 33.93 | 25.720 | .589 | .481 | .823 |
| 8 | 3.37 | .999 | 34.50 | 23.638 | .585 | .592 | .822 |
| 9 | 3.63 | .928 | 34.23 | 24.599 | .529 | .505 | .827 |
| 10 | 4.10 | .803 | 33.77 | 24.116 | .706 | .705 | .811 |

Cronbach's Alpha = .841

Cronbach's Alpha Based on Standardized Items = .847

N of Items = 10

แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

| ข้อที่ | Mean | Std. Deviation | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--------|------|----------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| 1 | 4.17 | .791 | 48.43 | 56.599 | .503 | .652 | .871 |
| 2 | 4.00 | .743 | 48.60 | 60.662 | .173 | .231 | .884 |
| 3 | 3.33 | 1.093 | 49.27 | 52.064 | .631 | .840 | .864 |
| 4 | 3.40 | 1.102 | 49.20 | 52.717 | .580 | .740 | .867 |
| 5 | 3.97 | .718 | 48.63 | 55.551 | .667 | .766 | .865 |
| 6 | 3.77 | .728 | 48.83 | 56.764 | .540 | .594 | .870 |
| 7 | 3.93 | .944 | 48.67 | 55.195 | .508 | .571 | .871 |
| 8 | 3.63 | 1.033 | 48.97 | 54.447 | .505 | .610 | .871 |
| 9 | 3.23 | .935 | 49.37 | 51.895 | .775 | .824 | .857 |
| 10 | 4.03 | .928 | 48.57 | 56.116 | .449 | .728 | .873 |
| 11 | 3.87 | .900 | 48.73 | 54.202 | .619 | .736 | .865 |
| 12 | 3.67 | .922 | 48.93 | 55.099 | .531 | .758 | .869 |
| 13 | 3.67 | .959 | 48.93 | 55.099 | .505 | .753 | .871 |
| 14 | 3.93 | .907 | 48.67 | 53.885 | .639 | .783 | .864 |

Cronbach's Alpha = .877

Cronbach's Alpha Based on Standardized Items = .877

N of Items = 14

แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศของค้การ

| ข้อที่ | Mean | Std. Deviation | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--------|------|----------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| 1 | 4.37 | .928 | 38.60 | 22.869 | .143 | .205 | .782 |
| 2 | 4.00 | .695 | 38.97 | 23.068 | .217 | .404 | .767 |
| 3 | 3.60 | .770 | 39.37 | 19.964 | .645 | .666 | .720 |
| 4 | 3.73 | .980 | 39.23 | 18.392 | .672 | .750 | .708 |
| 5 | 3.97 | .809 | 39.00 | 20.897 | .466 | .531 | .740 |
| 6 | 3.73 | .691 | 39.23 | 21.013 | .553 | .561 | .733 |
| 7 | 4.23 | .817 | 38.73 | 21.444 | .381 | .290 | .750 |
| 8 | 3.80 | .887 | 39.17 | 19.661 | .579 | .473 | .724 |
| 9 | 3.27 | 1.048 | 39.70 | 19.872 | .431 | .496 | .746 |
| 10 | 4.23 | .817 | 38.73 | 22.823 | .193 | .361 | .772 |
| 11 | 4.03 | .615 | 38.93 | 22.616 | .343 | .436 | .755 |

Cronbach's Alpha = .764

Cronbach's Alpha Based on Standardized Items = .766

N of Items = 11

แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพจิตพนักงาน

| ข้อที่ | Mean | Std. Deviation | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--------|------|----------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| 1 | 3.93 | .944 | 27.83 | 17.799 | .724 | .707 | .825 |
| 2 | 3.67 | 1.061 | 28.10 | 16.921 | .735 | .671 | .824 |
| 3 | 3.97 | .809 | 27.80 | 19.269 | .639 | .635 | .837 |
| 4 | 4.00 | .947 | 27.77 | 17.978 | .696 | .740 | .829 |
| 5 | 4.47 | .681 | 27.30 | 20.148 | .629 | .613 | .840 |
| 6 | 3.73 | 1.048 | 28.03 | 18.102 | .590 | .503 | .844 |
| 7 | 4.00 | .587 | 27.77 | 22.461 | .297 | .390 | .868 |
| 8 | 4.00 | .788 | 27.77 | 20.185 | .516 | .536 | .850 |

Cronbach's Alpha = .858

Cronbach's Alpha Based on Standardized Items = .854

N of Items = 8

แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกาารเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

| ข้อที่ | Mean | Std. Deviation | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--------|------|----------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| 1 | 4.40 | .675 | 58.10 | 70.093 | .438 | .611 | .871 |
| 2 | 4.23 | .679 | 58.27 | 72.064 | .258 | .652 | .877 |
| 3 | 3.43 | 1.006 | 59.07 | 65.857 | .528 | .856 | .867 |
| 4 | 3.30 | .915 | 59.20 | 65.131 | .645 | .851 | .862 |
| 5 | 3.90 | .759 | 58.60 | 72.110 | .218 | .693 | .878 |
| 6 | 3.50 | .820 | 59.00 | 67.448 | .548 | .814 | .867 |
| 7 | 4.10 | .845 | 58.40 | 68.524 | .448 | .598 | .871 |
| 8 | 3.77 | 1.135 | 58.73 | 62.202 | .671 | .848 | .860 |
| 9 | 3.33 | 1.155 | 59.17 | 63.730 | .566 | .798 | .866 |
| 10 | 4.40 | .770 | 58.10 | 68.921 | .468 | .685 | .870 |
| 11 | 4.17 | .747 | 58.33 | 66.644 | .681 | .831 | .862 |
| 12 | 3.97 | 1.066 | 58.53 | 61.913 | .742 | .891 | .856 |
| 13 | 4.00 | .983 | 58.50 | 66.879 | .476 | .728 | .870 |
| 14 | 3.93 | .868 | 58.57 | 67.082 | .539 | .567 | .867 |
| 15 | 4.03 | 1.129 | 58.47 | 67.016 | .390 | .589 | .875 |
| 16 | 4.03 | .964 | 58.47 | 64.947 | .619 | .759 | .863 |

Cronbach's Alpha = .875

Cronbach's Alpha Based on Standardized Items = .874

N of Items = 16

แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

| ข้อที่ | Mean | Std. Deviation | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--------|------|----------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| 1 | 4.30 | .794 | 31.27 | 20.064 | .345 | .441 | .772 |
| 2 | 4.13 | .819 | 31.43 | 21.495 | .130 | .326 | .799 |
| 3 | 3.87 | .937 | 31.70 | 18.286 | .497 | .541 | .751 |
| 4 | 3.83 | .950 | 31.73 | 18.133 | .509 | .378 | .749 |
| 5 | 3.77 | .817 | 31.80 | 19.614 | .396 | .404 | .765 |
| 6 | 3.60 | .894 | 31.97 | 18.792 | .459 | .477 | .757 |
| 7 | 4.07 | .907 | 31.50 | 18.121 | .545 | .397 | .744 |
| 8 | 4.10 | .803 | 31.47 | 17.637 | .722 | .661 | .722 |
| 9 | 3.90 | 1.062 | 31.67 | 17.057 | .566 | .509 | .740 |

Cronbach's Alpha = .778

Cronbach's Alpha Based on Standardized Items = .775

N of Items = 9

แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

| ข้อที่ | Mean | Std. Deviation | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--------|------|----------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| 1 | 4.07 | .944 | 81.07 | 95.789 | .507 | .938 | .903 |
| 2 | 4.47 | .681 | 80.67 | 100.713 | .356 | .752 | .906 |
| 3 | 3.67 | .844 | 81.47 | 97.568 | .466 | .882 | .904 |
| 4 | 3.90 | .885 | 81.23 | 93.220 | .705 | .714 | .898 |
| 5 | 4.00 | .788 | 81.13 | 96.809 | .556 | .784 | .902 |
| 6 | 3.83 | .747 | 81.30 | 96.907 | .584 | .841 | .901 |
| 7 | 4.20 | .714 | 80.93 | 98.616 | .488 | .858 | .903 |
| 8 | 3.90 | .995 | 81.23 | 92.599 | .651 | .755 | .899 |
| 9 | 3.60 | 1.102 | 81.53 | 88.120 | .808 | .951 | .894 |
| 10 | 4.23 | .728 | 80.90 | 100.162 | .368 | .866 | .906 |
| 11 | 4.37 | .718 | 80.77 | 99.633 | .411 | .618 | .905 |
| 12 | 4.23 | .728 | 80.90 | 96.921 | .600 | .651 | .901 |
| 13 | 4.00 | .910 | 81.13 | 96.878 | .466 | .877 | .904 |
| 14 | 4.00 | .830 | 81.13 | 99.637 | .345 | .755 | .907 |
| 15 | 4.13 | .819 | 81.00 | 97.517 | .486 | .758 | .903 |
| 16 | 4.03 | .809 | 81.10 | 95.128 | .651 | .827 | .900 |
| 17 | 4.37 | .809 | 80.77 | 98.461 | .432 | .778 | .905 |
| 18 | 4.33 | .758 | 80.80 | 100.372 | .336 | .701 | .907 |
| 19 | 4.07 | .691 | 81.07 | 97.168 | .617 | .786 | .901 |
| 20 | 3.87 | .819 | 81.27 | 95.513 | .616 | .894 | .900 |
| 21 | 3.87 | .973 | 81.27 | 91.720 | .718 | .848 | .897 |

Cronbach's Alpha = .907

Cronbach's Alpha Based on Standardized Items = .905

N of Items = 21

ภาคผนวก จ

สรุปประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ว่าจ้างระดับหน่วยงาน

สรุปประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ว่าจ้างระดับหน่วยงาน

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ว่าจ้าง ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการว่าจ้างพนักงานรักษาความปลอดภัยของสำนักงานรักษาความปลอดภัย องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก

| ข้อคำถาม | ประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ว่าจ้าง |
|-----------------------|--|
| | ผู้ว่าจ้างคนที่ 1 |
| ข้อที่ 1 | “เป็นการตรวจสอบความปลอดภัยเบื้องต้น เพื่อป้องกันภัยร้ายไม่ให้เกิดกับทรัพย์สินของหน่วยงาน ทรัพย์สินส่วนบุคคลหรือชีวิตของพนักงาน” |
| ข้อที่ 2 | “การประกอบอาชีพ รปภ. นั้น ต้องมีความรับผิดชอบ ควบคู่ไปกับการมีความซื่อสัตย์สุจริต อีกทั้งต้องมีความเป็นมืออาชีพในการทำงานที่สามารถทำงานได้สำเร็จเป็นที่พอใจของผู้ว่าจ้าง” |
| ข้อที่ 3 | “ความมีระเบียบวินัย เป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างมากในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ว่าจะเป็นการแต่งกายด้วยเครื่องแบบตามระเบียบการทำงาน และการปฏิบัติตามกฎระเบียบนโยบายขององค์การอย่างเคร่งครัด” |
| ข้อที่ 4 | “ผลการปฏิบัติงานของ รปภ. ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการทำงานของ รปภ. ได้แก่ พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ การให้ความช่วยเหลือหรือการคำนึงถึงผู้อื่น โดยไม่หวังผลตอบแทน” |
| ข้อที่ 5 | “การฝึกอบรม รปภ. จะทำให้ รปภ. มีพฤติกรรมการทำงานที่ดี” |
| ข้อที่ 6 | “รปภ. ทุกคน มีพฤติกรรมในการทำงานที่น่าชื่นชมเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการให้ความช่วยเหลืองานนอกเหนือภาระหน้าที่” |
| ข้อที่ 7 | “บรรยากาศในการทำงานที่มีลักษณะเป็นพี่น้อง หรือระบบการทำงานที่มีคุณธรรมภายใต้การติดต่อประสานงาน มีอิทธิพลเป็นอย่างมากต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน” |
| ข้อที่ 8 | “ความผูกพันต่อองค์การของ รปภ. เกิดจากความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก เนื่องจากเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีความมั่นคง” |
| ข้อที่ 9 และข้อที่ 10 | “ควรพัฒนา รปภ. ให้มีความเป็นมืออาชีพ เพื่อยกระดับคุณภาพสู่มาตรฐานสากล” |

| ข้อคำถาม | ประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ว่าจ้าง |
|-----------------------|---|
| | ผู้ว่าจ้างคนที่ 2 |
| ข้อที่ 1 | “ทำให้เกิดความมั่นใจว่าหน่วยงานจะมีความปลอดภัย” |
| ข้อที่ 2 | “ความรับผิดชอบ และความเป็นมืออาชีพ คือ สิ่งที่ รปภ. จะต้องมี นอกจากนี้ ก็ต้องเชื่อฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชา และต้องสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุตามหน้าที่” |
| ข้อที่ 3 | “รปภ. ที่ดีนั้น จะต้องมีการตรงต่อเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ ความสม่ำเสมอของการมาทำงาน และมีความขยันอดทนในการทำงาน ซึ่งอาจจะลาป่วยได้บ้างในบางครั้ง แต่ไม่ควรมาทำงานสายอย่างเด็ดขาด และที่สำคัญคือไม่ควรขาดงาน” |
| ข้อที่ 4 | “รปภ. จะทำหน้าที่ได้ดี ก็ต่อเมื่อ มีความรู้สึกรักในอาชีพ มีความภาคภูมิใจในอาชีพ จนทำให้มีความตั้งใจในการทำงาน ทุ่มเทร่างกายในการทำงาน” |
| ข้อที่ 5 | “พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ขึ้นอยู่กับการมีสุขภาพจิตที่ดีที่มีการขัดเกลาคิดใจให้มองโลกในแง่ดี” |
| ข้อที่ 6 | “รปภ. ให้การช่วยเหลืองานนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ ซึ่งในบางเหตุการณ์ที่ไม่ใช่หน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรง ทั้งที่จะปฏิเสธก็ได้ แต่ รปภ. ก็มีจิตอาสาที่จะให้ความช่วยเหลือตามคำร้องขอของผู้ว่าจ้าง” |
| ข้อที่ 7 | “นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการให้กับพนักงาน ก็ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถดึงดูดและรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร” |
| ข้อที่ 8 | “ความผูกพันของพนักงาน เป็นสิ่งสำคัญที่เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพราะหากพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กร จะทำให้พนักงานลาออกจากงาน องค์กรก็จะมีเสถียรภาพ” |
| ข้อที่ 9 และข้อที่ 10 | “ควรมีการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถให้กับ รปภ. ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น” |

| ข้อคำถาม | ประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ว่าจ้าง |
|-----------------------|--|
| | ผู้ว่าจ้างคนที่ 3 |
| ข้อที่ 1 | “เพื่อป้องกันภัยต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นกับหน่วยงาน อีกทั้งพนักงานก็มีความ อบอุ่นใจในการทำงาน” |
| ข้อที่ 2 | “ถ้าหาก รมภ. มีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรง จะส่งผลให้มีความเต็มที่ในการ ทำงาน” |
| ข้อที่ 3 | “พฤติกรรมของ รมภ. ที่มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ” |
| ข้อที่ 4 | “พฤติกรรมการทำงานของ รมภ. ในการให้ความช่วยเหลือผู้เกี่ยวข้องใน การทำงาน หรือการให้ความร่วมมือในการทำงานกับผู้ว่าจ้าง การมีความ เอื้ออาทรต่อผู้อื่น หรือการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ล้วนเป็นสิ่งที่สนับสนุนให้ เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน” |
| ข้อที่ 5 | “การที่ รมภ. มีความรักในอาชีพและมีความผูกพันต่อวิชาชีพ จะทำให้ รมภ. มีพฤติกรรมที่ดีในการทำงานด้วย” |
| ข้อที่ 6 | “รมภ. มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส และมีความเป็นมิตรให้กับผู้ติดต่องาน/ บุคลากรในหน่วยงานผู้ว่าจ้าง อีกทั้งยังมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับหน่วยงาน ผู้ว่าจ้างเป็นอย่างดี โดยมีการให้ความช่วยเหลือผู้มาติดต่อในการตอบ คำถามเบื้องต้น” |
| ข้อที่ 7 | “การที่พนักงานจะอยู่ในองค์กรได้ยาวนานนั้น พนักงานจะต้องรู้สึกรัก ในงานที่ทำและมีเจตคติที่ดีในการทำงาน” |
| ข้อที่ 8 | “ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของพนักงานที่ต้องการทำงาน อยู่ในองค์กร ไม่อยากลาออก ส่งผลดีต่อองค์กร เพราะการลาออกของ พนักงาน จะทำให้องค์กรหยุดชะงักในการดำเนินการ” |
| ข้อที่ 9 และข้อที่ 10 | “ควรมีการอบรมคุณธรรมจริยธรรม หรือมีการอบรมหลักสูตรความซื่อสัตย์ สุจริตให้กับ รมภ. เพื่อให้เป็นที่ไว้วางใจแก่ผู้ว่าจ้าง” |

| ข้อคำถาม | ประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ว่าจ้าง |
|-----------------------|---|
| | ผู้ว่าจ้างคนที่ 4 |
| ข้อที่ 1 | “รปภ. ช่วยรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน รวมถึงช่วยดูแลสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานให้อยู่ในความสงบเรียบร้อย” |
| ข้อที่ 2 | “คุณสมบัติของ รปภ. ที่หน่วยงานต้องการมากที่สุด คือ ต้องมีความรับผิดชอบ และมีระเบียบวินัย อีกทั้งต้องมีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ มีสุขภาพกายที่แข็งแรง มีความอดทนอดกลั้น” |
| ข้อที่ 3 | “การเชื่อฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชา หรือการปฏิบัติหน้าที่ตามที่คุณว่าจ้างมอบหมายให้ทำ จะทำให้ รปภ. มีความเป็นมืออาชีพมากขึ้น” |
| ข้อที่ 4 | “ผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ขึ้นอยู่กับการมีจิตสำนึกในหน้าที่ของ รปภ. รวมถึงการมีจิตอาสาที่จะให้ความช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน” |
| ข้อที่ 5 | “การมีหัวหน้างานที่ดี หรือการมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเจ้าหน้าที่สายตรวจกับ รปภ. หรือการมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน จะทำให้ รปภ. แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมในการทำงาน” |
| ข้อที่ 6 | “รปภ. ให้ความเอาใจใส่ดูแลทรัพย์สินของหน่วยงานผู้ว่าจ้างอย่างดี ทั้งที่อยู่นอกเหนือหน้าที่รับผิดชอบ แต่ รปภ. ก็ยินดีที่จะทำ” |
| ข้อที่ 7 | “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เกิดจากการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน และการทำงานอย่างมีความสุขโดยปราศจากความเครียด รวมถึงการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ” |
| ข้อที่ 8 | “ถ้า รปภ. ทำงานอยู่ในองค์กรมานาน รปภ. ก็จะไม่อยากลาออกไปทำงานที่อื่นหรือไปทำอาชีพอื่น เพราะการเปลี่ยนแปลงองค์กรหรือการเปลี่ยนอาชีพเป็นบ่อเกิดของค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น อีกทั้งการลาออกของ รปภ. ส่งผลกระทบต่อองค์กรในการที่จะต้องสรรหาคัดเลือก รปภ. ที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเพิ่มมากขึ้น” |
| ข้อที่ 9 และข้อที่ 10 | “ในการปฏิบัติงานบางจุดก็หย่อนยาน โดยมี รปภ. บางส่วน ที่ยังละเลยในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างเช่น การอำนวยความสะดวกในการจอดรถ” |

| ข้อคำถาม | ประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ว่าจ้าง |
|-----------------------|--|
| | ผู้ว่าจ้างคนที่ 5 |
| ข้อที่ 1 | “การจ้าง รปภ. ช่วยเพิ่มความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน” |
| ข้อที่ 2 | “คุณสมบัติพื้นฐานของ รปภ. ที่ต้องการคือ ความรับผิดชอบ เพราะเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการประกอบอาชีพทุกอาชีพ แต่ก็ต้องมีระเบียบวินัย มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และต้องตรงต่อเวลา” |
| ข้อที่ 3 | “การมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ ความกระตือรือร้นในการทำงาน อีกทั้งความมีน้ำใจ เมตตา กรุณา โอบอ้อมอารี หรือการเสียสละทั้งต่อผู้ร่วมงานและผู้ขอรับบริการ คือ องค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของ รปภ.” |
| ข้อที่ 4 | “การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานจากองค์การ โดยเฉพาะค่าตอบแทนในการทำงานหรือค่าล่วงเวลาที่เหมาะสม หรือการมีสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับพนักงาน หรือสิ่งจูงใจอย่างอื่นที่ไม่ได้อยู่ในรูปตัวเงิน ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน” |
| ข้อที่ 5 | “การจัดกิจกรรมขององค์การ ที่เป็นการทำกิจกรรมร่วมกันของ รปภ. จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกันทั้งระดับหัวหน้า จนถึงผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมที่ดีต่อกัน” |
| ข้อที่ 6 | “รปภ. มีน้ำใจเป็นอย่างมาก มีการคำนึงถึงผู้อื่น ซึ่งเห็นได้จากการที่ถ้ามีใครถือของหนัก รปภ. ก็จะอาสาเข้าช่วยโดยไม่หวังค่าตอบแทน” |
| ข้อที่ 7 | “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเกิดจากการทำงานอย่างมีความสุข มีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน ไม่ทำงานหนักเกินไปจนไม่มีเวลาพักผ่อน และการมีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ” |
| ข้อที่ 8 | “พนักงานยังคงทำงานอยู่ในองค์การ เพราะรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ รู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญกับองค์การ โดยคิดว่าหากตนเองไม่ทำงานในองค์การอาจทำให้องค์การเกิดความเสียหายขึ้นได้” |
| ข้อที่ 9 และข้อที่ 10 | “ควรมีการดูแลสุขภาพกายของ รปภ. และมีการพัฒนาสุขภาพจิตให้กับ รปภ. เนื่องจากอาชีพ รปภ. เป็นอาชีพที่ค่อนข้างจะมีความเครียดในการทำงาน อีกทั้งภาระหน้าที่ก็หลากหลาย” |

| ข้อคำถาม | ประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ว่าจ้าง |
|--------------------------|--|
| ผู้ว่าจ้างคนที่ 6 | |
| ข้อที่ 1 | “การจ้าง รปภ. ส่งผลให้หน่วยงานมีความปลอดภัยมากขึ้น ทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี” |
| ข้อที่ 2 | “คุณสมบัติที่สำคัญของ รปภ. คือ ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือผู้อื่น โดยไม่หวังผลตอบแทน แต่มีความสุขที่ได้ช่วยผู้อื่น เรียกว่ามีใจรักในอาชีพบริการ ส่วนคุณสมบัติด้านกายภาพ รปภ. ควรมีอายุ 18-60 ปี เพราะ รปภ. ต้องใช้แรงกายในการทำงานหนักวันละประมาณ 12 ชั่วโมง” |
| ข้อที่ 3 | “รปภ. ต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน มีความตรงไปตรงมาในการทำงาน” |
| ข้อที่ 4 | “ในบางสถานการณ์ การทำงานของ รปภ. จะต้องมีความอดทนอดกลั้น มีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น และต้องมีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน” |
| ข้อที่ 5 | “การมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานที่ดี ก็จะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมในการทำงานที่ดีด้วย” |
| ข้อที่ 6 | “รปภ. มีน้ำใจที่ยอมเสียสละทำงานเกินเวลา ถึงแม้จะไม่ได้ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนเพิ่ม” |
| ข้อที่ 7 | “การมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น” |
| ข้อที่ 8 | “ถ้า รปภ. ได้รับการยอมรับในการทำงานว่ามีความสามารถในการทำงานได้ดี จะทำให้ รปภ. มีความภาคภูมิใจในการทำงาน ก่อเกิดเป็นความผูกพันต่ออาชีพได้” |
| ข้อที่ 9 และข้อที่ 10 | “ควรมีการจัดหลักสูตรการศึกษาดูงานให้กับ รปภ. บ้าง เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน” |

| ข้อคำถาม | ประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ว่าจ้าง |
|--------------------------|---|
| ผู้ว่าจ้างคนที่ 7 | |
| ข้อที่ 1 | “รปภ. ช่วยป้องกันภัยร้ายต่าง ๆ เช่น ภัยจากอุบัติเหตุ หรือภัยจากบุคคลผู้ไม่หวังดี รวมถึงเป็นการเฝ้าระวังภัยธรรมชาติได้อีกด้วย” |
| ข้อที่ 2 | “รปภ. ต้องมีสุขภาพจิตที่ดี เช่น การมีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความอดทนอดกลั้นต่อการเกิดเหตุการณ์ไม่สงบ และสามารถรับมือกับการเกิดเหตุการณ์ที่ไม่พึงปรารถนาได้” |
| ข้อที่ 3 | “รปภ. ต้องมีระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์ มีความโอบอ้อมอารีต่อบุคคลรอบข้าง” |
| ข้อที่ 4 | “หากองค์กรต้องการให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ ก็ต้องสร้างสิ่งจูงใจให้กับพนักงาน พนักงานก็จะมีความรักมีความยึดติดกับองค์กร และทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานให้องค์กร ก่อเกิดเป็นความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะทำงานอยู่ในองค์กร โดยไม่คิดที่จะโยกย้ายไปทำงานที่องค์กรอื่น” |
| ข้อที่ 5 | “สุขภาพจิตที่ดีของ รปภ. มีส่วนสำคัญเป็นอย่างมากในการกำหนดพฤติกรรมของ รปภ.” |
| ข้อที่ 6 | “รปภ. ทุกคนมีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส ตั้งใจทำงานเป็นอย่างดี มีความรับผิดชอบสูงต่องานที่ทำ” |
| ข้อที่ 7 | “ความผูกพันต่อองค์กร เกิดจากการมีเจตคติที่ดีต่อองค์กร มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน” |
| ข้อที่ 8 | “ความภาคภูมิใจในอาชีพ รปภ. จะทำให้ รปภ. เกิดความผูกพันในอาชีพของตน โดยไม่ลาออกไปทำอาชีพอื่น องค์กรก็ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหาคัดเลือก ฝึกอบรม รปภ. อยู่บ่อยๆ” |
| ข้อที่ 9 และข้อที่ 10 | “ยังไม่ค่อยมีการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันระหว่างผู้ว่าจ้างกับเจ้าหน้าที่สายตรวจที่เป็นตัวแทนของ รปภ. ในการพูดคุยปรึกษาถึงปัญหาหรือแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงานของ รปภ. หรือข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ รปภ. รวมถึงปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของ รปภ. ซึ่งอย่างน้อยควรจะมีการประชุมร่วมกัน 1 ครั้งต่อเดือน เพื่อให้เกิดการรับรู้ร่วมกันทั้งสองฝ่าย” |

| ข้อคำถาม | ประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ว่าจ้าง |
|-----------------------|---|
| | ผู้ว่าจ้างคนที่ 8 |
| ข้อที่ 1 | “ทำให้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และมีความสุขกับการทำงาน” |
| ข้อที่ 2 | “รปภ. ต้องทำงานติดต่อกัน 8-12 ชั่วโมงต่อวัน ดังนั้น ถ้า รปภ. มีสุขภาพร่างกายที่ไม่แข็งแรง ก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง การปฏิบัติงานในบางจุดอาจจะต้องใช้ รปภ. เพศหญิง ที่มีความเหมาะสมในการทำงานได้ดีกว่าเพศชาย” |
| ข้อที่ 3 | “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ รปภ. สามารถวัดได้จากการเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ มีความเป็นระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความอ่อนน้อมถ่อมตนเชื่อฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชา และต้องมีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย” |
| ข้อที่ 4 | “นโยบายในการบริหารงาน หรือสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ก็มีส่วนในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงาน” |
| ข้อที่ 5 | “สภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่สายตรวจ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน จะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ รปภ.” |
| ข้อที่ 6 | “การสำนึกในหน้าที่ ถือเป็นพฤติกรรมที่สำคัญของ รปภ.” |
| ข้อที่ 7 | “การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน จะก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน และจะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ” |
| ข้อที่ 8 | “ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกว่าการทำงานในองค์การทำให้ตนเองมีคุณค่า การมีค่านิยมส่วนตนที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ และเห็นด้วยกับนโยบายในการบริหารงานขององค์การ รวมถึงมีความรู้สึกคุ้มค่าในการทำงานในองค์การ” |
| ข้อที่ 9 และข้อที่ 10 | “ทบทวนวินัยในการทำงานของ รปภ. และความสุขภาพในการปฏิบัติหน้าที่โดยพฤติกรรมของ รปภ. ที่ไม่เอายากให้มี คือ การใส่หูฟัง การนั่งเล่นโทรศัพท์มือถือ และการนั่งหลับในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ ถือเป็นพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม” |

| ข้อคำถาม | ประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ว่าจ้าง |
|-----------------------|---|
| | ผู้ว่าจ้างคนที่ 9 |
| ข้อที่ 1 | “เนื่องจากหน่วยงานมีขนาดใหญ่ ที่ประกอบด้วยหน่วยงานภายในหลาย ส่วนงาน ซึ่งจากการดูแลของพนักงานเพียงลำพังนั้นไม่เพียงพอและทั่วถึง ทุกจุด ทำให้เกิดช่องว่างที่จะเกิดความผิดพลาด/ภัยร้ายขึ้นได้ตลอดเวลา หรือเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์เกิดขึ้น อาจจะเป็นอันตรายต่อชีวิตของ พนักงานและทรัพย์สินของหน่วยงานหรือทรัพย์สินส่วนบุคคล จึงมีความ จำเป็นที่จะต้องจ้าง รปภ.” |
| ข้อที่ 2 | “รปภ. ควรีอายุ 18-60 ปี เพราะต้องใช้ความแข็งแรงของร่างกายในการ ทำงาน และ รปภ. บางจุด ควรใช้เพศชาย แต่บางจุด ควรใช้เพศหญิง” |
| ข้อที่ 3 | “ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดจากการทำงานได้สำเร็จตาม ความต้องการของผู้ว่าจ้าง โดยใช้ความเป็นมืออาชีพในการทำงาน” |
| ข้อที่ 4 | “การทำงานของ รปภ. ใช้เวลาในแต่ละวัน ประมาณ 12 ชั่วโมง ดังนั้น การมีความสมดุลของชั่วโมงการทำงาน หรือการมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ จะทำให้ รปภ. มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น” |
| ข้อที่ 5 | “พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ขึ้นอยู่กับการมีสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ไม่ตึงเครียด การมีความพึงพอใจในการทำงาน การมี ความสุขในการทำงาน และการมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรของพนักงาน” |
| ข้อที่ 6 | “รปภ. มีความเต็มใจในการให้ความร่วมมือในการทำงานทุกรูปแบบ โดยไม่บ่นว่า ไม่แสดงอาการหรือสีหน้าที่ไม่พอใจ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเท แรงกายแรงใจให้กับการทำงาน และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ” |
| ข้อที่ 7 | “การมีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานทั้งกับผู้ร่วมงานหรือผู้ติดต่อ ประสานงาน และความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะทำให้ พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น” |
| ข้อที่ 8 | “อาชีพ รปภ. เป็นอาชีพที่มีภาระหนัก แต่มีค่าตอบแทนน้อย คนที่จะ ประกอบอาชีพนี้ได้ จึงต้องมีใจรักในอาชีพ รปภ. และรักที่จะให้บริการ ช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเต็มกำลังความสามารถ” |
| ข้อที่ 9 และข้อที่ 10 | “ควรมีการปรึกษาหารือเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน ของ รปภ. ระหว่าง ผู้ว่าจ้าง และเจ้าหน้าที่สายตรวจ” |

| ข้อคำถาม | ประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ว่าจ้าง |
|-----------------------|--|
| | ผู้ว่าจ้างคนที่ 10 |
| ข้อที่ 1 | “รปภ. สามารถช่วยดูแลหน่วยงานได้ครอบคลุมทุกส่วน เนื่องจากหน่วยงานมีขนาดใหญ่ ทำให้บุคลากรในหน่วยงานดูแลไม่ทั่วถึง เสี่ยงต่อการเกิดภัยร้าย” |
| ข้อที่ 2 | “รปภ. ต้องทำงานวันละประมาณ 12 ชั่วโมง จึงต้องมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ และมีอายุอยู่ในช่วงวัยแรงงาน” |
| ข้อที่ 3 | “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ รปภ. เกิดจากความเป็นมืออาชีพ ความรับผิดชอบในงานที่ทำ และการเชื่อฟังคำสั่งของหัวหน้างาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้” |
| ข้อที่ 4 | “การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร ก็มีความจำเป็นต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น” |
| ข้อที่ 5 | “การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน การมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว การมีความสุขในการทำงาน จะมีอิทธิพลเป็นอย่างมากต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี” |
| ข้อที่ 6 | “พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของ รปภ. คือ การมีน้ำใจ และคอยให้ความช่วยเหลือ” |
| ข้อที่ 7 | “การมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความก้าวหน้าในงานที่ทำ และการมีรายได้ที่เพียงพอ จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรและมีความผูกพันต่อวิชาชีพ” |
| ข้อที่ 8 | “ถ้าพนักงานรู้สึกพึงพอใจกับสิ่งที่ตนได้รับจากองค์กร จะส่งผลให้พนักงานทุ่มเทแรงกายแรงใจในการตั้งใจทำงาน เกิดเป็นความรู้สึกผูกพันด้านจิตใจ” |
| ข้อที่ 9 และข้อที่ 10 | “ความเป็นมืออาชีพของ รปภ. ยังไม่มากพอ เพราะว่าการคัดเลือกหรือการสรรหาบุคคลเข้ามาประกอบอาชีพ รปภ. ที่เป็นการแนะนำให้ญาติพี่น้อง มาสมัคร รปภ. หรือคนที่ว่างงาน ถึงจะมาสมัครอาชีพ รปภ.” |

| ข้อคำถาม | ประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ว่าจ้าง |
|-----------------------|---|
| | ผู้ว่าจ้างคนที่ 11 |
| ข้อที่ 1 | “รปภ. จะช่วยรักษาความปลอดภัยให้กับหน่วยงาน และช่วยเหลือให้บุคลากรมีความรู้สึกปลอดภัย ส่งผลให้ทำงานอย่างมีความสุข” |
| ข้อที่ 2 | “อาชีพ รปภ. ต้องทำงานติดต่อกันประมาณ 8-12 ชั่วโมง/วัน รปภ. จึงต้องมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง” |
| ข้อที่ 3 | “ความเป็นมืออาชีพในการทำงานของ รปภ. เป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างมากต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากอาชีพ รปภ. มีความเป็นเอกลักษณ์ทางอาชีพ ซึ่งมีภาระหน้าที่ที่ไม่มีขอบเขตแน่นอน” |
| ข้อที่ 4 | “รปภ. จะปฏิบัติงานได้ดีมากขึ้น ถ้ารู้ว่าตนเองมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน หรือมีโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน” |
| ข้อที่ 5 | “ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร หรือความรู้สึกรักในอาชีพการงาน จะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ รปภ.” |
| ข้อที่ 6 | “รปภ. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมาก โดยให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่กับหน่วยงานผู้ว่าจ้างในการทำกิจกรรมต่างๆ อย่างเป็นกันเอง” |
| ข้อที่ 7 | “ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศขององค์การ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และนโยบายในการบริหารงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร” |
| ข้อที่ 8 | “อาชีพ รปภ. ไม่ใช่ใครก็สามารถทำได้ ผู้ที่จะมาประกอบอาชีพ รปภ. ต้องเป็นผู้ที่รู้สึกผูกพันในวิชาชีพ มีความภาคภูมิใจในอาชีพ พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก” |
| ข้อที่ 9 และข้อที่ 10 | “อาชีพ รปภ. ถือเป็นอาชีพที่สำคัญ เพราะเป็นการทำหน้าที่คล้ายกับตำรวจและทหารที่เป็นการป้องกันภัยให้กับประชาชน ดังนั้น ผู้ที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ รปภ. ได้ดีนั้น ควรจะผ่านการเกณฑ์ทหาร หรือเป็นทหารปลดประจำการ เนื่องจากบุคคลเหล่านี้ได้ผ่านการฝึกระเบียบวินัยมาอย่างเคร่งครัด ฝึกความอดทน และความเข้มแข็ง รวมถึงมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากกว่าบุคคลธรรมดา” |

| ข้อคำถาม | ประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ว่าจ้าง |
|---------------------------|---|
| ผู้ว่าจ้างคนที่ 12 | |
| ข้อที่ 1 | “ประโยชน์ของ รปภ. คือ ป้องกันภัยร้ายไม่ให้เกิดขึ้นกับหน่วยงาน และหากเกิดภัยร้ายใดๆ รปภ. ก็อาจมีส่วนช่วยในการปกป้องเพื่อลดความรุนแรงลงได้” |
| ข้อที่ 2 | “รปภ. ต้องไม่มีปากเสียงทั้งต่อผู้ร่วมงานและผู้ว่าจ้าง รวมถึงการมีสติสัมปชัญญะอยู่ตลอดเวลา ไม่ตกใจเมื่อมีเหตุร้ายเกิดขึ้น” |
| ข้อที่ 3 | “อาชีพ รปภ. เป็นการทำงานหนัก เพราะหน้าที่ความรับผิดชอบค่อนข้างกว้าง ดังนั้น รปภ. ต้องมีความรับผิดชอบสูงมาก จึงสามารถทำงานหลายๆ อย่างได้สำเร็จ” |
| ข้อที่ 4 | “การจัดกิจกรรมนันทนาการต่างๆ จัดสรรรางวัลให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานดีเด่นในแต่ละรอบปี อาจจะเป็นโล่เกียรติยศ หรือ เกียรติบัตร เพื่อเป็นการสร้างความภาคภูมิใจให้เกิดขึ้นกับตัวพนักงานที่ได้รับการยอมรับจากองค์กรว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน จะก่อให้เกิดเป็นความพึงพอใจในงาน” |
| ข้อที่ 5 | “พฤติกรรมการทำงานของ รปภ. อาจจะขึ้นอยู่กับรายได้เฉลี่ยที่ได้รับ ความก้าวหน้าในการทำงาน รวมถึงการเป็นที่ยอมรับนับถือในสังคม” |
| ข้อที่ 6 | “รปภ. มีการให้ความช่วยเหลือบุคลากรในหน่วยงานผู้ว่าจ้างอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะช่วยเหลือของที่หนัก ช่วยเปิดประตูให้ ทั้งที่ไม่ได้เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบ” |
| ข้อที่ 7 | “ความผูกพันในอาชีพ จะทำให้พนักงานตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ รักในการประกอบอาชีพ เต็มใจให้บริการต่อผู้ว่าจ้างในทุกๆ ระดับโดยไม่เลือกปฏิบัติ” |
| ข้อที่ 8 | “ถ้า รปภ. มีความผูกพันต่อองค์กร รปภ. จะไม่ลาออกไปทำงานที่อื่น” |
| ข้อที่ 9 และข้อที่ 10 | “ควรให้ความสำคัญในการคัดเลือก รปภ. เข้ามาทำงาน ไม่ใช่ใครมาสมัครก็ได้ แต่ควรจะมีการทดสอบสภาพจิตใจด้วยว่ามีความเหมาะสมกับอาชีพนี้หรือไม่” |

| ข้อคำถาม | ประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ว่าจ้าง |
|-----------------------|--|
| | ผู้ว่าจ้างคนที่ 13 |
| ข้อที่ 1 | “การมี รปภ. ปฏิบัติงานในหน่วยงาน จะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในความปลอดภัย ส่งผลให้ทำงานอย่างสบายใจ และมีความสะดวกสบายในการทำงาน” |
| ข้อที่ 2 | “รปภ. ต้องมีใจรักในอาชีพและมีความรับผิดชอบที่ค่อนข้างสูง เพราะว่าหน้าที่ของ รปภ. นั้น ถือเป็นหน้าที่อันยิ่งใหญ่ ที่ต้องดูแลความปลอดภัยทุกอย่างภายในหน่วยงานของผู้ว่าจ้าง ซึ่งเป็นภาระงานที่ค่อนข้างหนักและหลากหลาย มีขอบเขตการรับผิดชอบที่ค่อนข้างกว้าง” |
| ข้อที่ 3 | “การทำงาน รปภ. จะต้องมีความรักในอาชีพให้บริการ มีจิตสำนึกและเห็นคุณค่าของการรักษาความปลอดภัย” |
| ข้อที่ 4 | “ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ อาจขึ้นอยู่กับ สุขภาพจิตของ รปภ. เป็นสำคัญ เนื่องจากเป็นอาชีพที่ต้องพบเจอผู้คนมากมาย และพบเจอปัญหาที่หลากหลาย ดังนั้น การควบคุมตนเองในการทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ รปภ.” |
| ข้อที่ 5 | “บางครั้งการจัดหลักสูตรในการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานของ รปภ. อาจทำให้ รปภ. มีพฤติกรรมในการทำงานที่ดีขึ้น” |
| ข้อที่ 6 | “รปภ. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ว่าจ้าง และมีความสุภาพอ่อนน้อมต่อผู้ว่าจ้างและผู้ขอรับบริการ” |
| ข้อที่ 7 | “การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การฝึกอบรมให้มีทักษะความรู้ความสามารถในการทำงาน มีกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร หรือการมีกิจกรรมการศึกษาดูงาน ทัศนศึกษา จะช่วยให้พนักงานมีความรู้สึกเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานในองค์กร” |
| ข้อที่ 8 | “เนื่องจากอาชีพ รปภ. มีลักษณะงานที่มีความเป็นเอกลักษณ์ และเป็นอาชีพที่สำคัญเป็นอย่างมากต่อสภาพสังคมในปัจจุบัน ความผูกพันต่อองค์กรของ รปภ. จึงต้องมีความรู้สึกรักในอาชีพการให้บริการด้วย” |
| ข้อที่ 9 และข้อที่ 10 | “ควรมีการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ รปภ. ให้มีความเป็นมืออาชีพ และพัฒนาสุขภาพจิตของ รปภ.” |

| ข้อคำถาม | ประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ว่าจ้าง |
|---------------------------|---|
| ผู้ว่าจ้างคนที่ 14 | |
| ข้อที่ 1 | “การจ้าง รปภ. จะทำให้หน่วยงานรอดพ้นจากภัยต่างๆ ได้” |
| ข้อที่ 2 | “รปภ. ต้องมีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานที่มีความเป็นมืออาชีพ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ” |
| ข้อที่ 3 | “รปภ. จะทำงานได้ดีเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบ โดย รปภ. ควรจะมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถให้มีความเป็นมืออาชีพ เพื่อผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น” |
| ข้อที่ 4 | “รายได้และค่าตอบแทนในการทำงาน รวมถึงค่า OT ก็มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของ รปภ.” |
| ข้อที่ 5 | “การพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีส่วนช่วยสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของพนักงาน” |
| ข้อที่ 6 | “รปภ. ที่ดี ควรจะมีจิตสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ ถึงแม้จะไม่มีใครคอยควบคุมดูแล” |
| ข้อที่ 7 | “การที่พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรได้นั้น บางครั้งก็ต้องขึ้นอยู่กับสภาพพื้นฐานทางจิตใจของพนักงานด้วย เนื่องจากหากพนักงานมีสุขภาพจิตที่ดี ก็จะเกิดเจตคติที่ดีต่อองค์กร ก่อเกิดเป็นความรู้สึกผูกพันในการที่จะทำงานกับองค์กรตลอดไป” |
| ข้อที่ 8 | “ความผูกพันต่อวิชาชีพ คือส่วนหนึ่งของความผูกพันต่อองค์กรของ รปภ. เนื่องจาก อาชีพ รปภ. เป็นอาชีพที่มีความเป็นอัตลักษณ์ทางอาชีพ” |
| ข้อที่ 9 และข้อที่ 10 | “สำหรับ รปภ. ที่เพิ่งเริ่มปฏิบัติงาน ควรมีพี่เลี้ยงดูแลอย่างใกล้ชิด เพื่อสอนงาน และถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงาน” |

| ข้อคำถาม | ประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ว่าจ้าง |
|-----------------------|---|
| | ผู้ว่าจ้างคนที่ 15 |
| ข้อที่ 1 | “รปภ. สามารถช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานให้กับบุคลากรในหน่วยงานได้” |
| ข้อที่ 2 | “รปภ. ต้องมีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง เพราะต้องทำงานหนัก อีกทั้งต้องมีความรับผิดชอบสูงมาก มีระเบียบวินัย มีความกระตือรือร้นในการทำงาน” |
| ข้อที่ 3 | “รปภ. ต้องใช้ทักษะความรู้และความเชี่ยวชาญในการแยกแยะการทำงานว่าต้องทำอะไรบ้าง สามารถเรียงลำดับความสำคัญของงานว่างานใดควรทำก่อนทำหลัง” |
| ข้อที่ 4 | “ภาวะผู้นำของผู้บริหารก็มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงาน แต่ในบางครั้งการมองภาพการทำงานในมุมมองของผู้บริหาร อาจไม่เหมือนกับมุมมองของพนักงาน จึงทำให้ผู้บริหารระดับสูงที่มีอำนาจในการตัดสินใจเชิงนโยบายไม่ได้รับรู้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นรายบุคคลโดยตรง ทำให้ในบางครั้งการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจากผู้บริหารมักจะใช้ความรู้สึกเป็นหลัก มากกว่าที่จะใช้ผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง” |
| ข้อที่ 5 | “นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร” |
| ข้อที่ 6 | “รปภ. มีความตั้งใจทำงานเป็นอย่างมาก ถึงแม้จะไม่มีผู้บังคับบัญชาหรือผู้ว่าจ้างควบคุมก็ตาม” |
| ข้อที่ 7 | “บรรยากาศขององค์กรมีส่วนสำคัญในการสร้างความผูกพันของพนักงาน” |
| ข้อที่ 8 | “การมีเพื่อนที่ดีในที่ทำงาน จะทำให้ รปภ. มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น” |
| ข้อที่ 9 และข้อที่ 10 | “อุตสาหกรรมบริการรักษาความปลอดภัย ควรมีกระบวนการคัดสรรหรือคัดเลือกผู้ที่มีศักยภาพมากพอและมีความรักในอาชีพรักษาความปลอดภัย เพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพของ รปภ.” |

| ข้อคำถาม | ประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ว่าจ้าง |
|-----------------------|--|
| | ผู้ว่าจ้างคนที่ 16 |
| ข้อที่ 1 | “การจ้าง รปภ. จะทำให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยทางตรงคือป้องกันภัยร้าย ทางอ้อม คือ อำนวยความสะดวกต่างๆ ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน” |
| ข้อที่ 2 | “รปภ. ต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีทั้งต่อผู้ว่าจ้าง ผู้ติดต่อกาน หรือผู้ที่มาขอรับบริการ” |
| ข้อที่ 3 | “รปภ. ต้องมีไหวพริบในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เพราะในบางครั้ง เหตุการณ์ที่ไม่คาดฝันจะเกิดขึ้นบ่อยๆ ดังนั้น อาชีพ รปภ. จะต้องสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี” |
| ข้อที่ 4 | “กระบวนการในการคัดเลือก รปภ. คือสิ่งสำคัญเบื้องต้นที่จะทำให้ได้ รปภ. ที่ทำงานมีประสิทธิภาพ” |
| ข้อที่ 5 | “ในบางครั้ง การบีบบังคับด้านจิตใจ ความวิตกกังวล หรือความเครียด จากปัญหาชีวิตส่วนตัว อาจทำให้ รปภ. แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในการทำงาน” |
| ข้อที่ 6 | “การมีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน การมีสติในการควบคุมตนเอง ถือเป็นพฤติกรรมที่ควรกระทำในการปฏิบัติงาน” |
| ข้อที่ 7 | “ความผูกพันต่อวิชาชีพ จะส่งผลให้พนักงานพยายามที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้อย่างเต็มความสามารถ” |
| ข้อที่ 8 | “ถ้าพนักงานมีความรู้สึกผูกพันกับผู้ร่วมงาน ก็มีผลสำคัญในการทำให้พนักงานยังคงอยู่ทำงานในองค์กร เช่น การมีสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน การมีความรู้สึกพึงพอใจต่อพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารองค์กร เป็นต้น” |
| ข้อที่ 9 และข้อที่ 10 | “รปภ. ไม่ควรนั่งเล่นโทรศัพท์มือถือในขณะที่ปฏิบัติงาน” |

| ข้อคำถาม | ประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ว่าจ้าง |
|---------------------------|---|
| ผู้ว่าจ้างคนที่ 17 | |
| ข้อที่ 1 | “การจ้าง รปภ. จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น เพราะไม่ต้องกังวลกับความไม่ปลอดภัยที่อาจเกิดขึ้นกับทรัพย์สิน” |
| ข้อที่ 2 | “รปภ. ต้องรู้ข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงานผู้ว่าจ้าง เพื่อตอบคำถามแก่ผู้มาติดต่อได้ในเบื้องต้น” |
| ข้อที่ 3 | “รปภ. ต้องสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะทำงานได้อย่างเหมาะสม และเป็นที่พอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้” |
| ข้อที่ 4 | “การจัดการฝึกอบรม หรือการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร จะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น” |
| ข้อที่ 5 | “การมีสุขภาพจิตที่ดี มีเมตตากรุณาหรือมีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น หรือการมีคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินชีวิต จะทำให้ รปภ. สามารถควบคุมพฤติกรรมการทำงานได้” |
| ข้อที่ 6 | “การสำนึกในหน้าที่ หรือการคำนึงถึงผู้อื่น คือพฤติกรรมที่ดีในการทำงาน” |
| ข้อที่ 7 | “พฤติกรรมของผู้นำ มีส่วนสำคัญในการกำหนดระดับความผูกพันของพนักงาน” |
| ข้อที่ 8 | “ถ้าพนักงานทำงานกับองค์กรมาหลายปี อาจจะไม่ต้องการโยกย้ายไปองค์กรอื่น เนื่องจากไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ไม่อยากปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน ไม่อยากเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรืออาจคิดว่าการโยกย้ายองค์กรอาจทำให้ต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายในการไปเริ่มงานใหม่ที่องค์กรอื่น” |
| ข้อที่ 9 และข้อที่ 10 | “อาซีพ รปภ. เป็นอาซีพที่มีภาระหน้าที่หลายอย่าง น่าจะมีค่าตอบแทนหรือสวัสดิการอื่นๆ ให้เพิ่มเติมมากกว่านี้” |

| ข้อคำถาม | ประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ว่าจ้าง |
|-----------------------|--|
| | ผู้ว่าจ้างคนที่ 18 |
| ข้อที่ 1 | “รปภ. ช่วยให้หน่วยงานมีความปลอดภัยจากเหตุการณ์ที่ไม่พึงปรารถนา” |
| ข้อที่ 2 | “คุณสมบัติของ รปภ. ที่สำคัญที่สุดคือ ความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ความมีระเบียบวินัย การตรงต่อเวลา และความกระตือรือร้นในการทำงาน” |
| ข้อที่ 3 | “รปภ. ต้องเชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชา โดยปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัดทั้งต่อหน้าและลับหลัง” |
| ข้อที่ 4 | “การจัดกิจกรรมการศึกษาดูงาน ก็ถือเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานมีเป้าหมายในการที่จะปฏิบัติงานให้ดี เพราะพนักงานส่วนใหญ่ย่อมต้องการความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และความมั่นคงในอาชีพการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ เกิดเป็นความผูกพันต่อวิชาชีพ และมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเกินเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ก็เป็นได้” |
| ข้อที่ 5 | “ในการทำงานบางครั้งต้องเจอความเครียดจากปัญหาต่างๆ หรือเจอความเมื่อยล้าจากการทำงานหนัก ดังนั้น การมีเวลาที่เพียงพอต่อการพักผ่อน จะทำให้ รปภ. มีจิตสำนึกในการยับยั้งพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในการทำงานได้” |
| ข้อที่ 6 | “พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ การให้ความร่วมมือในการทำงาน โดยไม่ต้องร้องขอ” |
| ข้อที่ 7 | “การที่พนักงานรู้สึกพึงพอใจต่อรายได้ จะทำให้พนักงานสามารถทำงานอยู่ในองค์กรได้ยาวนานขึ้น” |
| ข้อที่ 8 | “การรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะทำให้พนักงานมีความทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ จะกลายเป็นความผูกพันต่อองค์กร” |
| ข้อที่ 9 และข้อที่ 10 | “ควรมีการยกระดับมาตรฐานทางวิชาชีพ รปภ. เพื่อดึงดูดผู้มีศักยภาพให้เข้าสู่อาชีพนี้ จะทำให้ รปภ. มีคุณภาพมากขึ้น” |

| ข้อคำถาม | ประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ว่าจ้าง |
|-----------------------|--|
| | ผู้ว่าจ้างคนที่ 19 |
| ข้อที่ 1 | “การจ้าง รปภ. ทำให้ทรัพย์สินของหน่วยงานมีความปลอดภัยมากขึ้น” |
| ข้อที่ 2 | “รปภ. ต้องมีความมีระเบียบวินัย ความกระตือรือร้นในการทำงาน ความรับผิดชอบ และการตรงต่อเวลา” |
| ข้อที่ 3 | “รปภ. จะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จเป็นที่ยอมรับของผู้ว่าจ้าง” |
| ข้อที่ 4 | “ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนั้น เกิดขึ้นได้จากการที่องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล” |
| ข้อที่ 5 | “ถ้า รปภ. มีความสุขกับการทำงาน รปภ. ก็จะมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรด้วย” |
| ข้อที่ 6 | “รปภ. มีความสำนึกในหน้าที่การทำงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากไม่เคยมาทำงานสาย และกลับหลังเวลาเลิกงานเสมอ ทั้งนี้ไม่ได้ค่าจ้างเพิ่ม แต่ รปภ. ก็ยินดีที่จะอยู่เลยเวลาการทำงาน เพื่อตรวจสอบความเรียบร้อยของหน่วยงานผู้ว่าจ้าง” |
| ข้อที่ 7 | “การทำงานที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว หรือการทำงานที่ทำให้มีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ จะทำให้พนักงานมีความสุขในการคงอยู่กับองค์กร” |
| ข้อที่ 8 | “ความผูกพันต่อองค์กรของ รปภ. เกิดจากความรู้สึกรักและความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กร” |
| ข้อที่ 9 และข้อที่ 10 | “อุตสาหกรรมบริการรักษาความปลอดภัย ควรสร้างมาตรฐานในการประกอบอาชีพ รปภ. ให้เป็นที่เชื่อมั่นแก่ผู้ว่าจ้าง และสร้างความมั่นคงแก่วิชาชีพรักษาความปลอดภัยให้กับ รปภ.” |

| ข้อคำถาม | ประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ว่าจ้าง |
|---------------------------|---|
| ผู้ว่าจ้างคนที่ 20 | |
| ข้อที่ 1 | “ประโยชน์ที่หน่วยงานได้รับจากการจ้าง รปภ. คือ เพิ่มความปลอดภัยให้กับทรัพย์สินของหน่วยงาน เพราะ รปภ. มีการตรวจตราความเรียบร้อยของหน่วยงานตลอดเวลา หากเกิดอะไรที่ไม่ดีขึ้นกับหน่วยงานก็สามารถแก้ไขได้ทันเวลา” |
| ข้อที่ 2 | “รปภ. ต้องมีจิตอาสา หรือมีพฤติกรรมการช่วยเหลือ ซึ่งอาจอยู่นอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบ” |
| ข้อที่ 3 | “รปภ. ต้องมีความรู้เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงานผู้ว่าจ้าง และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการทำงาน มีความเป็นมืออาชีพ และควรมีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นอาชีพที่เสี่ยงต่อการเกิดเหตุร้ายต่างๆ” |
| ข้อที่ 4 | “ค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานมากที่สุด” |
| ข้อที่ 5 | “การทำงานได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ผู้ว่าจ้างกำหนด หรือการได้รับการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้องว่า รปภ. ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะทำให้ รปภ. มีกำลังใจในการที่จะแสดงพฤติกรรมที่ดีในการทำงาน” |
| ข้อที่ 6 | “การให้ความช่วยเหลือโดยไม่หวังผลตอบแทน เป็นตัวชี้วัดที่สะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ รปภ.” |
| ข้อที่ 7 | “การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ด้านการฝึกอบรมและประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่งผลให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะมีส่วนส่งเสริมให้เกิดความผูกพันในอาชีพได้” |
| ข้อที่ 8 | “ความผูกพันต่อองค์กรของ รปภ. เกิดจากความรู้สึกรักองค์กร และความรู้สึกรักในอาชีพ รปภ.” |
| ข้อที่ 9 และข้อที่ 10 | “ควรมีการพัฒนาสมรรถนะของ รปภ. ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ” |

ภาคผนวก ช
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

