

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์

การจัดการบุคลากรของบริษัทรักษาความปลอดภัย

ชื่อผู้เขียน

นายพงศธร เชื้อกำลังแรง

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาอาชีวศึกษา

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

อาจารย์ ดร. แสนย์ สายคุลลักษณ์

ประธานกรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พลสิทธิ์ สิริวิชฌนุ

กรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์มนูญ สุดีตา

กรรมการ

รองศาสตราจารย์อุเทน ปัญโญ

กรรมการ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระบบการจัดการบุคลากรบริษัทรักษาความปลอดภัยที่ดำเนินกิจการอยู่ในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหาร ผู้จัดการฝ่ายบุคคล หัวหน้าตรวจหน่วย และเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย รวมถึงผู้ใช้บริการของบริษัท เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบการสัมภาษณ์ แบบบันทึกการสัมภาษณ์ และเครื่องบันทึกเสียง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงพรรณนาตามประเด็นที่ค้นพบ

ผลการวิจัยมีดังต่อไปนี้

1. ด้านการวางแผนกำลังคน บริษัทส่วนใหญ่มีการวางแผนกำลังคนเป็นแผนระยะปานกลาง 1-3 ปี ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้อง คือ จำนวนเงินลงทุน จำนวนพนักงานรักษาความปลอดภัย ปริมาณงาน และการแข่งขันทางธุรกิจ

2. ด้านการแสวงหาบุคคล บริษัทประกาศรับสมัครทางสื่อโฆษณา และติดต่อสำนักงานจัดหางาน ใช้เวลาประมาณ 1 เดือน การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน บริษัทใช้วิธีพิจารณาจากใบสมัครและการสัมภาษณ์ พนักงานเจ้าหน้าที่ทั่วไปใช้เกณฑ์ ระดับวุฒิการศึกษาและความสามารถ ส่วนพนักงานรักษาความปลอดภัยใช้เกณฑ์ด้านความสามารถและบุคลิกภาพ เจ้าของบริษัทและผู้จัดการฝ่ายบุคคลเป็นผู้ตัดสินใจในการคัดเลือกพนักงานเจ้าหน้าที่ทั่วไป และ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลและหัวหน้าตรวจหน่วยเป็นผู้คัดเลือกพนักงานรักษาความปลอดภัย

3. ด้านการบำรุงรักษาและการจัดสวัสดิการ บริษัทมีมาตรการรักษาความปลอดภัยให้มีการจัดสวัสดิการให้ การจ่ายค่าจ้างในลักษณะรายเดือน โดยใช้อัตราการจ้างงานขั้นต่ำเป็นเกณฑ์

4. ด้านการพัฒนาบุคคล มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ปีละ 2-3 ครั้ง ซึ่งปรากฏว่าบุคลากรมีขวัญและกำลังใจดีขึ้น

5. ด้านการให้พ้นจากงาน มีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน สาเหตุที่บุคลากรพ้นจากงานในส่วนของพนักงานเจ้าหน้าที่ทั่วไปส่วนใหญ่ คือ ไม่ผ่านการทดลองงาน และลาออกไปประกอบอาชีพอื่น ส่วนพนักงานรักษาความปลอดภัยส่วนใหญ่คือ ทำผิดระเบียบวินัยร้ายแรง และลาออกไปประกอบอาชีพอื่น โดยทุกบริษัทได้ดำเนินการแจ้งเหตุผลของการให้พ้นจากงานด้วยวาจา และเป็นลายลักษณ์อักษร อย่างไรก็ตามบริษัทก็พบปัญหาพนักงานรักษาความปลอดภัยลาออกโดยไม่แจ้งล่วงหน้า

Thesis Title	Personnel Management of Security Companies	
Author	Mr. Pongsatorn Chaekumlungrang	
M.Ed.	Vocational Education	
Examining Committee	Lect. Dr. San Saisuphaluck	Chairperson
	Asst. Prof. Palasit Sittichompoo	Member
	Asst. Prof. Manoon Sutika	Member
	Assoc. Prof. Uthen Panyo	Member

ABSTRACT

The purposes of this research was to study the personnel management of security companies in Chiang Mai. The populations were companies' administrators, personal managers, heads of security officer, security officers, and people who used the service. Tools used in this research were an interview form, a filed note recording and an audiotape recorder. Data were analyzed in accordance with each issue found through the application of descriptive analyze method.

The results of this research were as follows:

1. Personnel planning: Most companies planned on personnel for 1-3 years period.

The important factors concerning the plan were the amount of money for investment, the number of security officers needed along with the amount of security service, and the competitiveness among same business.

2. Personnel recruitment: Job announcement was done through a various kinds of mass media for a month. Selection of personnel was conducted by considering the application form along with interview. Educational background and person's ability were used for screening office personnel. The administrator and personnel manager were responsible for this screening.

For the security officers, the personnel manager and head of security officer selected the applicant by considering the applicant's ability and personality.

3. Maintenance and welfare facilities: There were security measure and allowance provided. The wages were paid monthly basing on the minimum wage rate.

4. Personal development: Training for developing the personnel's knowledge and ability were conducted 2-3 times a year, affecting them to have a better will and better morale.

5. Job dismissal: Standard criteria were used for evaluating the personnel's job performance. The majority of personnel were dismissed because they did not pass on job probation. Some of them resigned this job for another one. For security officers, the cause that made them dismissed was the cause of breaking the company's discipline. Some of them may seek for a new job. In the case of dismissal, the company informed them by both in words and in writing telling about the reasons of dismissal. However, the companies had faced with the problem of their resigning without informing the companies in advance.