

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูฝึกอบรมตามหลักสูตร  
พระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558  
Approaches to Developing Trainer Competencies According  
to the Security Guard Business Act. B.E. 2558

กิตติยา แก้วคำแสน<sup>1</sup> และ มีชัย สีเจริญ<sup>2</sup>

Kittiya Kaewkhamsaen and Mechai Seecharuen

Receive September 04, 2024; Retrieved September 24, 2024; Accepted September 30, 2024

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสมรรถนะของครูฝึกอบรมตามหลักสูตรพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ.2558 และเพื่อพัฒนาสมรรถนะของครูฝึกอบรมตามหลักสูตรพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ.2558 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูฝึกอบรม ผู้บริหารสถานฝึกอบรม จำนวน 225 คนใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive sampling) และทำการสัมภาษณ์ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการฝึกอบรมตามหลักสูตรพนักงานรักษาความปลอดภัย จำนวน 17 วิเคราะห์และนำเสนอผลแบบเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูฝึกอบรมตามหลักสูตรรักษาความปลอดภัยตาม พระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 ทั้ง 7 ด้านประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ คือ มีการรวบรวมความรู้, มีการสร้างความรู้ใหม่, มีการจัดระเบียบความรู้และมีการแลกเปลี่ยนความรู้ 2) ด้านทักษะ คือ เทคโนโลยี, ความสัมพันธ์กับบุคคล, ทางปัญญา, การแก้ปัญหา และการปรับตัว 3) ด้านความสามารถ คือ การบูรณาการ, การพัฒนาตนเองและมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการสอน 4) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล คือ คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ 5) ด้านการพัฒนาตนเอง คือ ด้านสุขภาพ บุคลิกภาพ ความรู้และการถ่ายทอดความรู้ 6) ด้านภาวะผู้นำ คือ มีวิสัยทัศน์, มีความเชื่อมั่นในตนเอง, มีมนุษยสัมพันธ์, มีวิสัยทัศน์และคุณวุฒิ 7) ด้านการทำงานเป็นทีม คือ การมีเป้าหมายร่วมกัน มีความรักในองค์กร, มีการประเมินผลงานและการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ข้อเสนอแนะการพัฒนาในด้านทักษะที่ใช้ในการรักษาความปลอดภัย ควรจัดให้มีการฝึกทักษะที่สำคัญและครอบคลุมหน่วยงานที่จะต้องไปปฏิบัติหน้าที่เช่น งานจราจร การใช้สื่อเทคโนโลยีต่างๆ หลักการปฐมพยาบาลขั้นพื้นฐาน การฝึกทักษะภาคปฏิบัติการต้อนรับ/ซักถามเบื้องต้น

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท <sup>2</sup>รองศาสตราจารย์, คณะตำรวจศาสตร์, โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

Student, Associate Prof. Instructor, Faculty of Police Science, Royal Police Cadet Academy

Email: Kittaya1505@gmail.com



**คำสำคัญ:** การพัฒนา, การฝึกอบรม, สมรรถนะครูฝึก

## Abstract

This research article aimed to investigate and develop the competencies of training under the Security Guard Business Act B.E. 2558. The study's sample group consisted of 225 individuals, including trainers and training institution administrators, selected through purposive sampling. Additionally, 17 individuals involved in security personnel training were interviewed. The research findings identified seven competency development approaches for trainers in the security training curriculum according to the Security Guard Business Act B.E. 2558. 1) The knowledge approach involved the aggregation of knowledge, creation of new knowledge, organization of knowledge, and knowledge sharing. 2) The skills approach encompassed technology, interpersonal relations, intellectual skill, problem-solving, and adaptation. 3) The ability approach focused on integration, self-development, and achievement effectiveness in teaching. 4) The personal characteristic approach pertained to ethics and professional conduct. 5) The self-development approach related to health, personality, knowledge, and knowledge dissemination. 6) The leadership approach involved vision, self-confidence, interpersonal relationships, maturity, and qualifications. 7) The teamwork approach included having common goal, organizational commitment, performance evaluation, and motivation building in working. Recommendations for developing skills used in security should provide training in important skills that cover the departments that will be performing their duties, such as traffic work, use of various technological media, basic first aid principles, and training in practical skills for reception/basic questioning.

**Keywords:** Development, Training Courses, Trainer Competencies

## บทนำ

ในปัจจุบันสถาบันการฝึกอบรมได้มีการพัฒนางานรักษาความปลอดภัยเรื่อยมา จนกระทั่งมีการจัดตั้งเป็นรูปองค์กรนิติบุคคล ที่มีวัตถุประสงค์ในงานรักษาความปลอดภัยโดยตรง โดยมีการจัดพนักงานรักษาความปลอดภัย ทำหน้าที่ดูแลรักษาความปลอดภัยทั้งในด้านชีวิตและทรัพย์สินอีกทั้งอำนวยความสะดวกต่างๆที่



เกี่ยวกับงานรักษาความปลอดภัยโดยตรง หากพนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่และมีการกระทำการบกพร่องต่อหน้าที่ทำให้เกิดทรัพย์สินเสียหายหรือสูญหาย องค์กรนิติบุคคลนั้นๆจะต้องชดใช้ต่อความบกพร่องเสียหายดังกล่าว ตามที่ได้ตกลงกันไว้ในสัญญาที่มีการว่าจ้างและตกลงร่วมกันไว้ โดยในอดีต ที่ผ่านมามีการฝึกอบรมและจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม รวมถึงการให้ความรู้แก่บุคลากรที่มาทำหน้าที่พนักงานรักษาความปลอดภัย Sai Thong Security School (2019) รวมถึงการพัฒนาขีดความสามารถของผู้ฝึกสอนหรือครูฝึกอบรมเพื่อการยกระดับความสามารถของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ให้ทัดเทียมกับหน่วยงานชั้นนำของประเทศ

เพื่อให้เกิดการจัดการความปลอดภัยครูฝึกอบรม เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย จำเป็นจะต้องผ่านหลักสูตรของการฝึกอบรมขั้นสูงมาแล้วเป็นที่เรียบร้อย เพื่อที่จะถ่ายทอดการฝึกอบรมได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายกำหนด ซึ่งจะเป็นหน้าที่สำคัญในการอบรมเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้ผ่านตามหลักสูตร พ.ร.บ. 2558 มุ่งเน้นไปในเรื่องของการสอนทักษะที่ดีและการสื่อสารที่ถูกต้อง เพื่อให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยสามารถนำไปใช้ได้จริงในการทำงาน เพื่อการปกป้องทรัพย์สินและชีวิตของผู้ว่าจ้าง โดยแนวโน้มปัจจุบันบุคลากรที่เข้ารับมาเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย มีความแตกต่างในด้านความรู้และการปฏิบัติที่เกิดจากการฝึกอบรมพนักงานรักษาความปลอดภัย ที่ไม่มีมาตรฐาน ขาดความรู้ ขาดประสบการณ์สำหรับบุคคลที่จะมาอยู่ในอาชีพรักษาความปลอดภัย โดยเฉพาะบริษัทรักษาความปลอดภัยขนาดเล็ก ที่ไม่มีมาตรฐาน ไม่มีประสบการณ์ (ศูนย์ฝึกอบรมรักษาความปลอดภัยขั้นสูง Advance Security Training Center (2019) ซึ่งมีการจัดตั้งบริษัทรักษาความปลอดภัยขึ้นมาเพื่อมุ่งหวังผลกำไรและไม่มีความสนใจในประสิทธิภาพของพนักงานรักษาความปลอดภัย ทำให้อาชีพรักษาความปลอดภัยตกต่ำ จากมุมมองของบุคคลทั่วไป อาชีพรักษาความปลอดภัย ไม่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานซึ่งแนวคิดและมุมมองทั่วไป มองถึงงานรักษาความปลอดภัยเป็นอาชีพที่มีความสามารถน้อย และ เป็นอาชีพที่ไม่มีใครต้องการจะยึดถือเป็นอาชีพ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ให้ความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของ ครูฝึกอบรมตามหลักสูตรพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ.2558 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะ ของครูฝึกอบรมรักษาเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ผลที่ได้จากการศึกษา จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่จะเป็นผู้ฝึกอบรมและผู้ที่สนใจทั่วไป ได้ทราบถึงสมรรถนะของครูฝึกอบรมตามหลักสูตรพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ.2558 และเป็นการยกระดับหรือเพิ่มประสิทธิภาพของอาชีพด้านการรักษาความปลอดภัยให้เกิดเป็นมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับจากการพัฒนาสมรรถนะของครูฝึก

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของครูฝึกอบรมตามหลักสูตรพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ.2558
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูฝึกอบรมตามหลักสูตรพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558



## ขอบเขตการวิจัย

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูฝึกอบรมตามหลักสูตรพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 และมีรายละเอียดในการศึกษาโดยแบ่งตามวัตถุประสงค์ แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้ ด้านความรู้ (Knowledge), ด้านทักษะ (Skills), ด้านความสามารถ (Ability), ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Characteristics), ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านภาวะผู้นำ (Leadership), และการทำงานเป็นทีม (Teamwork)

## วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้มีแนวทางในการดำเนินงานศึกษา โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ได้แก่ วิธีวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เชิงปริมาณ ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูฝึกอบรม และผู้บริหารสถานฝึกอบรมทั้งภาครัฐและเอกชน ในเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีจำนวนประชากร 225 คน ซึ่งการคำนวณกลุ่มตัวอย่างประชากรได้อ้างอิงจากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาโดยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Krejcieand & Morgan (1970) ได้จำนวน 225 คน โดยกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% สามารถคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างกับประชากรที่มีขนาดเล็กได้ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป โดยการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างประชากรและวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบบเจาะจง (Purposive sampling)

เชิงคุณภาพ การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ หัวหน้าครูฝึกอบรม 7 คน ผู้บริหารสถานฝึกอบรม 7 คน นักวิชาการผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านสมรรถนะผู้ฝึกสอน 3 คน โดยอยู่ในสายอาชีพนี้ไม่น้อยกว่า 5 ปี โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม ความคิดเห็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูฝึกอบรมตามหลักสูตรพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยการใช้ผลการศึกษาวิจัยที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ และนำประเด็นที่สำคัญมาออกแบบและสร้างข้อคำถามแบบปลายเปิด และสามารถนำไปใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบการสัมภาษณ์ชี้แนะ (Guided interview) โดยการสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลเชิงลึกแบบไม่มีโครงสร้างหรือแบบปลายเปิดซึ่งมีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างของข้อมูลเชิงลึก และมีการนำคำสำคัญมาประกอบใช้ในการสัมภาษณ์



### การวิเคราะห์ข้อมูล

เชิงปริมาณวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์และเสนอค่าสถิติการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นเชิงปริมาณของผู้ตอบแบบสอบถาม ขั้นตอนการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยเลือกใช้สถิติแบบอธิบายและแบบอ้างอิงในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล กล่าวคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อนำไปอธิบายข้อมูลในรูปแบบตาราง

เชิงคุณภาพนำข้อมูลมาตีความและจับประเด็นที่เกี่ยวข้องและประโยคที่สำคัญความหมายเหมือนกันหรือใกล้เคียงกันมาไว้ในกลุ่มเดียวกัน โดยมีการจัดกลุ่มหัวเรื่องแนวคิดในกลุ่มข้อมูลและมีการกำกับด้วยรหัสข้อมูล จากนั้นจึงตั้งชื่อคำสำคัญโดยจะนำมาจัดเป็นประเด็นหลัก และในส่วนของประเด็นย่อยที่อยู่ภายใต้ความหมายของประเด็นหลัก โดยนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ จัดหมวดหมู่

### ผลการวิจัย

ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนครูฝึกอบรมตามหลักสูตรรักษาความปลอดภัยตาม พระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 โดยรวมทั้ง 7 ด้าน

ตารางที่ 1 แสดงระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนครูฝึกอบรมตามหลักสูตรรักษาความปลอดภัยตาม พรบ. ธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558

ระดับปัญหาและข้อจำกัด	$\bar{X}$	SD	ความหมาย
1. ด้านความรู้ (Knowledge)	4.40	0.59	มากที่สุด
2. ด้านทักษะ (Skill)	4.52	0.56	มากที่สุด
3. ด้านความสามารถ (Competence)	4.51	0.55	มากที่สุด
4. ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics)	4.65	0.50	มากที่สุด
5. ด้านการพัฒนาตนเอง (Self Development)	4.58	0.55	มากที่สุด
6. ด้านภาวะผู้นำ (Leader Ship)	4.63	0.52	มากที่สุด
7. ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work)	4.58	0.51	มากที่สุด
รวม	4.55	0.45	มากที่สุด

จากตาราง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อสมรรถนครูฝึกอบรมตามหลักสูตรรักษาความปลอดภัยตาม พระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรู้มี



ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59 ด้านทักษะมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 ด้านความสามารถ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55 ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 ด้านการพัฒนาตนเอง ค่าเฉลี่ย 4.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55 ด้านภาวะผู้นำ ค่าเฉลี่ย 4.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 และด้านการทำงานเป็นทีม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45

จากผลการศึกษาวิจัยในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีส่วนเกี่ยวข้องในสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูฝึกอบรมตามหลักสูตรพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 จำนวน 17 คน จากการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นถึง ทั้ง 7 ด้าน ควรมีรูปแบบดังนี้

**ตารางที่ 2** แสดงแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูฝึกอบรมตามหลักสูตรพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558

ปัญหา อุปสรรค	แนวทางการบริหาร
<p><b>ด้านความรู้ (Knowledge)</b> ครูฝึกอบรมมีความรู้เฉพาะด้านที่ตนเองถนัดไม่มีความรู้ครอบคลุมทุกสาขาวิชาทำให้การถ่ายทอดความรู้ไม่เกิดการแลกเปลี่ยนการถ่ายทอดอย่างแท้จริง</p>	<p>ครูฝึกอบรมควรศึกษาหาความรู้ให้ครอบคลุมทุกวิชาที่มีการจัดฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนการถ่ายทอดอย่างแท้จริง รวมถึงครูฝึกจำเป็นต้องเป็นคนรอบรู้ ศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ uly รายละเอียดในเรื่องนั้นอย่างเพียงพอมีความเข้าใจเหตุผลของรายละเอียดนั้น และสามารถประยุกต์การเรียนการสอนให้เข้ากับการนำไปปฏิบัติได้ การพัฒนาความรู้ไม่ใช่สิ่งที่เรียนรู้โดยการอ่านหรือการฟังบรรยายเพียงอย่างเดียว แต่จำเป็นต้องลงมือและฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง โดยเน้น “การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ โดยข้อมูลต้องใหม่ ทันสมัยเพื่อการนำเสนอให้มีความสอดคล้องกับทุกวิชาที่มีความสำคัญกับเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย</p>
<p><b>ด้านทักษะ (Skill)</b> ครูฝึกอบรมพบว่า ปัญหาส่วนใหญ่ที่พบจะเป็นทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อการนำเสนอหรือการสอนรวมถึงทักษะการพูดทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ</p>	<p>ครูฝึกอบรมจำเป็นต้องพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อการนำเสนอหรือการสอนรวมถึงการสื่อสาร ทักษะความสัมพันธ์กับบุคคลการมีศิลปะในการจูงใจการคิดวิเคราะห์รวมถึงการพัฒนาทักษะทางปัญญา ทักษะด้านความคิด</p>



<p>รวมถึงทักษะความสัมพันธ์กับบุคคลการมีศิลปะในการจงใจการคิดวิเคราะห์ที่ยังไม่เป็นขั้นตอนทำให้เกิดปัญหาในการถ่ายทอดการฝึกปฏิบัติ</p>	<p>สร้างสรรค์ การปรับตัว การจงใจ การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การวิเคราะห์และคิดอย่างมีวิจารณญาณ รวมถึงการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน สิ่งเหล่านี้จำเป็นต้องพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต</p>
<p><b>ด้านความสามารถ (Competence)</b> พบว่า ครูฝึกอบรมขาดการบูรณาการองค์ความรู้ด้านการจัดการความปลอดภัยมาประยุกต์ใช้ และปฏิบัติได้จริง รวมถึงความสามารถในการนำความรู้เชิงปฏิบัติ ทักษะเทคนิคทางวิชาชีพมาใช้ได้จริง และการนำเสนอความรู้เชิงปฏิบัติทักษะเทคนิคต่างๆทางการรักษาความปลอดภัยมาถ่ายทอดให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยนำไปใช้ได้จริงอย่างถูกต้องและปลอดภัย</p>	<p>ครูฝึกอบรมต้องพัฒนาด้านการบูรณาการองค์ความรู้ด้านการจัดการความปลอดภัยมาประยุกต์ใช้และปฏิบัติได้จริง รวมถึงความสามารถในการนำความรู้เชิงปฏิบัติ ทักษะเทคนิคทางวิชาชีพมาใช้ให้ได้ในสถานการณ์ต่างๆ และการนำเสนอความรู้เชิงปฏิบัติทักษะเทคนิคต่างๆทางการรักษาความปลอดภัยมาถ่ายทอดให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยนำไปใช้ได้จริงอย่างถูกต้องและปลอดภัย เป็นลำดับขั้นตอน เห็นภาพชัดเจน ประเมินได้และพัฒนาต่อไปได้เมื่อเกิดข้อผิดพลาดสามารถแก้ไขและพัฒนาต่อไปได้อีกไม่สิ้นสุด</p>
<p><b>ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics)</b> พบว่า ครูฝึกอบรมขาดคุณธรรมจริยธรรม ความซื่อสัตย์ในวิชาชีพขาด ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ความพากเพียรและสามารถปรับตัวและยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคลการให้เกียรติตนเองและผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกันไม่เอาเปรียบผู้อื่น</p>	<p>การพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม ความซื่อสัตย์ในวิชาชีพ ฝึกให้เกิดความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น ฝึกความพากเพียรและสามารถปรับตัวเพื่อให้เกิดการยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล การให้เกียรติตนเองและผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกันไม่เอาเปรียบผู้อื่น การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกันเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยพัฒนาองค์ความรู้และหน่วยงานให้มีความก้าวหน้าอย่างยั่งยืนได้</p>
<p><b>ด้านการพัฒนาตนเอง (Self-Development)</b> พบว่าครูฝึกอบรมขาดการพัฒนาตนเองเพราะคิดว่าตนเองมีความรู้มีประสบการณ์ เป็นน้ำเต็มแก้วไม่มีการศึกษาหาความรู้ในวิทยาการใหม่ๆเพื่อนำมาถ่ายทอดให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมรวมถึงขาดการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการนำไปประกอบอาชีพ</p>	<p>ความรู้ในวิทยาการใหม่ๆเพื่อนำมาถ่ายทอดให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมรวมถึงการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการนำไปประกอบอาชีพครูฝึกอบรม การที่ครูแต่ละคนต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะตัวและรอบรู้เรื่องรอบตัวในหน้างานเป็นสิ่งสำคัญ รวมถึงการใ้มน้ำใจและจงใจ พัฒนาตนเองอยู่เสมอในด้านความรู้ พัฒนาด้านทักษะ ที่สอดคล้องกับการถ่ายทอดความรู้ พัฒนาบุคลิกภาพ และจิตวิญญาณของความเป็นครู</p>



<p><b>ด้านภาวะผู้นำ (Leader Ship)</b></p> <p>พบว่า ครูฝึกอบรมที่มีความสามารถในการปรับตัว มีการมีวิสัยทัศน์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความน่าเชื่อถือ มีมนุษยสัมพันธ์ และมีวุฒิภาวะทั้งทางคุณวุฒิและวัยวุฒิและที่สำคัญมีความรู้ความสามารถในสาขาวิชาที่ตนเองสอน</p>	<p>ครูฝึกอบรมที่มีความสามารถในการปรับตัว มีการมีวิสัยทัศน์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความน่าเชื่อถือ มีมนุษยสัมพันธ์ และมีวุฒิภาวะทั้งทางคุณวุฒิและวัยวุฒิและที่สำคัญมีความรู้ความสามารถในสาขาวิชาที่ตนเองสอน มีความรอบรู้และสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี</p>
<p><b>ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work)</b></p> <p>พบว่าครูฝึกอบรม แต่ละคนมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันยังไม่ชัดเจน ยังมองไม่เห็นทิศทางการทำงานเดียวกัน ไม่มีการร่วมกันวางแผนงาน ตลอดจนวางระบบการทำงานที่ดี และที่สำคัญคือเมื่อการทำงานไม่มีการร่วมมือหรือสื่อสารร่วมกันก็ทำให้ไม่สามารถให้ Feedback เพื่อการประเมินผลและแก้ไขข้อปัญหาให้ทีมได้</p>	<p>ครูฝึกอบรมต้องมีการประชุมพบปะกัน เพื่อที่จะมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันให้เกิดความชัดเจน เพื่อให้ครูทุกคนมีทิศทางการทำงานเดียวกัน การร่วมกันวางแผนงาน ตลอดจนวางระบบการทำงานที่ดี และที่สำคัญคือต้องสื่อสารร่วมกันเพราะการทำงานอย่างเป็นระบบเมื่อเกิดปัญหาขึ้นทุกคนมีการประสานงานร่วมกันทำให้การประเมินผลและแก้ไขปัญหาให้ทีมทำได้รวดเร็วและลดความเสียหายที่จะเกิดขึ้นได้</p>

## สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

### สรุป

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูฝึกอบรมตามหลักสูตรรักษาความปลอดภัยตาม พระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 ทั้ง 7 ด้านประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ คือ มีการรวบรวมความรู้, มีการสร้างความรู้ใหม่, มีการจัดระเบียบความรู้และมีการแลกเปลี่ยนความรู้ 2) ด้านทักษะ คือ เทคโนโลยี, ความสัมพันธ์กับบุคคล, ทางปัญญา, การแก้ปัญหา และการปรับตัว 3) ด้านความสามารถ คือ การบูรณาการ, การพัฒนาตนเองและมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการสอน 4) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล คือ คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ 5) ด้านการพัฒนาตนเอง คือ ด้านสุขภาพ บุคลิกภาพ ความรู้และการถ่ายทอดความรู้ 6) ด้านภาวะผู้นำ คือ มีวิสัยทัศน์, มีความเชื่อมั่นในตนเอง, มีมนุษยสัมพันธ์ , มีวัยวุฒิและคุณวุฒิ 7) ด้านการทำงานเป็นทีม คือ การมีเป้าหมายร่วมกัน มีความรักในองค์กร , มีการประเมินผลงานและการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ข้อเสนอแนะการพัฒนาด้านทักษะที่ใช้ในการรักษาความปลอดภัย ควรจัดให้มีการฝึกทักษะที่สำคัญและครอบคลุมหน่วยงานที่จะต้องไปปฏิบัติหน้าที่เช่น งานจราจร การใช้สื่อเทคโนโลยีต่างๆ หลักการปฐมพยาบาลขั้นพื้นฐาน การฝึกทักษะภาคปฏิบัติการต้อนรับ/ซักถามเบื้องต้น



## อภิปรายผล

1. ด้านความรู้ (Knowledge) เน้นองค์ประกอบความรู้ให้วิเคราะห์เป็น คิดเป็นและมีเหตุผลตามหลัก วิชาการ ไม่ใช่ทำแบบจำมา และต้องใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา ไม่หยุดนิ่ง เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองจากการอ่าน และเรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนกับผู้อื่น, มีความสามารถในการจดจำ บันทึก เก็บรวบรวมความคิด และประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม, นำความรู้ของคนอื่นมาปรับใช้กับตนเอง, มีความรู้ทั่วไปและความรู้ เฉพาะทางการรักษาความปลอดภัย โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่ถูกต้องตามหลักสูตรเนื้อหาเชิงวิชาการ ร่วมกับการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง, ใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา ทั้งเรียนรู้ด้วยตนเองจากการอ่าน และ เรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนกับผู้อื่น, สามารถคิดวิเคราะห์ โดยมีเหตุผลประกอบการอ้างอิงตามหลัก วิชาการด้านการจัดการความปลอดภัย สามารถค้นหาวิธีการแก้ปัญหาในงานที่ทำ และ พัฒนาเป็นองค์ความรู้ใหม่ได้เหมาะสม, สามารถศึกษาและค้นคว้าจากทฤษฎี และหลักฐานเชิง ประจักษ์ ซึ่งค้นคว้าข้อมูลจากหลาย ๆ แหล่ง และสรุปเป็นสิ่งที่ทำให้คนอื่น ๆ เข้าใจได้ง่าย, มีความคิด สร้างสรรค์ในการสร้างงานหรือกิจกรรมในรูปแบบใหม่ ๆ ที่สามารถทำได้จริง ด้วยการบูรณาการความรู้กับสถานการณ์จริง, สามารถอยู่ในสังคมที่มีความขัดแย้งด้าน การเมือง และวัฒนธรรม ด้วยหลักการที่ถูกต้องเหมาะสม, มีความฉลาดทางอารมณ์แก้ไขปัญหาค่าต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมแก่ตนเองและสังคม ใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหา ครูฝึกอบรมควรศึกษาหาความรู้ให้ครอบคลุมทุกวิชาที่มีการจัดฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนการถ่ายทอดอย่างแท้จริง รวมถึงครูฝึกจำเป็นต้องเป็นคนรอบรู้ ศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ รู้รายละเอียดในเรื่องนั้นอย่างเพียงพอมีความเข้าใจเหตุผลของรายละเอียดนั้น และสามารถประยุกต์การเรียนการสอนให้เข้ากับการนำไปปฏิบัติได้ซึ่งสอดคล้องกับ Pipatsantikun P. et al. (2021). การผลิตและพัฒนากำลังคนในภาคอุตสาหกรรมมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพกำลังคนทุกช่วงวัยและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้โดยการต่อยอดทักษะ (Re-skill) กำลังคนในสถานประกอบการเพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนากำลังคน อย่างไรก็ตามความรู้ช่วยให้องค์กรเกิดการพัฒนาและทำให้ทันสมัยเพื่อการนำเสนอให้มีความสอดคล้องกับทุกวิชาที่มีความสำคัญกับเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยเพื่อให้ทันต่อยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตามยังสอดคล้องกับ Phra Phanomphon Thanissaro et al. (2020).กล่าวว่าในปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้หัวใจของการจัดการ ความรู้ คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้นำมารวบรวม และประมวลอย่างเป็นระบบ ในการจัดการความรู้ คนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายกระบวนการจัดการความรู้ ที่นอกจากจะพัฒนาความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรแล้ว ยังก่อให้เกิดประสิทธิผลการ ทำงานของบุคลากรโดยก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากร การทำงานเป็นทีม จากกระบวนการรวบรวมความรู้ขององค์กรจากบุคลากรทุกคนทุกฝ่ายทำเก็บให้เป็นระบบและยังสอดคล้องกับ Thongchok. K. (1999). พบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของวิทยากรด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้สมรรถนะที่พึงประสงค์พึงประสงค์ของวิทยากรในด้านความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่สอน การนำความรู้ไปใช้เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน มีวิธีการสอนการนำเสนอและการบูรณาการในรูปแบบต่างๆได้เป็น



อย่างดี รวมถึง ทักษะการประยุกต์องค์ความรู้ โดยใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง

2. ด้านทักษะ (Skill) ครูฝึกอบรมจำเป็นต้องพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อการนำเสนอหรือการสอนรวมถึงการสื่อสาร ทักษะความสัมพันธ์กับบุคคลากรมีศิลปะในการจูงใจการคิดวิเคราะห์รวมถึงการพัฒนาทักษะทางปัญญา ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ การปรับตัว การมุ่งใจ การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การวิเคราะห์และคิดอย่างมีวิจารณญาณ รวมถึงการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน สิ่งเหล่านี้จำเป็นต้องพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต สอดคล้องกับ Saenthong. N. (2004); Smitthikrai. C. (2007) กล่าวว่าสมรรถนะที่พึงประสงค์ของวิทยากรศูนย์ฝึกอบรมสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า สามารถตอบคำถามและไขข้อสงสัยของผู้เข้ารับการอบรมได้ และการส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมแก้ปัญหาที่พบขณะฝึกปฏิบัติด้วยตนเองมีความสำคัญเป็นลำดับแรกอันเป็นการสะท้อนถึงการตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ที่จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี การทุ่มเทมุ่งมั่นพัฒนางานให้ทันกับความก้าวหน้าทางวิชาการ รวมถึงการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อการนำเสนอผลงานทางการจัดการความปลอดภัยได้, มีความสามารถในการใช้หลักการทางสถิติ การคำนวณ การวิเคราะห์ข้อมูล, มีความสามารถในการพูดทั้งแบบทางการ และไม่เป็นทางการได้, สามารถใช้เครื่องมือต่าง ๆ ที่จะช่วยลดเวลาในการทำงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ, สามารถสื่อสารภาษาไทยและภาษาต่างประเทศอย่างน้อย 1 ภาษา ทั้งการอ่าน เขียน พูดและฟังเพื่อประกอบการทำงานได้ดี, มีความสามารถในการเรียนรู้และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในทาง ที่ถูกต้องและเกิดประโยชน์ต่องานและการพัฒนาตนเอง, สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการ สื่อสารทางสังคมออนไลน์, ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการพิมพ์งาน การคำนวณ และการนำเสนอข้อมูล ได้ถูกต้องและทันสมัย ตรงกับ Scott B. Parry นิยามคำว่าสมรรถนะว่าเป็น กลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะ (attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลัก ของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของ ตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถ เสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา Rasmithamchote. S. (2006)

3. ด้านความสามารถ (Competence) ครูฝึกอบรมจำเป็นต้องมีการบูรณาการองค์ความรู้ด้านการจัดการความปลอดภัยมาประยุกต์ใช้และปฏิบัติได้จริง รวมถึงความสามารถในการนำความรู้เชิงปฏิบัติ ทักษะเทคนิคทางวิชาชีพมาใช้ได้จริง และการนำเสนอความรู้เชิงปฏิบัติทักษะเทคนิคต่างๆทางการรักษาความปลอดภัยมาถ่ายทอดให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยนำไปใช้ได้จริงอย่างถูกต้องและปลอดภัย รวมถึงสามารถบูรณาการองค์ความรู้ด้านการจัดการความปลอดภัยมา ประยุกต์ใช้และปฏิบัติได้จริง, มีความสามารถในการนำความรู้เชิงปฏิบัติ ทักษะเทคนิคทางวิชาชีพมาใช้ได้จริง, มีความสามารถในการนำเสนอความรู้เชิงปฏิบัติทักษะ เทคนิคต่าง ๆ ทางวิชาชีพ, ฝึกฝน ตนเองอยู่เสมอเพื่อให้สามารถปฏิบัติทักษะต่าง ๆ ด้วยความคล่องแคล่ว แสดงถึงความเป็นมืออาชีพ เป็นที่ยอมรับ, มีทักษะการปฏิบัติที่สามารถใช้งานได้จริง แสดงตัวอย่างให้ผู้อื่นเห็นได้ชัดเจน, ปฏิบัติ อย่างรู้จริงในเรื่องที่ตนเองสนใจ, สอดคล้องกับ McClelland



(1975) กล่าวว่า สมรรถนะคือ คุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัว บุคคลซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้าง ผลการปฏิบัติงานในงานที่ตน รับผิดชอบให้สูงกว่าหรือเหนือกว่าเกณฑ์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงด้านความมุ่งมั่นใน การจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าถึงแม้ว่าการจัดการ เรียนรู้จะเป็นภารกิจหลักและสำคัญอย่างยิ่งของครูฝึกอบรมก็ตาม แต่ในข้อเท็จจริงยังมีครูฝึกอบรมอีกจำนวน มากที่ยังขาดความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้ที่มี ประสิทธิภาพ ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดและผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ จึงจำเป็นต้อง ตระหนักและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่การจัดการเรียนรู้ ของครูฝึกอบรมให้ดีและต่อเนื่อง จากข้อค้นพบครั้งนี้สอดคล้องกับงานของ Setthasangsri. C. (2012). ที่ทำ การวิจัยเรื่อง ระบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานใน โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ครูควรมีสมรรถนะการวัดและประเมินผลได้ ตามสภาพจริง สมรรถนะการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และ หลักสูตร ครูต้องมีความสามารถในการวางแผนการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานมากขึ้น สามารถสืบค้นข้อมูลผ่านระบบคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตได้ จึงนำสู่การสร้างนวัตกรรมใน การจัดการเรียนรู้

4. ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) การพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม ความซื่อสัตย์ในวิชาชีพ ฝึกให้เกิดความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น ฝึกความพากเพียรและสามารถปรับตัว เพื่อให้เกิดการยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล การให้เกียรติตนเองและผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกันไม่เอาเปรียบผู้อื่น การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกันเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยพัฒนาองค์ความรู้และหน่วยงานให้มีความก้าวหน้าอย่างยั่งยืนได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kittipongphakorn. K. (2010). ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารและสมาชิกพิตเน สเซ็นเตอร์เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำการออกกำลังกาย ผลการวิจัยพบว่า ด้านผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้นำการออกกำลังกาย ทุกด้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและ การสื่อสาร ระดับมากคือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ทางวิชาการและการเผยแพร่ความรู้ ด้านบุคลิกภาพส่วนตัว และด้านมาตรฐานบุคลากร ด้านสมาชิกมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึง ประสงค์ของผู้นำการออกกำลังกาย ทุกด้านโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยในรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลและการสื่อสาร ด้านบุคลิกภาพส่วนตัว ด้านมาตรฐานบุคลากร และด้านความรู้ทางวิชาการและ การเผยแพร่ความรู้ ซึ่งจะเห็นได้ว่าครูฝึกอบรมเป็นแม่แบบของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ต้องดูแลทั้งชีวิตและทรัพย์สินให้ผู้จ้าง จริยธรรมสำคัญในการครองตนเป็นอย่างสูง ซึ่งสอดคล้องกับ (Hongto T. & Siriwong. P. (2017) ด้านคุณธรรมจริยธรรมในการครองตนทำงานโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด ด้านความต้องการ ต้องอดทนต่อสิ่งยั่วยุและมีความเพียงพอต่อสิ่งที่ตนมีรวมถึงมีความรัก ความศรัทธาในอาชีพ คุณธรรมจริยธรรมยังเป็นตัวกำหนดความสามารถของผู้นำในการบริหารจัดการค่ายมวยให้สามารถดำรงอยู่ได้ในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันเนื่องจากองค์กรหลายแห่งทั่วโลก



ล้มเหลวจากการบริหารเนื่องจากผู้นำหรือผู้จัดการขาดคุณธรรมจริยธรรมในการบริหาร (Amos S. Engelbrecht & Gardielle Heine, 2015)

5. ด้านการพัฒนาตนเอง (Self-Development) พัฒนาตนเองเป็นหัวใจสำคัญในการเป็นครู ในการศึกษาหาความรู้ในวิทยาการใหม่ๆเพื่อนำมาถ่ายทอดให้กับผู้เข้าการฝึกอบรมรวมถึงการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการนำไปประกอบอาชีพครูฝึกอบรม การที่ครูแต่ละคนต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะตัวและรอบรู้เรื่องรอบตัวในหน้าที่งานเป็นสิ่งสำคัญ รวมถึงการโน้มน้าวและจูงใจ พัฒนาตนเองอยู่เสมอในด้านความรู้ พัฒนาด้านทักษะ ที่สอดคล้องกับการถ่ายทอดความรู้ พัฒนาบุคลิกภาพ และจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถทางวิชาชีพที่สามารถพูดคุย แลกเปลี่ยนทางวิชาชีพกับบุคคลอื่นได้, ตื่นตัวและเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ ได้, ใฝ่หาความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับสายงานการจัดการความปลอดภัยและความรู้รอบตัวทั่วไปเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ใน การประกอบอาชีพ และพัฒนาตนเองให้พร้อมสำหรับการสื่อสารทั้งการพูด การอ่าน และการเขียน, มี เจตคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นตลอดเวลา, มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และมีความสามารถที่จะใช้คอมพิวเตอร์เพิ่มขึ้นในการทำงาน เช่น เก็บบันทึก และวิเคราะห์ข้อมูล, มีร่างกาย สมบูรณ์แข็งแรง และดูแลรูปร่างของตนเองให้ดูดี กล้าแสดงออก และสามารถแสดงความคิดเห็นต่อเพื่อนร่วมงาน, มีความสามารถในการคิดและสร้างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม อุปกรณ์ และ รูปแบบการฝึกซ้อม การฟื้นฟูสภาพร่างกาย และการออกกำลังกายให้เหมาะสมกับกลุ่มคนทุกเพศทุกวัย สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ครอบคลุมทุก สาขาวิชา และสามารถลงสู่เนื้อหาในเชิงลึกอย่างน้อยหนึ่งสาขาวิชา และสามารถถ่ายทอดความรู้ไปยัง ผู้อื่นได้ตรงกับ Mitrani, Dalziel & Fitt (1992) กล่าวถึงสมรรถนะว่า เป็นลักษณะเฉพาะของ บุคคลที่มีความเชื่อมโยงกับประสิทธิผลหรือผลการปฏิบัติงานในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการให้ ความหมายของ Spencer & Spencer (1993) ที่ให้ความหมายของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลต่อความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้และ/หรือการ ปฏิบัติงานที่ได้ผลการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม หรือ การปฏิบัติงานที่ได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐาน (Superior performance)

6. ด้านภาวะผู้นำ (Leader Ship) ครูฝึกอบรมที่มีความสามารถในการปรับตัว มีการมีวิสัยทัศน์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความน่าเชื่อถือ มีมนุษยสัมพันธ์ และมีวุฒิภาวะทั้งทางคุณวุฒิและวัยวุฒิและที่สำคัญมีความรู้ความสามารถในสาขาวิชาที่ตนเองสอน มีความรอบรู้และสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี อย่างไรก็ตามการผู้ฝึกอบรมก็คือผู้นำในการถ่ายทอดความรู้หรือวิทยาการใหม่ๆให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่ออกไปปฏิบัติงานจะดำเนินงานได้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว นั้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุด ก็คือผู้ครูผู้ถ่ายทอดความรู้ให้ ถ้าองค์กรใดได้ครูฝึกอบรม ที่มีประสิทธิภาพก็จะสามารถส่งสอน และถ่ายทอดความรู้ออกมาให้นักเรียนได้อย่างแท้จริง ตลอดจนทำกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี สอดคล้องกับ Saranat. W. (2014). ผู้นำที่ดีจำเป็นต้องสามารถโน้มน้าวจิตใจหรือชักนำให้บุคคลในกลุ่มร่วมกิจกรรมให้สำเร็จตามเป้าหมายได้สามารถอาศัยความสัมพันธ์ใช้ความสัมพันธ์เรียกผู้อื่นให้มาทำงานแทนเขาจำเป็นต้องใช้ความประพฤตินิสัยของเขามากระทบต่อการกระทำและความคิดของผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย



7. ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work) ครูฝึกอบรม ทุกคนจำเป็นต้องมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการทำงาน และมีการกำหนดทิศทางในการทำงานร่วมกัน มีการวางแผนงานตลอดจนวางระบบการทำงานที่ดี รวมถึงการสื่อสารทั้งภายในหน่วยและภายนอกหน่วย เป็นสิ่งสำคัญในการทำงานร่วมกันในทีม สอดคล้องกับ Phetsombat P. (2021). การทำงานเป็นทีมเป็นการร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน ซึ่งการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญใน ทுகองค์การ การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงาน เป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดีการทำงานเป็นทีมเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาองค์การ โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การติดต่อสื่อสาร 2) ความร่วมมือ 3) การประสานงาน 4) ความคิดสร้างสรรค์ และ 5) การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นกระบวนการในการใช้บริหารองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์การประสบความสำเร็จก่อให้เกิดประโยชน์ ต่อการบริหารจัดการขององค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นการสมมติฐานของการวิจัยผลการทดสอบสมมติฐานความคิดเห็นต่อสมรรถนะครูฝึกอบรมตามหลักสูตรรักษาความปลอดภัยตามพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 จากการศึกษาทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตัวแปรอิสระพบว่า อายุ, ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูฝึกอบรมตามหลักสูตรรักษาความปลอดภัยตามพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ.2558 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะ เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่มีอายุแตกต่างกันย่อมมีระยะเวลาในการทำงาน ประสบการณ์ การเปลี่ยนสถานที่ทำงานและบทบาทหน้าที่ แตกต่างกัน การคิดการแก้ปัญหาระบบการจัดการ ค่อนข้างแตกต่างกัน รวมถึงการคิดการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Carver & Scheier (2004) ที่กล่าวว่าอายุเป็นปัจจัยสำคัญในการแสดงเหตุผลและอารมณ์ที่มีต่อพฤติกรรมของช่วงอายุที่มีการเปลี่ยนแปลง ตลอดทั้งความสามารถของการทำความเข้าใจที่จะเกิดจากความสอดคล้องกันระหว่างพฤติกรรมที่ต้องการแสดงออกมาและความคาดหวังจากบุคคลอื่น บางครั้งอายุมีผลต่อความคาดหวังในการบริหารจัดการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Thippammai. C. (2000). ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรม เขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ในการทำงานระดับวิชาชีพ ซึ่งมีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน รวมถึงตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ทำให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะครูฝึกอบรมแตกต่างกันอาจเป็นเพราะว่าระยะเวลาที่ทำงาน รวมถึงประสบการณ์ที่สะสมมาทำให้เห็นข้อผิดพลาดและสิ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จมีความหลากหลายตามบริบททางสังคมที่เปลี่ยนไป และสอดคล้องกับองค์กรที่เน้นเรื่องการฝึกปฏิบัติเพื่อนำไปปฏิบัติจริงตามสถานที่ต่าง ๆ ที่แตกต่างกันออกไป



## ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

- 1) การพัฒนาสมรรถนะ ของครูฝึกอบรมรักษาเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ให้ทันยุคสมัยปัจจุบัน ให้มีความสอดคล้องกับการนำไปปฏิบัติจริง แบ่งระดับความสำคัญและศึกษากระบวนการนำไปใช้อย่างจริงจัง
- 2) การพัฒนาด้านทักษะที่ใช้ในการรักษาความปลอดภัย ควรจัดให้มีการฝึกทักษะที่สำคัญและครอบคลุมหน่วยงานที่จะต้องไปปฏิบัติหน้าที่เช่น งานจราจร การใช้สื่อเทคโนโลยีต่างๆ หลักการปฐมพยาบาล ขั้นพื้นฐาน การฝึกทักษะภาคปฏิบัติการต้อนรับ/ซักถามเบื้องต้น งานบริการ การจัดหลักสูตรเสริมเข้าไปในการฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ

## องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะ ของครูฝึกอบรมรักษาเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ตามหลักสูตรพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 ทั้ง 7 ด้านประกอบด้วย 1)ด้านความรู้ (Knowledge) คือ มีการรวบรวมความรู้, มีการสร้างความรู้ใหม่, มีการจัดระเบียบความรู้และมีการแลกเปลี่ยนความรู้ 2) ด้านทักษะ (Skill) คือ ทักษะทางเทคโนโลยี, ทักษะความสัมพันธ์กับบุคคล, ทักษะทางปัญญา, ทักษะการแก้ปัญหา และทักษะการปรับตัว 3) ด้านความสามารถ (Competence) คือ การบูรณาการณ, การพัฒนาตนเองและมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการสอน 4) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) คือ คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ 5) ด้านการพัฒนาตนเอง (Self-Development) คือ ด้านสุขภาพ, ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้และการถ่ายทอดความรู้ 6) ด้านภาวะผู้นำ (Leader Ship) คือ มีวิสัยทัศน์, มีความเชื่อมั่นในตนเอง, มีมนุษยสัมพันธ์, มีวิสัยทัศน์และคุณวุฒิ 7) ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work) คือ การมีเป้าหมายร่วมกัน, มีความรักในองค์กร, มีการประเมินผลงานและการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

## เอกสารอ้างอิง

- กรวิทย์ ทองโชค. (2542). *การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของวิทยากรภายในตามทัศนะของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตร "สินเชื่อ" ธนาคารศรีนคร จำกัด (มหาชน).* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- เกษศิริรินทร์ กิตติพงษ์ภากรณ. (2553). *ความคิดเห็นของผู้บริหารและสมาชิกฟิตเนสเซ็นเตอร์เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำการออกกำลังกาย.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยวัฒน์ ทิพย์ลัมย์. (2543). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรม เขตจังหวัดฉะเชิงเทรา.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร).
- ชานนท์ เศรษฐแสงศรี. (2555). *ระบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูโยใช้ โรงเรียน*



- เป็นฐานในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. ในคุณนิตินพนธ์ การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาศึกษา. มหาสารคาม.
- ชูชัย สมบัติไกร. (2550). *การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร*. (พิมพ์ครั้งที่2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉัญลักษณ์ หงษ์โต และ พิทักษ์ ศิริวงศ์. (2560). เรื่องเล่าบนเส้นทางสังเวียนตัวตนคนชี้ขาด : กรณีศึกษา กรรมการผู้ตัดสินกีฬามวยไทยอาชีพ. *วารสารสุขศึกษา พลศึกษา และสันตนาการ*, 43(2). 113-124.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564).ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก, *วารสารวิจัยวิชาการ*, 5(2).65-75
- พระพนมภรณ์ ฐานิสโร และคณะ. (2563). การจัดการความรู้: กระบวนการพัฒนาคนและการ พัฒนางาน. *Journal of Roi Kaensarn Academi* ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนกรกฎาคม – ธันวาคม 2563
- เพชรรา พิพัฒน์สันติกุล และคณะ. (2564). การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพงานช่าง- วิศวกรรมที่มีความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถาบันอุดมศึกษา. *วารสารมหาวิทยาลัยราช ภัฏธนบุรี* 15(2)
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). *มารู้จัก Competency กันเถอะ*. กรุงเทพมหานคร: เอชอาร์เซ็นเตอร์
- โรงเรียนรักษาความปลอดภัยสายทอง. (2562). *อบรมหลักสูตรการรักษาความปลอดภัยตามพระราชบัญญัติ อนุรักษ์รักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 รุ่น 12/2562*. จังหวัดนครราชสีมา
- วิโรจน์สารรัตน์. (2557). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนวัตกรรมการร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธ.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ.(2549) *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning*. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์จำกัด (มหาชน).
- Amos S. Engelbrecht and Gardielle Heine. (2015). *The influence of integrity and ethical leadership on trust in the leader*. *Management Dynamics : Journal of the Southern African Institute for Management Scientists* 24(1) · January 2015
- Carver,C., & Scheie,M. (2004). *Perspectives on personality*. (5th ed.) Boston: Pearson.
- Macmillan, Thomas T. (1971). “The Delphi Technique.”, Paper Presented at the annual meeting of the California Junior Colleges Associations Committee on Research and Development, Monterey, California. (May 1971), 3-5
- Sharma P. (2017). Competence Development at the Workplace: a conceptual framework. *JK International Journal of Management and Social Science*. 1(1): 39-44.

### Translate in Thai Reference

Advance Security Training Center (2019) (in Thai)



- Hongto T. & Siriwong. P. (2017). Stories on the path of the ring of the identity of the referee: A case study of professional Thai boxing referees. *Journal of Health Education, Physical Education and Recreation*, 43(2).113-124(in Thai)
- Kittipongphakorn. K. (2010). *Opinions of fitness center executives and members on Desirable characteristics of exercise leaders*. [Unpublished master's thesis]. Chulalongkorn University. (in Thai)
- Phra Phanomphon Thanissaro et al. (2020). Knowledge Management: Human Development Process and Work Development. *Journal of Roi Kaensarn Academy*,5, (2), (in Thai)
- Phetsombat P. (2021). The relationship between the skills of school administrators and the core competencies of teachers under the Office of the Nakhon Nayok Primary Educational Service Area, *Academic Research Journal*, 5(2).65-75(in Thai)
- Pipatsantikun P. et al. (2021). Development of a training model to develop the potential of technicians and engineers with cooperation between business establishments and higher education institutions. *Journal of Thonburi Rajabhat University* 15(2). (in Thai)
- Sai Thong Security School (2019). *Security training course according to the Security Business Act 2015*, Class 12/2019. Nakhon Ratchasima Province. (in Thai)
- Saranat. W. (2014). *Leadership: Contemporary Theories and Perspectives*. Bangkok: Thippawisut. (in Thai)
- Smiththikrai. C. (2007). *Recruitment, selection and performance evaluation of personnel*. (in Thai)
- Saenthong. N. (2004). *Let's get to know Competency*. Bangkok: HR Center. (in Thai)
- Setthasangsri. C. (2012). *The system for developing the competence of teachers using schools as a base in schools under local administrative organizations*. In the thesis of the Doctor of Education in the field of Educational Administration and Development. Mahasarakham, Mahasarakham. (in Thai)
- Thippammai. C. (2000). *Factors affecting work safety behavior of professional work safety officers in industrial plants in Chachoengsao Province*. (Master of Arts Thesis (Political Science), Graduate School, Kasetsart University, Bangkok. (in Thai)
- Thongchok. K. (1999). *A study of the desirable characteristics of internal trainers according to the views of participants in the "Loan" training course at Sri Nakhon Bank Public Company Limited*. (Master of Education Thesis). Bangkok: Ramkhamhaeng University). (in Thai)



Rasmithamchote. S. (2006). *Guidelines for developing human potential with Competency Based Learning*. Bangkok: Siriwattana Interprint Public Company Limited. (in Thai)

