



รายงานโครงการวิจัย

การพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี :
การฝึกอบรมสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม 159 สถานีตำรวจใน
สังกัดตำรวจภูธรภาค 5 เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ ณ สถานที่เผชิญเหตุ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
ROYAL THAI POLICE

ชื่อโครงการวิจัย การพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี : การฝึกอบรมสำหรับหัวหน้างานป้องกัน
ปราบปราม 159 สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ ณ สถานที่เผชิญเหตุ

ผู้วิจัย พันตำรวจเอก วีระวุธ ชัยชนะมงคล M.S.W., M.A., LL.M., Ph.D. (Distance Education)

ที่ปรึกษางานวิจัย (1) ศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี สังข์ศรี (2) ศาสตราจารย์ พลตำรวจตรี ดร.วีรพล กุลบุตร

โครงการนี้ได้รับทุนงบประมาณแผ่นดินสนับสนุนจาก สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 2) เพื่อทดลองใช้และประเมินผลการใช้แบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ **ระยะที่ 1** การพัฒนาแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านยุทธวิธีตำรวจสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 โดยศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการฝึกอบรมและความต้องการแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบนจำนวน 300 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน และเลือกแบบเจาะจงหัวหน้าหน่วยงานตำรวจจำนวน 20 คน เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามซึ่งมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.84 และ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา แล้วพัฒนาแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกล ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ 11 คน เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ ประเด็นการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา จากนั้นนำข้อมูลภาคสนามมาสังเคราะห์ร่วมกับการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องสร้างเป็นแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลโดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คนรับรอง จากนั้นนำไปทดสอบประสิทธิภาพแบบ 1:1 ปรับปรุงแบบจำลองแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 8 คนรับรองแบบจำลองครั้งที่สอง จากนั้นนำไปทดสอบประสิทธิภาพแบบ 1:10 และ **ระยะที่ 2** ทดลองใช้แบบจำลองฯ กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 318 คน เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลฯ 2) แบบทดสอบสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธี และ 3) แบบสอบถามความพึงพอใจต่อแบบจำลอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) สภาพปัจจุบัน ยังไม่มีการจัดการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธีให้กับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจ ปัญหาหลักในการฝึกอบรม คือ สถานที่ฝึกไม่สะดวก วิทยากรไม่นำเทคโนโลยีมาใช้ในการฝึก และหลักสูตรไม่อิงสมรรถนะ และหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจมีความต้องการให้มีแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธีในระดับมาก 2) แบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลฯ ที่พัฒนาขึ้น เป็นการผสมการฝึก 3 แบบในสัดส่วนระยะเวลาดังนี้ การฝึกอบรมแบบเผชิญหน้าร้อยละ 30 การฝึกอบรมด้วยตนเองร้อยละ 60 และการฝึกอบรมผ่านระบบประชุมทางไกลภาครัฐร้อยละ 10 แบบจำลองมีองค์ประกอบอย่างเป็นระบบ ด้านปัจจัยนำเข้าได้แก่ เนื้อหาหลักสูตรจากระบบพัฒนาหลักสูตร ชุดฝึกอบรมแบบสื่อประสมโดยสื่อโสตทัศนเป็นสื่อหลัก และคู่มือการฝึกอบรมสำหรับจากระบบผลิตชุดฝึกอบรม ผู้จัดการฝึก ครูฝึก ผู้เข้ารับการฝึกและหัวหน้าสถานีตำรวจจากคู่มือการจัดการการฝึก และการให้ข้อมูลและอุปกรณ์การฝึกจากระบบบริการการฝึก ปัจจัยด้านกระบวนการได้แก่ การฝึกด้วยตนเองโดยใช้สื่อโสตทัศนเป็นสื่อหลัก การฝึกผ่านระบบการประชุมทางไกลผ่านจอภาพ ภายใต้การกำกับควบคุมการฝึกอบรมโดยหัวหน้าสถานีตำรวจ และการฝึกอบรมโดยครูฝึกหรือวิทยากร และด้านผลลัพธ์ได้แก่ ผลการประเมินสมรรถนะจากระบบประเมินผลการฝึกโดยการทดลองใช้แบบจำลองซึ่งพบว่า แบบจำลองมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์ 80/80 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีสมรรถนะหลังการฝึกอบรมตามแบบจำลองสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความพึงพอใจต่อแบบจำลองการฝึกในระดับมาก

คำสำคัญ แบบจำลอง(รูปแบบ) การฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ เทคนิคยุทธวิธี

Research title: Development of a Tactical Competency-Based Distance Training model : the training for Suppression Chief Police of 159 Police Stations in Provincial Police Region 5 for Public Safety at Crime Scenes

Researcher: Pol. Col. Weerawoot Chaichanamongkol ; M.S.W., M.A., LL.M., Ph.D. (Distance Education)

Research advisors : (1) Dr. Sumalee Sungsi, Professor ; (2) Police Major General Dr. Veerapol Gulabutr, Professor ;

Grant of this project was supported by National Research Council of Thailand : NRCT in Fiscal year : 2019

Abstract

The objectives of this research were (1) to develop a competency-based distance training model in tactical techniques for chief police officers of Suppression Section in police stations under Provincial Police Region 5; and (2) to try out and evaluate results of using the competency-based distance training system in tactical techniques for chief police officers of Suppression Section in police stations under Provincial Police Region 5.

The research process comprised two stages. The first stage was the development of the competency-based distance training system in tactical techniques for chief police officers of Suppression Section in police stations under Provincial Police Region 5 with the beginning of study of the current conditions, training problems and the needs for a competency-based distance training system in tactical techniques. The research sample consisted of 300 chief police officers of Suppression Section in police stations of eight provinces in the Upper Northern Region, obtained by multi-stage sampling, and 20 purposively selected chief police officers. The employed research instruments were a questionnaire with reliability coefficient of 0.84 and an in-depth interview form. Research data were analyzed using the percentage, mean, standard deviation, and content analysis. Then the following was developing the competency-based distance training model in tactical techniques for chief police officers of Suppression Section in police stations under Provincial Police Region 5. The research informants were eleven experts. The employed research instrument was a form containing issues for focus group discussion. Research data were analyzed with content analysis. Then, data obtained from the field research were synthesized with data obtained from documentary study to create the distance training model. After that, the created distance training system was tried out for its efficiency with the 1:1 individual try-out, and 1:10 small group try-out, and then submitted to five and eight experts for certifying of the model respectively. The last stage was the field trial-run of the model with the research sample consisting of 318 police officers. The employed research instruments were (1) the created distance training model, (2) a test on tactical techniques competency, and (3) a questionnaire on satisfaction with the distance training model. Statistics employed for data analysis were the mean, standard deviation, and t-test.

The research results were as follows: (1) regarding the current conditions, there was still no provision of competency-based distance training in tactical techniques for chief police officers of Suppression Section in police stations; the main problem in training were the inconvenient training place, no applying technology in training by instructor and curriculum without competency-based ; and chief police officers of Suppression Section in police stations had the needs at the high level for the competency-based distance training model in tactical techniques; (2) the developed competency-based distance training model in tactical techniques is a blended model comprised three models as follows: (2.1) traditional or face-to-face training by taking time 30 percent, (2.2) learner-self training by taking time 60 percent, and (2.3) training via GIN conference by taking time 10 percent ; in addition, the components of the training model systematically were the following: the input factor which consisted of contents of the competency-based distance training system obtained from the curriculum development system; a multi-media training package obtained from the training package production system; training managers, training instructors, and trainees obtained from the training management guide line system; and the provision of information and training equipment obtained from the training service system; the process factor which consisted of the self-training process with the use of audio-visual media as the main training media, the training process via tele-conference using picture screen, and the training process provided by trainers obtained from the training operation, and the monitoring and control process by chiefs of police stations obtained from the training control and monitoring system; and the output factor which was the competency evaluation results obtained from the training evaluation system; and (3) regarding evaluation results of the developed distance training model, it was found that efficiency of the developed distance training model met the pre-determined 80/80 efficiency criterion; the trainees' post-training competency scores increased significantly at the .05 level of statistical significance; and the trainees were satisfied with the distance training model at the high level.

Keywords: Model, Competency-based distance training, Tactical techniques

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยตามโครงการนี้ สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก ศาสตราจารย์ ดร. สุมาลี สังข์ศรี สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช และ ศาสตราจารย์ พลตำรวจตรี ดร. วีรพล กุลบุตร คณบดี คณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ซึ่งเป็นที่ปรึกษางานวิจัย ได้ให้คำแนะนำและติดตามการดำเนินการวิจัยของผู้วิจัยในครั้งนี้อย่างใกล้ชิดมาโดยตลอด นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร. ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และ ท่านอาจารย์ Motohiro Fukakusa Shihan 8th Dan Aikikai ตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกๆ ท่านที่เสียสละเวลาอันมีค่าของท่านมาให้ข้อมูลและร่วมตรวจสอบหรือรับรองงานวิจัยนี้

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณอย่างยิ่งต่อ กองวิจัย สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ และ คณะทำงานในการพิจารณาข้อเสนอองานวิจัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตลอดจนสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ที่ได้ผลักดันสนับสนุนทุนงบประมาณแผ่นดินให้สำหรับการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ขึ้น และท้ายที่สุดนี้ขอขอบคุณสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่เห็นความสำคัญของการฝึกอบรมเพื่อทำให้ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ตามสถานีตำรวจต่างๆ ได้เป็นมืออาชีพในการที่จะไปบริการดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยและรักษาความปลอดภัยสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วีระวุธ ชัยชนะมงคล

ตุลาคม 2562

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฎ
สารบัญภาพ	ฏ
บทที่ 1 บทนำ	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
2. คำถามการวิจัย	3
3. ความสำคัญของการวิจัย	4
4. วัตถุประสงค์การวิจัย	7
5. กรอบแนวคิดการวิจัย	7
6. ขอบเขตของการวิจัย	12
7. นิยามศัพท์เฉพาะ	13
8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	16
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	17
1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแบบจำลองหรือรูปแบบ (Model)	18
1.1 ความหมายของแบบจำลอง	18
1.2 การพัฒนาแบบจำลอง	20
1.3 องค์ประกอบของแบบจำลอง	23
1.4 การตรวจสอบคุณภาพของแบบจำลอง	25
2. สมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธี	28
2.1 ทฤษฎีการบังคับใช้กฎหมาย	29
2.2 ทฤษฎีข่มขู่ยับยั้ง	34
2.3 ระดับการใช้กำลังทางยุทธวิธีของเจ้าหน้าที่ตำรวจ	35
2.4 สมรรถนะ	45
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมอิงสมรรถนะ	49

3. ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่	68
3.1 ความหมายและลักษณะของผู้ใหญ่	71
3.2 ความจำเป็นในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่	72
3.3 หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่	74
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรมทางไกล	80
4.1 ความหมายของการฝึกอบรมทางไกล	80
4.2 ประเภทของการฝึกอบรมทางไกล	83
4.3 ความสำคัญและประโยชน์ของการฝึกอบรมทางไกล	85
4.4 สื่อในการฝึกอบรมทางไกล	88
4.5 ชุดฝึกอบรมทางไกลโดยสื่อประสม	90
4.6 ชุดฝึกอบรมโดยสื่อโสตทัศนเป็นสื่อหลัก	101
4.7 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมผ่านระบบประชุมทางไกล	102
5. บริบทการฝึกอบรมด้านเทคนิคทางยุทธวิธี ดำรงยุทธภาค 5	105
5.1 โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ในงานป้องกันปราบปราม	105
5.2 พัฒนาการด้านเทคนิคทางยุทธวิธีของดำรงยุทธภาค 5	111
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	119
6.1 งานวิจัยในประเทศ	119
6.2 งานวิจัยต่างประเทศ	127
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	133
1. การวิจัยระยะที่ 1 การพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี	133
1.1 ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ	
แบบจำลอง (Model)	133
1.1.1 การวิเคราะห์เอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	133
1.1.2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการแบบจำลอง	
การฝึกอบรมอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี	134
1.1.3 การศึกษาความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม	
โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)	137

1.2 ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาร่างแบบจำลองการฝึกอบรมแบบทางไกลอิงสมรรถนะ	
ด้านเทคนิคยุทธวิธี	137
1.2.1 ศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับต้นแบบชิ้นงาน (Study the Body of Content).....	137
1.2.2 พัฒนารอบแนวคิดต้นแบบชิ้นงาน (Develop Conceptual Framework).....	137
1.2.3 ระดมความเห็นผู้เชี่ยวชาญ (Seek Experts' Opinions).....	138
1.2.4 ร่างต้นแบบชิ้นงาน (Draft the Innovative Prototype).....	139
1.2.5 รับรองต้นแบบชิ้นงาน (Verify the Prototype).....	140
1.2.6 ทดสอบต้นแบบชิ้นงาน (Test the Prototype)	141
1.2.7 รับรองต้นแบบชิ้นงานครั้งที่สอง (Second Experts' Opinions)	142
2. การวิจัยระยะที่ 2 ทดลองใช้และประเมินผลการใช้ Distance Training Model อิงสมรรถนะ	
ด้านเทคนิคยุทธวิธี : การฝึกอบรมหัวหน้างานป้องกันปราบปราม 159 สถานีตำรวจ	142
1.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	143
1.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	143
1.5 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ.....	144
1.6 การดำเนินการทดลอง.....	144
1.7 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	145
1.8 การประเมินผลการฝึกอบรม.....	146
บทที่ 4 ผล การวิเคราะห์ข้อมูล	147
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	147
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ	
แบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้า	
งานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5.....	150
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกล	
อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี.....	180
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การทดลองใช้และประเมินผลแบบจำลอง	
การฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี	191

บทที่ 5 ต้นแบบชิ้นงาน	200
1. บทนำ	200
2. องค์ประกอบของ Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี	201
2.1 ลักษณะของแบบจำลอง	201
2.2 องค์ประกอบของแบบจำลอง	203
2.3 ขั้นตอนของการพัฒนาแบบจำลอง	206
3. ต้นแบบชิ้นงานอันเป็นนวัตกรรม:Tactical Competency-based Distance Training Model.....	210
3.1 หลักสูตรเนื้อหาการฝึกอบรบ (TCDT Model).....	210
3.2 คู่มือการฝึกอบรบ (TCDT Model)	210
3.3 ชุดฝึกอบรบ (Audio-visual Media).....	210
บทที่ 6 สรุป	211
1. สรุปการวิจัย.....	211
2. อภิปรายผล.....	218
3. ข้อเสนอแนะ.....	227
บรรณานุกรม	230
ภาคผนวก	247
ผนวก ก เครื่องมือในการวิจัย.....	249
ผนวก ข รายชื่อที่ปรึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญในการวิจัย.....	292
ผนวก ค คำสั่ง หนังสือราชการ รูปภาพ และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย.....	300
ผนวก ง หลักสูตร Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี..... (แยกเล่ม)	
ผนวก จ คู่มือการฝึก Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี..... (แยกเล่ม)	
ผนวก ฉ ชุดฝึกอบรบสื่อประสมโดยสื่อโสตทัศน์ (AV Media) เป็นสื่อหลัก ... (แนบท้ายผนวก จ)	
ประวัติผู้วิจัย	470

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	แสดงการเปรียบเทียบหลักสูตรทั่วไปและหลักสูตรแบบอิงสมรรถนะ52
ตารางที่ 2.2	แสดงการเปรียบเทียบหลักสูตรการฝึกอบรมแบบเดิมและแบบอิงสมรรถนะ59
ตารางที่ 2.3	แสดงการวิเคราะห์หนังสือหรือตำราทางวิชาการว่าด้วยสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธี67
ตารางที่ 2.4	แสดงการเปรียบเทียบระบบ VDO conference และ Web conference(GIN)104
ตารางที่ 3.1	สัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง139
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม148
ตารางที่ 4.2	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันในการจัดฝึกอบรมยุทธวิธี151
ตารางที่ 4.3	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความคิดเห็นต่อปัญหาการฝึกอบรมเทคนิคทางยุทธวิธีที่พบในปัจจุบัน (แบบเผชิญหน้า/แบบชั้นเรียน) ในด้านความต้องการจำเป็น152
ตารางที่ 4.4	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความคิดเห็นต่อปัญหาการฝึกอบรมเทคนิคทางยุทธวิธีที่พบในปัจจุบัน(แบบเผชิญหน้า/แบบชั้นเรียน)ในด้านหลักสูตรการฝึกอบรม153
ตารางที่ 4.5	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความคิดเห็นต่อปัญหาการฝึกอบรมเทคนิคทางยุทธวิธีที่พบในปัจจุบัน (แบบเผชิญหน้า/แบบชั้นเรียน) ในด้านโอกาสการฝึกอบรม153
ตารางที่ 4.6	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความคิดเห็นต่อปัญหาการฝึกอบรมเทคนิคทางยุทธวิธีที่พบในปัจจุบัน (แบบเผชิญหน้า/แบบชั้นเรียน) ในด้านเวลาในการฝึกอบรม154
ตารางที่ 4.7	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความคิดเห็นต่อปัญหาการฝึกอบรมเทคนิคทางยุทธวิธีที่พบในปัจจุบัน (แบบเผชิญหน้า/แบบชั้นเรียน) ในด้านสถานที่154
ตารางที่ 4.8	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความคิดเห็นต่อปัญหาการฝึกอบรมเทคนิคทางยุทธวิธีที่พบในปัจจุบัน (แบบเผชิญหน้า/แบบชั้นเรียน) ในด้านขาดการใช้เทคโนโลยีในการนำเสนอสื่อหรือเนื้อหาการฝึกอบรม.....155
ตารางที่ 4.9	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความคิดเห็นต่อปัญหาการฝึกอบรมเทคนิคทางยุทธวิธีที่พบในปัจจุบัน (แบบเผชิญหน้า) ในด้านการทบทวนฝึกด้วยตนเอง.....155
ตารางที่ 4.10	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความคิดเห็นต่อปัญหาการฝึกอบรมเทคนิคทางยุทธวิธีที่พบในปัจจุบัน (แบบเผชิญหน้า/แบบชั้นเรียน) ในด้านการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม155
ตารางที่ 4.11	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความต้องการระบบการฝึกอบรมฯ ด้านจุดมุ่งหมาย156
ตารางที่ 4.12	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความต้องการระบบการฝึกอบรมฯ ด้านหลักสูตรการฝึกอบรมทางไกล157

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความต้องการระบบการฝึกอบรมฯ ด้านเนื้อหา/หัวข้อ ในการฝึกอบรม	158
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความต้องการระบบการฝึกอบรมฯ ด้านสื่อที่ใช้ในการ ฝึกอบรม	159
ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความต้องการระบบการฝึกอบรมฯ ด้านวิธีการฝึกอบรม	159
ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความต้องการระบบการฝึกอบรมฯ ด้านปฏิสัมพันธ์	160
ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความต้องการระบบการฝึกอบรมฯ ด้านการติดตาม ประเมินผล	161
ตารางที่ 4.18 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และการพัฒนาระบบการฝึกอบรม ทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธี ด้านสถานที่และงบประมาณ	162
ตารางที่ 4.19 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และการพัฒนาระบบการฝึกอบรม ทางไกลอิงสมรรถนะด้านระเบียบ/คู่มือ และการถ่ายทอด/อุปกรณ์	163
ตารางที่ 4.20 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และการพัฒนาระบบการฝึกอบรม ทางไกลอิงสมรรถนะด้านครูฝึก/ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	164
ตารางที่ 4.21 การทดสอบประสิทธิภาพชุดฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคทาง ยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจ ภูธรภาค 5 ในการทดสอบแบบเดี่ยว (n=3)	188
ตารางที่ 4.22 การปรับปรุงชุดฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธีสำหรับ หัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5	189
ตารางที่ 4.23 การทดสอบประสิทธิภาพชุดฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคทาง ยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจ ภูธรภาค 5 ในการทดสอบแบบกลุ่ม (n=10)	190
ตารางที่ 4.24 การทดสอบประสิทธิภาพชุดฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคทาง ยุทธวิธีสำหรับ หัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจ ภูธรภาค 5 ในการทดสอบแบบภาคสนาม (n=318)	193

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.25 สมรรถนะของหัวหน้างานป้องกันปราบปรามที่เข้ารับการฝึกอบรม (n = 318) ด้านพุทธิพิสัยก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตามระบบการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะฯ	194
ตารางที่ 4.26 สมรรถนะของหัวหน้างานป้องกันปราบปรามที่เข้ารับการฝึกอบรม (n = 318) ด้านพุทธิพิสัยก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม (เฉลี่ย) และ t-test	195
ตารางที่ 4.27 ผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรมตามระบบการฝึกอบรม ทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกัน ปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5	196

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 โครงสร้างตามลำดับชั้นของสำนักงานตำรวจแห่งชาติถึงสถานีตำรวจและ หน่วยฝึกอบรม.....	4
ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดการวิจัยพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิค ยุทธวิธี.....	11
ภาพที่ 2.1 แบบจำลองระบบที่มีลักษณะบางประการของระบบเปิด.....	24
ภาพที่ 2.2 แบบจำลองระดับการใช้กำลังของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการตอบโต้สถานการณ์.....	36
ภาพที่ 2.3 การใช้กำลังของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อระดับความรุนแรงของเหตุที่เผชิญ.....	43
ภาพที่ 2.4 แผนภาพลำดับขั้นตอนการพัฒนามาตรฐานอาชีพ.....	53
ภาพที่ 2.5 โครงสร้างตามลำดับชั้นของสำนักงานตำรวจแห่งชาติถึงสถานีตำรวจและ หน่วยฝึกอบรม.....	106
ภาพที่ 4.1 แสดงสัดส่วนระยะเวลาในการฝึกอบรมของระบบการฝึกอบรมทางไกลอิง สมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของ สถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5.....	192
ภาพที่ 5.1 ระบบย่อยที่สัมพันธ์กับแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้าน เทคนิคยุทธวิธี.....	203
ภาพที่ 5.2 แบบจำลององค์ประกอบของระบบการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิค ทางยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจ ภูธรภาค 5.....	206
ภาพที่ 5.3 แบบจำลองขั้นตอนการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5.....	209

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพปัจจุบันการจัดให้มีการฝึกอบรมตามหลักสูตรเทคนิคยุทธวิธีไม่สามารถจัดฝึกให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการป้องกันปราบปรามประจำสถานีตำรวจได้อย่างทั่วถึงครบถ้วนและต่อเนื่องได้ เนื่องจากหลายๆ ปัจจัยอันได้แก่ ระยะทางที่ไกลของของแต่ละสถานีตำรวจโดยเฉพาะสถานีตำรวจภูธร ทำให้การจัดฝึกอบรมในแต่ละครั้งไม่ว่าจะใช้สถานที่ศูนย์ฝึกอบรมในแต่ละภาคก็จะต้องใช้งบประมาณที่สูงมากอีกทั้งจำนวนวันที่ฝึกอบรมก็มีไม่เพียงพอต่อเนื้อหาและฝึกอบรมได้ครั้งละไม่มาก เช่น ในปี 2559 ตำรวจภูธรภาค 5 สามารถฝึกได้เพียง 2 รุ่น รุ่นละประมาณ 50 นาย โดยจำนวนเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้เข้ารับการฝึกต่อรุ่นต่อสถานีตำรวจมีเพียง 2 นายหรือไม่เกิน 5 นายการฝึกอบรมจึงไม่ทั่วถึงแต่อย่างใด (ตำรวจภูธรภาค 5, 2559) เป็นต้นแม้ต่อมาสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มีคำสั่งให้สถานีตำรวจ โดยออกประกาศสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เรื่อง ให้ใช้คู่มือการฝึกยุทธวิธีประจำสถานีตำรวจ ลงวันที่ 27 มิถุนายน 2556 (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2556) และจัดให้มีการฝึกอบรมยุทธวิธีตำรวจเป็นประจำทุกวันสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจในงานป้องกันปราบปราม และทุกสัปดาห์ต่อหนึ่งวันสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกนายทุกหน้าที่(ทุกวันพุธ) ก็ไม่สามารถดำเนินการฝึกอบรมได้อย่างเป็นมาตรฐานเนื่องจากไม่ได้มีการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ อีกทั้งไม่มีการประเมินผลการฝึกอบรมอย่างจริงจัง จึงทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจในงานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจฝึกฝนเทคนิคยุทธวิธีแบบเป็นไปตามยถากรรม การตรวจสอบประเมินผลการฝึกอบรมเชิงคุณภาพโดยหน่วยงานบังคับบัญชาซึ่งได้แก่ระดับภูธรภาค และระดับภูธรจังหวัด ก็ไม่มีแต่อย่างใด จึงถือได้ว่า การตรวจสอบมาตรฐานสมรรถนะในการฝึกอบรมในระดับสถานีต่างๆ ยังไม่ได้จัดให้มีขึ้น ส่งผลให้การฝึกอบรมเทคนิคยุทธวิธีในแต่ละสถานีตำรวจ ไม่มีแบบจำลองที่เป็นระบบ หรือเป็นแบบปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practice) อีกทั้ง ถือได้ว่าไม่มีแบบจำลองใดๆ ในการกำกับควบคุมทิศทางการฝึกอบรมเป็นไปอย่างมีผลสัมฤทธิ์เป็นมาตรฐานเดียวกัน

การขาดการฝึกอบรมหรือการฝึกอบรมที่ไม่เป็นระบบของแต่ละสถานีตำรวจนี้ ได้ส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ทำหน้าที่ด้านการป้องกันปราบปรามซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ที่ต้องเผชิญหน้ากับเหตุการณ์ร้ายต่างๆ ตามสถานีตำรวจไม่ได้มีสมรรถนะทางด้านเทคนิคยุทธวิธีที่เพียงพอหรือเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่างๆ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่สามารถปฏิบัติการทาง

ยุทธวิธีได้อย่างถูกต้อง ขาดทักษะ หรือขาดความชำนาญในเทคนิคต่างๆ ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียหายทั้งต่อชีวิตร่างกายของเจ้าหน้าที่ตำรวจเองและต่อประชาชนทั่วไป ตามที่ปรากฏในหนังสือพิมพ์ไทยรัฐฉบับวันที่ 30 พฤศจิกายน 2559 และข่าวทีวีช่อง 7 สี ประจำวันที่ 30 พฤศจิกายน 2559 และกรณีดังกล่าวอาจเป็นการปฏิบัติการทางยุทธวิธีที่ละเมิดฝ่าฝืนกฎหมาย (Illegality) ที่เรียกว่าเป็นการใช้กำลังเกินกว่าเหตุ (Excessive Force) หรือเป็นการใช้กำลังโดยมิชอบ (Abuse of force) ได้ (ตัวอย่าง คดี Rodney King ในสหรัฐอเมริกาการใช้กำลังเกินกว่าเหตุของตำรวจทำให้เกิดการจลาจลใน LA ปี 1991 มีประชาชนตายถึง 54 คนบาดเจ็บกว่า 2,000 คน ตีกรามบ้านช่องเสียหายกว่า 1,100 หลัง วางเพลิงกว่า 3,000 แห่ง รัฐบาลประกาศภาวะฉุกเฉินและเคอร์ฟิว โรงเรียนหยุด ทหารเข้าคุมพื้นที่) และผลร้ายอีกประการหนึ่งก็คือเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติการทางยุทธวิธีผิดพลาดมีโอกาสถูกฟ้องร้องให้ต้องรับผิดชอบในการกระทำผิดตลอดเวลา(คดี Rodney King ศาลสั่งให้ตำรวจใช้ค่าเสียหายทางแพ่งให้กับ Rodney King 3.8 ล้านดอลลาร์) และเมื่อปรากฏข่าวมีความผิดพลาดทางยุทธวิธีเกิดขึ้น ก็จะมีการสั่งการกำชับให้ฝึกอบรมเทคนิคยุทธวิธีขึ้นเป็นเช่นนี้แทบทุกครั้งไป เช่น วิทยุในราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ค่วน ที่ 0007.22/4275 ลงวันที่ 28 พฤศจิกายน 2559 และหนังสือตำรวจยุทธภาค 5 ค่วนที่สุด ที่ 0020(สอ.ปส.ภ.5)/15ลงวันที่ 30 พฤศจิกายน 2559 เป็นต้น

นอกจากนี้ การที่เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจจำนวนมากได้ปฏิบัติหน้าที่โดยขาดเทคนิคยุทธวิธีนี้ก่อให้เกิดความเสียหายอย่างยิ่งต่อองค์กรตำรวจ ภาพพจน์ และกระทบโดยตรงต่อความเชื่อถือศรัทธาของประชาชน และสุดท้ายส่งผลถึงสังคมที่ไม่ได้รับการดูแลด้านความปลอดภัยจากเจ้าหน้าที่ผู้มีความเป็นมืออาชีพอย่างแท้จริงและทำให้สังคมเรียกร้องให้มีการปรับโครงสร้างตำรวจบ้าง เรียกร้องให้ลดอำนาจบ้าง ปรับโอนหน้าที่ไปให้ส่วนราชการอื่นๆ บ้าง ปรากฏเป็นข่าวอยู่เป็นประจำ ตัวอย่างที่ปรากฏ เช่น สำนักข่าวทีนิวส์ วันที่ 14 มกราคม 2560, ไทยโพสต์ ฉบับวันที่ 28 ธันวาคม 2559 และข่าวจากเว็บไซต์ THAMAAYA : Criminal Law Discourse – WordPress.com เป็นต้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าหน่วยงานระดับกองบัญชาการหรือที่เรียกว่า ตำรวจยุทธภาค ซึ่งโดยกฎหมายและระเบียบก็ได้ให้อำนาจหน้าที่ในการกำกับบังคับบัญชาและให้ความรู้หรือฝึกอบรมในระดับสถานีตำรวจอยู่แล้ว ควรที่จะต้องมีส่วนร่วมในการจัดการฝึกอบรมให้กับเจ้าหน้าที่ในงานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจขึ้นเพื่อให้หัวหน้างานดังกล่าวได้มีสมรรถนะที่เป็นมาตรฐานและสามารถเป็นครูฝึกให้กับส่วนปฏิบัติการงานป้องกันปราบปรามได้ทันที ทั้งนี้ โดยผู้วิจัยจะได้ศึกษาค้นคว้าวิจัยและพัฒนากระบวนการฝึกอบรมยุทธวิธีทางไกลขึ้นสำหรับตำรวจยุทธภาค 5 ซึ่งประกอบไปด้วยจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย ลำปาง แพร่ น่าน ลำพูน พะเยาและแม่ฮ่องสอน ด้วยเหตุที่การฝึกอบรมในระบบทางไกลสามารถจัดให้มีหรือกระทำได้ด้วยตนเองในระดับสถานีตำรวจทุกสถานีที่มีความพร้อม อีกทั้งการจัดฝึกอบรม

ทางไกลยังเป็นการประหยัดงบประมาณราชการแผ่นดินมากกว่าการจัดฝึกอบรมตามสถานที่ศูนย์ฝึกอบรมของภาคต่างๆ แบบเผชิญหน้า

การฝึกอบรมทางไกลเป็นนวัตกรรมหนึ่งของการเรียนรู้ในโลกปัจจุบันโดยใช้ประโยชน์จากความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีการสื่อสารและคอมพิวเตอร์ ที่สามารถทดแทนหรือส่งเสริมให้กับการฝึกอบรมแบบเผชิญหน้าอันเป็นการฝึกอบรมแบบดั้งเดิมได้เป็นอย่างดีสามารถฝึกอบรมแก่เจ้าหน้าที่ได้คราวละมากๆ โดยเจ้าหน้าที่ไม่ต้องหยุดการทำงานมาเข้าอบรม ผู้เข้าอบรมสามารถเรียนรู้ได้ทุกเวลาเมื่อมีความสะดวกหรือมีความพร้อม แต่ทั้งนี้ การฝึกอบรมทางไกลต้องมีการออกแบบและกำหนดแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอย่างเป็นระบบ การวิจัยครั้งนี้จึงได้ศึกษาค้นคว้าเพื่อกำหนดแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ขึ้น เพื่อทดแทนผู้ฝึกหรือวิทยากรกับผู้รับการฝึกในลักษณะเผชิญหน้า หรือหากจำเป็นต้องมีเผชิญหน้าก็ให้มีการเผชิญหน้าน้อยที่สุดตามความจำเป็นเท่านั้น โดยหลังจากได้มีการจัดตั้งสื่อการฝึกอบรมไปให้ผู้รับการฝึกอบรมแล้วได้ให้ระยะเวลาช่วงหนึ่งในการศึกษาองค์ความรู้จากสื่อและการลงฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง ภายใต้ปรัชญาแนวคิดของการฝึกอบรมทางไกลที่มีความเชื่อมั่นในศักยภาพของผู้รับการฝึกอบรมในการฝึกศึกษาอบรมเรียนรู้เทคนิคยุทธวิธีด้วยตนเองตามแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลที่ออกแบบอย่างเหมาะสมแล้ว ดังนั้น การฝึกอบรมทางไกลที่จัดให้ผู้รับการฝึกอบรมซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจตามสถานีต่างๆ ก็จะทำให้มีความสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมืออาชีพ (Professionalism) โดยสามารถทบทวนการฝึกของตนเองได้ตลอดเวลาที่ต้องการอันเป็นการการพัฒนาทางด้านทักษะของผู้รับการฝึกอบรมให้มีความยิ่งขึ้นไปเรื่อยๆ แบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลนี้หน่วยงานในระดับตำรวจภูธรจังหวัดสามารถเป็นผู้จัดการฝึกอบรมให้กับสถานีตำรวจในสังกัดทุกแห่งได้ในทันทีโดยนำหลักสูตรที่มุ่งเน้นสังเคราะห์หลักสูตรฝึกอบรมทางยุทธวิธีในระดับสถานีตำรวจได้ด้วยตนเอง พัฒนาวิเคราะห์เอาเฉพาะเนื้อหาด้านเทคนิคยุทธวิธีของหลักสูตรต่างๆ ซึ่งเห็นว่าเป็นประโยชน์และมีความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องนำมาฝึกอบรมเพิ่มทักษะและความชำนาญแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจโดยนำมาออกแบบและพัฒนาเป็นแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลขึ้นสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีให้พัฒนาขึ้นอย่างเป็นระบบ

2. คำถามการวิจัย

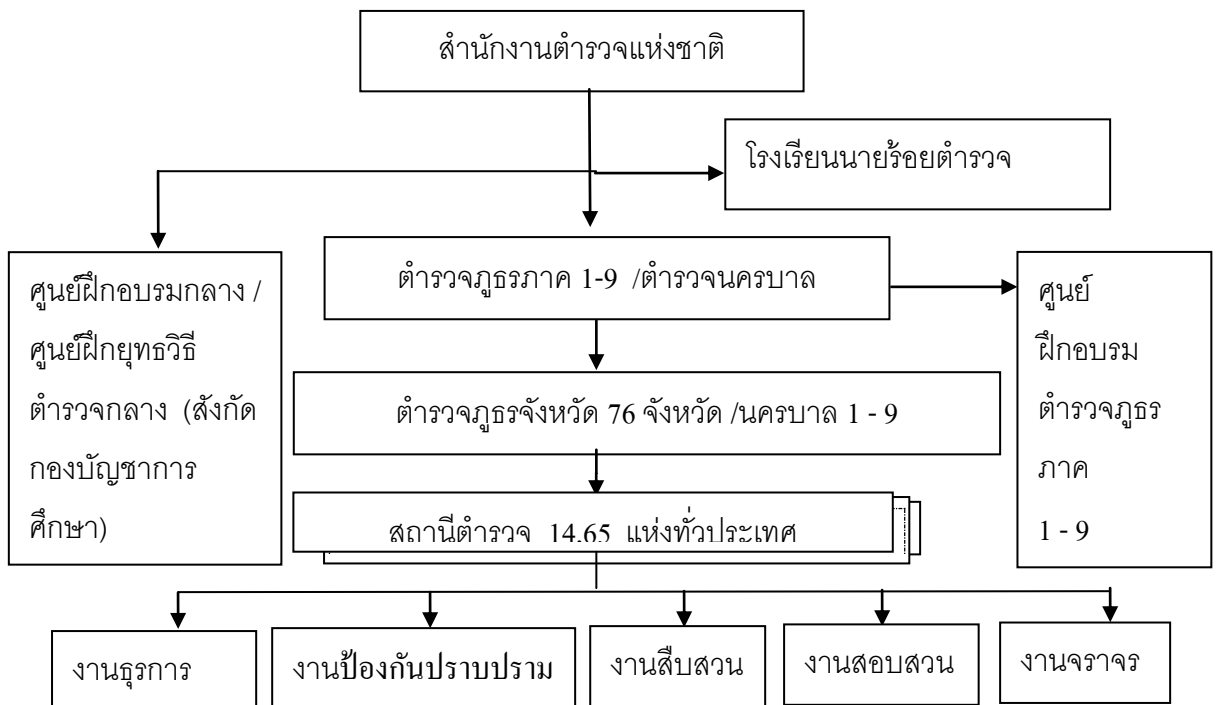
การวิจัยครั้งนี้มีคำถามนำสำหรับการวิจัย 2 ข้อ ดังนี้

2.1 Distance Training Model การฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคคุณทวิธี มีองค์ประกอบโครงสร้างอย่างไร

2.2 ผลการทดลองใช้และประเมินผลแบบจำลอง (Model) การฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคคุณทวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 เป็นอย่างไร

3. ความสำคัญของการวิจัย

สถานีตำรวจต่างๆ ที่กระจายไปทุกภาคของประเทศ นั้น ได้แบ่งสายงานออกเป็น 5 งาน(ฝ่าย) ได้แก่ งานธุรการ งานป้องกันปราบปราม งานสืบสวน งานสอบสวน และงานจราจร (คำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ 537 /2555 เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งในสถานีตำรวจ)โดยงานป้องกันปราบปรามจะเป็นฝ่ายที่มีกำลังมากที่สุด(มากกว่าร้อยละ 60 ของกำลังในแต่ละสถานีตำรวจ) และยังต้องรับผิดชอบมากที่สุดในการตรวจตราป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมตลอด 24 ชั่วโมงในแต่ละวัน และตลอด 7 วันในแต่ละสัปดาห์ ซึ่งมักถูกเรียกรวมๆ ว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ



ภาพที่ 1.1 โครงสร้างตามลำดับชั้นของสำนักงานตำรวจแห่งชาติถึงสถานีตำรวจและหน่วยฝึกอบรม

การที่เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจในส่วนนี้ต้องทำหน้าที่ตระเวนตรวจป้องกันปราบปรามอาชญากรรมทุกวัน จึงต้องเผชิญกับเหตุร้ายและต้องควบคุมสถานการณ์และจับตัวคนร้ายหรืออาชญากรให้ได้ ด้วยเหตุนี้ เจ้าหน้าที่ตำรวจในงานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจจึงจำเป็นอย่างยิ่งต้องมีความรู้ มีทักษะในการจับกุม ควบคุมตัวคนร้ายอย่างมีประสิทธิภาพและยังต้องมีทักษะการเอาตัวรอดจากทำร้ายหรือใช้กำลังต่อต้านหรือต่อสู้ของอาชญากรที่เจ้าหน้าที่ตำรวจนั้นเผชิญเหตุอยู่ ณ ขณะนั้น ความรู้และทักษะเช่นนี้เรียกว่า **“ยุทธวิธีตำรวจ”**(โกสินทร์หินเชาว์ : ยุทธวิธีตำรวจ 2550 , อภิชัย สุปัญญา โฉม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2551 และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ : คู่มือการฝึกยุทธวิธีประจำสถานีตำรวจ 2556) ส่วนการที่จะนำแบบจำลองวิธีการทางยุทธวิธีเช่นใดในการเข้าปฏิบัติการกับอาชญากรให้เหมาะสมที่สุดโดยอยู่ภายใต้สถานการณ์และเวลาตัดสินใจที่ต้องใช้เวลาน้อยที่สุดเรียกว่า **“เทคนิคยุทธวิธี”** (การจัดการความรู้ พัน. ร. รร.จปร. ประจำปี 2555 เรื่อง คู่มือการปฏิบัติทางยุทธวิธีทหารราบ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า 2555) และสำหรับงานป้องกันปราบปรามในสถานีตำรวจนี้จะประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ 2 ระดับ คือ **ส่วนปฏิบัติการ**ซึ่งมีหน้าที่ในการออกตรวจตราป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่ทั่วไป โดยเฉพาะพื้นที่สาธารณะเพื่อควบคุมอาชญากรรมพื้นฐาน (Folk Crimes) หรือตามท้องถนน (Street Crimes) เป็นหลัก ซึ่งประกอบด้วยนายตำรวจชั้นประทวนที่มีตำแหน่งผู้บังคับหมู่ระดับยศตั้งแต่พลตำรวจจนถึงดาบตำรวจ(ปัจจุบันอาจมียศร้อยตำรวจตรีถึงร้อยตำรวจเอกได้กรณีได้รับการปรับยศหลังจากอายุ 53 ปีไปแล้วแต่ตำแหน่งหน้าที่ยังคงเป็นผู้บังคับหมู่เช่นเดิม) และส่วนบังคับบัญชาซึ่งทำหน้าที่เป็นหัวหน้างานโดยอาจเรียกว่าหัวหน้าสายตรวจก็ได้เช่นกัน ประกอบด้วยนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองผู้กำกับการป้องกันปราบปราม(ยศพันตำรวจโท) สารวัตรป้องกันปราบปราม(ยศร้อยตำรวจเอกถึงพันตำรวจโท) และ รองสารวัตรป้องกันปราบปราม(ยศร้อยตำรวจตรีถึงร้อยตำรวจเอก) ในแต่ละสถานีตำรวจนั้นๆ ซึ่งจะมีจำนวนจะมากหรือน้อยและระดับชั้นยศจะเป็นเช่นใดก็แล้วแต่ขนาดของสถานีตำรวจนั้นๆ เช่น สถานีตำรวจระดับเล็กที่มีสารวัตรเป็นหัวหน้าหน่วยงาน ในงานป้องกันปราบปรามก็จะมีนายตำรวจระดับรองสารวัตรเป็นหัวหน้างานหรือหัวหน้าสายตรวจซึ่งจะมีจำนวนไม่มากแต่ก็ต้องไม่น้อยกว่า 3 นาย เป็นต้น เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามต้องเป็นผลัดๆ ในรอบ 24 ชั่วโมง ส่วนสถานีตำรวจขนาดใหญ่ ก็จะมีหัวหน้างานป้องกันปราบปรามในระดับรองผู้กำกับการหรือสารวัตรเป็นหัวหน้างาน และมีจำนวนรองสารวัตรป้องกันปราบปรามมากขึ้นตามไปด้วย เป็นต้น บทบาทของหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจจึงมีบทบาทสูงยิ่งเพราะต้องรับผิดชอบงานหลักของตำรวจและรับผิดชอบต่อการใช้กำลังของเจ้าหน้าที่ตำรวจในงานหลักของสถานีตำรวจ โดยมีหน้าที่ทั้งการบังคับบัญชา ควบคุม กำกับการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามและยังต้องทำหน้าที่พัฒนาฝึกอบรม

ให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสายงานงานป้องกันปราบปรามที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา ตลอดเวลาของการปฏิบัติหน้าที่ด้วย (on-the-job training) ตามที่บัญญัติในพระราชบัญญัติตำรวจ แห่งชาติ พ.ศ.2547 ว่า “ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ทัศนคติ คุณธรรมและจริยธรรม ฯลฯ” (พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 มาตรา 66) ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้านอกจากควบคุมกำกับ การปฏิบัติหน้าที่แล้วจะต้อง ทำหน้าที่ในการเป็นครูฝึกในการนิเทศงาน สอนงาน หรือฝึกปฏิบัติต่างๆ ให้ครบถ้วนในงานด้วย เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การจัดฝึกอบรมหรือการพัฒนาศักยภาพ หรือสมรรถนะบุคลากรในระดับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามในมีความรู้และทักษะในเทคนิค ยุทธวิธีจึงมีสำคัญและความจำเป็นเป็นลำดับแรก เพราะหากหัวหน้างานป้องกันปราบปรามไม่มีความรู้หรือทักษะทางยุทธวิธีที่ถูกต้องแล้วคงไม่สามารถบริหารจัดการงานป้องกันปราบปรามหรือ ไปพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้เพิ่มพูนความรู้หรือทักษะ ได้อย่างมีประสิทธิภาพแต่ อยางใด

การที่เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามจำนวนมากได้ปฏิบัติหน้าที่โดยขาด เทคนิคยุทธวิธีนี้ก่อให้เกิดความเสียหายอย่างยิ่งต่อองค์กรตำรวจ ภาพพจน์ และกระทบโดยตรงต่อ ความเชื่อถือศรัทธาของประชาชน และสุดท้ายส่งผลถึงสังคมที่ไม่ได้รับการดูแลด้านความ ปลอดภัยจากเจ้าหน้าที่ผู้มีความเป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง(Professionalism) และทำให้สังคม เรียกร้องให้มีการปรับโครงสร้างตำรวจบ้าง เรียกร้องให้ลดอำนาจบ้าง ปรับโอนหน้าที่ไปให้ส่วน ราชการอื่นๆ บ้าง ปรากฏเป็นข่าวอยู่เป็นประจำตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่า หน่วยงานระดับกองบัญชาการ(ตำรวจภูธรภาค) ซึ่งโดยกฎหมายและระเบียบก็ได้ให้อำนาจหน้าที่ ในการกำกับบังคับบัญชาและให้ความรู้หรือฝึกอบรมในระดับสถานีตำรวจอยู่แล้ว ควรที่จะต้องมี การจัดการฝึกอบรมให้กับสถานีตำรวจขึ้นในทางไกลเพื่อเสริมหรือทดแทนการฝึกอบรมแบบ เเผชิญหน้า(ดั้งเดิม)ตามศูนย์ฝึกอบรมต่างๆ ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะได้ศึกษาค้นคว้า วิจัยและพัฒนา ระบบ และแบบจำลอง(แบบจำลอง)การฝึกอบรมยุทธวิธีทางไกลขึ้นในระดับกองบัญชาการ เพื่อใช้ในการ ฝึกอบรมให้กับสถานีตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรภาค 5 ทุกแห่งโดยมุ่งเน้นสังเคราะห์ทุกหลักสูตร และวิเคราะห์เนื้อหาหลักสูตรจากคู่มือการฝึกอบรมระดับสถานีตำรวจ นำเฉพาะด้านเทคนิคยุทธวิธี ของหลักสูตรต่างๆ ซึ่งเห็นว่าเป็นประโยชน์และมีความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องนำมาฝึกอบรมเพิ่ม ทักษะและความชำนาญแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจมาออกแบบและพัฒนาเป็นชุดฝึกอบรมทางไกลพร้อม คู่มือขึ้นและนำมาทดลองใช้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม(รองผู้กำกับ การ สารวัตรและรองสารวัตร)ตามคำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ 537 /2555 เรื่อง กำหนด อำนาจหน้าที่ของตำแหน่งในสถานีตำรวจ ซึ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจในงานป้องกันปราบปรามนี้ประกอบ ไปด้วยเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานในสนามและก็มีจำนวนมากที่สุดเกินกว่าร้อยละ 60 ของแต่

ละสถานีตำรวจตามที่กล่าวมาแล้ว ทั้งนี้ เพื่อตรวจสอบประเมินความเหมาะสม ครอบคลุม สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามในการ พัฒนาแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลด้านเทคนิคยุทธวิธีอิงสมรรถนะสำหรับหัวหน้างานป้องกัน ปราบปรามขึ้น โดยพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกลตามแบบจำลองในระบบการฝึกอบรมทางไกลขึ้น พัฒนาวิธีการฝึกอบรมโดยผ่านทางสื่อชุดฝึกอบรม และ VDO conference รวมทั้งสื่อประสมทุก ประเภท ทั้งมิติของหน่วยงานตำรวจภูธรภาค 5 และสถานีตำรวจในสังกัดซึ่งเป็นหน่วยจัดฝึกอบรม และหน่วยรับการฝึกอบรมตามลำดับ และมิติของเจ้าหน้าที่ตำรวจในลักษณะปัจเจกบุคคลที่จะต้อง พัฒนายกระดับศักยภาพของตนให้มากที่สุด

รูปแบบหรือแบบจำลองที่ได้พัฒนาจากการวิจัยนี้จะได้นำมาทดลองใช้ฝึกอบรมให้กับ หัวหน้างานป้องกันปราบปรามในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 จำนวน 318 คนจากทุกจังหวัด(8 จังหวัด ภาคเหนือตอนบน) และทุกสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 จำนวน 159 สถานี โดยสุ่มสถานี ละ 2 คน เป็นกลุ่มประชากรตัวอย่างในการทดลองฝึกอบรมทางไกลที่พัฒนา Distance Training Model ขึ้น

4. วัตถุประสงค์การวิจัย

4.1 เพื่อพัฒนาแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

4.2 เพื่อทดลองใช้และประเมินผลการใช้แบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิง สมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธร ภาค 5

5. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรมทางไกลพบว่าเป็นนวัตกรรม ทางการศึกษาที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของระบบการศึกษาในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของ ข้อมูลข่าวสารรวมถึงเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ การฝึกอบรมทางไกลสามารถจัดแบบจำลองทำให้มี ปฏิสัมพันธ์กับวิทยากรในลักษณะต่างๆ ได้มากยิ่งขึ้น โดยที่ไม่ต้องเผชิญหน้ากับวิทยากรหรือบาง กรณีอาจปฏิสัมพันธ์กับวิทยากรได้ในเวลาทันทีทันใดโดยไม่ต้องมาพบปะเผชิญหน้า ณ สถานที่ เดียวกัน แต่อาศัยเทคโนโลยีทางการสื่อสารช่วยให้เกิดปฏิสัมพันธ์ขึ้น เช่น การแชท (Chat) หรือการ ประชุมผ่านวิดีโอคอนเฟอเรนซ์ (VDO. Conference) เป็นต้น ดังนั้น องค์ประกอบที่สำคัญของการ

ฝึกอบรมทางไกลที่จะทำให้การฝึกอบรมดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์หรือความมุ่งหมายในการฝึกอบรม ก็คือ สื่อและการพัฒนาสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมทางไกล

สำหรับเทคนิคยุทธวิธีที่ใช้สำหรับงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมพื้นฐาน โดยเฉพาะ มีแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2556) ได้ออกประกาศเรื่อง ให้ใช้คู่มือการฝึกยุทธวิธีประจำสถานีตำรวจ ฝึกอบรมให้กับข้าราชการตำรวจทุกคน โดยได้กำหนด ยุทธวิธีตำรวจประจำสถานีตำรวจเป็นหลักสูตรใน คู่มือ 6 หลักสูตร อันได้แก่ การอยู่รอดของเจ้าหน้าที่และยุทธวิธี (Officer Survival and Tactics / O.S.T.) การเข้าตรวจค้นและปฏิบัติการในอาคาร (Building Entry & Close Quarter Battle / C.Q.B.) การหยุดยานพาหนะและการควบคุมผู้ขับขี่/ผู้โดยสาร (Vehicle Stop and Occupants Control / V.S.O.C.) การยิงปืนพกขั้นพื้นฐาน (Basic Firearms/ B/F) การปฐมพยาบาลทางยุทธวิธี (Tactical Combat & Casualty Care / TCCC) บทบาทหน้าที่ของผู้ประสบเหตุคนแรก (First Responder / F/R)

ตำรวจภูธรภาค 5 (2557) ได้ออกประกาศให้ใช้คู่มือการฝึกควบคุมฝูงชนประจำสถานีตำรวจซึ่งนอกเหนือจากที่ได้กำหนดยุทธวิธีและเทคนิคการควบคุมฝูงชน (Crowd Control Techniques) แล้ว ยังได้วางหลักการพื้นฐานในการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจประจำสถานีตำรวจไว้เป็นเบื้องต้น รวมทั้งได้กล่าวถึง ผู้บังคับบัญชาในระดับสถานีตำรวจตั้งแต่ หัวหน้าสถานี จนถึงระดับรองสารวัตรป้องกันปราบปราม ต้องมีสมรรถนะในการเป็นครูฝึกตำรวจด้วย

อย่างไรก็ดี เนื่องจากลักษณะของคู่มือดังกล่าวซึ่งเป็นระดับสถานีตำรวจที่นำไปฝึกอบรมตามสถานีตำรวจ แต่ไม่ได้มีการกำหนดประเมินผลสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้รับการฝึก และขาดองค์ประกอบของการพัฒนาสื่อการฝึกอบรมให้เป็นชุดฝึกอบรมทางไกลที่สมบูรณ์ในตัว อีกทั้งไม่ใช่ระบบการฝึกอบรมทางไกลแท้จริงซึ่งมุ่งเน้นตอบสนองการฝึกอบรมด้วยตนเองโดยมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนหรือวิทยากรกับผู้รับการอบรมที่ไม่มากนักด้วย

กรมตำรวจแห่งเมืองลอสแอนเจลิส ประเทศสหรัฐอเมริกา (Los Angeles Police Department (LAPD), 1996) ได้พัฒนาหลักสูตรขึ้นเพื่อพัฒนาเป็นมาตรฐานการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจ และได้จัดพิมพ์เป็นคู่มือใน Training Bulletin ได้แบ่งการฝึกอบรมด้วยหัวข้อเทคนิคยุทธวิธี โดยแบ่งออกเป็น 3 เทคนิคใหญ่ อันได้แก่ การยึดล็อกข้อต่อของร่างกาย (รวมการจับ C-Grip) ทักษะการต่อสู้ป้องกันตัว (การตีเบี่ยงเบนความสนใจ การหลบหลีก และการปิดบัง) เทคนิคการจับปล้ำ (ทำให้ล้ม ควบคุมกับพื้น และการป้องกันจากการแย่งอาวุธ)

แผนกตำรวจ ขององค์การสหประชาชาติ (Police United Nation Division, 2009) ได้จัดทำเอกสารและสื่อการฝึกอบรมสำหรับครูฝึกสัญญาหรือวิทยากรของสหประชาชาติขึ้น ที่

เรียกว่า UN FPU – MTT Memories Aid Guide (Instructor Note) ซึ่งบันทึกช่วยจำอันเป็นคู่มือสำหรับ ครูฝึกสัญจรของสหประชาชาติได้กำหนดว่าการควบคุมฝูงชนหรือรักษาความสงบขณะมีการชุมนุม ประกอบไปด้วยเทคนิคที่จำเป็นอันดับแรกคือ การปรับตัว การเคลื่อนไหว และการปกป้องตนเอง อันนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ โดยการใช้หลักปฏิบัติว่าด้วย การเป็นทีมบัดดี (2 คน) ทีม (4-5 คน) ส่วนและหมวด

Robert K. Koga and William L. Pelkey, Ph.D. (1995) ได้ร่วมกันวิจัยและได้ออกหนังสือเป็นคู่มือเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมายชื่อว่า **กำลังควบคุม : คู่มือสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมาย** โดยได้นำเทคนิคของ AKIDO มาใช้ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจ (Police Training) เพื่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการกั้นตัว ควบคุมตัว และการป้องกันตัว ขึ้นที่เรียกว่า the Koga Method ซึ่งประกอบไปด้วยหัวข้อ คุณประโยชน์ของการฝึกอบรม กฎการใช้กำลัง (Reasonable Force) การเข้าหาผู้ต้องสงสัย (Approaching the Subject) เทคนิคการค้นลักษณะต่างๆ การใช้กระบอง ตำรวจ การรัดลือคอ ความสำคัญของการรักษาสุขภาพและความฟิตพร้อม หลักของการป้องกันตัว และหลักการป้องกันการแย่งอาวุธ

จากการศึกษาการฝึกอบรมด้านเทคนิคยุทธวิธีของ UN FPU – MTT (Memories Aid Guide -Instructor Note) , LAPD (training bulletin) และ the Koga Method (Techniques) อันเป็นแนวคิดทฤษฎี จึงสรุปได้ว่า มาตรฐานสมรรถนะ(Competency) ด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ซึ่งหมายถึง ความสามารถของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการใช้เทคนิคยุทธวิธีโดยเฉพาะในแบบต่างๆ เพื่อป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแบ่งส่วนประกอบได้ 3 ด้านตามแนวทางทฤษฎีการเรียนรู้ของ Bloom (Bloom's Taxonomy, 1956) และ Anderson และ Krathwohl (Bloom's Taxonomy Revised, 2001) ที่มีจุดมุ่งหมายของการศึกษา 3 ด้าน (พุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และเจตพิสัย) เมื่อมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบของยุทธวิธีตำรวจจึงเป็นเทคนิคยุทธวิธี ดังต่อไปนี้ คือ ด้านพุทธิพิสัย ประกอบด้วย การเตรียมความพร้อมทางร่างกาย (Flexible Muscular Exercise) เทคนิคการเข้าหาอย่างปลอดภัย (Approach Techniques) เทคนิคการถือและใช้อาวุธปืนสั้น (Pistol Handling & Tactical Shooting Techniques) เทคนิคการใส่กุญแจมือ (Hand Cuffing Techniques) ความรู้การค้นตัวบุคคล (Body Search Techniques) ความรู้ในการตรวจชีพจรและจัดทำพิกพื้นผู้บาดเจ็บ (Vital Sign Checking & Recovery Position Technique) ความรู้ทางเทคนิคในการเข้าอาคารและการต่อสู้ระยะประชิด (Building Entry & Close Quarter Battle) การหยุดยานพาหนะและควบคุมบุคคลในยานพาหนะ (Vehicle Stop & Occupant Control) การใช้กระบอง (Baton Techniques) และ กฎการใช้กำลัง (Basic Principles on the Use of Forces and Fire Arms) สำหรับทักษะพิสัย ประกอบไปด้วย

ทักษะการเคลื่อนไหวร่างกายแบบโค้ง (Circle Movement Skill) ทักษะการจับควบคุมข้อต่อของร่างกาย (Grip & Joint Lock Skill) และ ทักษะการทำให้ล้มหรือทุ้มลงกับพื้นเพื่อควบคุม (Take Down & Ground Control Skill) และในด้านเจตพิสัย ประกอบด้วย ความมั่นใจในเทคนิคยุทธวิธีว่าสามารถปฏิบัติได้จริง และ ความตระหนักถึงคุณค่าประโยชน์ของเทคนิคยุทธวิธี

นอกจากนี้เทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจถือว่าเป็นการฝึกอบรมผู้ใหญ่ที่มีประสบการณ์เดิมและต้องปฏิบัติงานในอาชีพตลอดเวลา 24 ชั่วโมงต่อวัน ไม่มีวันหยุดซึ่งสอดคล้องกับปรัชญาแนวคิดของการฝึกอบรมทางไกล ทั้งนี้ เพื่อตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของหน่วยงานในการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจตามแนวทางของทฤษฎีบังคับใช้กฎหมาย (Law Enforcement Theory) ที่เน้นการปรากฏกายของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยเฉพาะสายตรวจให้มากที่สุด และทฤษฎีข่มขู่ยับยั้ง (Deterrence Theory) ที่มุ่งถึงสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นสำคัญ ภายใต้ความสมดุลของแบบจำลองของการควบคุมอาชญากรรม (crime control Model) และแบบจำลองการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ (Due Process Model)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว สามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย การพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจภูธรภาค 5 ได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดการวิจัยพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี

6. ขอบเขตของการวิจัย

6.1 แบบจำลองการวิจัย เป็นรูปแบบการวิจัยแบบวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา และเป็นการวิจัยแบบผสมที่มีการวิจัยทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ

6.2 ประชากรที่ศึกษา คือ หัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ซึ่งมีตำแหน่ง รองผู้กำกับการ สารวัตรและรองสารวัตรป้องกันปราบปราม ซึ่งเป็นส่วนบังคับบัญชางานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 1,353 คน จาก 159 สถานี

6.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาเฉพาะเทคนิคยุทธวิธีสำหรับงานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในการควบคุมอาชญากรรมพื้นฐาน (Folk Crimes หรือ Street Crimes) เท่านั้น ซึ่งประกอบไปด้วย 5 เทคนิค ดังนี้

- (1) เทคนิคการเคลื่อนไหวร่างกายหรือเคลื่อนที่เข้าหาผู้ต้องสงสัย (approaching)
- (2) เทคนิคการควบคุมตัวคนร้ายหรืออาชญากร (controlling)
- (3) เทคนิคการค้น (Searching)
- (4) เทคนิคการป้องกันตัว (Self defense)
- (4) เทคนิคการใช้อุปกรณ์และอาวุธ (Using of equipment and weapon)

6.4 ขอบเขตด้านพื้นที่ ศึกษาวิจัยเฉพาะสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ซึ่งมี 159 สถานี ในพื้นที่ 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน ซึ่งได้แก่ จังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย ลำปาง แพร่ น่าน พะเยา ลำพูนและแม่ฮ่องสอน

6.5 ขอบเขตด้านตัวแปร

6.5.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ แบบจำลอง (Model) การฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

6.5.2 ตัวแปรตาม มี 3 ตัวแปร ได้แก่ สมรรถนะในเทคนิคยุทธวิธีด้านพุทธิพิสัย ด้านทักษะพิสัย และด้านเจตพิสัยหรือความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ

6.6 กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 6 กลุ่ม ได้แก่

6.6.1 กลุ่มตัวอย่างที่กำหนดให้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี จำนวน 300 คน

6.6.2 กลุ่มตัวอย่างหัวหน้าหน่วยงานตำรวจที่ให้คำสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ในประเด็นที่เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและบริบทต่างๆ ของการฝึกอบรมเทคนิคยุทธวิธี

ตลอดจนประเด็นความเป็นไปได้ในการนำระบบการฝึกอบรมทางไกลด้านเทคนิคยูทิวทิวมาให้ฝึกอบรมให้กับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 รวมจำนวนที่ให้คำสัมภาษณ์ 20 คน

6.6.3 กลุ่มตัวอย่างผู้ทรงคุณวุฒิที่จะร่วมประชุมสนทนากลุ่มเล็ก (Focus Group Discussion) เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนาระบบฯ จำนวน 8-10 คน

6.6.4 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจทดสอบแบบ 1:1 จำนวน 3 คน จาก 1 สถานีตำรวจ และทดสอบแบบ 1:10 จำนวน 10 คน จาก 5 สถานีตำรวจ รวมจำนวนที่ทดสอบ (Tryout) ทั้งหมด 13 คน

6.6.5 กลุ่มตัวอย่างประเมินต้นแบบชิ้นงานได้จากการเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ทางด้านการฝึกอบรมเทคนิคยูทิวทิว โดยความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จำนวน 5 คน

6.6.6 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจทดลองฝึกอบรมภาคสนามตามแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยูทิวทิว (Trial Run) จาก 159 สถานีตำรวจๆ ละ 2 คนที่สมัครใจ รวมจำนวน 318 คน

6.7 เครื่องมือวิจัย ได้แก่

6.7.1 แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการระบบการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยูทิวทิว สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

6.7.2 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก หัวหน้าหน่วยงานตำรวจ

6.7.3 แบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยูทิวทิวสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

6.7.4 แบบทดสอบสมรรถนะก่อน (Pre-test) และหลังฝึกอบรม (Post-test)

6.7.5 แบบวัดประสิทธิภาพทักษะกระบวนการต่อผลลัพธ์ (E_1/E_2)

6.7.6 แบบวัดความพึงพอใจ สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

6.8 ระยะเวลาที่ศึกษาวิจัย 1 ปี

7. นิยามศัพท์เฉพาะ

7.1 การฝึกอบรมทางไกล หมายถึง การเรียนรู้ผ่านชุดฝึกอบรมซึ่งประกอบด้วยสื่อประสมได้แก่ สื่อโสตทัศนวัสดุ สื่อเอกสารสิ่งพิมพ์ สื่อกิจกรรมการปฏิบัติ และสื่อกิจกรรมระหว่าง

บุคคล มีการประเมินผลการเรียนการสอนและกิจกรรมต่างๆ และจัดส่งสื่อชุดการเรียนไปยังผู้รับการอบรมด้วยวิธีการต่างๆ อีกทั้ง เป็นแบบจำลองการฝึกอบรมที่มุ่งให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองแบบอิสระ โดยการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้ารับการอบรมและวิทยากร มีลักษณะตรงข้ามกับการฝึกอบรมในห้องเรียน เหมาะสมกับผู้ที่ไม่สามารถหยุดงานเพื่อไปศึกษาเพิ่มเติม อาศัยอยู่ในชนบทห่างไกล มีการกึ่งหน้าที่รับผิดชอบมากหรือมีงบประมาณในการศึกษาอยู่จำกัด

7.2 แบบจำลองการฝึกอบรมทางไกล หมายถึง รูปแบบการฝึกอบรมทางไกลที่ผสมผสานการศึกษาด้วยตนเองกับการฝึกอบรมแบบเผชิญหน้า ที่มีการวางแผนให้ผู้รับการฝึกอบรมเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นส่วนหนึ่งซึ่งฝึกฝนด้วยตนเองจากคู่มือหรือแนวการศึกษาและชุดฝึกปฏิบัติที่จัดเตรียมไว้ให้ โดยส่วนนี้เป็นส่วนที่ให้ผู้ฝึกอบรมสามารถเรียนเองมักจะเป็นความรู้ด้านพุทธิพิสัยหรือพุทธิพิสัยอบรมการฝึกปฏิบัติอย่างง่ายและมาเข้าฝึกอบรมที่หน่วยผู้จัดการฝึกอบรมเพื่อการฝึกปฏิบัติหรือการปลูกฝังด้านเจตพิสัยส่วนการฝึกฝนทักษะความชำนาญก็จัดให้มาฝึกแบบเผชิญหน้าในห้องหรือสถานที่ฝึกอบรมที่ได้มีการนัดหมายไว้แล้ว

7.3 แบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี หมายถึง แบบแผนการแสดงความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างขององค์ประกอบและขั้นตอนภายในของแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี ซึ่งประกอบด้วย 1) บริบทการฝึกอบรม 2) วัตถุประสงค์ 3) โครงสร้างเนื้อหา 4) สื่อและการพัฒนาสื่อฝึกอบรม 5) กระบวนการฝึกอบรมซึ่งมี 6 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ขั้นปฐมนิเทศ/แลกเปลี่ยนประสบการณ์เดิม/ฝึกแบบเผชิญหน้า (2) ขั้นฝึกอบรมโดยสื่อประสมด้วยตนเอง ณ สถานีตำรวจ (3) ขั้นตอนติดตามกำกับระหว่างฝึกอบรมโดยหัวหน้าสถานี (4) ขั้นตอนทบทวนบทเรียนผ่านระบบ VDO conference (5) ขั้นปัจฉิมนิเทศ/สรุปถอดบทเรียน (6) ขั้นประเมินผลการฝึกอบรม และ 6) การประเมินแบบจำลองการฝึกอบรม (Distance Training Model) โดยผ่านขั้นตอนการดำเนินการสร้างหรือพัฒนาขึ้นอย่างเป็นระบบและอิงสมรรถนะของหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจ 3 ด้านดังนี้

1) สมรรถนะด้านพุทธิพิสัยประกอบไปด้วย ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเตรียมพร้อม ทางร่างกาย การเคลื่อนที่เข้าหา การควบคุม การค้ำ การป้องกันตัว และการใช้อุปกรณ์และอาวุธ

2) สมรรถนะด้านทักษะพิสัย ประกอบไปด้วย ทักษะการเคลื่อนไหวร่างกายแบบส่วน ไค้หรือวงกลม ทักษะการจับควบคุมข้อต่อของร่างกาย และทักษะการล้มหรือทำให้ล้มหรือการทุ่มลงกับพื้น

3) สมรรถนะด้านเจตพิสัย ประกอบไปด้วย ความพึงพอใจ ความมั่นใจใน

การปฏิบัติตามเทคนิคยุทธวิธีว่า สามารถทำได้และปลอดภัย และความตระหนักถึงคุณค่าประโยชน์ของเทคนิคยุทธวิธี

7.4 เทคนิคยุทธวิธี หมายถึง แบบหรือวิธีการใช้กำลังหรืออาวุธที่เจ้าหน้าที่ตำรวจในงานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจนำมาใช้กับสถานการณ์เผชิญเหตุต่างๆ และกรณีเผชิญหน้ากับผู้ต้องสงสัยหรืออาชญากร ณ ที่ประสบเหตุ นั้น โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจจะเลือกใช้แบบปฏิบัติที่คิดว่าดีที่สุด ปลอดภัยและมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยไม่ละเมิดต่อกฎหมายประกอบด้วย

- 1) เทคนิคการเข้าหาซึ่งได้แก่การเตรียมสภาพร่างกาย ทิศทางและระยะในการเคลื่อนที่เข้าหา การเผชิญหน้าและคุ้มกัน และการเคลื่อนที่ในอาคาร
- 2) เทคนิคการควบคุมตัวคนร้ายหรืออาชญากรได้แก่การจับควบคุมข้อต่อของร่างกาย การควบคุมบุคคลในยานพาหนะและการต่อสู้ป้องกันตัวในระยะประชิด
- 3) เทคนิคการค้นตัวบุคคลซึ่งประกอบไปด้วย การตรวจค้นตัวบุคคลทำขึ้น ทำนั่งและทำนอน และการค้นตัวแบบเร่งรีบ
- 4) เทคนิคการใช้อุปกรณ์และอาวุธได้แก่ การใช้กุญแจมือ การใช้กระบองและการใช้อาวุธปืนสั้น

7.5 สมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี หมายถึงความสามารถของเจ้าหน้าที่ตำรวจในเทคนิคยุทธวิธี โดยเฉพาะในแบบจำลองต่างๆ ทั้ง 3 ด้านได้แก่

- 1) สมรรถนะด้านพุทธิพิสัยหมายถึงความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การเตรียมพร้อมทางร่างกาย การเคลื่อนที่เข้าหา การควบคุม การค้น การป้องกันตัว และการใช้อุปกรณ์และอาวุธ
- 2) สมรรถนะด้านทักษะพิสัย หมายถึง ทักษะการเคลื่อนไหวร่างกายแบบส่วนโค้งหรือวงกลม ทักษะการจับควบคุมข้อต่อของร่างกาย และทักษะการล้มหรือทำให้ล้มลงกับพื้น
- 3) สมรรถนะด้านเจตพิสัย หมายถึง ความพึงพอใจ ความมั่นใจในการปฏิบัติตามเทคนิคยุทธวิธีว่าสามารถทำได้ และปลอดภัย และความตระหนักถึงคุณค่าประโยชน์ของเทคนิคยุทธวิธี

7.6 หัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจ หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มีตำแหน่ง รองผู้กำกับการป้องกันปราบปราม สารวัตรป้องกันปราบปราม และรองสารวัตรป้องกันปราบปราม ซึ่งมียศตั้งแต่ ร้อยตำรวจตรีจนถึงพันตำรวจโท โดยเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานป้องกันปราบปรามหรืองานสายตรวจของสถานีตำรวจ

7.7 ตำรวจภูธรภาค 5 หมายถึงหน่วยงานกองบัญชาการที่ทำหน้าที่ในระดับกรมโดยได้รับมอบหมายจากการแบ่งอำนาจหน้าที่ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและรักษาความสงบจาก

ส่วนกลาง (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ) ให้รับผิดชอบในพื้นที่ของ 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบนอัน ได้แก่ จังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย ลำปาง แพร่ น่าน พะเยา ลำพูน และแม่ฮ่องสอน โดยมีหน่วยงานรองลงมาได้แก่ ตำรวจภูธรจังหวัดของแต่ละจังหวัด และสถานีตำรวจต่างๆ ใน 8 จังหวัดนี้ซึ่งมีจำนวน 159 สถานีตำรวจ

7.8 ประสิทธิภาพของแบบจำลอง หมายถึง คุณภาพของแบบจำลองหรือรูปแบบการฝึกอบรบทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ที่ได้จากการประเมินกระบวนการด้านทักษะการปฏิบัติ (E_1) และผลลัพธ์ของการปฏิบัติ (E_2) ที่มีค่าร้อยละตามเกณฑ์ 80/80 (E_1/E_2) โดยที่ E_1 คือ ค่าประสิทธิภาพของกระบวนการ (E_1) คิดเป็นร้อยละคะแนนเฉลี่ยจากกิจกรรมที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรบปฏิบัติโดยมีสมรรถนะด้านทักษะพิสัยซึ่งมีค่าร้อยละ 75 E_2 คือ ค่าประสิทธิภาพของผลลัพธ์ (E_2) คิดเป็นร้อยละคะแนนเฉลี่ยจากการทำแบบทดสอบหลังการฝึกอบรบ เกณฑ์ประสิทธิภาพยอมรับเมื่อ (1) เท่ากับเกณฑ์ที่กำหนด (2) สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไม่เกิน 2.5% และ (3) ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไม่เกิน 2.5%

7.9 ความพึงพอใจในการฝึกอบรบทางไกล หมายถึง น้ำหนักของคะแนนด้านเจตพิสัยที่หัวหน้างานป้องกันปราบปรามประเมินคุณภาพของระบบการฝึกอบรบทางไกลด้านเทคนิคยุทธวิธี โดยให้ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ครอบคลุม (1) ด้านวิธีการอบรบ (2) ด้านผู้จัดการฝึกอบรบหรือวิทยากร (3) ด้านเอกสารการอบรบ (4) ด้านวัสดุอุปกรณ์ (5) ด้านการประเมินผล (6) ด้านสถานที่อบรบ (7) ด้านระยะเวลาในการฝึกอบรบ (8) ด้านวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรบ และ (9) ด้านเนื้อหาหลักสูตร

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

8.1 ได้แบบจำลองหรือรูปแบบการฝึกอบรบทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี (Tactical Competency-based Distance Training Model – TCDT Model) ที่มีมาตรฐานทางวิชาการรองรับ

8.2 แบบจำลองหรือรูปแบบการฝึกอบรบทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีที่ได้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในด้านอื่นๆ

8.3 หัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 สามารถเสริมสร้างสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีได้โดยไม่ต้องละทิ้งหน้าที่การงานประจำ

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี (Tactical Competency-based Distance Training Model - TCDTM) ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแบบจำลอง(Model)

- 1.1 ความหมายของแบบจำลอง
- 1.2 การพัฒนาแบบจำลอง
- 1.3 องค์ประกอบของแบบจำลอง
- 1.4 การตรวจสอบคุณภาพของแบบจำลอง

2. สมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี

- 2.1 ทฤษฎีการบังคับใช้กฎหมาย
- 2.2 ทฤษฎีข่มขู่ยับยั้ง
- 2.3 ระดับการใช้กำลังทางยุทธวิธีของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
- 2.4 สมรรถนะ
- 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมอิงสมรรถนะ

3. ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

- 3.1 ความหมายและลักษณะของผู้ใหญ่
- 3.2 ความจำเป็นในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่
- 3.3 หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรมทางไกล

- 4.1 ความหมายของการฝึกอบรมทางไกล
- 4.2 ประเภทของการฝึกอบรมทางไกล
- 4.3 ความสำคัญและประโยชน์ของการฝึกอบรมทางไกล
- 4.4 สื่อในการฝึกอบรมทางไกล
- 4.5 ชุดฝึกอบรมทางไกลโดยสื่อประสม
- 4.6 ชุดฝึกอบรมโดยสื่อโสตทัศนเป็นสื่อหลัก
- 4.7 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมผ่านระบบประชุมทางไกล

5. บริบทการฝึกอบรมด้านเทคนิคยุทธวิธีตำรวจภูธรภาค 5

5.1 โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ในงานป้องกันปราบปราม

5.2 พัฒนาการด้านเทคนิคยุทธวิธีของตำรวจภูธรภาค 5

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแบบจำลอง

1.1 ความหมายของแบบจำลอง

คำว่า แบบจำลอง ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Model” ซึ่งมีคำเรียกแทนในภาษาไทยหลายคำ เช่น แบบจำลอง รูปแบบ ตัวแบบ หรือเรียกทับศัพท์ว่า “โมเดล” คำว่า โมเดลหรือแบบจำลอง นำมาใช้เพื่อสื่อความหมายหลายอย่าง ซึ่งโดยทั่วไปแล้วคำว่า โมเดลหรือแบบจำลองหรือรูปแบบ จะหมายถึง สิ่งหรือวิธีการดำเนินงานที่เป็นต้นแบบอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น แบบจำลองสิ่งก่อสร้าง แบบจำลองในการพัฒนาชนบท แบบจำลองการบริหารจัดการ แบบจำลองการประเมิน หรือแบบจำลองการเรียนการสอน เป็นต้น

สำหรับพจนานุกรม Longman Dictionary of Contemporary English (Summers, 1987, 668) ได้ให้ความหมายของคำว่า Model ว่ามี 3 ลักษณะ คือ

1. Model หมายถึง สิ่งซึ่งเป็นแบบย่อส่วนของของจริง ซึ่งเท่ากับ แบบจำลอง
2. Model หมายถึง สิ่งของหรือคนที่น่ามาใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการบางอย่างเช่น ครูฝึกต้นแบบ เป็นต้น

3. Model หมายถึง รุ่นของผลิตภัณฑ์ต่างๆ

ส่วนพจนานุกรมการศึกษา (Good, 1973) ได้ให้ความหมายแบบจำลองไว้ดังต่อไปนี้

- 1) แบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ
 - 2) เป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ
 - 3) เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการแนวคิดเป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมกันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบ
- สังคมตามความหมายดังกล่าวอาจกล่าวได้ว่า แบบจำลอง คือ แบบจำลองของสิ่งที่เป็น

นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความหมายคำว่า แบบจำลองหรือโมเดล สรุปได้ดังนี้

วิลเลอร์ (Willer, 1967, น.15) ให้ความหมายว่า แบบจำลองเป็นการสร้างมโนทัศน์เกี่ยวกับชุดของปรากฏการณ์โดยอาศัยหลักการของระบบรูปนัย ทั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้เกิดความ

กระจำจัดของนิยามความสัมพันธ์และประพจน์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบบจำลองที่มีความเที่ยงตรงจะได้รับ การพัฒนาเป็นทฤษฎีต่อไป

Hauser (1980, pp. 132 - 161) ได้ให้ความหมายว่า แบบจำลองเป็นสิ่งที่ออกแบบมา เพื่อแสดงถึงองค์ประกอบและกระบวนการตรวจสอบความแตกต่างระหว่างความสัมพันธ์ในเชิงทฤษฎี กับปรากฏการณ์จริง

English and English (1985; อ้างถึงใน สิริชัย กาญจนวาสี, 2545, น. 46) ได้สรุปว่า Model มีใช้ในหลายความหมายดังนี้ 1) แบบจำลองของจริง 2) ตัวแบบที่ใช้เป็นแบบอย่าง 3) แบบจำลองที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล สัญลักษณ์ และหลักการของระบบ และ 4) แบบแผน ตัวอย่างของการดำเนินงานที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ ของระบบ ซึ่งเมื่อพิจารณา ความหมายของแบบจำลองทั้ง 4 ความหมาย จะเห็นว่าความหมายที่ 3) อาจเทียบเคียงได้กับ “ทฤษฎี” และความหมายที่ 4) เป็นแบบแผนอย่างหนึ่งที่ได้จากการถ่ายแบบจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ หรือเรียกว่า เป็นแบบจำลองเชิงปฏิบัติการ (Working model) นั่นเอง

Stoner and Wankle (1986, p. 12) ได้ให้ความหมายว่า แบบจำลองเป็นการจำลองความ จริงของปรากฏการณ์ เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบที่เป็นกระบวนการของ ปรากฏการณ์นั้นๆ ให้ง่ายขึ้น

สวัสดิ์ สุคนธรังสี (2520, น. 206) และทิสนา เขมมณี (2551, น. 1) ให้ความหมาย แบบจำลองไว้สอดคล้องกันสรุปได้ว่า แบบจำลอง หมายถึง ตัวแทนที่สร้างขึ้นเพื่ออธิบายพฤติกรรม ของลักษณะบางประการของสิ่งที่เป็นจริงอย่างหนึ่ง หรือเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการ สร้างความรู้ ความเข้าใจปรากฏการณ์

บุญชม ศรีสะอาด (2533, น. 19) ให้ความหมายว่า แบบจำลองเป็นโครงสร้างที่แสดง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่มีในปรากฏการณ์ธรรมชาติหรือในระบบต่างๆ

เขาวดี วิบูลย์ศรี (2536, น. 25) ให้ความหมายว่า แบบจำลอง คือ วิธีที่บุคคลใดบุคคล หนึ่งได้ถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ ตลอดจนจินตนาการของคนที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใด ให้ปรากฏในลักษณะของการสื่อสารในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง แบบจำลองจึงเป็นแบบจำลองใน ลักษณะเลียนแบบ หรือเป็นตัวแบบที่ใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแผนผังหรือแบบแผนของการดำเนินการ อย่างใดอย่างหนึ่งต่อเนื่องด้วยความสัมพันธ์เชิงระบบ

นอกจากนี้ รัตนะ บัวสนธ์ (2552, น. 124) ได้สรุปความหมายของแบบจำลอง ซึ่งตรง กับคำว่า Model ไว้ 3 ความหมาย ซึ่งสอดคล้องกับความหมายที่ได้นำเสนอไว้ในข้างต้น ดังนี้ 1) แบบจำลองหมายถึง แผนภาพคล้ายหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริง เช่น โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์ โมเดลเสื้อ หรือโมเดลนางแบบ เป็นต้น 2) แบบจำลองในความหมายของ แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่มักเรียกว่า “Mathematic model” และ

3) แบบจำลอง หมายถึง แผนภาพที่แสดงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง บางทีอาจเรียกว่า ภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น คำว่าแบบจำลองการสอน (Teaching Model) แบบจำลองการบริหาร(Administration Model) หรือแบบจำลองการประเมิน(Evaluation Model) เป็นต้น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า คำว่าแบบจำลองหรือโมเดลจะมีความหมายอย่างน้อย 3 ลักษณะ ดังนี้

1) หุ่นจำลอง 2) ความสัมพันธ์ของสมการ และ 3) ความสัมพันธ์ของตัวแปรประกอบของความคิดหรือสิ่งที่เป็นตัวแทนของโครงสร้างทางความคิดหรือองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ที่สำคัญของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงกำหนดความหมายของคำว่า โมเดล หรือแบบจำลองว่าหมายถึง แผนภาพที่แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบและขั้นตอนการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยูทิววี

1.2 การพัฒนาแบบจำลอง

แบบจำลองที่มีการนำเสนอในหลายลักษณะตามความหมายซึ่งได้นำเสนอดังกล่าวมาแล้วนั้น ในการสร้างหรือพัฒนาแบบจำลองก็ต้องขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจที่เหมาะสมของแบบจำลองหรือโมเดลที่เลือกใช้ โดยอาจพิจารณาได้จากการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างปรัชญาหรือแนวคิดของแบบจำลองกับประเด็นปัญหาของสิ่งที่ต้องการประเมิน ปัจจุบันการพัฒนาแบบจำลองประเภทต่างๆ ตามที่ได้ดำเนินไปอย่างไม่หยุดยั้งเมื่อแบบจำลองที่ใช้อยู่ก่อนข้างล่าสมัยหรือไม่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ที่วางไว้จึงจำเป็นต้องพัฒนาขึ้นเพื่อให้แบบจำลองนั้นมีความสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีการพัฒนาแบบจำลองอย่างเป็นระบบ Kendall and Kendall (1988,p. 124; อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสิ, 2545 : 124) และเดเบนแฮม (Debenham, 1989 : 243) ได้เสนอขั้นตอนการพัฒนาแบบจำลองไว้สอดคล้องกันดังนี้

1) การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) หมายถึง การวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ รวมทั้งผลผลิตของระบบนั้นให้ชัดเจน

2) การออกแบบระบบ (System Design) หมายถึง การออกแบบองค์ประกอบของระบบในปัจจัยนำเข้า กระบวนการผลิตให้มีคุณภาพมากที่สุด เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพขององค์กรและสภาพแวดล้อมที่ใช้ระบบนั้น

3) การทดสอบระบบ (System Testing) หมายถึง การนำระบบที่ออกแบบไปทดสอบ โดยการทดลองใช้ระบบในสถานการณ์จำลองหรือในสถานการณ์จริง เพื่อทดสอบว่าระบบนั้นมีคุณภาพหรือไม่ มีข้อบกพร่องในองค์ประกอบใด จะได้ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

บุญชม ศรีสะอาด (2535 : 104 – 106) กล่าวว่า การวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาแบบจำลองนั้นอาจจะกระทำได้ 2 ขั้นตอน คือ

1. การสร้างหรือการพัฒนาแบบจำลอง ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนาแบบจำลองขึ้นมา ก่อนเป็นแบบจำลองตามสมมติฐาน โดยการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวความคิด แบบจำลองที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วในเรื่องเดียวกันหรือเรื่องอื่นๆ และผลการศึกษาหรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์สภาพ สถานการณ์ต่างๆ ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่างๆ ภายในแบบจำลอง รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ต่างๆ ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรนั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละ องค์ประกอบในแบบจำลองในการพัฒนาแบบจำลองนั้นจะต้องคำนึงถึงหลักเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ และการศึกษาค้นคว้าจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาแบบจำลองเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยอาจจะคิดโครงสร้าง ของแบบจำลองขึ้นก่อนแล้วปรับปรุงโดยอาศัยข้อสังเกตจากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีแนวความคิด แบบจำลองหรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง หรือทำการศึกษาองค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรแต่ละตัวแล้ว คัดเลือกองค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรที่สำคัญประกอบขึ้นเป็นโครงสร้างของแบบจำลองก็ได้ หัวใจ สำคัญของขั้นนี้อยู่ที่การคัดเฟ้นองค์ประกอบในแบบจำลอง (ตัวแปร หรือ กิจกรรม) เพื่อให้ได้ แบบจำลองที่เหมาะสม ผู้วิจัยควรกำหนดหลักการในการพัฒนาแบบจำลองอย่างชัดเจน เช่น เป็น แบบจำลองที่ไม่ซับซ้อนสามารถนำไปปฏิบัติได้ง่าย ตัวแปรในแบบจำลองมีน้อยตัวแต่สามารถอธิบาย ผลได้มาก ฯลฯ ในการวิจัยบางเรื่องจำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม

2. การทดสอบความเที่ยงตรงของแบบจำลอง หลังจากได้พัฒนาแบบจำลองในขั้นต้นแล้ว จำเป็นต้องทดสอบความเที่ยงตรงของแบบจำลองดังกล่าว เพราะว่าแบบจำลองที่พัฒนาขึ้นนั้นถึงแม้ว่า จะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวความคิด แบบจำลองของคนอื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมาแล้ว หรือแม้กระทั่งได้รับการกลั่น กรองจากผู้เชี่ยวชาญแล้วก็ตาม แต่ก็ยังเป็นเพียงแบบจำลองตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริง หรือทำการทดลองนำไปใช้ในสถานการณ์จริงเพื่อ ทดสอบดูว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ (ในขั้นนี้บางครั้งจึงใช้คำว่า การทดสอบประสิทธิภาพของ แบบจำลอง)

ชัยขันธ์ พรหมวงศ์ และคณะ (2536) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการจัดระบบหรือการพัฒนา ระบบโดยมีขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ระบบ เป็นวิธีการระบุส่วนประกอบองค์ประกอบและความสัมพันธ์ ขององค์ประกอบทั้งหลายที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภายในระบบกับองค์ประกอบภายนอก การจัดเรียงองค์ประกอบ ทรัพยากรที่ต้องใช้กลุ่มเป้าหมายของผู้ใช้ระบบภารกิจที่จะต้องดำเนินการ และผลผลิตหรือบริการที่จะเสนอแก่กลุ่มเป้าหมายในการวิเคราะห์ระบบผู้วิเคราะห์มีกิจกรรมที่ต้อง วิเคราะห์ ดังนี้

1.1 วิเคราะห์ปณิธาน

1.2 วิเคราะห์จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์

1.3 วิเคราะห์หน้าที่

1.4 วิเคราะห์ภารกิจ

1.5 วิเคราะห์เครื่องมือ สื่อ หรือช่องทาง

1.6 วิเคราะห์วิธีการ

1.7 วิเคราะห์การตรวจสอบ ควบคุมและการประเมิน

2. การสังเคราะห์ระบบ (System synthesis) เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการสร้างระบบใหม่โดยการนำองค์ประกอบ ความสัมพันธ์ ทิศทาง และลำดับขั้นตอนของระบบใหม่

3. การสร้างแบบจำลองระบบ (System modeling) เป็นขั้นการสื่อสารระบบที่สร้างใหม่เพื่อให้ง่ายต่อการนำไปใช้โดยการเขียนแบบจำลองแบบใดแบบหนึ่ง ดังนี้

3.1 แบบรูปภาพหรือหุ่นจำลองของจริง (Iconic models) เช่น ภาพวาด หุ่นจำลองเครื่องบิน ฯลฯ

3.2 แบบจำลองเปรียบเทียบ (Analogue models) เช่น นาฬิกา เป็นแบบจำลองของเวลา หรือ สีแดง ขาว น้ำเงิน ของธงชาติไทย เป็นแบบจำลองอุปมาอุปมัยของชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ฯลฯ

3.3 แบบจำลองสัญลักษณ์ (Symbolic models) เช่น สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์

3.4 แบบจำลองแนวคิด (Conceptual models) ได้แก่ แบบจำลองที่แทนด้วยแผนภูมิหรือแผนภาพในแบบจำลองต่างๆ แบบจำลองระบบช่วยอธิบายขั้นตอนสำคัญของระบบ ช่วยในการสื่อสารเพื่อให้ทราบขั้นตอนและการควบคุม และทำนายได้ว่าจะเกิดผลอะไรขึ้นเมื่อได้ดำเนินไปตามระบบ

4. การทดสอบระบบ (System testing) เมื่อได้มีการพัฒนาระบบด้วยการกำหนดขั้นตอนและแสดงออกมาในแบบจำลองของแบบจำลองแล้ว เรียกได้ว่า เราได้ระบบใหม่ขึ้นเป็นต้นแบบแต่ยังประกันไม่ได้ว่า ระบบที่พัฒนาขึ้นจะทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ นักจัดระบบจึงจำเป็นต้องนำ “ต้นแบบระบบ” (System prototype) ไปทดสอบระบบในสถานการณ์จำลอง (Systems simulation) กล่าวคือ นำระบบไปใช้ในสถานการณ์ที่ใกล้เคียงความจริง แนนอนหากสามารถนำไปทดลองในสถานการณ์จริงย่อมมีปัญหาด้านค่าใช้จ่าย เวลา และความเสถียร โดยเฉพาะระบบที่เกี่ยวข้องกับคนและทรัพย์สิน นักจัดระบบจึงทดสอบระบบในสถานการณ์จำลองแทน

รัตนะ บัวสนธ์ (2552, น. 124) ได้นำเสนอแนวคิดในการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ทางการศึกษาโดยกล่าวถึงแบบจำลองว่า เป็นผลิตภัณฑ์ทางการศึกษาประเภทหนึ่ง เช่น แบบจำลองการบริหารการศึกษา แบบจำลองการสอน เป็นต้น โดยนำเสนอขั้นตอนการพัฒนาแบบจำลองดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจสังเคราะห์สภาพปัญหา และความต้องการ หรือการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยเพื่อหาคำตอบเกี่ยวกับสภาพความต้องการแบบจำลอง รวมทั้งลักษณะแบบจำลองที่ต้องการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบพัฒนาผลิตภัณฑ์ เป็นการนำความรู้หรือผลการวิจัยที่ได้มาพัฒนาผลิตภัณฑ์โดยให้มีลักษณะ หรือแบบจำลองตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ในการสร้างหรือพัฒนาผลิตภัณฑ์นี้อาจต้องใช้บุคคลที่มีความชำนาญเฉพาะทางในการสร้างผลิตภัณฑ์แต่ละชนิด เมื่อสร้างผลิตภัณฑ์เสร็จแล้วก็จะต้องนำไปตรวจสอบความเหมาะสมและประสิทธิภาพของผลิตภัณฑ์ต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การทดสอบการใช้ผลิตภัณฑ์ เป็นการนำผลิตภัณฑ์ดังกล่าวไปทดลองกับกลุ่มเป้าหมาย การดำเนินงานในขั้นตอนนี้จะมีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Design)ว่าจะใช้แบบแผนใดจึงจะเหมาะสมควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนได้ดีและทำให้การวิจัยเกิดความเที่ยงตรงภายใน (Internal Validity) ได้มากที่สุด

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลสรุป เป็นการประเมินผลการใช้ผลิตภัณฑ์ในภาพรวมทั้งหมด ซึ่งประเมินทั้งตัวผลิตภัณฑ์ กระบวนการใช้ผลิตภัณฑ์ ผลที่ได้รับจากการใช้ผลิตภัณฑ์ ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ผลที่ได้จากการประเมินนำไปสู่การตัดสินใจปรับปรุงพัฒนาผลิตภัณฑ์ต่อไป

จากแนวความคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น พบว่า มีการนำเสนอขั้นตอนการพัฒนาแบบจำลองหลายแนวคิด แต่เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า มีขั้นตอนที่สอดคล้องกันตามกระบวนการวิจัยและพัฒนา ดังนี้ คือ ขั้นตอนการศึกษา สำรวจสภาพปัญหาและความต้องการ ขั้นตอนการวิเคราะห์และออกแบบแบบจำลองที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ ขั้นตอนการตรวจสอบและทดลองใช้แบบจำลอง และขั้นตอนการประเมิน ปรับปรุง และเผยแพร่แบบจำลองเพื่อนำไปใช้ในวงกว้าง สำหรับการวิจัยในครั้งนี้กำหนดขั้นตอนการพัฒนาแบบจำลองออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการพัฒนาโมเดลหรือแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสร้างสมรรถนะด้านยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 และระยะที่ 2 เป็นระยะทดลองและประเมินแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี ตำรวจสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

1.3 องค์ประกอบของแบบจำลอง

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาแบบจำลองประเภทต่าง ๆ พบว่า มีผู้นำเสนอองค์ประกอบของแบบจำลองประเภทต่าง ๆ ไว้แตกต่างกันตามนิยามความหมายของแบบจำลอง ดังนี้

คีฟ (Keeves, 1988, p. 560) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของแบบจำลองที่ดีสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงว่า ควรมีการจัดทำแบบจำลองที่มีฟังก์กำหนด (Requirements) ประกอบหลักใหญ่ ๆ 4 ประการ คือ

1. แบบจำลองการประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องกันแบบรวม ๆ (Associative relationship)

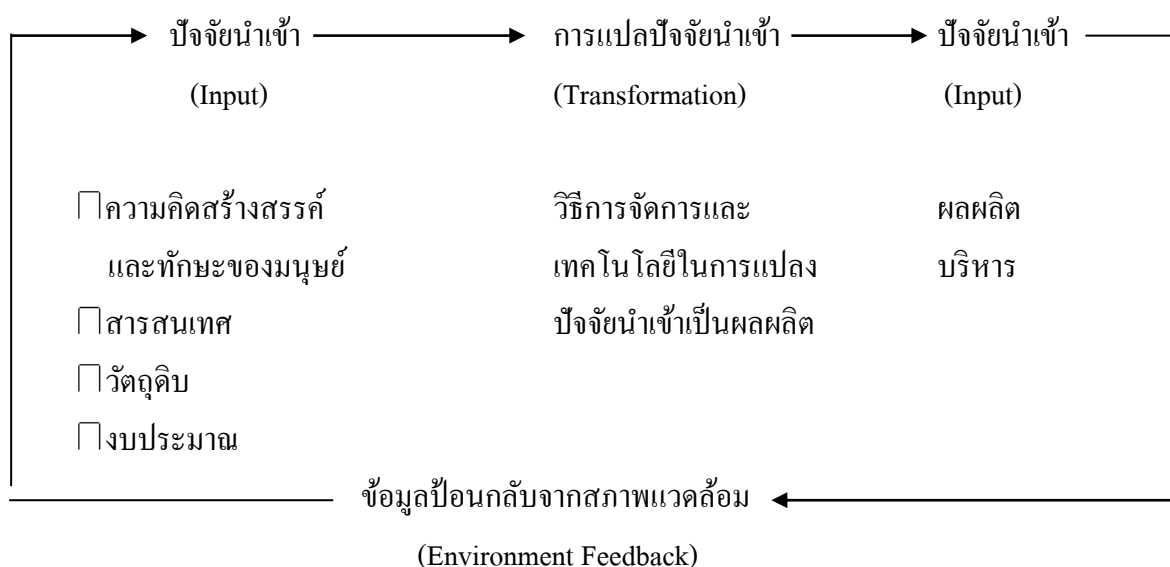
1. แบบจำลองควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นซึ่งสามารถถูกตรวจสอบโดยการสังเกตที่เป็นไปได้ในการที่จะทดสอบแบบจำลองบนพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

3. แบบจำลองควรระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่กำลังศึกษา ดังนั้นแบบจำลองควรจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้แล้วยังควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้อีกด้วย

4. แบบจำลองควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร ในลักษณะใหม่ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

นอกจากนี้ Bardo and Hartman (1982, p. 9) ได้แสดงแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของโมเดลไว้ว่า การที่จะระบุว่าโมเดลใดแบบจำลองหนึ่งจะต้องประกอบด้วยรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และโมเดลนั้นควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดที่แน่นอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ที่ศึกษานั้นๆ ตัวอย่างของแบบจำลองระบบที่มีลักษณะบางประการของระบบเปิด เป็นแบบจำลองที่แสดงถึงองค์ประกอบย่อยของระบบ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า

กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับ จากสภาพแวดล้อม การพิจารณาแบบจำลองในลักษณะนี้ถือว่า ผลผลิตของระบบเกิดจากการที่มีปัจจัยนำเข้าส่งเข้าไปผ่านกระบวนการ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลผลิตขึ้น และให้ความสนใจกับข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อมภายนอกอันแสดงถึงการเริ่มมีลักษณะของแบบจำลองที่มีลักษณะของความเป็นระบบเปิด ปรากฏดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2.1 แบบจำลองระบบที่มีลักษณะบางประการของระบบเปิด

ที่มา : Ivancevich (1994, p. 14)

1.4 การตรวจสอบคุณภาพของแบบจำลอง

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาแบบจำลองประเภทต่างๆ พบว่า มีผู้นำเสนอ การตรวจสอบคุณภาพของแบบจำลองไว้แตกต่างกันดังนี้

Eisner. (1975, p. 1979; อ้างถึงใน ศิริชัย กาจนวนสี, 2536, น. 10) ได้ประยุกต์มโนทัศน์ ของศิลปวิจารณ์ (Art criticism) มาใช้เป็นแบบจำลองของการประเมินโดยให้แนวคิดว่าการ วิพากษ์วิจารณ์เป็นการใช้วิจารณ์ญาณในการบรรยายคุณภาพของสิ่งที่ศึกษา (Descriptive aspect) ตีความหมายของคุณภาพของสิ่งที่ศึกษา (Interpretive aspect) ออกมาในเชิงประจักษ์ ตามการรับรู้ของผู้เชี่ยวชาญ และตัดสินคุณค่าของสิ่งนั้น (Evaluative aspect) ไอส์เนอร์เสนอว่าการประเมินตามแนวทาง ศิลปวิจารณ์ ประกอบด้วย ศิลปะของการรับรู้อันประณีตซึ่งเกิดจากการฝึกฝนและประสบการณ์กับ ศิลปะของการเปิดเผยคุณภาพของการถ่ายทอดความรู้สึกที่กลั่นกรองเกณฑ์

มาตรฐานเพื่อสะท้อนคุณค่าของสิ่งนั้นออกมาได้ โดยไอส์เนอร์ได้เสนอแนวทางการ ประเมินอิงผู้เชี่ยวชาญโดยชี้ให้เห็นลักษณะพิเศษระหว่างการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญและการวิพากษ์ (Educational connoisseurship and educational criticism) ว่าแบบจำลองจะต้องเกี่ยวกับความซาบซึ้ง และการระบายหรือเปิดเผยความงามของสิ่งที่ประเมินออกมาเป็นคำพูด ซึ่งไอส์เนอร์ได้ระบุความ เกี่ยวข้องระหว่าง Educational connoisseurship กับ Educational critics ไว้ 6 ประการดังนี้

1. การวิพากษ์วิจารณ์จะช่วยอธิบายวัตถุประสงค์และกระบวนการที่เป็นเชิงคุณภาพ ซึ่งสัมพันธ์กันระหว่างสาระและแบบจำลองของเรื่องใดเรื่องหนึ่ง
2. การวิพากษ์วิจารณ์จะช่วยอธิบายวัตถุประสงค์และกระบวนการที่เป็นเชิงคุณภาพ ซึ่งสัมพันธ์กันระหว่างส่วนประกอบย่อยและองค์รวมของเรื่องใดเรื่องหนึ่ง
3. การวิพากษ์วิจารณ์เป็นเรื่องการสะท้อนจากการหยั่งรู้ผู้กำหนดวัตถุประสงค์ หรือแบบจำลองที่เป็นการออกแบบอย่างมีความสมบูรณ์และมีความซับซ้อน
4. การวิพากษ์วิจารณ์จะเปิดเผยธรรมชาติของประสบการณ์ที่ลึกซึ้งได้โดยไม่มีแบบ จำลองรับรู้ความรู้สึกได้ง่าย และการสะท้อนกลับของการวิพากษ์ ทั้งส่วนที่เป็นกระบวนการและผลิต ของการปฏิบัติงาน
5. การวิพากษ์วิจารณ์จะเปิดเผยโดยยึดหลักการพื้นฐานด้วยการแปลความและตัดสิน กระบวนการและวัตถุประสงค์ ซึ่งจะอาศัยผลลัพธ์จากการสรุปความเกี่ยวข้องจากประสบการณ์ โดยรวมของความมีมนุษยธรรม
6. การวิพากษ์วิจารณ์ใช้การสังเคราะห์ความรู้ที่ได้จากกระบวนการทางการวิจัยที่ แตกต่างกันของทฤษฎีการหยั่งรู้

อุทุมพร จามรมาน (2541, น. 22) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการสร้างโมเดล ก็คือการทดสอบหรือการตรวจสอบแบบจำลองนั้นด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ การตรวจสอบแบบจำลองมีหลายวิธี ซึ่งอาจใช้การวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ (Qualitative) และเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยการตรวจสอบโมเดลจากหลักฐานเชิงคุณลักษณะซึ่งอาจใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบ ส่วนการตรวจสอบโมเดลจากหลักฐานเชิงปริมาณใช้เทคนิคเชิงสถิติซึ่งการตรวจสอบ

แบบจำลองการตรวจสอบคุณลักษณะ 2 อย่าง คือ

1. การตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์ ความเกี่ยวข้อง และเหตุผลระหว่างตัวแปร

2. การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ดังกล่าว ซึ่งการประมาณค่านี้สามารถประมาณข้ามกาลเวลา กลุ่มตัวอย่าง หรือสถานที่ได้ (Across time, Samples sites) หรืออ้างอิงจากกลุ่มตัวอย่างไปหาประชากรได้ โดยผลการตรวจสอบสามารถนำไปสู่คำตอบ 2 ข้อ การสร้างแบบจำลองใหม่ และการปรับปรุงหรือพัฒนาแบบจำลองเดิม

Eisner (1976, pp. 192-193) ได้เสนอแนวคิดการตรวจสอบการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิในบางเรื่องที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเชื่อว่าการรับรู้ที่เท่ากันนั้นเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รู้และได้เสนอแนวคิดการประเมินโดยผู้ทรงคุณไว้ดังนี้

1. การประเมินโดยแนวทางนี้ไม่ได้เน้นผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามแบบจำลองการประเมินแบบอิงเป้าหมาย (Goal based model) การตอบสนองปัญหาและความต้องการของผู้เกี่ยวข้องตามแบบจำลองการประเมินแบบตอบสนอง (Responsive model) หรือกระบวนการตัดสินใจ (Decision making model) อย่างไรก็ดี การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะเป็นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่นำมาพิจารณาซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่าง ๆ เข้าด้วยกันตามวิจรรณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพหรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน

2. แบบจำลองการประเมินที่เป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมิน โดยที่พัฒนามาจากแบบจำลองการวิจารณ์งานศิลป์ ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้งและต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าที่ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใดๆ ได้ และต้องใช้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง ต่อมาได้มีการนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ทางการศึกษาระดับสูงในแวดวงการอุดมศึกษามากขึ้นในสาขาเฉพาะที่ต้องอาศัยผู้รู้ในเรื่องนั้นจริงๆ มาเป็นผู้ประเมินผล ทั้งนี้เพราะองค์ความรู้เฉพาะสาขานั้นผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริงๆ จะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

3. แบบจำลองที่ใช้ตัวบุคคล หรือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒินั้นเป็นผู้เที่ยงธรรม และมีคุณพินิจที่ดี ทั้งนี้เกณฑ์มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่างจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิตนเอง

4. แบบจำลองที่ยอมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตาม อรรถาศัยและตามความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นที่พิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการเก็บรวบรวม การประเมินผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ ทั้งนี้การเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นที่สถานภาพทางวิชาชีพ ประสบการณ์ และการเป็นที่น่าเชื่อถือ (High credit) ของวิชาชีพนั้นเป็นสำคัญ

Dormer (1994; citing Borko, 1993) ได้กล่าวถึง การประชุมสนทนากลุ่มว่าเป็นการประเมินที่ยืดแนวทางการสอน ทักษะการปฏิบัติจริง สิ่งหนึ่งที่ยอมรับได้เป็นการสังเกตโดยไม่มีแบบจำลอง การตัดสินผลเกี่ยวกับการเรียนการสอน จากการพิจารณาผลของงานมีลักษณะพิเศษเป็นการประเมิน โดยยึดการตัดสินรวมกันของผู้เชี่ยวชาญกับผู้ปฏิบัติอย่างซ้ำของผลสำเร็จ ของการดำเนินการประเมินขึ้นอยู่กับความสามารถเฉพาะทางของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อเรื่องนั้นๆ ผนวกกับความรอบรู้อย่างกว้างขวางในการปฏิบัติเรื่องนั้น ๆ ของผู้ปฏิบัติไม่เน้นแบบแผนซับซ้อนอาจเจาะจงเลือกจากเหตุการณ์สำคัญต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นพื้นฐานสำหรับการสรุปผลการตัดสินใจร่วมกัน

Robinson (1998, Online) ได้กล่าวถึงการประชุมสนทนากลุ่มว่าเป็นการประเมินโดย คณะบุคคลที่ประเมินงานทางด้านศิลปะ โดยเน้นพื้นฐานจากการสรุปร่วมกันของคณะบุคคลที่เป็นผู้ประเมินเกี่ยวกับความรู้สึกต่อความงามของผลงานศิลปะ การตกลงร่วมกันเพื่อตัดสินคุณค่าที่เน้นความสำคัญด้วยความรู้สึกหยั่ง รู้ที่เกิดขึ้นภายในจิตใจเป็นการรับรู้โดยสัญชาตญาณที่ไม่ได้ คำนึงถึงความมีโมเดลที่เฉพาะเจาะจง ผู้ประเมินจะต้องเข้าใจในงานที่ตนเองจะต้องประเมินอย่างถี่ถ้วน บนพื้นฐานของหลักฐานเชิงประจักษ์ การเห็นคุณค่าในความประณีตทั้งในเทคนิคและโมเดลการวิเคราะห์ วิธีการและแนวทางปฏิบัติ การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเน้นภารกิจจากแหล่งที่มาของผลงานอย่าง สมเหตุสมผลเป็นการประเมินซึ่งมีหลักฐานประกอบชัดเจนตามสภาพจริงและประเมินเชิงเน้น คุณลักษณะสำคัญ

รุจิรา เรือนเหมย (2558) ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาองค์ประกอบของแบบจำลองการ ฝึกอบรมทางไกลเพื่อพัฒนาสมรรถนะการสอนสำหรับครูในถิ่นพื้นที่สูงและทุรกันดารชายแดนทิศ ตะวันตกของประเทศไทย”(A Study Factors of Distance Training Model to Enhance Teachers’ Instructional Competencies in Remote Area of Western Thailand) กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบ ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบในการจัดการฝึกอบรมทางไกลเพื่อพัฒนาสมรรถนะการสอน สำหรับครูในถิ่นพื้นที่สูงและทุรกันดารชายแดนทิศตะวันตกของประเทศไทย วิเคราะห์ข้อมูลโดย

วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบของกรอบแนวคิดแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลเพื่อพัฒนาสมรรถนะการสอนสำหรับครูในถิ่นพื้นที่สูงและทุรกันดารชายแดนทิศตะวันตกของประเทศ มี 6 องค์ประกอบ คือ 1) วัตถุประสงค์การอบรม 2) ผู้ดำเนินการฝึกอบรม 3) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม 4) หลักสูตรหรือแผนการฝึกอบรม 5) กระบวนการฝึกอบรม และ 6) การวัดและประเมินผล

จากที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่าการตรวจสอบคุณภาพของแบบจำลองสามารถทำได้โดยการประชุมสนทนากลุ่มหรือการประเมินอิงผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นการประเมินโมเดลหนึ่ง ที่มีข้อดีหลายประการ เช่น เป็นการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่มีประเมินโดยการวิพากษ์วิจารณ์ซึ่งจะช่วยอธิบายวัตถุประสงค์และกระบวนการได้อย่างชัดเจน เปิดเผย รวมทั้งการประชุมสนทนากลุ่มเป็นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งในประเด็นที่นำมาพิจารณา และมีการผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่าง ๆ ตามวิจรณ์ญาณของทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพประสิทธิภาพหรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ประยุกต์ใช้การประชุมสนทนากลุ่มในการตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นของแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี

2. สมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี

หน้าที่หลักของตำรวจ คือ การดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยในสังคมและบังคับใช้กฎหมายทางอาญาในกรณีที่มีการกระทำผิดทางอาญาเกิดขึ้นซึ่งอาจเรียกว่า งานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม โดยงานป้องกันปราบปรามมีทฤษฎีการบังคับใช้กฎหมาย (Law Enforcement Theory) เป็นหลักที่ประกอบไปด้วย 2 แนวคิด คือ แนวคิดแบบจำลองควบคุมอาชญากรรม (Crime Control Model) และแนวคิดแบบจำลองคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ (Due Process Model)

นอกจากนี้ การทำหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องปฏิบัติด้วยวิธีการที่ถูกต้องตามกฎหมายและมีประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามซึ่งหากเรียกรวมๆ ก็คือแบบธรรมเนียมการปฏิบัติหรือยุทธวิธีตำรวจ ซึ่งมีความเชื่อว่าหากเจ้าหน้าที่ตำรวจปฏิบัติหน้าที่ตามหลักยุทธวิธีตำรวจที่ดีและเหมาะสมแล้ว จะทำให้สามารถระงับยับยั้งการกระทำผิดทางอาญาของคนในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแนวคิดนี้ เป็นไปตามทฤษฎีข่มขู่ยับยั้ง (Deterrence Theory) ที่เชื่อว่า หากเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยเฉพาะที่ปฏิบัติหน้าที่สายตรวจหรือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ในงานด้านการป้องกันปราบปรามได้มีสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี(ที่ถูกต้องและเหมาะสม) แล้ว จะทำให้ประชาชนในสังคมเกิดความเชื่อมั่นและผู้ที่กระทำความผิดเกิดความเกรงกลัว ไม่กล้ากระทำความผิดอีกต่อไป

2.1 ทฤษฎีการบังคับใช้กฎหมาย (Law Enforcement Theory)

ทฤษฎีการบังคับใช้กฎหมาย เริ่มต้นจากแนวคิดในการมุ่งเน้นการป้องกันอาชญากรรมเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขึ้นในสังคม การป้องกันอาชญากรรมนี้ต่อมาได้กลายเป็นเป้าหมายที่ประสงค์ของงานตำรวจเมื่อ Sir Robert Peel (ผู้ที่ก่อตั้งกรมตำรวจนครบาลแห่งกรุงลอนดอนขึ้นเมื่อปี ค.ศ.1829) ซึ่งในเวลาต่อมาได้รับการยกย่องว่าเป็น **“บิดาของการตำรวจยุคใหม่”** ได้เน้นให้บุคลากรตำรวจภายใต้บังคับบัญชาได้ตระหนักว่าการป้องกันอาชญากรรมว่า คือ งานหลักของตำรวจ และมีความสำคัญยิ่งกว่า การสืบสวนสอบสวน การจับกุมและการลงโทษผู้กระทำความผิดที่เสนอของ Peel ได้กลายเป็นพื้นฐานของการก่อกำเนิดแนวทฤษฎีบังคับใช้กฎหมาย (Law Enforcement Approach) เพื่อป้องกันอาชญากรรมขึ้น ยุทธวิธีหลักของตำรวจในการป้องกันอาชญากรรมตามทฤษฎีบังคับใช้กฎหมายก็คือ การตรวจท้องที่ซึ่งได้รับการขนานนามว่า เป็นกระดูกสันหลังของงานตำรวจ สำหรับหลักใจความของทฤษฎีนี้ พอสรุปได้ว่า การปรากฏตัวของตำรวจ ย่อมมีผลในการยับยั้งผู้ที่มี **แนวโน้มจะประกอบอาชญากรรม เพราะความเกรงกลัวการจับกุม** ฉะนั้น ตำรวจสายตรวจจึงต้องแต่งเครื่องแบบและระวิทุยสายตรวจจึงควรมีลักษณะเด่นชัดเห็นได้ง่าย เพื่อเป็นการข่มขวัญยับยั้งอาชญากรรม นอกจากนี้ การตรวจท้องที่โดยสม่ำเสมอต่อเนื่องจะทำให้สมาชิกในชุมชนเกิดความรู้สึกว่ามีตำรวจอยู่ทั่วไปทุกแห่งหน ด้วยเหตุนี้ตามแนวทฤษฎีบังคับใช้กฎหมาย การปรากฏตัวของตำรวจและการกระจายกำลังตำรวจให้ครอบคลุมทั่วทั้งชุมชนจะช่วยป้องกันอาชญากรรมโดยลดโอกาสสำหรับผู้ซึ่งที่ตั้งใจละเมิดกฎหมาย งานตรวจท้องที่ของตำรวจมีลักษณะเป็นไปได้ทั้งงานประจำและงานเฉพาะกิจ ในลักษณะงานประจำตำรวจสายตรวจมักได้รับการกำหนดพื้นที่รับผิดชอบในการป้องกันอาชญากรรม และระงับเหตุร้ายภายในระยะเวลาแต่ละผลัด (Shift) ที่จะปฏิบัติหน้าที่ ส่วนในลักษณะงานเฉพาะกิจ นั้น ตำรวจสายตรวจในทุกเขตพื้นที่ (Patrol) คือ กำลังหลักที่พร้อมจะรวมตัวในทันทีที่ได้รับคำสั่งจากศูนย์บัญชาการ เพื่อการปฏิบัติงานเฉพาะกิจที่เร่งด่วน

สุพิศาล ภักดีนฤนาถ (2013) ได้ศึกษาที่มาทฤษฎีการบังคับใช้กฎหมายและนำมาเขียนสรุปไว้ในหนังสือ Modern Policing Community Policing in CSD มีใจความว่า ภาระหน้าที่ของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมก็คือ การบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเสมอภาค ในส่วนของตำรวจ จะเน้นการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ซึ่ง จะนำไปสู่การควบคุมการกระทำ ความผิดในสังคมได้ตามความมุ่งหมาย นักอาชญาวิทยาได้พัฒนาแนวคิดและขอบเขตปรัชญาการบังคับใช้กฎหมายและการควบคุมสังคม (The Philosophy of Enforcing Laws and Social Control) ให้รวมตลอดไปถึง การควบคุมพฤติกรรมอันจะนำไปสู่การกระทำผิดด้วย สำหรับลักษณะที่สำคัญเกี่ยวกับปรัชญาการบังคับใช้กฎหมายและการควบคุมทางสังคม มี 3 ประการ

1. รัฐเป็นผู้ใช้มาตรการทางกฎหมาย เพื่อควบคุมความประพฤติและคุ้มครองพิทักษ์ผลประโยชน์ของสมาชิกในสังคมตามหลักกฎหมายมหาชนในฐานะที่รัฐ มีอำนาจเหนือราษฎรมิได้ รวมถึงกฎหมายเอกชน อันเป็นกฎหมายว่าด้วยความสัมพันธ์ระหว่างราษฎรในฐานะเท่าเทียมกัน

2. รัฐเป็นผู้ได้รับอำណ์ติมอบหมาย (Mandate) จัดสรรเจ้าหน้าที่ควบคุมรับผิดชอบการปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยและความผาสุกของชุมชนให้เป็นไปตามเจตนารมณ์และหลักกฎหมายอย่างเคร่งครัด

3. การบังคับใช้กฎหมาย จะต้องบังคับใช้แก่สมาชิกในสังคมโดยเสมอภาคภายใต้หลักนิติธรรม (Justice under Law) ปราศจากความลำเอียงหรือรังเกียจเด็ดฉันท้โดยสิ้นเชิงเพื่อให้การบริหารงานยุติธรรม เป็นไปตามความมุ่งหมายของการบังคับใช้กฎหมายในอันที่จะควบคุมการกระทำ ความผิดที่เกิดขึ้นในสังคม นำตัวผู้กระทำความผิดมาลงโทษ และป้องกันภัยอันตรายที่เกิดขึ้นแก่สมาชิกในสังคม จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบทฤษฎีการบังคับใช้กฎหมายของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมมีแนวทางอย่างไร

เซอร์เบิร์ธ แพคเกอร์ (Herbert L. Packer, 1968) นักวิชาการชาวอเมริกัน ได้จัดแบ่งแนวทางการบังคับใช้กฎหมายในการยุติธรรมทางอาญา มี 2 แบบ ได้แก่ แนวทฤษฎีการควบคุมอาชญากรรม (Crime Control Model) และแนวทฤษฎีกระบวนการนิติธรรม (Due Process Model)

1. แนวคิดทฤษฎีควบคุมอาชญากรรม (Crime Control Model) เป็นทฤษฎีที่เน้นหนักทางด้านประสิทธิภาพของกระบวนการยุติธรรม โดยมุ่งจะควบคุมระงับและปราบปรามอาชญากรรมเป็นหลัก คดีอาญาทั้งหลายที่เข้าสู่ระบบงานยุติธรรมทางอาญา ตามทฤษฎีนี้จะต้องดำเนินการไปตามขั้นตอนต่างๆ ที่กำหนด ไว้อย่างสม่ำเสมอ ไม่หยุดชะงัก โดยมีกระบวนการกั้นกรอง (Screening Process) ในแต่ละขั้นตอน และเป็นการปฏิบัติงานประจำซึ่งจะเริ่มตั้งแต่การสืบสวนก่อนทำการจับกุม การจับกุม การสอบสวนภายหลังการจับกุม การเตรียมคดีเพื่อฟ้องร้องยังศาล การพิจารณาคดี และการพิพากษาลงโทษผู้กระทำความผิดและการปลดปล่อยจำเลย ดังนั้นการดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ ตามที่ได้กล่าวมานี้ ในการบังคับใช้กฎหมายจึงต้องมีความรวดเร็วและแน่นอน (หมายถึง โอกาสที่ผู้กระทำความผิดจะหลุดพ้นจาก กระบวนการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพให้ได้น้อยที่สุด) ฉะนั้น เมื่อได้ตัวผู้กระทำความผิดมาแล้ว ทฤษฎีนี้ให้สันนิษฐานว่าผู้นั้น เป็นผู้กระทำความผิดไว้ก่อน จากนั้นจึงจะดำเนินการตามขั้นตอนจนถึงการพิจารณาพิพากษาคดีของศาล ตามทฤษฎีนี้การค้นหาข้อเท็จจริงในชั้นศาลมีอยู่น้อยมาก เนื่องจากเน้นการวินิจฉัยคดีให้เสร็จสิ้นไปตั้งแต่ขั้นตอน ต้นๆ ของกระบวนการยุติธรรม อันได้แก่ตำรวจและอัยการ อันทำให้ผู้ต้องสงสัยหรือผู้บริสุทธิ์ ได้รับการปลดปล่อยโดยเร็วและจะทำให้การดำเนินคดีกับผู้ต้องหาที่มีพยานหลักฐานแน่นหนาก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมาย

2. ทฤษฎีกระบวนการนิติธรรมหรือคัมครองสิทธิเสรีภาพ (Due Process Model) เป็นหลักการที่ตรงข้ามกับทฤษฎีควบคุมอาชญากรรม คือ ในการปฏิบัติหน้าที่ต้องยึดหลักนิติธรรม เน้นการคุ้มครองสิทธิบางอย่างของประชาชนมากกว่าการพยายามป้องกันอาชญากรรม เป็นหลักการที่เน้นคุณภาพ คือ กระบวนการที่มีคุณภาพต้องเป็นกระบวนการที่ละเอียดอ่อน ชับช้อน และสามารถแก้ไขจุดบกพร่องตัวเองได้ และมีมาตรฐานเป็นเช่นเดียวกันทุกกรณี ดังนั้น กระบวนการยุติธรรมที่ดีต้องเน้นสิทธิเสรีภาพของประชาชนเป็นหลัก ซึ่งต้องมีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างเจ้าหน้าที่ในกระบวนการยุติธรรม (พงษ์ธร รัชญศิริ, 2555)

การบังคับใช้กฎหมายตามทฤษฎีนี้ ยึดกฎหมายเป็นหลัก การบังคับใช้กฎหมายจะต้องมีความเป็นธรรมตามขั้นตอนต่างๆ ในกระบวนการยุติธรรม โดยจะมีอุปสรรคขัดขวางมิให้ผู้ต้องหาถูกส่งผ่านไปตามขั้นตอนต่างๆ ในกระบวนการยุติธรรมอย่างสะดวกไม่ได้ ทฤษฎีนี้ไม่เห็นพ้องด้วยกับการแสวงหาข้อเท็จจริงอย่างไม่เป็นทางการของทฤษฎีควบคุมอาชญากรรมของหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายขั้นต้น และเห็นว่าต้องจัดให้มีการพิจารณาคดีหรือไต่สวนข้อกล่าวหาของผู้ต้องหาอย่างเป็นทางการก่อนการดำเนินคดีนั้น ต้องกระทำโดยเปิดเผยในศาลสถิตยุติธรรม ทฤษฎีนี้จึงถือว่าบุคคลจะไม่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดเพียงเพราะมีพยาน หลักฐานเขาได้กระทำผิดเท่านั้น แต่เขาจะมีความผิดก็ต่อเมื่อผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณาพิพากษาชี้ขาดแล้วว่าเขามีความผิดจริง ดังนั้น ตราใบที่ขังไม่มีคำพิพากษาชี้ขาดว่าเขาผิด ต้องสันนิษฐานไว้ก่อนว่าเขาบริสุทธิ์และจะปฏิบัติต่อเขาแบบนักโทษหรือผู้กระทำผิดที่ศาลได้ตัดสินแล้วไม่ได้

นอกจากนั้นผู้มีอำนาจพิจารณาพิพากษาจะต้องปฏิบัติตามตัวบทกฎหมายต่าง ๆ ที่ให้ความคุ้มครองสิทธิของเขาอย่างครบถ้วนแล้ว และทฤษฎีนี้ยอมรับว่ามีแต่องค์กรผู้พิพากษาที่เป็นกลางและไม่ลำเอียงเท่านั้นที่จะเชื่อถือได้ สำหรับการพิจารณาคดีให้เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายนั้น ศาลอีกเช่นกันที่จะคอยทบทวนวิธีการที่หน่วยงานบังคับใช้กฎหมายขั้นต้นสืบเสาะมาเองว่าได้มาโดยไม่เป็นธรรมหรือไม่ ซึ่งศาลจะแสดงถึงข้อผิดพลาดเหล่านี้ให้แก่ประชาชนได้รับทราบ

ตามที่กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่าแนวทฤษฎีทั้งสอง มีวิธีปฏิบัติ (Procedures) ในการบังคับใช้กฎหมายที่แตกต่างกัน กล่าวคือ แนวทฤษฎีแรกเน้นความมีประสิทธิภาพ ความรวดเร็วและแน่นอนของหน่วยงานที่บังคับใช้กฎหมายของกระบวนการยุติธรรมขั้นต้น เนื่องจากทฤษฎีนี้ต้องการผลสำเร็จที่รวดเร็วในการบังคับใช้กฎหมาย จึงอาจจะกระทบสิทธิของประชาชนภายใต้กรอบของกฎหมายด้วย ทั้งนี้เนื่องจากการควบคุมอาชญากรรมให้เป็นไปตามเป้าหมายนั้นเป็นภารกิจของรัฐ การค้นหาความจริงเกี่ยวกับการกระทำความผิดจึงเป็นกระบวนการของฝ่ายบริหาร ซึ่งอาศัยบทบัญญัติของฝ่ายบริหารเป็นข้อผูกมัดในการใช้อำนาจของตนเอง แต่สำหรับแนวทฤษฎีที่สองจะเน้นการบังคับใช้ในด้านของตัวบทกฎหมาย โดยมุ่งที่จะให้ความเป็นธรรมและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคลของประชาชน ซึ่งถือได้ว่าเป็นระบบในอุดมคติ (Ideal Type) ที่นักนิติศาสตร์แสวงหา

อย่างไรก็ตามการบังคับใช้กฎหมายของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมของประเทศต่าง ๆ ก็ได้บังคับใช้กฎหมายตามแนวความคิดของทฤษฎีหนึ่งในสองทฤษฎีนั้นอย่างเฉพาะเจาะจง แต่มักจะใช้ทฤษฎีทั้งสองอย่าง ผสมผสานกัน โดยคำนึงถึงสภาพการกระทำผิดในสังคมเป็นหลัก สังคมใดที่มีปัญหาอาชญากรรมรุนแรง ก็มักจะใช้ทฤษฎีการควบคุมอาชญากรรมเป็นหลัก และเสริมด้วยกระบวนการนิติธรรม ในขณะที่เดียวกัน สังคมที่มีการควบคุมอาชญากรรมอย่างดี มีปัญหาอาชญากรรมน้อยก็มักจะใช้ทฤษฎีกระบวนการนิติธรรมนำหน้าและตามด้วยทฤษฎีการควบคุมอาชญากรรม ดังนั้น การปฏิบัติที่เกิดขึ้นจากทฤษฎีการบังคับใช้กฎหมายที่มี 2 ลักษณะหรือ 2 แนวคิด (ทฤษฎีย่อย)นี้ ก่อให้เกิดแบบปฏิบัติที่ต้องเป็นมาตรฐานอันเป็นหลักประกันต่อประสิทธิภาพการจัดการต่ออาชญากรรมและสิทธิเสรีภาพของปัจเจกชนด้วยไปพร้อมๆ กัน ซึ่งการนำแบบปฏิบัตินี้มาใช้ในหน่วยงานตำรวจในงานป้องกันปราบปราม อันได้แก่ การตรวจท้องที่ ระวังเหตุ และการปฏิบัติการต่างๆ ต่อผู้ต้องสงสัยหรืออาชญากรก็ตาม สามารถเรียกรวมๆ กันได้ว่า “ยุทธวิธีตำรวจ”

จากการศึกษาของ Wilson and McLaren (1977) เกี่ยวกับการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจตามทฤษฎีบังคับใช้กฎหมาย พบว่า การปรากฏตัวของตำรวจย่อมมีผลในการยับยั้งผู้มีแนวโน้มที่จะประกอบอาชญากรรม เพราะความเกรงกลัวการจับกุม ฉะนั้นตำรวจสายตรวจจึงต้องแต่งเครื่องแบบและรถวิทยุสายตรวจจึงมีลักษณะเด่นชัดเห็นได้ง่าย เพื่อเป็นการข่มขวัญยับยั้งอาชญากรรม นอกจากนี้การตรวจท้องที่โดยสม่ำเสมอต่อเนื่องสามารถทำให้สมาชิกในชุมชนเกิดความรู้สึกว่ามีตำรวจอยู่ทั่วไป ด้วยเหตุนี้ตามแนวทฤษฎีบังคับใช้กฎหมาย การปรากฏตัวของตำรวจ และการกระจายกำลังตำรวจให้ครอบคลุมทั่วชุมชนสามารถช่วยป้องกันอาชญากรรมโดยลดช่วงโอกาสสำหรับผู้ตั้งใจจะละเมิดกฎหมาย อนึ่งงานตรวจท้องที่ของตำรวจมีลักษณะเป็นได้ทั้งงานประจำและงานเฉพาะกิจในลักษณะงานประจำ ตำรวจสายตรวจมักได้รับการกำหนดพื้นที่รับผิดชอบในการป้องกันอาชญากรรมและระวังเหตุร้ายภายในระยะเวลาแต่ละผลัดที่ปฏิบัติหน้าที่ ส่วนในลักษณะงานเฉพาะกิจนั้น ตำรวจสายตรวจในทุกเขตพื้นที่คือกำลังหลักที่พร้อมจะรวมตัวในทันทีที่ได้รับคำสั่งจากศูนย์บัญชาการเพื่อปฏิบัติงานเฉพาะกิจที่เร่งด่วน

สรุปได้ว่า แนวทางทฤษฎีการบังคับใช้กฎหมายมุ่งกำหนดให้การป้องกันอาชญากรรมเป็นงานหลักซึ่งสามารถดำเนินการได้โดยกลไกของรัฐเพียงฝ่ายเดียว รวมทั้งกำหนดอัตราส่วนของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อประชากรในจำนวนที่เชื่อว่าพอเพียง ต่อการรับผิดชอบปัญหาอาชญากรรมนั้นๆ ทฤษฎีนี้เชื่อว่า การปรากฏกายของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ไม่ว่าจะการออกตรวจท้องที่ของสายตรวจแบบจำลองต่างๆ ที่มียุทธวิธีการตรวจ และมีสมรรถนะในการจัดการต่ออาชญากรในพื้นที่สาธารณะหรือถนนหนทางเป็นหัวใจของการป้องกันเหตุอาชญากรรมในชุมชนพื้นที่สาธารณะหรือถนนหนทาง และทำให้ยับยั้งอาชญากรรมได้อย่างทันท่วงทีซึ่งจะทำให้สามารถควบคุมสถานการณ์ไม่ให้เลวร้ายลงหรือดำเนินการจับกุมอาชญากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และแม้ทฤษฎีนี้จะเป็นทฤษฎีดั้งเดิมก็ยังคงต้องใช้

ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมอยู่ต่อไปในทุกๆ ประเทศ ดังจะเห็นได้จากการที่ประเทศต่างๆ ต้องจัดให้มีเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจเพื่อตรวจท้องที่ (Patrolling) ในทุกประเทศ จนมีคำกล่าวที่ว่า “การตรวจท้องที่ ถือเป็นกระดูกสันหลังของงานตำรวจ” (สุพิศาล ภักดีนฤนาถ, 2556) โดยแนวทางการป้องกันอาชญากรรมวิธีนี้ จึงมุ่งเน้นการบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อเป็นการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมทำให้คนในสังคมมีความเกรงกลัวต่อกฎหมายและบทลงโทษเป็นสำคัญ ทำให้ตัดมูลเหตุจูงใจในการกระทำความผิด

ในประเทศไทย เจ้าหน้าที่ตำรวจที่บริหารจัดการสายตรวจและบุคลากรสายตรวจในระดับสถานีตำรวจมีดังนี้ (วีรพล กุลบุตร, 2554)

1. รองผู้กำกับการป้องกันปราบปราม (รอง ผกก.ป.)
2. สารวัตรป้องกันปราบปราม (สวป.)
3. รองสารวัตรป้องกันปราบปราม (รอง สวป.)
4. เจ้าหน้าที่สายตรวจ (ผบ.หมู่ ป.)

โดยเฉพาะการคัดเลือกกำลังพลสายตรวจซึ่งคุณสมบัติเบื้องต้นของเจ้าหน้าที่สายตรวจจะต้องได้รับการฝึกอบรมมาเป็นอย่างดีและควรมีคุณสมบัติดังนี้

1. อายุไม่เกิน 45 ปี
2. มีสมรรถภาพของร่างกายดี
3. มีระเบียบวินัยดี
4. มีมนุษยสัมพันธ์ดี
5. มีความรู้ด้านกฎหมาย
6. ความเสียสละและน้ำใจ
7. ผ่านการอบรมหลักสูตรสายตรวจ
8. มีความสามารถขับขียานพาหนะ

อย่างไรก็ตาม ในส่วนของคุณสมบัติเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจนี้ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้ออกคู่มือล่าสุดประจำปี 2559 ว่าด้วยเรื่อง การเผชิญเหตุเบื้องต้นของผู้ประสบเหตุคนแรก กำหนดไว้ดังนี้ (กองแผนอาชญากรรม สำนักงานยุทธศาสตร์ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ : คู่มือการปฏิบัติมาตรฐานสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจและเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ประสบเหตุ, 2559)

คุณสมบัติของตำรวจสายตรวจ(ที่มีความเชื่อว่าจะมีสมรรถนะที่ดี) ได้แก่

1. มีอายุระหว่าง 22 - 45 ปี
2. มีสมรรถภาพทางร่างกายอยู่ในเกณฑ์ดี
3. มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีจิตอาสา
4. มีมนุษยสัมพันธ์ดี เข้ากับประชาชนในท้องที่ได้

5. ต้องเป็นผู้มีความรู้ในตัวบทกฎหมายและยุทธวิธีตำรวจสำหรับการปฏิบัติหน้าที่
6. ต้องเป็นผู้มีระเบียบวินัย และมีความเสียสละเพื่อส่วนรวม
7. ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่สายตรวจ
8. มีคุณสมบัติครบตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งสายตรวจที่คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ กำหนดไว้

2.2 ทฤษฎีข่มขู่ยับยั้ง (Deterrence theory)

Cesare Beccaria (1738-1794) และ Jeremy Bentham (1748-1833) นักปรัชญาได้เสนอแนวคิดนี้ว่า วัตถุประสงค์ของกฎหมายและระบบยุติธรรมมีไว้เพื่อข่มขู่ (Threat) การข่มขู่สามารถยับยั้งผู้ละเมิดกฎหมายให้เกิดความกลัวได้ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.2.1 การข่มขู่ยับยั้งทั่วไป (General Deterrence) ลักษณะการข่มขู่นี้หมายถึง สติอาชญากรรมสามารถจะควบคุมได้โดยมีการลงโทษที่แน่นอน โทษจะเป็นเสมือนเครื่องมือในการข่มขู่ทำให้คนเกิดความกลัว ไม่กล้าจะทำผิดหรือละเมิดกฎหมาย ข่มขู่จะใช้ได้ต่อเมื่อโทษนั้นเข้มงวด รุนแรง (Severity) แน่นนอน (Certainty) และรวดเร็ว (Speed of Legal Sanctions) เช่น กรณีรัฐออกกฎหมายสำหรับการลงโทษผู้ค้ายาเสพติดให้ใช้โทษประหารชีวิต เป็นโทษที่รุนแรง เมื่อมีการจับพ่อค้ายาเสพติดได้ มีโทษประหารชีวิตจริง ทำให้คนทั่วไปตระหนักถึงโทษทำให้เกิดความกลัว และจะควบคุมตัวเองไม่ให้เกิดความโลภค้ายาเสพติด นอกจากนี้ผู้กระทำผิดถ้าถูกจับได้จะเกิดความอาย (Shame) และขายหน้า (Humiliation) ดังนั้น ความกลัวอายและขายหน้ามีอิทธิพลอย่างยิ่งในการข่มขู่ยับยั้งการกระทำผิด

ปัจจัยที่ทำให้การข่มขู่ได้ผลจากการอับอายและขายหน้า คือ

- 1) อายตัวเองที่ได้ละเมิดกฎระเบียบ
- 2) อายถ้าสาธารณชนได้รู้ว่าเกิดอะไรขึ้น สาธารณชนจะลบล้าง

และอับอายแก่สังคมอย่างยิ่ง เช่น กรณีสมาชิกวุฒิสภาได้ไปใช้บริการทางเพศกับเด็ก เมื่อสังคมรับรู้ข่าวสารนี้ สมาชิกวุฒิสภาคนนั้นต้องลาออกจากตำแหน่ง เพราะเกิดความอับอาย

2.2.2 การข่มขู่ยับยั้งเฉพาะราย (Specific Deterrence) การข่มขู่เฉพาะราย (อาจใช้คำศัพท์ว่า Special/ Particular) จะเกิดขึ้นกับบุคคลที่เป็นผู้กระทำผิดโดยตรง วิธีการลงโทษต้องสามารถทำให้เกิดความหยาบช้า และไม่ทำความผิดซ้ำอีก เช่น กรณีนักศึกษาทุจริตในการสอบมีโทษคือ ปรบตวิชานั้นและพัก 1 ปีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท 2 ปีการศึกษา จะเห็นว่าโทษรุนแรงทำให้ผู้ทุจริตไม่กล้าทำผิดอีก (อภิชัย สุปัญญา, 2551)

โดยสรุปแล้ว ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีที่เสริมทฤษฎีบังคับใช้กฎหมายหรือการป้องกันปราบปราม โดยมุ่งเน้นให้เกิดการเกรงกลัวโดยการข่มขู่และบทลงโทษอย่างเด็ดขาด ดังนั้น การมี

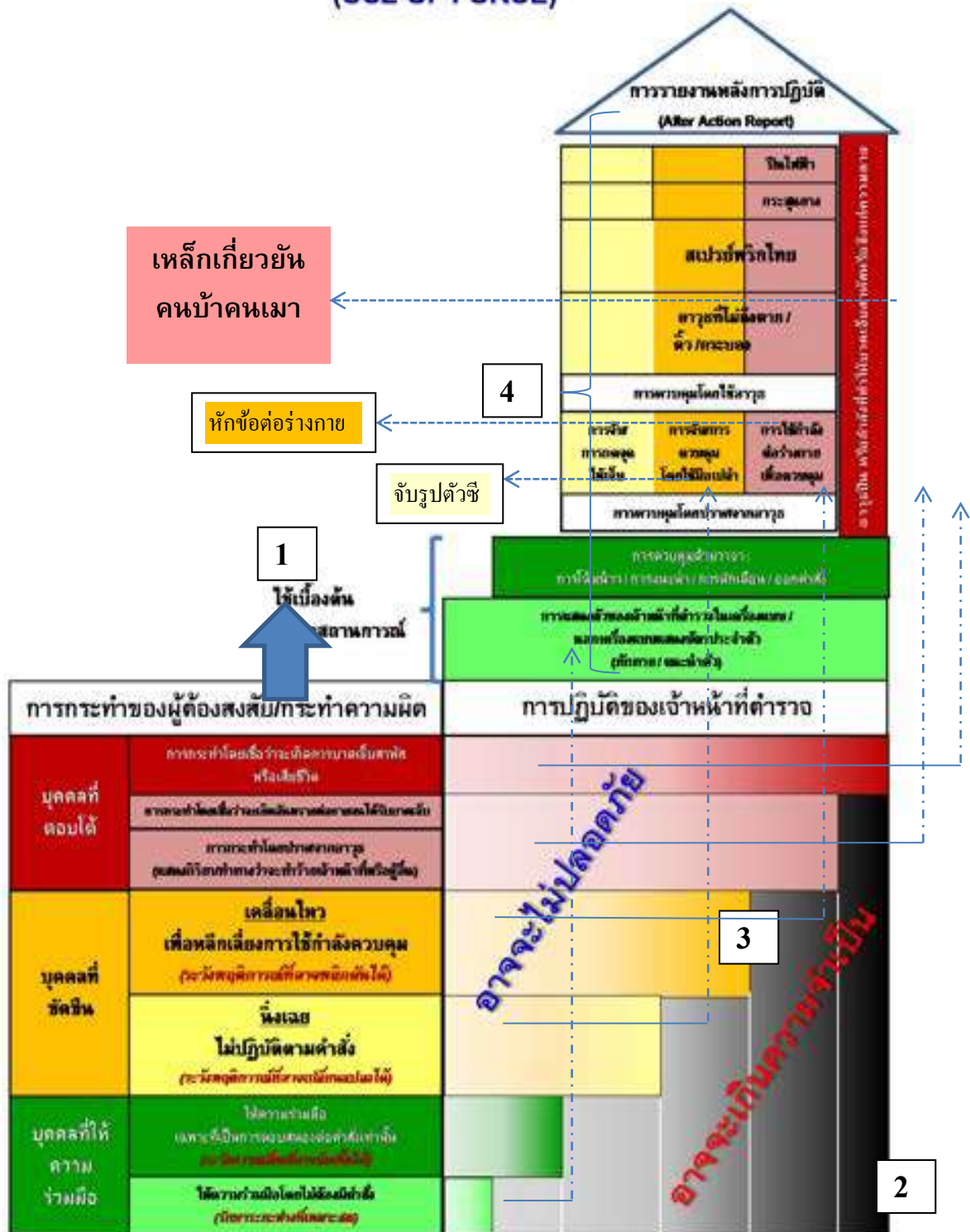
สมรรถนะหรือการปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจย่อมทำให้มีการข่มขู่ยับยั้งตาม ทฤษฎีการบังคับใช้กฎหมายเกิดขึ้นด้วย

2.3 ระดับการใช้กำลังทางยุทธวิธีของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

สมัชชาใหญ่องค์การสหประชาชาติได้ประมวลหลักปฏิบัติไว้สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมาย (Code of Conduct for Law Enforcement Officials) ซึ่งรับรองโดยมติที่ประชุมใหญ่ สหประชาชาติที่ 34/169 เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2522 เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติของเจ้าหน้าที่รัฐ ในการที่จะเคารพต่อสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะ มาตรา 35 กำหนดกรอบการใช้กำลัง (use of force) ของเจ้าหน้าที่ของรัฐว่าให้กระทำได้เพียงเฉพาะกรณีที่ทำเป็นอย่างยิ่งและเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่เท่านั้น กรณีจึงเห็นได้ชัดว่าการใช้กำลังของเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องเป็นกรณียกเว้นและมาตรการที่ใช้ ต้องไม่เกินกว่าเหตุหรือต้องได้สัดส่วนด้วย ซึ่งต่อมา UN Congress ในการประชุมเรื่อง Prevention of Crime and the Treatment of Offenders ครั้งที่ 8 ที่กรุงฮาวานา ประเทศคิวบา ระหว่างวันที่ 27 สิงหาคม ถึงวันที่ 7 กันยายน 2533 ได้มีการรับรอง การประกาศใช้หลักการพื้นฐานการใช้กำลังและอาวุธปืนโดย เจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมาย (Basic Principles of the Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials) ที่มีรายละเอียดมากขึ้น ซึ่งกำหนดว่า การคุกคามชีวิตและความปลอดภัยของ เจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมายต้องได้รับการปฏิบัติเสมือนหนึ่งเป็นการคุกคามความมั่นคงของสังคม โดยรวมและ รัฐต้องพัฒนาระบบการใช้กำลังและอาวุธของเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมาย การใช้อาวุธ และระเบิด การพัฒนาอาวุธที่ไม่สามารถทำให้บุคคลถึงแก่ความตายเพื่อใช้กำลังในสถานการณ์ที่เหมาะสม เพื่อยับยั้งมิให้บุคคล หรือได้รับบาดเจ็บ อีกทั้งเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมายต้องพยายามให้ ถึงที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ด้วยวิธีการที่ไม่รุนแรงก่อนที่จะต้องพึ่งการใช้กำลังและอาวุธปืน และใช้อาวุธ ด้วยการยับยั้งชั่งใจ ให้สมควรกับความหนักเบาของการกระทำความคิดและตามวัตถุประสงค์อันชอบธรรมที่ตั้งไว้

แบบจำลองระดับการใช้กำลังของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการตอบโต้สถานการณ์เป็นแบบจำลองที่เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกคน ต้องยึดหลักปฏิบัติเกี่ยวกับปฏิกิริยาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน รัฐธรรมนูญ ข้อกฎหมาย และหลักยุทธวิธีตำรวจที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของเครื่องมือที่ใช้ในการตอบโต้ ซึ่งปรากฏตามภาพแบบจำลองต่อไปนี้

ระดับการใช้กำลังของเจ้าหน้าที่ตำรวจเพื่อแก้ไขสถานการณ์ (USE OF FORCE)



ภาพที่ 2.2 แบบจำลองระดับการใช้กำลังของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการตอบโต้สถานการณ์
ที่มา : ปรับปรุงจากกองแผนอาชญากรรม สำนักงานยุทธศาสตร์ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2559)

แบบจำลองนี้จึงใช้ฐานคติในการสร้างแบบต่อยอดองค์ความรู้เพื่ออธิบายถึงกระบวนการตัดสินใจที่เหมาะสมแบบจับพลันทันทีของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยยึดหลักสากลที่ได้รับการยอมรับจากสหประชาชาติ (UN) ดังนั้นเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกคนจึงต้องมีการฝึกปฏิบัติจนเกิดทักษะอัตโนมัติแบบกล้ามเนื้อจดจำอย่างเข้มข้น การฝึกทักษะการตัดสินใจในภาวะวิกฤติในสถานการณ์จำลองเสมือนจริง ซึ่งจะต้องพิจารณาการใช้เครื่องมือทางยุทธวิธีที่ถูกต้องเหมาะสม ได้ สัมพันธ์กับพฤติกรรมของผู้ต้องหา หรือผู้กระทำความผิดและในการออกปฏิบัติหน้าที่ทุกครั้งต้องมีการ ทบทวนการปฏิบัติตามแบบจำลองนี้เสมอ

วิธีในการศึกษาแบบจำลองระดับการใช้กำลัง เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องจดจำภาพรวมของ ทั้งแบบจำลองให้ได้ก่อนจากนั้นจึงเริ่มศึกษาแบบแยกส่วน

เริ่มด้วยแนวทางการปฏิบัติโดยดูจากลักษณะการกระทำของผู้ต้องสงสัย หรือผู้กระทำความผิด (Action) ก่อน ซึ่งในส่วนนี้จะอธิบายถึงการแสดงออกถึงพฤติกรรมของผู้ต้องสงสัยหรือผู้กระทำความผิด แล้วจึงมาศึกษาเรื่องของการตอบโต้สถานการณ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ (Reaction)

2.3.1 พื้นที่ส่วนต่างๆ ของแบบจำลองเรียงตามลำดับหมายเลข

ลักษณะของวิธีการใช้งานแบบจำลองให้เริ่มต้นศึกษา ตามพื้นที่ส่วนต่าง ๆ ที่มี หมายเลขกำหนดในภาพข้างต้นดังนี้

พื้นที่ส่วนที่ 1 แถบสีเขียว เหลือง แดง ในสิ่งที่เขียนว่าผู้ต้องสงสัย/ผู้กระทำความผิดจะมีแถบสีที่ลากมาจนสุดฝั่งของการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังเกตจากลูกศรเส้นทึบในแบบ จำลอง จะแสดงถึงระดับขั้นสูงสุดของการใช้เครื่องมือทางยุทธวิธีที่เจ้าหน้าที่ตำรวจจะใช้ตอบโต้ได้โดยลูกศร เส้นประจะลากขึ้นไปหาเครื่องมือทางยุทธวิธีที่เหมาะสมด้านบนซึ่งในบางช่วง สีอาจมีเครื่องมือทางยุทธวิธีมากกว่า 1 อย่าง โดยปัจจัยที่เข้ามาเกี่ยวข้องจะขึ้นกับพฤติกรรมแวดล้อมของเหตุการณ์นั้นๆ

พื้นที่ส่วนที่ 2 แถบสีเทา ไล่สีจากอ่อนไปหาเข้มที่เขียนข้อความอาจจะเกินความจำเป็น เขียนไว้เพื่อเตือนว่าหากเจ้าหน้าที่ตำรวจปฏิบัติงานแล้ว การกระทำของผู้ต้องหาหรือผู้กระทำความผิด มีการใช้เครื่องมือทางยุทธวิธีด้านบนมาอยู่ในพื้นที่สีเทา แสดงว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจกำลังปฏิบัติหน้าที่โดยใช้เครื่องมือทางยุทธวิธีเกินความจำเป็นแก่เหตุ

พื้นที่ส่วนที่ 3 แถบสีเขียว เหลือง แดง ที่ไล่สีจากอ่อนไปหาเข้มที่เขียนข้อความอาจจะไม่ปลอดภัย เขียนไว้เพื่อเตือนว่าหากเจ้าหน้าที่ตำรวจปฏิบัติงานแล้ว การกระทำของผู้ต้องหาหรือผู้กระทำความผิด มีการใช้เครื่องมือทางยุทธวิธีด้านบนมาอยู่ในพื้นที่สีอ่อน แสดงว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจ กำลังปฏิบัติหน้าที่โดยใช้เครื่องมือทางยุทธวิธีไม่เหมาะสมกับพฤติกรรมของผู้ต้องหาหรือผู้กระทำความผิด ซึ่งอาจส่งผลให้เจ้าหน้าที่ ตำรวจไม่ปลอดภัย

พื้นที่ส่วนที่ 4 แถบสีเขียว เหลือง และแดง ที่อยู่ด้านบน เป็นอุปกรณ์ทางยุทธวิธีที่เหมาะสมที่เจ้าหน้าที่ตำรวจจะใช้ตอบโต้ได้ โดยมีสัดส่วนการกระทำพอสมควรแก่เหตุ ทั้งนี้ หาก

สังเกตเส้นประ ในบางการกระทำของผู้ต้องหาที่ลากขึ้นมาจากเส้นทึบ จะมีเส้นประผ่านขึ้นไปได้หลายจุด แสดงว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถใช้เครื่องมือทางยุทธวิธีในการตอบโต้สถานการณ์ได้หลายประเภท โดยขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมแวดล้อมของเหตุการณ์นั้นๆ ซึ่งจะอธิบายในช่วงท้าย

สำหรับปีกกาที่เขียนอยู่ด้านนอกกรอบคลุมพื้นที่สีเขียวอ่อนและเขียวเข้ม ซึ่งมีข้อความว่าใช้เบื้องต้นในทุกสถานการณ์ หมายถึงการกระทำใดๆก็แล้วแต่ในแบบจำลองนี้ให้เริ่มต้นจากการแสดงตัวของเจ้าหน้าที่ และการสั่งการด้วยวาจาหรือท่าทางก่อนเสมอ ซึ่งเป็นหลักนิยามสากลที่ทั่วโลกใช้ปฏิบัติ อันมีที่มาจากทำให้ความสำคัญในสิทธิและเสรีภาพของประชาชน ตามปณิญาสากลว่าด้วยหลักสิทธิมนุษยชน

2.3.2 หลักนิยมในการสร้างแบบจำลองระดับการใช้กำลัง

ในประเทศที่มีการบังคับใช้กฎหมายใช้กำลังสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจ นิยมนำสัญลักษณ์ของแถบสีมาเป็นเครื่องมือในการอธิบายเพื่อแบ่งระดับของการกระทำของผู้ต้องสงสัยหรือผู้กระทำ ความผิดโดยสื่อถึงความหนักเบาของพฤติกรรม ซึ่งทุกประเทศจะให้ความสำคัญกับการกระทำของผู้ต้องสงสัย หรือผู้กระทำความผิด (Action) เป็นตัวเริ่มในการอธิบายแบบจำลองโดยสีเขียวจะแสดงถึงระดับขั้นการใช้ที่เบาที่สุด สีส้มเป็นระดับขั้นการใช้กำลังที่มีความแรงมากขึ้น และสีแดงเป็นระดับขั้นการใช้กำลังที่ต้องมีการตระหนักสูงสุด

เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ จึงตัดส่วนต่างๆของแบบจำลองมาเพื่อใช้ในการอธิบายเป็น 2 ส่วนสำคัญ คือ การกระทำความผิดของผู้ต้องสงสัย/กระทำความผิด และการตอบโต้ของเจ้าหน้าที่ (ตามความหนักเบาของการกระทำของผู้ต้องสงสัย/กระทำความผิด) ซึ่งมี เครื่องมือทางยุทธวิธีในการตอบโต้ผู้ต้องสงสัย/กระทำความผิดที่เหมาะสม ทั้งนี้ หลักในการปฏิบัติทางทฤษฎีนั้นจะเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาการฝึกภาคปฏิบัติที่ต้องมีการฝึกทักษะทางยุทธวิธีตามที่ได้มีการออกแบบไว้โดยเฉพาะ

1) การกระทำความผิดของผู้ต้องสงสัย/กระทำความผิด

จากพื้นที่ **1** จะพบว่าแถบสีเขียวด้านล่างจะเป็นลักษณะของการกระทำที่ผู้ต้องสงสัยหรือผู้กระทำความผิดปฏิบัติตามกรอบของกฎหมายและเชื่อฟังเจ้าหน้าที่ตำรวจ ไล่รายละเอียดขึ้นไปเป็นแถบสีเหลืองที่เริ่มไม่ปฏิบัติตามหรือมีท่าทีขัดขึ้น ไปจนถึงแถบสีแดงที่เริ่มมีแนวโน้มที่การกระทำรุนแรงในการตอบโต้เจ้าหน้าที่ตำรวจซึ่งในแต่ละแถบสีจะมีการกระทำที่มีระดับความเข้มข้นแตกต่างกันออกไปอีก ดังนั้นจึงควรจดจำแถบสีให้ได้ก่อนจะศึกษาในหัวข้อถัดไป ซึ่งจะกำหนดแยกย่อยลงไปอีกว่า มีพฤติกรรมตอบสนองต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจอย่างไร

(1) การแบ่งระดับอย่างละเอียดของบุคคลที่ให้ความร่วมมือ **1** (แถบสีเขียว) แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

ระดับที่ 1 ให้ความร่วมมือโดยไม่ต้องออกคำสั่ง (แถบสีเขียวอ่อน): ผู้ต้องสงสัยหรือผู้กระทำความผิด ที่ให้ความร่วมมือโดยไม่ต้องออกคำสั่ง ให้เจ้าหน้าที่ตำรวจรักษาระยะห่างที่เหมาะสม ทั้งนี้ ต้องไม่ลดระดับการระมัดระวังตัวลง จนกว่าจะมีการควบคุมตัวอย่างถูกต้องทางยุทธวิธี และมีการตรวจค้นอย่างละเอียดจนแน่ใจว่ามีความปลอดภัย

ระดับที่ 2 ให้ความร่วมมือตามการออกคำสั่ง (แถบสีเขียวเข้ม): ผู้ต้องสงสัยหรือผู้กระทำความผิด ให้ความร่วมมือเฉพาะที่เป็นการตอบสนองต่อคำสั่งเท่านั้น ให้เจ้าหน้าที่เรียงลำดับในการสั่งการให้ถูกต้องตามหลักทางยุทธวิธี การสั่งการด้วยวาจา การแสดงออกด้วยท่าทางต้องมีความเหมาะสม พอสสมควรแก่เหตุ ได้สัดส่วนกับการกระทำ ทั้งนี้ ต้องไม่ลดระดับการระมัดระวังตัวลง และประเมินความเสี่ยงในสถานการณ์ให้สูงอยู่เสมอ จนกว่าจะมีการควบคุมตัวอย่างถูกต้องทางยุทธวิธี และมีการตรวจค้นอย่างละเอียดจนแน่ใจว่ามีความปลอดภัย

(2) การแบ่งระดับอย่างละเอียดของบุคคลที่ขัดขืน (แถบสีเหลือง) แบ่งออกเป็น 2 ประเภท

ระดับที่ 1 ขัดขืนด้วยการนิ่งเฉยไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง (แถบสีเหลืองอ่อน): ผู้ต้องสงสัยหรือผู้กระทำความผิดที่มีท่าทีขัดขืนด้วยการนิ่งเฉยไม่ปฏิบัติตามคำสั่งทางวาจาหรือท่าทางของเจ้าหน้าที่ตำรวจ แม้ว่าการนิ่งเฉยนั้นจะเป็นการนิ่งเฉยด้วยสันติ ไม่มีท่าทางจะตอบโต้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจ แต่การนิ่งเฉยไม่ปฏิบัติตามเป็นอุปสรรคในการเข้าไปเผชิญเหตุ หรือทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องเข้าใกล้เกินกว่าระยะปลอดภัย ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ต้องดำเนินการกับบุคคลดังกล่าว ต้องระมัดระวังพฤติกรรมหรือท่าทีที่อาจเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยต้องไม่ลดระดับการระมัดระวังตัวลง การสั่งการด้วยวาจา การแสดงออกด้วยท่าทางต้องมีความเหมาะสม พอสสมควรแก่เหตุ ได้สัดส่วนกับการกระทำจนกว่าจะมีการควบคุมตัวอย่างถูกต้องทางยุทธวิธี และมีการตรวจค้นอย่างละเอียดจนแน่ใจว่ามีความปลอดภัย

ระดับที่ 2 ขัดขืนด้วยการเคลื่อนไหวเพื่อหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตาม (แถบสีเหลืองเข้ม): ผู้ต้องสงสัยหรือผู้กระทำความผิดมีท่าทีขัดขืนด้วยการเคลื่อนไหว ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งทางวาจาหรือท่าทางของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหลีกเลี่ยงการปฏิบัติ แม้ว่าการเคลื่อนไหวนั้นจะเป็นไปด้วยสันติ หรือพยายามจะหลบหนี ซึ่งเป็นอุปสรรคในการเข้าไปเผชิญเหตุ หรือทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องเข้าใกล้เกินกว่าระยะปลอดภัย ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ต้องดำเนินการกับบุคคลดังกล่าว ต้องระมัดระวังพฤติกรรมหรือท่าทีที่อาจพลิกผันอย่างรวดเร็ว โดยต้องไม่ลดระดับการระมัดระวังตัวลง การสั่งการด้วยวาจา การแสดงออกด้วยท่าทางต้องมีความเหมาะสม พอสสมควรแก่เหตุ ได้สัดส่วนกับการกระทำ จนกว่าจะมีการควบคุมตัวอย่างถูกต้องทางยุทธวิธี และมีการตรวจค้นอย่างละเอียดจนแน่ใจว่ามีความปลอดภัย

กรณีมีท่าทีหลบหนีให้พึงระมัดระวังอย่างยิ่งในการใช้เครื่องมือทางยุทธวิธีเพื่อตอบโต้หรือยับยั้งพฤติกรรม และถือเป็นเรื่องละเอียดอ่อนในการตัดสินใจในการใช้กำลัง ต้องพึงสังเกตถึงแนวโน้มหรือโอกาสในการใช้อาวุธเพิ่มเติมประกอบด้วย ซึ่งในส่วนนี้จะอยู่ในการฝึกทักษะเพื่อพัฒนาการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพจากการจำลองสถานการณ์เสมือนจริง

(3) การแบ่งระดับอย่างละเอียดของบุคคลที่ทำร้าย (แถบสีแดง) แบ่งการกระทำออกเป็น 3 ระดับความรุนแรง

ระดับที่ 1 การกระทำโดยปราศจากอาวุธ (แสดงกริยา/ท่าทางว่าจะทำร้ายเจ้าหน้าที่หรือผู้อื่น): ผู้ต้องสงสัยหรือผู้กระทำความผิดไม่ให้ความร่วมมือหรือปฏิบัติตามคำสั่ง เมื่อเจ้าหน้าที่เข้าใกล้เกินกว่าระยะปลอดภัย ทั้งยังแสดงกริยาหรือท่าทางว่าจะทำร้ายเจ้าหน้าที่ตำรวจ หรือผู้อื่น ซึ่งการกระทำนั้นอาจส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่เข้าเผชิญเหตุทั้งนี้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ต้องดำเนินการกับบุคคลดังกล่าวต้องพึงระมัดระวังการชุกชอนอาวุธ หรือสิ่งใช้อ้างแทนอาวุธได้ ขณะเข้าทำการตอบโต้กับสถานการณ์ต้องพึงระลึกเสมอถึงกฎของความปลอดภัย และต้องมีความเหมาะสม พอสมควรแก่เหตุ ได้สัดส่วนกับการกระทำ จนกว่าทำการควบคุมตัวอย่างถูกต้องทางยุทธวิธี และมีการตรวจค้นอย่างละเอียดจนแน่ใจว่ามีความปลอดภัย

ระดับที่ 2 การกระทำโดยเชื่อว่าจะเกิดอันตรายต่อกายจนได้รับบาดเจ็บ (แถบสีแดงอ่อน): ผู้ต้องสงสัยหรือผู้กระทำความผิด ไม่ให้ความร่วมมือหรือปฏิบัติตามคำสั่ง เมื่อเจ้าหน้าที่เข้าใกล้เกินกว่าระยะปลอดภัย มีพฤติกรรมตอบโต้โดยมีลักษณะการกระทำที่เชื่อว่าจะมีการทำอันตรายต่อกายจนได้รับบาดเจ็บ โดยอาจใช้อาวุธ หรือใช้วัสดุที่ไม่ได้เป็นอาวุธโดยสภาพ ประกอบการกระทำ ทั้งนี้ พึงระมัดระวังและสังเกตวัตถุที่ผู้ต้องสงสัยหรือผู้กระทำความผิดใช้ในการตอบโต้เจ้าหน้าที่ ขณะเข้าทำการตอบโต้กับสถานการณ์ต้องพึงระลึกเสมอถึงกฎของความปลอดภัย และต้องมีความเหมาะสม พอสมควรแก่เหตุ ได้สัดส่วนกับการกระทำ จนกว่าทำการควบคุมตัวอย่างถูกต้องทางยุทธวิธี และมีการตรวจค้นอย่างละเอียดจนแน่ใจว่ามีความปลอดภัย

ระดับที่ 3 การกระทำที่เชื่อว่าจะก่อให้เกิดการบาดเจ็บสาหัสหรือเสียชีวิต (แถบสีแดงเข้ม): ผู้ต้องสงสัยหรือผู้กระทำความผิด ไม่ให้ความร่วมมือหรือปฏิบัติตามคำสั่ง มีพฤติกรรมตอบโต้โดยมีลักษณะการกระทำที่เชื่อว่าจะก่อให้เกิดการบาดเจ็บสาหัสหรือเสียชีวิตโดยอาจใช้อาวุธ หรือใช้วัสดุที่ไม่ได้เป็นอาวุธโดยสภาพ ประกอบการกระทำ ทั้งนี้ พึงระมัดระวังและสังเกตวัตถุที่ผู้ต้องสงสัยหรือผู้กระทำความผิดใช้ในการตอบโต้เจ้าหน้าที่ ขณะเข้าทำการตอบโต้กับสถานการณ์ต้องพึงระลึกเสมอถึงกฎของความปลอดภัย และต้องมีความเหมาะสม พอสมควรแก่เหตุ ได้สัดส่วนกับการกระทำ จนกว่าทำการควบคุมตัวอย่างถูกต้องทางยุทธวิธี และมีการตรวจค้นอย่างละเอียดจนแน่ใจว่ามีความปลอดภัย

2) การปฏิบัติตอบโต้ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ในส่วนนี้จะเป็นเรื่องของเครื่องมือทางยุทธวิธีที่ใช้ในการตอบโต้ที่เหมาะสมปรากฏในพื้นที่ **4** โดยต้องทำความเข้าใจว่าการกระทำของผู้ต้องสงสัย/กระทำความผิด จำแนกอยู่ในสี่ใด และมีระดับความรุนแรงเพียงใดเพื่อจะได้เลือกใช้เครื่องมือทางยุทธวิธีสำหรับการตอบโต้ได้อย่างเหมาะสม และจากภาพด้านล่างจะพบว่าในบางกลุ่มสปีการใช้เครื่องมือทางยุทธวิธีในการตอบโต้ได้หลายอย่าง ทั้งนี้หลักในการพิจารณาที่ละเอียดรอบคอบเกิดจากการฝึกทักษะในการตอบโต้ โดยต้องคำนึงถึงหลักสัดส่วน พอสสมควรแก่เหตุ และเป็นการป้องกัน โดยชอบด้วยกฎหมาย

(1) การปฏิบัติทางยุทธวิธีของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยการแสดงตัวและควบคุมด้วยวาจา

การแสดงตัวของเจ้าหน้าที่ที่เหมาะสมมีผลต่อการตัดสินใจในการตอบโต้จากผู้ต้องสงสัย/กระทำความผิด ดังนั้นการให้ความสำคัญในการแสดงตัวด้วยเครื่องแบบ การแสดงบัตรประจำตัวของเจ้าหน้าที่ และการออกคำสั่งควบคุมผ่านท่าทาง วาจา เป็นทางเลือกระดับแรกที่เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกคนต้องใช้ก่อนที่จะมีการพัฒนาระดับการเลือกใช้เครื่องมือตอบโต้ทางยุทธวิธีชนิดอื่นๆ เพราะในส่วนนี้จะช่วยลดโอกาสและระดับความรุนแรงในการกระทำของผู้ต้องสงสัย/กระทำความผิดได้ในระดับหนึ่งวิธีการปฏิบัติในระดับนี้เหมาะสมที่สุดกับผู้ต้องสงสัยที่ให้ความร่วมมือ (สีเขียว)

(2) การควบคุมโดยปราศจากอาวุธ

การจับหรือการกดให้เจ็บเพื่อยินยอม ซึ่งในแบบฝึกของ LAPD จะเรียกว่า การจับรูปตัวซี (C- Grip) (LAPD Bulletin ,Arrest & Control Program, 2001) ส่วนการควบคุมด้วยมือเปล่า ในส่วนนี้ต้องมีการฝึกทักษะเฉพาะในการกดจุดเพื่อทำให้หยุดชะงักหรือการจับหักตามข้อต่อต่างๆของร่างกาย เพื่อให้หมดแรงชั่วคราว และยินยอมปฏิบัติตามที่เจ้าหน้าที่ดำเนินการซึ่งในส่วนนี้จะเป็นการจับกุมในการหักข้อต่อของร่างกายซึ่งประยุกต์มาจากศิลปะการต่อสู้ป้องกันตัวโอคิโด หรือยิวิตสูเป็นหลัก (Controlling Force, Koga Method, 2002) ส่วนการใช้กำลังต่อร่างกายเพื่อควบคุมนั้น โดยมากจะเป็นการต่อสู้ขัดขวาง เจ้าหน้าที่ตำรวจจึงจำเป็นต้องป้องกันตัวในลักษณะตี ฟัน หรือชก อันเป็นการต่อสู้ระยะใกล้ประชิด ระยะกลางและระยะไกล ซึ่งต้องมีได้รับการฝึกเป็นการเฉพาะในด้านทักษะของการเคลื่อนเป็นส่วน ไค้หรือวงกลม และในที่สุดก็จะจบด้วยการทำให้ล้มลงกับพื้น แล้วควบคุมกับพื้น (Take down and Ground Control)ซึ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจต้องได้รับการฝึกทักษะของการล้มและทำให้ล้มมาเป็นอย่างดีเท่านั้นจึงจะทำให้การควบคุมมีประสิทธิภาพสูงสุดและอยู่ในกรอบของหลักความจำเป็นด้วย

(3) การควบคุมโดยใช้อุปกรณ์และอาวุธ

ในส่วนนี้ต้องมีข้อพิจารณาถึงการฝึกทักษะของการวางตำแหน่งระยะปลอดภัยและทิศทางที่ปลอดภัยระหว่างเจ้าหน้าที่ตำรวจ กับท่าทีในการตอบโต้ และโอกาสในการตัดสินใจเข้าโจมตีของ ระหว่างผู้ต้องสงสัย/กระทำความผิด และการตอบโต้ทางยุทธวิธีที่เหมาะสมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ในระดับของการกระทำความผิดของผู้ต้องสงสัย/กระทำความผิด สำหรับบุคคลที่ขัดขึ้น (สีแดง) โดยเริ่มอธิบายถึงการตอบโต้ทางยุทธวิธีที่เหมาะสมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในระดับของการกระทำความผิดของผู้ต้องสงสัย/กระทำความผิด สำหรับบุคคลที่ขัดขึ้น (สีแดง)

ก. การใช้กำลังต่อร่างกายเพื่อควบคุม ถือเป็นแนวทางในการ

ใช้กำลังต่อบุคคลที่ขัดขึ้นในระดับต่ำสุด ซึ่งต้องมีการฝึกทักษะเฉพาะทางเพื่อให้การใช้กำลังนั้นเป็นไป ข้อกำหนดตามกฎหมาย โดยมากจะเป็นการใช้วิธีการหักข้อต่อของร่างกายที่ทำให้ควบคุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข. *อาวุธไม่ถึงตาย* คือ กระทบเป็นทางเลือกในการใช้เครื่องมือทางยุทธวิธี ในการตอบโต้สำหรับบุคคลที่ขัดขึ้น โดยไม่ทำให้บาดเจ็บสาหัสหรือถึงตาย ซึ่งต้องมีการฝึกทักษะเฉพาะทางในการเลือกจุดตกกระทบที่จะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายอย่างถาวรต่อร่างกายผู้ขัดขึ้น นอกจากนี้สำหรับการวิจัยนี้ ได้ออกแบบอุปกรณ์ทางยุทธวิธีซึ่งเรียกว่า “เหล็กเกี่ยวขั้วผู้มีอาการทางจิตประสาท” และ “ไม้ค้ำยันขึ้นทางคิง” เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย

ค. *สเปรย์พริกไทย* เป็นทางเลือกในการใช้เครื่องมือทางยุทธวิธีในการตอบโต้สำหรับบุคคลที่ขัดขึ้น โดยก่อให้เกิดอาการระคายเคืองแสบร้อนที่ผิวหนัง ใบหน้า หรือดวงตา เพื่อลดโอกาสในการโจมตี บดบังทัศนวิสัยในการตอบโต้กับเจ้าหน้าที่ซึ่งต้องมีการฝึกทักษะเฉพาะในการปฐมพยาบาลหลังการใช้สเปรย์พริกไทย

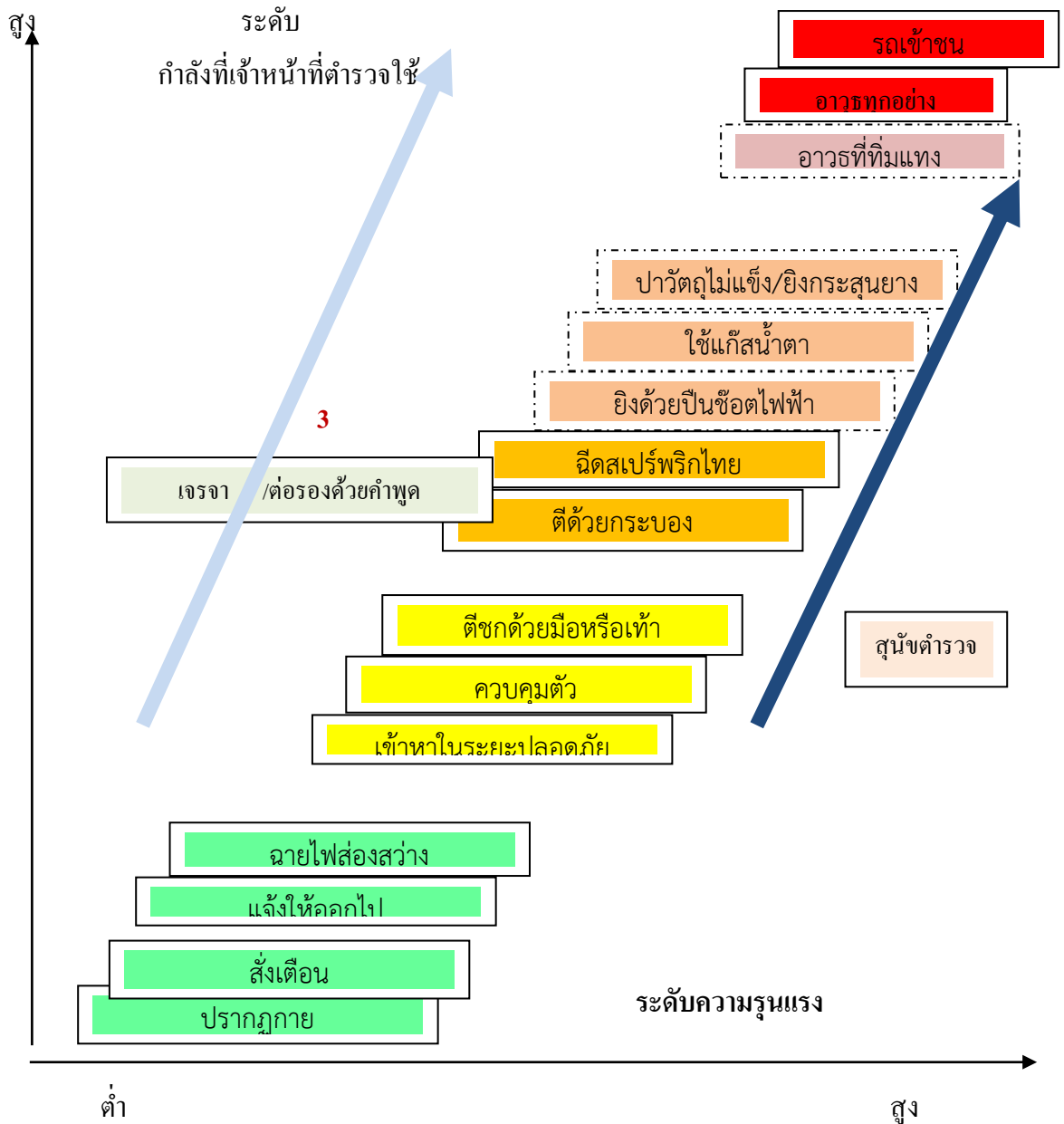
ง. *กระสุนยาง* เป็นทางเลือกในการใช้เครื่องมือทางยุทธวิธีในการตอบโต้สำหรับบุคคลที่ขัดขึ้น โดยทำให้เกิดการชะงัก หยุดยั้งพฤติกรรม ถ้าถอย ซึ่งต้องมีการฝึกทักษะเฉพาะในการเลือกจุดเล็งยิงเพื่อไม่ให้เกิดการบาดเจ็บสาหัสหรือถึงตาย

ฉ. *ปืนไฟฟ้า* เป็นทางเลือกในการใช้เครื่องมือทางยุทธวิธีในการตอบโต้สำหรับบุคคลที่ขัดขึ้น โดยทำให้เกิดการชะงัก หดแรงในการตอบโต้ ล้มลง และยินยอมให้ควบคุมตัว โดยไม่มีแรงในการต่อสู้ขัดขึ้น ซึ่งต้องมีการฝึกทักษะเฉพาะในการเลือกจุดเล็งยิง ระยะเวลาในการช็อต และการปฐมพยาบาลหลังการใช้ ในกรณีที่น่าจะเป็นผู้ป่วยที่ใส่เครื่องกระตุ้นหัวใจไฟฟ้า

ช. *อาวุธปืน* เป็นทางเลือกในการใช้เครื่องมือทางยุทธวิธีในการตอบโต้สำหรับบุคคลที่ขัดขึ้น โดยทำให้เกิดอาการบาดเจ็บได้ในหลายระดับตั้งแต่ บาดเจ็บไม่ถึงตายในกรณีถูกอวัยวะไม่สำคัญ ไปจนกระทั่งการบาดเจ็บที่อาจถึงตายหากไม่ได้รับการปฐมพยาบาลอย่างทันที่ และบาดเจ็บถึงตายในทันที เมื่อโดนอวัยวะที่สำคัญ ซึ่งต้องมีการฝึกทักษะเฉพาะ ความแม่นยำในการเล็งการตัดสินใจยิงในภาวะวิกฤติและการฝึกปฐมพยาบาลทางยุทธวิธีเพื่อรักษาชีวิตของผู้ต้องสงสัย/กระทำความผิด

2.3.3 แบบการใช้กำลังตามความรุนแรงของเหตุที่เผชิญ

คู่มือการฝึกของครูฝึก (UN Police Mobile Training Team , 2009) ได้จัดให้มีบันไดในการใช้กำลังตามแบบจำลองต่างๆ สำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอำนาจหน้าที่โดยตรงให้การบังคับใช้กฎหมาย ในการรักษาความสงบ ต้องออกไปเผชิญหน้ากับอาชญากรหรือคนร้าย จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องถูกคุกคามใช้กำลังและอาวุธต่างๆ จากคนร้าย ดังนั้น เจ้าหน้าที่ตำรวจจึงมีสิทธิที่จะป้องกันตนเองได้แต่ต้องอยู่ในระดับการใช้กำลังที่เหมาะสมต่อสถานการณ์ แบบหรือเครื่องมือในการใช้กำลังของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ตอบสนองต่อความรุนแรงที่คุกคามเป็นไปดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2.3 การใช้กำลังของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อระดับความรุนแรงของเหตุที่เผชิญ

ที่มา : ปรับปรุงจาก UN FPU – MTT Memories Aid Guide (Instructor Note 2009)

การตัดสินใจใช้กำลังของเจ้าหน้าที่ตำรวจในแบบจำลองต่างๆ ต่อสถานการณ์ที่คุกคามแบ่งได้ 4 กลุ่ม คือ 1) แบบจำลองกำลังระดับต่ำ ได้แก่ ปราบกฏกาย , สั่งเตือน, นำตัวออกและฉายไฟส่องสว่าง 2) แบบจำลองกำลังระดับปานกลาง ได้แก่ เข้าหาในระยะปลอดภัย, ควบคุมตัว และตีชกด้วยมือหรือเท้า 3) แบบจำลองกำลังระดับปานกลางโดยใช้อุปกรณ์ช่วย ได้แก่ ตีด้วยกระบอง, นิดสเปอร์พริกไทย, ยิงด้วยปืนช็อตไฟฟ้า , ใช้แก๊สน้ำตา และ ปาหรือยิงอุปกรณ์ที่ไม่แข็งหรือกระสุนยางใส่ และ 4) แบบจำลองกำลังระดับสูง ได้แก่ ใช้อาวุธที่ทันสมัย, ใช้อาวุธทุกอย่าง และใช้รถเข้าชน โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจต้องพิจารณาตัดสินใจใช้ให้ถูกต้องเป็นไปตามหลักพื้นฐานของการใช้กำลังและอาวุธ 4 ประการดังนี้คือ 1) ใช้กำลังอย่างสมส่วน 2) ใช้กำลังอย่างถูกต้องตามกฎหมาย 3) ใช้กำลังแล้วต้องรับผิดชอบได้ 4) ใช้กำลังเฉพาะมีความจำเป็น (ระดับการใช้กำลัง แบบจำลองของกำลังที่ใช้ต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นภัยคุกคามต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยมุ่งเน้นที่ต้องทำหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยในสังคม การตรวจตราป้องกัน การเผชิญเหตุต่างๆ เพื่อให้เป็นมาตรฐานสอดคล้องกับกฎหมายและหลักสากลหรือองค์การระหว่างประเทศ โดยได้นำแนวทางของการใช้กำลังของตำรวจสหประชาชาติและแนวทางการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจของกรมตำรวจแอลเจลิสมานาเสนอประยุกต์ใช้)

ความสามารถของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการตัดสินใจใช้กำลังแบบจำลองใด ด้วยเทคนิคยุทธวิธีใด เพื่อให้เหมาะสมถูกต้องกับสถานการณ์ ขึ้นอยู่กับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นหลัก ซึ่งจะมีผลต่อตัวเจ้าหน้าที่ตำรวจโดยตรงไม่ว่าด้านชีวิตร่างกายหรือการถูกฟ้องร้องดำเนินคดีหากใช้กำลังแทรกแซงหรือตอบสนองเกินกว่าเหตุหรือต่ำกว่าเหตุ ดังนั้น การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีเพื่อให้การปฏิบัติถึงเกณฑ์มาตรฐาน รักษาความสงบได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายและมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องมีการจัดให้มีการฝึกอบรมอยู่ตลอดเวลาของการปฏิบัติหน้าที่ตำรวจ ซึ่งจะเป็นการฝึกอบรมในแบบจำลองการปฏิบัติงานไปด้วย (On-the-Job Training) โดยหัวหน้างานป้องกันปราบปรามในแต่ละสถานีซึ่งเป็นผู้รับการฝึกอบรมจะเป็นศูนย์กลางของการฝึกอบรม และมีลักษณะต้องอบรมด้วยตนเองในระบบการฝึกอบรมทางไกลเป็นหลัก อย่างไรก็ตาม แบบจำลองต่างๆ ที่กำหนดเป็นขั้นบันไดตามแผนภูมิ เจ้าหน้าที่ตำรวจจะต้องได้รับการฝึกฝนให้ใช้อย่างถูกวิธีและถูกต้องสอดคล้องตามสถานการณ์ด้วย ภายใต้อำนาจแห่งความได้สัดส่วนและหลักแห่งความจำเป็น

โดยสรุปกำลังและอาวุธที่เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถนำมาใช้ต่อผู้ต้องสงสัยหรือแม้กระทั่งคนร้ายหรือผู้ที่กำลังเข้าทำร้ายเจ้าหน้าที่ตำรวจนั้น ต้องเป็นการใช้กำลังและอาวุธ โดยมีจุดประสงค์ในการควบคุม (Controlling Force) เพื่อป้องกันอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับตัวเจ้าหน้าที่ตำรวจเท่านั้น ไม่สามารถที่จะใช้กำลังและอาวุธโดยมีเจตนาทำร้ายให้บาดเจ็บ (Injury Force) หรือทำให้เสียชีวิต (Deadly Force) โดยเด็ดขาด ซึ่งในชุดฝึกอบรมหรือสื่อประสมไม่ว่า สื่อโสตทัศน์ (AV media) หรือสิ่งพิมพ์ (Print media) หรือสื่อสังคม (Social media) ที่นำเสนอนี้ อยู่นอกเหนือหลักการนี้ทั้งสิ้น

เจ้าหน้าที่ตำรวจในงานป้องกันปราบปรามที่จะใช้เป็นที่ในการฝึกอบรมต้องคำนึงถึงหลักการพื้นฐานในการใช้กำลังหรืออาวุธนี้ในการปฏิบัติการทางยุทธวิธีด้วย

จากแบบจำลองและแบบการปฏิบัติทั้งหมดจะพบว่า ระดับการใช้กำลังของเจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญกับการรักษาชีวิตของผู้ต้องสงสัย/กระทำความผิด โดยคำนึงถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติที่เหมาะสมควบคู่ไปกับการให้ความเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

การปรับระดับการใช้กำลังแบบก้าวกระโดด อาจมีการปรับระดับความเข้มของการใช้เครื่องมือตอบโต้ทางยุทธวิธีให้สูงขึ้นหรือลดลง ทั้งนี้ ต้องไม่หลุดจากกรอบพฤติกรรมของผู้ต้องสงสัย/กระทำความผิด โดยต้องพิจารณาถึงเหตุและผลอันอาจเกิดจากการใช้เครื่องมือตอบโต้ทางยุทธวิธีซึ่งต้องได้สัดส่วนกับการกระทำของผู้ต้องสงสัย/กระทำความผิด มาประกอบเหตุผลการใช้เครื่องมือตอบโต้ทางยุทธวิธีของเจ้าหน้าที่ตำรวจด้วย

ทั้งนี้ต้องมีการฝึกทักษะหลายอย่างควบคู่กันไป ตั้งแต่การพัฒนาทักษะในการตัดสินใจ การเลือกใช้เครื่องมือตอบโต้ทางยุทธวิธีที่เหมาะสม และการปฐมพยาบาลหลังการใช้เครื่องมือทางยุทธวิธีเหล่านั้นกับผู้ต้องสงสัย/กระทำความผิด

2.4 สมรรถนะ (Competency)

ศัพท์บัญญัติการศึกษาได้ให้ความหมายคำว่า competency หมายถึง ความมีสามัตถิยะ (มีความสามารถ) (กรมวิชาการ, 2544)

คำว่า สมรรถนะหรือ Competency เกิดขึ้นในปี ค.ศ. 1970 เมื่อบริษัท McBer ได้รับความติดต่อจาก The US State Department ให้ช่วยเหลือเกี่ยวกับการคัดเลือก Foreign Service Information Officer (FSIOs) หรือ เจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของประเทศ สหรัฐอเมริกาในประเทศต่างๆ ทั่วโลก มีหน้าที่เผยแพร่วัฒนธรรมและ เรื่องราวของประเทศสหรัฐอเมริกา ให้กับคนในประเทศเหล่านั้น ซึ่งในขณะนั้นแทบทั้งหมดของเจ้าหน้าที่เหล่านี้ “เป็นคนผิวขาว” ก่อนหน้านั้น The US State Department คัดเลือกเจ้าหน้าที่ FSIOs ด้วยการใช้แบบทดสอบที่เรียกว่า Foreign Service Officer Exam ซึ่งเป็นแบบทดสอบที่มุ่งทดสอบด้านทักษะ (Skill) ที่เจ้าหน้าที่ระดับสูง (Senior Office) ของหน่วยงานนี้คิดว่าจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ แต่แบบทดสอบดังกล่าวนี้มีจุดอ่อนคือ

1. เป็นการวัดผลเรื่องวัฒนธรรมของชนชั้นกลางและสูง และยังใช้เกณฑ์ที่สูงมากในการวัดผล ทำให้ชนกลุ่มน้อยในประเทศ (Minority) หรือคนผิวดำ ไม่มีโอกาสที่จะสอบผ่าน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การคัดเลือกพนักงาน ของหน่วยงานนี้มีลักษณะของ “การเลือกปฏิบัติ”

2. มีการค้นพบภายหลังว่า คะแนนสอบไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ผู้ที่ทำคะแนนสอบได้ดี กลับไม่ได้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีตามที่องค์กรคาดหวังเสมอไป

The US State Department จึงได้ว่าจ้าง บริษัท McBer ภายใต้การนำของ David C. McClelland ให้เข้ามาช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวข้างต้น สิ่งที่ David C. McClelland ได้รับมอบหมายให้ทำคือ การหาเครื่องมือชนิดใหม่ที่ดีกว่า และสามารถทำนายผล การปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ FSIOs ได้ อย่างแม่นยำแทนแบบทดสอบเก่า ดังนั้น David C. McClelland จึงเริ่มต้นด้วยกระบวนการดังต่อไปนี้

1. ทำการเปรียบเทียบเจ้าหน้าที่ FSIOs ที่มีผลการปฏิบัติงานดี (Superior Performer) กับเจ้าหน้าที่ที่มี ผลการปฏิบัติงานตาม เกณฑ์เฉลี่ย (Average Performer)

2. สร้างเทคนิคการประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) ซึ่งเป็นเทคนิคที่ให้ผู้ทำแบบทดสอบ ตอบคำถาม เกี่ยวกับความสำเร็จสูงสุด 3 เรื่อง และความล้มเหลวสูงสุด 3 เรื่องเพื่อนำไปสู่สิ่งที่ David C. McClelland ต้องการค้นหา คือ ผู้ที่มีผล การปฏิบัติงานดี (Superior Performer) มีลักษณะพฤติกรรมอย่างไร

3. วิเคราะห์คะแนนสอบที่ได้จากการทำแบบทดสอบ BEI ของเจ้าหน้าที่ที่มีผลการปฏิบัติงานดี (Superior Performer) และผู้ที่มีผล การปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์เฉลี่ย (Average Performer) เพื่อค้นหาลักษณะของพฤติกรรมที่แตกต่างกันของคน 2 กลุ่มนี้ ซึ่งลักษณะของพฤติกรรม ที่ก่อให้เกิด ผล การปฏิบัติงานที่ดีหรือ Superior Performance นี้ David C. McClelland เรียกว่า Competency

David C. McClelland ได้แสดงแนวคิดของเขาในเรื่อง Competency ไว้ในบทความชื่อ Testing for Competence rather than Intelligence ว่า “IQ (ประกอบด้วยความถนัด หรือความเชี่ยวชาญทางวิชาการความรู้ และความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ) ไม่ใช่ตัวชี้วัด ที่ดีของผลงาน และความสำเร็จ โดยรวม แต่ Competency กลับเป็นสิ่งที่สามารถคาดหมาย ความสำเร็จ ในงานได้ดีกว่า” ซึ่ง สะท้อน ให้ เห็นได้อย่างชัดเจนว่า “ผู้ที่ทำงานเก่ง” มิได้หมายถึง “ผู้ที่เรียนเก่ง” แต่ผู้ที่ประสบผลสำเร็จใน การ ทำงาน ต้อง เป็นผู้ที่มีความสามารถ ในการประยุกต์ใช้หลักการ หรือวิชาการที่มีอยู่ในตัวเองนั้น ก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำ จึงจะ กล่าวได้ว่า บุคคลผู้นั้นมี Competency จากจุดกำเนิด Competency ดังกล่าวข้างต้นนี้ ทำให้นักการศึกษาและนักวิชาการหลายสำนัก ได้นำวิธีการของ McClelland มาเป็นแนวทางในการศึกษาเรื่อง Competency ในเวลาต่อมา

Spencer and Spencer (1993) กล่าวว่า “สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic) ที่มีอยู่ภายในตัวบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) อัตตมโนทัศน์ (Self-Concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ จะเป็นตัวผลักดัน หรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) ให้บุคคลสามารถ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ/หรือ สูงกว่าเกณฑ์อ้างอิง (Criterion – Reference) หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

David Mc Clelland (1993 อ้างใน สุทธิคุณ รัศมีธรรมโชติ) สมรรถนะ Competency คือ บุคลิก ลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใน ปังเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปังเจกบุคคลนั้นสร้างผล การปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

Boyatzis (1982) กล่าวว่า “สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic) ของบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) ทักษะ (Skill) จินตภาพส่วนตน (Self-Image) หรือบทบาททางสังคม (Social Role) หรือองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ซึ่งบุคคล จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานสูงกว่า/เหนือกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้

Boam and Sparrow (1992) กล่าวว่า “สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะเชิง พฤติกรรมที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่งๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานใน หน้าที่ ความรับผิดชอบประสบความสำเร็จ

Arnauld de Nadailac (2003) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่าสมรรถนะนั้นเป็นสิ่งที่ต้องลง มือปฏิบัติและทำให้เกิดขึ้น กล่าวคือความสามารถที่ใช้เพื่อให้เกิดการบรรลุผลและวัตถุประสงค์ ต่างๆ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดความรู้ (Knowledge) การเรียนรู้ทักษะ (Know-how) และเจตคติ/ ลักษณะนิสัยหรือบุคลิกภาพต่างๆ (Attitude) ที่ช่วยให้สามารถเผชิญและแก้ไข สถานการณ์หรือปัญหา ต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้จริง

David D. Dubois, William J. Rothwell (2004) กล่าวว่าสมรรถนะหมายถึง “คุณลักษณะที่ทุกคนมีและใช้ได้เหมาะสม เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตาม เป้าหมาย ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ได้แก่ ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคมลักษณะ นิสัยส่วนบุคคล ตลอดจนแบบจำลองความคิดและวิธีการคิด ความรู้สึกและการกระทำ”

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2543) กล่าวว่า “สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ ความรู้และ ความสามารถ หรือพฤติกรรมของบุคลากร ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง กล่าวคือ ใน การทำงานหนึ่งๆ เราต้องรู้อะไร เมื่อมีความรู้หรือข้อมูลแล้วเราต้องรู้อะไรจะทำงานนั้นๆ อย่างไร และเราควรมีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะเฉพาะอย่างไรจึงจะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วย ให้องค์กรทราบว่าคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่ดีในการทำงานของบุคลากร ในองค์กร (Superior Performer) นั้นเป็นอย่างไร

อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ (2543) กล่าวว่า “สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถความ ชำนาญด้านต่างๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคคลสามารถกระทำการหรืองาน การกระทำ ในกิจการใดๆ ให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่งความสามารถเหล่านี้ได้มาจากการ เรียนรู้ ประสบการณ์ การฝึกฝน และการปฏิบัติจนเป็นนิสัย”

HAY Group (2547) ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษาด้านการวางระบบการบริหารงานบุคคล ระดับโลก ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า “สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้ บุคลากรใน

องค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานโดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ โดยบุคลากรเหล่านี้จะแสดง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมดังกล่าวได้มากกว่าเพื่อนร่วมงานในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่า และได้ผลงานดีกว่าผู้อื่น”

สมยงค์ สีขาว (2553 : 14) ได้สรุปว่าสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมหรือบุคลิกภาพที่ซ่อนอยู่ในบุคคลนั้นๆ ที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ ซึ่งในงานวิจัยจะทำการวัดสมรรถภาพ 3 ด้านคือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านทักษะพิสัย และด้านจิตพิสัย

Scott Parry (1998 อ้างใน สุกัญญา รัศมิธรรม โชติ) สมรรถนะ คือ องค์กรประกอบ (Cluster) ของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitudes) ของปัจเจกบุคคล ที่มีอิทธิพลอย่างมาก ต่อผลสัมฤทธิ์ของ การทำงานของบุคคลนั้น ๆ เป็นบทบาทหรือ ความรับผิดชอบซึ่งสัมพันธ์กับ ผลงานและสามารถวัดค่าเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน และสามารถพัฒนาได้โดยการฝึกอบรม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ให้ความหมายว่า สมรรถนะ คือ กลุ่มของ ความรู้ความสามารถทักษะตลอดจนทัศนคติที่จำเป็นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คุณลักษณะของบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมและผลของการปฏิบัติงาน ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ ส่วนหนึ่งประกอบขึ้นจากทักษะความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ บุคลิกภาพ ค่านิยมของบุคคลหรือพฤติกรรม ของผู้ที่มีผล การปฏิบัติงานสอดคล้องในงานหนึ่งๆ

Richard Boyatzis (1982 อ้างใน ดนัต เทียนพุทธ) สมรรถนะ คือ กลุ่มของความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่ง กำหนดพฤติกรรม ของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึง ความต้องการของงาน ภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร และทำให้บุคคล มุ่งมั่นไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

วัฒนา พัฒนพงศ์ (2546) สมรรถนะ คือ ระดับของความสามารถในการปรับใช้ กระบวนทัศน์ (Paradigm) ทัศนคติ พฤติกรรม ความรู้ และทักษะเพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลในองค์กร

ณรงค์วิทย์ แสงทอง (2546) สมรรถนะ คือ ความสามารถหรือสมรรถนะของผู้ดำรงตำแหน่งงานที่งานนั้น ๆ ต้องการ คำว่า Competency นี้ไม่ได้หมายถึงเฉพาะ พฤติกรรมแต่ละมองลึกไปถึงความเชื่อทัศนคติ อุปนิสัยส่วนลึกของตนด้วย

จรัสศักดิ์ หาญณรงค์ (2544) (อ้างในพงษ์ศักดิ์ พรณัฐวุฒิกุล) สมรรถนะ คือ สิ่งซึ่งแสดงคุณลักษณะ และคุณสมบัติของบุคคล รวมถึงความรู้ทักษะ และพฤติกรรม ที่แสดงออกมา ซึ่งทำให้บรรลุผลสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน ที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพสูง กว่ามาตรฐานทั่วไป

บริษัทปูนซิเมนต์ไทย ให้ความหมายของสมรรถนะ คือ คุณลักษณะความสามารถที่องค์กรต้องการให้พนักงานมีซึ่งความสามารถ ดังกล่าว ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ทั้งเป็นการสนับสนุนเป้าหมายโดยรวมขององค์กรอีกด้วย

สุทัศน์ นำพุลสุขสันต์ (2546) ให้ความหมายสมรรถนะ คือ คุณลักษณะทั้งในด้านทักษะ ความรู้และพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งจำเป็นต่อ การปฏิบัติงาน ใน ตำแหน่งหนึ่ง ๆ ให้ประสบความสำเร็จและได้ สมรรถนะ คือ ความรู้ ทักษะ และพหุคุณที่จำเป็นต่อ การทำงานของบุคคล ให้ประสบความสำเร็จสูง กว่ามาตรฐานทั่วไป ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ประการดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) คือสิ่งที่องค์กรต้องการให้ “รู้” เช่น ความรู้ความเข้าใจใน กฎหมายปกครอง ประมวลกฎหมายอาญา ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ซึ่งรวมทั้งแบบ ปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมาย เป็นต้น

2. ทักษะ (Skill) คือสิ่งที่องค์กรต้องการให้ “ทำ” เช่น ทักษะด้าน ICT ทักษะด้าน เทคโนโลยีการบริหารสมัยใหม่ เป็นสิ่งที่ต้องผ่าน การเรียนรู้ และฝึกฝนเป็นประจำจนเกิดเป็นความ ชำนาญในการใช้งาน

3. พหุคุณที่พึงปรารถนา (Attributes) คือสิ่งที่องค์กรต้องการให้ “เป็น” เช่น ความ ใฝ่รู้ ความซื่อสัตย์ ความรักในองค์กร และความมุ่งมั่นในความสำเร็จ สิ่งเหล่านี้จะอยู่ลึกลงไปในจิตใจ ต้องปลูกฝังสร้างยากกว่าความรู้และทักษะ แต่ถ้าหากมีอยู่แล้ว จะเป็นพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรมที่ องค์กรต้องการ

จากความหมายของนักการศึกษาและหน่วยงานที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะ(Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมหรือบุคลิกภาพที่อยู่ภายในบุคคลนั้นๆ ที่ ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำงาน ประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ด้านคือ ด้านพุทธิพิสัย ด้าน ทักษะพิสัย และด้านเจตพิสัย

2.5. แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมอิงสมรรถนะ

เป็นเวลานานหลายทศวรรษ ที่การฝึกอบรมในองค์กรมักเชื่อกันว่า การฝึกอบรม มี วัตถุประสงค์เพื่อ การพัฒนาบุคลากรที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางด้านความรู้(Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ในทางด้านใดด้านหนึ่ง หรือในทั้งสามด้านพร้อมกัน จากนั้นก็มี การเชิญวิทยากรมาสอน และ คาดหวังว่า จะก่อให้เกิดการพัฒนาในคนที่เข้ารับการฝึกอบรม

แต่ข้อเท็จจริงปรากฏว่า ไม่เห็นการเปลี่ยนแปลงมากนักในกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยส่วนใหญ่เมื่อรับการอบรมแล้ว โดยมากมักไม่เห็นการนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมา นำมาใช้ ในการทำงานซึ่งสาเหตุที่ทำให้ไม่เกิดการพัฒนาในบุคลากรเหล่านั้น เป็นปัญหาทางเทคนิคในการ ฝึกอบรมที่วิทยากร ครูฝึกอบรมหรือ ผู้สอนมักจะแยกส่วนการอบรม เช่น วิทยากรมักจะสอนความรู้ แยกจากการสอนทักษะ และแยกการสอนเกี่ยวกับทัศนคติออกมาต่างหาก ทั้งที่จริงในการปฏิบัติงาน จริง ๆ ไม่สามารถแยกกันได้อย่างเด็ดขาด เช่น ในขณะที่เจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจค้นประชาชน เจ้าหน้าที่ ตำรวจผู้ปฏิบัติงานต้องประสานทั้ง 3 ส่วนเข้าด้วยกัน ไม่ได้ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้เท่านั้น แต่ต้อง

ประกอบด้วย ใช้ทักษะ และมีทัศนคติที่ถูกต้องในคราวเดียวกันนั่นเอง หากในการปฏิบัติการค้นต่อประชาชนหรือผู้ต้องสงสัยเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความรู้ในวิธีการเป็นอย่างดีจากที่ได้รับการฝึกปฏิบัติมาจนเชี่ยวชาญ แต่มีทัศนคติที่เป็นลบการปฏิบัติการค้น การปฏิบัติที่ดีหรือถูกต้องต่อประชาชนหรือผู้ต้องสงสัยย่อมเกิดขึ้นไม่ได้ เป็นต้น

ปัญญา วิชา นวัตกรรม (www.CBTthailand.com) กล่าวว่า จากการไปศึกษาดูงานในประเทศออสเตรเลีย อังกฤษ และเยอรมัน ได้พบว่า ประเทศเหล่านี้ล้วนมีการนำเอาสมรรถนะเป็นแกนกลางในการจัดทำหลักสูตร ชุคสอน และประเมินผล ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการฝึกอบรมสูงขึ้น จึงได้เริ่มทดลองใช้วิธีการนี้ เรียกว่า การฝึกอบรมอิงสมรรถนะหรือ Competency-Based Training (CBT) ในหลายๆ ธุรกิจที่ผ่านมา เช่น ในธุรกิจค้าปลีก ธุรกิจสิ่งทอ ธุรกิจชิ้นส่วนรถยนต์ ธุรกิจแพชั่น และต่อมาจากการที่ได้เป็นที่ปรึกษาสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จึงได้มีโอกาสเป็นผู้ผลักดันในการจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพขึ้น จนกระทั่งสำเร็จในปัจจุบันนี้

แนวคิดใหม่ในการฝึกอบรม ที่เรียกว่า “การฝึกอบรมอิงสมรรถนะ” (Competency-based Training) ได้ปรับเปลี่ยนวิธีการฝึกอบรมใหม่หมด โดยเริ่มตั้งแต่การจัดทำหลักสูตร แทนที่จะเริ่มต้นด้วยวิธีการที่ว่า ผู้เรียนต้องรู้อะไร ต้องทำอะไรเป็นบ้าง เปลี่ยนเป็น ต้องเริ่มต้นด้วยการพูดถึงผลลัพธ์ที่จะได้ (Output) ของการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอน ตัวอย่างเช่น ขั้นตอนการสอนเรื่อง การบริการลูกค้า จะไม่เริ่มต้นด้วยทฤษฎีการบริการ แต่จะเริ่มต้นด้วยสอนว่า การบริการมีความสำคัญอย่างไร ถ้าไม่มีการบริการ องค์กรจะสูญเสียแค่ไหน และเริ่มด้วยการสอนวิธีการบริการที่ดี ต้องมีขั้นตอนอย่างไรบ้าง ฯลฯ จากนั้นการสอนจะใช้กิจกรรมเข้าช่วยมากมาย เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วม จะทำให้เรียนรู้ได้ดีกว่า และขณะสอนก็มีการทดสอบการปฏิบัติเป็นระยะตามที่วางแผนในแต่ละหัวข้อ และเมื่อสอนเสร็จก็จะมีการประเมินการเรียนรู้อีกครั้ง โดยวิธีการประเมินที่หลากหลาย เช่น ใช้วิธีถามตอบ ให้ทำให้อู หรือสาธิต จำลองสถานการณ์ เกมส์ ข้อสอบย่อย ฯลฯ

จึงเห็นได้ว่า การฝึกอบรมแบบอิงสมรรถนะนี้ จะให้ความสำคัญกับการปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ มากกว่าการให้ทฤษฎีที่ผู้เข้าอบรมยากที่จะนำไปปฏิบัติได้เพื่อให้เกิดผลตามที่วิทยากรคาดหวัง ดังนั้น จึงมั่นใจได้ว่า วิธีการฝึกอบรมแบบใหม่(แบบอิงสมรรถนะ)นี้ ให้ผลลัพธ์ที่ดีกว่าในการพัฒนาผู้เข้าอบรมให้สามารถปฏิบัติงานได้จริง ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและทำให้การฝึกอบรมคุ้มค่างับค่าใช้จ่ายที่จ่ายไป

การฝึกอบรมอิงสมรรถนะ ริเริ่มจากประเทศอังกฤษ โดยอังกฤษนำเอาแนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) มาใช้เมื่อทศวรรษที่ 80 เพื่อแก้ปัญหาเศรษฐกิจถดถอย ประเทศขาดความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งได้สะท้อนถึงการได้รับอิทธิพลมาจากแนวคิดของอเมริกาในขณะนั้นที่มีการพูดเรื่องการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยดูได้จากสมรรถนะของคนให้ได้ตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด ที่เชื่อว่าจะทำอะไรก็ตามต้องกำหนดมาตรฐาน

ขึ้นมาก่อน เมื่อได้มาตรฐานแล้วก็ดำเนินการอบรมตามมาตรฐานนั้น ซึ่งตรงข้ามกับการอบรมในยุคก่อนหน้านี้ ที่จัดอบรมในสิ่งที่วิทยากรอยากจะเป็น ซึ่งทำให้การอบรมมักจะเป็นนามธรรม เนื้อหาการอบรมแตกต่างกันตามแต่วิทยากรแต่ละคน ขาดการประเมินผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจังว่า ผู้ผ่านอบรมเอาไปใช้ประโยชน์หรือไม่ และ ไม่ได้สนใจความคุ้มค่าในการลงทุนด้านการฝึกอบรม ส่วนแนวคิดใหม่ด้านการฝึกอบรมอิงสมรรถนะนี้ มีแนวทางดำเนินการดังนี้

1. เป็นการจัดทำหลักสูตรที่ให้ฝ่ายผู้ใช้ (Demand Side) มีส่วนในการกำหนด ไม่ใช่ฝ่ายวิทยากรเป็นผู้จัดทำฝ่ายเดียว เหมือนที่ผ่านมา เพราะฝ่ายธุรกิจ(ฝ่ายสำนักงานใหญ่กรณีเป็นหน่วยงานราชการ)ย่อมรู้ความต้องการได้ดีกว่าฝ่ายผู้สอน
2. มีการจัดทำมาตรฐานในการปฏิบัติงานของแต่ละขั้นตอนที่สำคัญ ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และเมื่อทำแล้วจะเพิ่มผลผลิตให้อีกก็ได้ เช่น มาตรฐานการบริการปฏิบัติต่อประชาชน การเจรจาต่อรองกรณีจับตัวประกัน การจัดทำงบประมาณ การทำงานเป็นทีม ฯลฯ พร้อมแบบประเมิน
3. หัวข้ออบรมแต่ละครั้งจะสั้น กระชับ เป็นรูปธรรม สามารถนำเอาไปใช้ได้จริง เช่น หลักสูตรเทคนิคการเจรจาต่อรองของเจ้าหน้าที่สายตรวจ หลักสูตรการเป็นผู้นำทีมของหัวหน้างาน หลักสูตรการวางแผนยุทธศาสตร์สำหรับหัวหน้างาน เป็นต้น (เปรียบเทียบกับหัวข้อการอบรมแบบเดิม เช่น กลยุทธ์หัวหน้างานหรือหัวหน้าสถานีตำรวจยุคใหม่หรือหัวหน้างานมืออาชีพ ที่มักจะกว้างและเป็นนามธรรม ยากที่จะวัดความสำเร็จได้)
4. ให้ความสำคัญกับการประเมินผู้ผ่านการอบรมหลังเสร็จสิ้นการอบรมและเมื่อกลับไปปฏิบัติหน้าที่
5. การประเมินนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดว่ามีสมรรถนะในการทำงานนั้นหรือไม่ ไม่ได้เน้น ได้/ตก แต่เน้นว่าผ่านหรือไม่ ในขั้นตอนที่ไม่ผ่านให้กลับไปฝึกปฏิบัติใหม่ แล้วขอรับการประเมินอีกครั้ง(เฉพาะที่ไม่ผ่าน)
6. จำนวนผู้เข้ารับการอบรมในแต่ละครั้งมีจำนวนไม่มากนักเพื่อประสิทธิภาพการฝึก
7. ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกวิทยากรหรือครูฝึกตำรวจที่มีประสบการณ์ในอาชีพ

ตารางที่ 2.1 แสดงการเปรียบเทียบหลักสูตรทั่วไปและหลักสูตรแบบอิงสมรรถนะ

หลักสูตรฝึกอบรมแบบทั่วไป (6 ชั่วโมง)	หลักสูตรฝึกอบรมแบบสมรรถนะ (6 ชั่วโมง)
หลักสูตร หัวหน้างานยุคใหม่	หลักสูตร การบริหารทีมงาน
กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์	การตั้งเป้าหมายให้สูงและเป็นรูปธรรม
การสร้างความคุ้นเคยและกระตุ้นการเรียนรู้	การสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วม
ละลายพฤติกรรม เพื่อให้เกิดความเป็นหนึ่ง	การลดอุปสรรคของการทำงานเป็นทีม
องค์ประกอบของทีมและมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี	การจูงใจพนักงาน
การตั้งเป้าหมายร่วมกันอย่างเป็นเอกภาพ	การวัดผลและติดตามผล
บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคคลในทีม ฯลฯ	การสนับสนุนและช่วยเหลือพนักงานให้ทำงานได้ตามเป้า

ที่มา : บัญชา วิชาญวดี (www.CBTthailand.com)

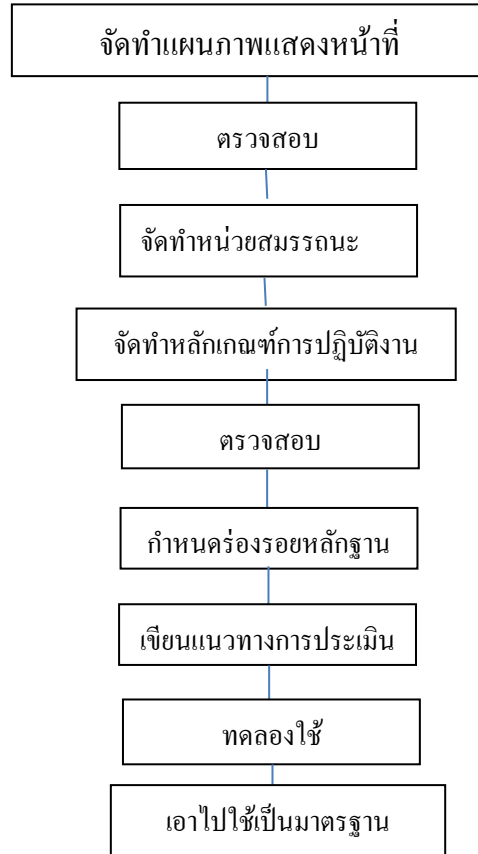
เมื่อเปรียบเทียบหลักสูตรที่จัดสอนกันทั่วไป เปรียบเทียบกับหลักสูตรอิงสมรรถนะ จะเห็นว่าหลักสูตรแบบทั่วไป มักมีเนื้อหาที่กว้าง เป็นนามธรรม ยากที่จะให้ผู้เรียนเอาไปปฏิบัติหลังอบรมเสร็จ เป็นเพียงแต่ได้ ความรู้ และข้อคิดเท่านั้น เราจึงมักได้ยินผู้เข้าอบรมถามวิทยากรบ่อยๆ ว่า "จะให้ผมทำอะไรต่อไป" ในขณะที่หลักสูตรอิงสมรรถนะ ซึ่งถูกออกแบบมาจากมาตรฐานในการปฏิบัติงานจริงมักจะเป็นหลักสูตรที่สั้น กระชับ ให้แนวทางปฏิบัติไว้สำหรับผู้เรียน ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ทันทีที่ผ่านการอบรม

หลักสูตรแบบสมรรถนะถูกออกแบบมาให้สามารถเรียนรู้ได้เป็นจริงมากกว่า เมื่อผ่านการเรียนมาแล้ว โอกาสที่จะถูกนำไปใช้ก็มากกว่า ซึ่งจะส่งผลในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และการอบรมที่ดีจะส่งผลทำให้การทำงานลดความผิดพลาด ลดการสูญเสียที่เกิดจากการทำงานที่ผิดพลาดได้ และที่สำคัญเมื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดี มักจะไม่ถูกตำหนิ จากหัวหน้างานหรือหัวหน้าสถานี ขวัญกำลังใจในการทำงานก็จะดีขึ้นด้วย

2.5.1 การจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยใช้เครื่องมือที่เรียกว่าการ วิเคราะห์ อาชีพ (Functional Analysis)

ในช่วง 1980 รัฐบาลประเทศอังกฤษในขณะนั้นกำหนดให้มีการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานขึ้น โดยให้กลุ่มอาชีพของแต่ละอุตสาหกรรมเป็นผู้จัดทำ (Lead Bodies) ซึ่งการที่จะให้ได้แบบจำลองที่เหมือนกัน จึงได้กำหนดให้ใช้เครื่องมือที่เรียกว่า การวิเคราะห์หน้าที่งาน (Functional Analysis) ซึ่งกระทรวงแรงงานเป็นผู้เสนอให้จัดทำเป็นแนวทางเดียวกัน ดังนี้

1. การพัฒนามาตรฐานการทำงานด้วยเทคนิควิเคราะห์หน้าที่ (Functional Analysis) แนวทางที่นำมาใช้พัฒนามาตรฐานอาชีพหรือวิชาชีพ โดยใช้เทคนิควิเคราะห์หน้าที่ เป็นแนวทางที่กระทรวงแรงงานของประเทศไทยเป็นผู้กำหนดและใช้กันอย่างแพร่หลายในสมาคมอาชีพต่างๆ ภายหลังได้มีการนำไปปรับใช้ในหลายประเทศแบ่งออกเป็นขั้นตอนดังนี้



ภาพที่ 2.4 แผนภาพลำดับขั้นตอนการพัฒนามาตรฐานอาชีพ

ที่มา : วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ, “การพัฒนาแบบจำลองมาตรฐานอาชีพ เพื่อประยุกต์ใช้ในประเทศไทย” บัญชา วิทยานุกิติ (2549)

1) จัดทำแผนภาพแสดงหน้าที่ (Functional Mapping) ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนการกำหนดแผนภาพแสดงหน้าที่ ขององค์กรต่าง ๆ โดยแบ่งหน้าที่หลัก (Function) ขององค์กรไม่ใช่แบ่งตามโครงสร้าง(Organization Structure) แต่แบ่งตามหน้าที่หลักที่องค์กรต้องทำเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เช่น สถาบันการศึกษา หน้าที่หลักก็ได้แก่ การวางแผน การวิจัย การจัดการสอน การประเมินผล การดูแลอาคารสถานที่ การจัดทำสื่อ เป็นต้น โดยขั้นตอนนี้ จะใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และใช้วิธีสำรวจจากเอกสาร ข้อมูลเบื้องต้น หรือจัดให้มีกลุ่มสัมมนา (Workgroup) เพื่อระดมสมองก็ได้ บางครั้งในหน่วยงานที่มีขนาดใหญ่ อาจใช้แบบสอบถามไปยัง

องค์กรที่เกี่ยวข้อง และรวบรวมข้อมูลทั้งหมด โดยผู้ทำหน้าที่ในขั้นตอนนี้เป็นทีมงานที่ได้รับแต่งตั้งที่ ต้องมีความสามารถในการประสานงานและมีเวลาที่จะทำหน้าที่นี้จากผู้แทนขององค์กรต่างๆ และ ผู้เชี่ยวชาญจากสถานศึกษาร่วมกัน

ขั้นตอนนี้เริ่มต้น โดยการกำหนดภารกิจหลัก (Mission) ขององค์กร และต้องตกลงกัน ให้ได้ก่อนว่าเป็นความเห็นร่วมกันเพื่อไม่ให้เกิดความสับสนและตีความต่างกันภายหลัง อันจะสร้าง ปัญหาในขั้นตอนต่อไป เช่น ภารกิจหลักของตำรวจ ได้แก่ “การป้องกันปราบปรามอาชญากรรม” การ ที่กำหนดเช่นนี้ ก็ต้องการกำหนดขอบเขตหน้าที่ที่ชัดเจนว่าจะทำหน้าที่ในการป้องกันปราบปราม อาชญากรรมเท่านั้น ไม่ใช่ทำหน้าที่สอบสวนหรือจราจรด้วย

เมื่อได้ภารกิจหลักแล้ว ขั้นตอนที่ต่อไปก็พิจารณาถึงหน้าที่ (Function) ขององค์กร ว่ามี หน้าที่หลักอะไรบ้างโดยเน้นเฉพาะภารกิจหลักที่สำคัญเท่านั้น เช่น การปราบปรามหน้าที่หลักได้แก่ การเข้าเผชิญเหตุควบคุมและจับกุมคนร้าย เป็นต้น

ขั้นตอนการจัดทำแผนภาพหน้าที่ขององค์กรนั้นเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่มีผลต่อขั้นตอน การจัดทำในขั้นต่อไป ถ้าผิดพลาดก็จะทำให้การกำหนดหน้าที่ในขั้นต่อไปผิดพลาดด้วย ซึ่งวิธีการ จัดทำแผนภาพหน้าที่นี้ แสดงให้เห็นว่าเทคนิควิเคราะห์หน้าที่ (Functional Analysis) เป็นวิธีการแบบ บนลงล่าง (Top Down) ไม่ใช่จากล่างขึ้นบน (Bottom up) ที่ต้องให้เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติ ณ ที่ต้อง เผชิญเหตุของสถานีตำรวจเป็นผู้ร่วมกำหนดด้วย

2) ขั้นตอนการตรวจสอบ ขั้นตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเอาแผนภาพแสดงหน้าที่ (Functional Map) ที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 ให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่เกี่ยวข้องตรวจสอบอีกครั้งว่าถูกต้อง หรือ ไม่ มีบางหน้าที่หายไปหรือการใช้ภาษาที่อาจจะครอบคลุมเพียงพอ โดยการให้ผู้เกี่ยวข้องร่วมให้ ความเห็น แก้ไขและให้ผู้จัดทำได้ชี้แจงถึงเหตุและผลของการจัดทำ สิ่งที่จะได้จากขั้นตอนนี้ นอกจาก จะได้แผนภาพแสดงหน้าที่ที่ดีแล้ว ที่สำคัญยังเป็นการสร้างการมีส่วนร่วมของคนที่เกี่ยวข้อง เพื่อการ ยอมรับมาตรฐานสมรรถนะด้านที่จะทำต่อไปด้วย

3) ขั้นตอนการจัดทำหน่วยสมรรถนะ (Unit of Competence) และหน่วยย่อย (Elements) หลังจากได้แผนภาพหน้าที่ (Functional Map) ขั้นตอนที่ต่อไปได้แก่การจัดทำหน่วย สมรรถนะ (Unit of Competence) และหน่วยย่อย (Elements) ซึ่งหน่วยย่อยนี้จะเป็นหน่วยที่เล็กที่สุด ของหน้าที่ (Function) นั้นๆ โดยหน่วยย่อยนี้เมื่อรวมกันจะเป็นหน่วยสมรรถนะ (Unit) การเขียนหน่วย สมรรถนะ ไม่ใช่เรื่องง่ายและมักจะสับสนกันได้เสมอ เพราะบางครั้งการเขียนหน่วยสมรรถนะที่เล็ก เกินไป ไม่สามารถเขียนหน่วยย่อยได้ ดังนั้นการเขียนหน่วยสมรรถนะและหน่วยย่อยจึงต้องอาศัยการ วางขอบเขตหน้าที่ที่เหมาะสม การเขียนหน่วยสมรรถนะที่ดี ต้องประกอบด้วย

- เขียนในรูปของ กริยา-กรรม-เงื่อนไข
- ประกอบด้วยหน่วยย่อยที่อิสระต่อกัน รวมเข้าด้วยกัน

- สามารถออกคุณวุฒิรับรองเฉพาะหน่วยสมรรถนะนี้ได้

- สามารถปฏิบัติได้ด้วยคนหนึ่งคน

ส่วนการเขียนหน่วยย่อย (Elements) ซึ่งเป็นหน่วยสุดท้ายของการวิเคราะห์หน้าที่ต้องประกอบด้วย

- เขียนในรูปของกริยา-กรรม-เงื่อนไข

- สามารถปฏิบัติได้ด้วยคนหนึ่งคน

- ประกอบด้วยเกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance Criteria) ขอบเขต (Range Statement) หลักฐานการปฏิบัติงาน (Performance Evidence) หลักฐานความรู้ (Knowledge Evidence) ข้อควรระวังในการจัดทำขั้นตอนนี้ ได้แก่

(1) อย่าพยายามเริ่มต้นการวิเคราะห์หน้าที่ (Functional Analysis) ด้วยการกำหนดตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานก่อน หรือการจัดทำตามโครงสร้างขององค์กร (Organization Structure) เพราะชื่อตำแหน่งอาจมีชื่อเรียกที่เหมือนกัน แต่ทำหน้าที่แตกต่างกัน

(2) อย่าเปรียบเทียบ การวิเคราะห์หน้าที่ (Functional Analysis) กับใบพรรณนาหน้าที่ (Job Description) เพราะในพรรณนาหน้าที่งานเขียนลักษณะขั้นตอนการปฏิบัติงาน แต่การวิเคราะห์หน้าที่เขียนกิจกรรมที่นำไปสู่ผล โดยไม่สนใจขั้นตอนการทำงาน และเวลาที่ใช้

(3) การจัดทำการวิเคราะห์หน้าที่ ไม่ใช่การจัดทำหลักสูตร แต่เป็นการเขียนสมรรถนะที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องทำให้สำเร็จ ถ้าคิดว่าเป็นการจัดทำหลักสูตร เพื่อสอนแก่นักเรียน จะทำให้ลดมาตรฐานลงไปในการเขียนเกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance Criteria)

(4) พยายามใช้ภาษาที่ง่ายเสมอ เพราะมาตรฐานอาชีพนี้ต้องใช้ทั่วไปกับคนหลายระดับ การใช้ภาษาเทคนิคมากเกินไป จะทำให้ผู้ปฏิบัติสับสนได้

(5) ถ้าพบหน่วยย่อย (Elements) เดียวกันแต่กระจายอยู่ในหลายหน่วยสมรรถนะ (Unit) ให้สันนิษฐานว่าอาจจะป็นงาน (Job) มากกว่าหน้าที่ (Function) โดยรวมงานนี้เข้าด้วยกันเป็นหน่วยสมรรถนะใหม่

(6) ตรวจสอบว่าทุกหน่วยย่อย (Elements) ที่เขียนเป็นเมื่อปฏิบัติได้แล้วจะได้ตามหน้าที่ของหน่วยสมรรถนะ (Unit) และเมื่อปฏิบัติได้ทุกหน่วยสมรรถนะ (Unit) จะได้ตามหน้าที่ของบทบาทหลัก (Key Role)

4) ขั้นตอนการจัดทำเกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance Criteria) และขอบเขต (Range Statement) หลังจากได้หน่วยสมรรถนะและหน่วยย่อยแล้ว ขั้นตอนที่สำคัญต่อมาก็คือ ขั้นตอนที่ต้องกำหนดผลลัพธ์ที่วัดได้ของแต่ละหน่วยย่อย โดยพิจารณาถึงผลลัพธ์ที่สำคัญ มีข้อน่าสังเกตว่า ถ้าหน่วยย่อยไหนมีเกณฑ์การปฏิบัติงานน้อยเกินไป ตรวจสอบว่าสมควรเป็นหน่วยย่อยหรือไม่ แต่ถ้ามีเกณฑ์การปฏิบัติงานมากเกินไป อาจจะแยกได้เป็นอีกหน่วยย่อยได้หรือไม่

ส่วนการเขียนขอบเขต (Range Statement) มักสับสนเสมอ การเขียนขอบเขตคือการพยายามเขียนข้อจำกัดของการนำเอามาตรฐานสมรรถนะที่ต้องไปใช้ในการปฏิบัติจริง เช่น ไม่กำหนดมาตรฐานของเจ้าหน้าที่สายตรวจที่ประจำสถานีตำรวจเท่ากับหน่วยอินทราชที่ทำหน้าที่ต่อต้านการก่อการร้ายสากล เป็นต้น เพราะแต่ละสถานที่ แต่ละอุปกรณ์ และสิ่งแวดล้อมที่ต่างกันจะก่อให้เกิดผลการปฏิบัติที่ต่างกันได้ ดังนั้นการเขียนขอบเขตจึงเป็นการระบุถึงเงื่อนไขที่กำหนดไว้ เช่น ประเภทอุปกรณ์ที่ใช้, ประเภทของการจัดการประเภทของการบริการหรือการปฏิบัติต่อประชาชน ผู้ต้องสงสัยหรือคนร้าย, สิ่งแวดล้อม, กฎหมายและอื่น ๆ

5) ขั้นตอนการตรวจสอบ ขั้นตอนนี้เกี่ยวข้องกับผู้เชี่ยวชาญและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อตรวจสอบว่าหน่วยสมรรถนะและหน่วยย่อย (Unit Elements) ที่ได้มานั้นครบถ้วนหรือไม่ ภาษาที่ใช้เขียนไม่เป็นภาษาเทคนิคมากเกินไป สามารถให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจได้ ตรวจสอบเกณฑ์การปฏิบัติงานและขอบเขตว่าครอบคลุมเพียงพอหรือยังในขั้นตอนนี้อาจให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในภาคอุตสาหกรรมที่ไม่ได้เป็นผู้จัดทำมาตรฐานเข้าร่วมพิจารณาด้วย เพื่อให้ความเห็นเพื่อจะได้มาตรฐานที่สมบูรณ์ขึ้น และเป็นการสร้างการยอมรับจากคนในวิชาชีพด้วย

6) ขั้นตอนกำหนดร่องรอยหลักฐาน (Evidence) ขั้นตอนนี้เป็นการกำหนดว่าการประเมินของแต่ละหน่วยย่อยนั้น ต้องใช้หลักฐานอะไร เพื่อพิสูจน์ว่าผู้ปฏิบัติสามารถทำได้จริงตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยขั้นตอนนี้เป็นแนวทางที่ผู้ทำหน้าที่ผู้ประเมิน (Assessor) จะนำเอาไปใช้เพื่อประเมินผู้ปฏิบัติงาน

7) ขั้นตอนการเขียนแนวทางการประเมิน ขั้นตอนนี้เขียนเกี่ยวกับแนวทางที่จะใช้ประเมิน ผู้ปฏิบัติงานว่าจะใช้วิธีไหน อุปกรณ์ที่ใช้ และกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้รับการประเมินจะต้องรับทราบก่อนเข้ารับการประเมิน

8) ขั้นตอนทดลองใช้ (Piloting) ขั้นตอนนี้เป็นวิธีการเอาไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริงและให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานจริงๆ เพื่อพิจารณามาตรฐานวิชาชีพที่สร้างขึ้นว่าเหมาะสมเพียงใด มีปัญหาต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างไร และเป็นการสร้างความคุ้นเคยให้กับผู้ประเมินก่อนประเมินจริง ซึ่งขั้นตอนนี้จะเอาไปใช้ในขอบเขตที่จำกัด

9) ขั้นตอนเอาไปใช้เป็นมาตรฐาน ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนสุดท้าย โดยรวบรวมความคิดเห็นและสิ่งที่ต้องปรับปรุงจากขั้นตอนต้น ๆ เข้ามาทำให้สมบูรณ์ พร้อมกับเพิ่ม เติมข้อมูล ระเบียบ กฎเกณฑ์ที่จำเป็นเข้าไปในมาตรฐานอาชีพที่สร้างขึ้น เพื่อให้ได้มาตรฐานที่เรียบร้อยและที่สำคัญสะดวกกับผู้ใช้งานมาตรฐานด้วย เช่น หัวหน้าสถานีตำรวจสามารถสะดวกในการประเมินสมรรถนะของหัวหน้างานป้องกันปราบปรามตามแบบที่กำหนดให้ เป็นต้น

2.5.2 การประเมินสมรรถนะ

นอกจากนี้การฝึกอบรมมีสมรรถนะจะเน้นถึงการประเมินสมรรถนะเป็นอย่างไร ทุกขั้นตอนในการฝึกอบรมซึ่งการประเมินผลมีความสำคัญอย่างยิ่ง สำหรับการพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานการทำงานที่หน่วยงานได้กำหนดไว้ วัตถุประสงค์ของการประเมินผลก็เพื่อเปรียบเทียบความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานจริงเปรียบเทียบกับมาตรฐานของหน่วยงานที่กำหนดไว้ ซึ่งการประเมินผลจะช่วยให้ผู้ถูกประเมินรู้ว่า ยังต้องพัฒนาในด้านใดบ้าง หรือมีสิ่งใดที่ควรแก้ไข เพื่อให้ทำงานได้ตามที่หน่วยงานต้องการ การประเมินผลแบบสมรรถนะ ไม่นิยมใช้ข้อสอบวัดผล เพราะเป็นการวัดเพียงความรู้เท่านั้น ไม่ใช่การวัดความสามารถของคนหรือสมรรถนะของคน

วิธีการประเมินผลมักใช้ในการประเมิน ได้แก่

1) ใช้การสังเกตการณ์ การสังเกตการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นวิธีที่ดีในการวัดว่าบุคลากรสามารถทำงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ ในกรณีที่ผู้ประเมินเข้าไปสังเกตในขณะที่ผู้ถูกประเมินปฏิบัติงานจริง ซึ่งวิธีการสังเกตการณ์นี้ ผู้ประเมินต้องกำหนดร่วมกับผู้ถูกประเมินว่า วันที่จะเข้าไปประเมินในหัวข้อใด โดยผู้ประเมินต้องทำบัญชีรายการ (Check list) ล่วงหน้า และในขณะที่เข้าประเมินควรหลีกเลี่ยงการขัดขวางการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้มากที่สุด

2) การใช้คำถาม มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความรู้และความเข้าใจของผู้รับการประเมิน โดยมีการเตรียมการล่วงหน้าของผู้ประเมิน โดยสอบถามถึงวิธีการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามมาตรฐาน ตลอดจนถามคำถามถึงเหตุการณ์ที่ไม่ปกติที่เกิดขึ้น เพื่อพิจารณาว่า ผู้ถูกประเมินจะแก้ไขปัญหาเหล่านี้ได้อย่างไร หรือเป็นการตั้งคำถามถึงความรู้ที่เกี่ยวข้องในหน้าที่ของเขา เช่น ความรู้เกี่ยวกับการเข้าหาหรือการควบคุม เป็นต้น ลักษณะคำถามควรจะเป็นคำถามปลายปิดหรือปลายเปิดก็ได้ แล้วแต่ลักษณะของคำถามที่เกี่ยวข้อง ซึ่งกิจกรรมที่ถามเจ้าหน้าที่ตำรวจในระดับปฏิบัติหรือระดับต่ำกว่าหัวหน้างานอาจจะเป็นคำถามปลายปิดก็ได้ แต่คำถามในระดับที่สูงกว่าอาจเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้รับการประเมินอธิบายได้มากยิ่งขึ้น

3) การสอบข้อเขียน เป็นวิธีการประเมินอีกวิธีหนึ่งที่ใช้วัดความรู้ ความเข้าใจ ซึ่งวิธีการสอบข้อเขียนมักใช้กับการวัดความรู้ ความเข้าใจ ที่มีความซับซ้อนของเนื้อหามากกว่าปกติ โดยอาจใช้ข้อเขียนในลักษณะ ถูก/ผิด, ปรนัย, เติมคำ หรือการให้เขียนบทความโดยย่อ, การให้เขียนรายงาน เป็นต้น

4) การจำลองปฏิบัติงาน ในกรณีไม่สามารถไปประเมินในสถานการณ์จริงได้ ควรจัดให้มีการประเมินในสถานการณ์ที่จำลองขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับวิธีการประเมิน นอกจากนั้นการจำลองการปฏิบัติงานยังใช้กับการประเมินเหตุการณ์ที่ไม่สามารถประเมินได้จริงในสถานการณ์ปกติ เช่น การเข้าอาคาร การหยุดยานพาหนะและควบคุมบุคคลในยานพาหนะ เป็นต้น

5) การพูดคุยกับผู้เชี่ยวชาญ การประเมินแบบนี้ เปิดโอกาสให้ผู้รับการประเมิน ได้สาริตและอธิบายเพิ่มเติมให้กับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา ใช้เฉพาะกับการประเมินที่การประเมินวิธีอื่นๆ ไม่เหมาะสม โดยอาจจะมีการบันทึกเทปไว้ระหว่างการพูดคุย และผู้ประเมินร่วมสังเกตการณ์

6) การเทียบโอนประสบการณ์ ผู้รับการประเมินที่มีประสบการณ์การทำงานมาก่อนอาจขอใช้ผลงานที่อยู่ในรูป Portfolio หรือเอกสารต่างๆ มานำเสนอต่อผู้ประเมิน โดยระบุระยะเวลา สถานที่ และผู้รับรองของสิ่งของเหล่านั้น

ผู้ทำหน้าที่ประเมิน จะเลือกวิธีการที่เหมาะสมในการประเมินตามความเหมาะสมในแต่ละหัวข้อและถ้ายังไม่มั่นใจว่า ผู้ถูกประเมินปฏิบัติได้จริงหรือไม่ อาจให้ปฏิบัติซ้ำอีกครั้งจนกว่าผู้ประเมินจะมั่นใจว่าทำได้ตามมาตรฐาน

สรุปการฝึกอบรมแบบเดิมมักจะมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมได้รู้และเข้าใจ ส่วนการฝึกอบรมอิงสมรรถนะเน้นให้ผู้เข้าอบรมปฏิบัติได้จริงตามมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดเป็นการจัดฝึกอบรมที่ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ หรือ การทำงานที่มีประสิทธิภาพนั่นเอง ซึ่งการอบรมอิงสมรรถนะย่อมช่วยในการเพิ่มผลผลิตให้องค์กรได้มากกว่า สามารถวัดผลการฝึกอบรมได้อย่างชัดเจน จึงคุ้มค่าในการลงทุนด้านการฝึกอบรมมากกว่า นอกจากนั้น เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ได้รับการฝึกอบรมที่ถูกต้อง ย่อมทำงานผิดพลาดลดลง จึงช่วยลดการสูญเสียให้หน่วยงานได้ดีกว่าเดิม รายละเอียดเปรียบเทียบปรากฏตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.2 แสดงการเปรียบเทียบหลักสูตรการฝึกอบรมแบบเดิมและแบบอิงสมรรถนะ

หลักสูตรการฝึกอบรมแบบเดิม	หลักสูตรการฝึกอบรมแบบอิงสมรรถนะ
<ul style="list-style-type: none"> หลักสูตรถูกจัดทำแบบ Supply Side วิทยากรเป็นผู้จัดทำหลักสูตรเอง 	<ul style="list-style-type: none"> หลักสูตรถูกจัดทำแบบ Demand Side โดยหน่วยงานเป็นผู้กำหนดความต้องการให้วิทยากรจัดทำหลักสูตร
<ul style="list-style-type: none"> เนื้อหาการสอนจะเน้นทฤษฎี แนวคิดมากกว่าการปฏิบัติ 	<ul style="list-style-type: none"> เนื้อหาการสอนจะเป็นปฏิบัติมากกว่า เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ในการทำงาน
<ul style="list-style-type: none"> หัวข้อหลักสูตรมักจะเป็นนามธรรม เช่น หลักสูตรพัฒนาหัวหน้างานยุคใหม่ 	<ul style="list-style-type: none"> หัวข้ออบรมมักจะเป็นรูปธรรม กระชับ เช่น หลักสูตรการจัดประชุมอย่างมีประสิทธิภาพ
<ul style="list-style-type: none"> ผู้ทำหน้าที่สอนไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์ในอาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> ผู้ทำหน้าที่สอนต้องมีประสบการณ์ในอาชีพ
<ul style="list-style-type: none"> การสอนจะเน้นการบรรยาย และให้กรณีศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> การสอนจะเน้นการบรรยาย กิจกรรม และฝึกปฏิบัติ
<ul style="list-style-type: none"> เนื้อหาการสอนจะปรับเปลี่ยนไปตามความถนัดของวิทยากร 	<ul style="list-style-type: none"> เนื้อหาการสอนยึดตามแนวทางไม่เปลี่ยนไปตามวิทยากร
<ul style="list-style-type: none"> มีการประเมินผลหลังฝึกอบรมด้วยแบบประเมินความพึงพอใจ 	<ul style="list-style-type: none"> มีการประเมินผลการฝึกอบรมด้วยการประเมินเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด

2.5.3 ระบบการฝึกอบรมอิงสมรรถนะ หากพิจารณาในเชิงระบบพบว่า ระบบการฝึกอบรมอิงสมรรถนะ (CBT System) ต้องมีองค์ประกอบ ในการจัดการฝึก ดังนี้

- ต้องมีมาตรฐานสมรรถนะในตำแหน่งงาน ในแบบจำลองสากล : Competency Standard
- ต้องมีหลักสูตรอิงมาตรฐานสมรรถนะ ที่เป็น โมดูลการฝึก หรืออิงมาตรฐานฝีมือแรงงานก็ได้ : Competency- based Curriculum และชุดการฝึก สื่อต่างๆทุกโมดูล
- ต้องมีการทดสอบอิงสมรรถนะตามตำแหน่งงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานสมรรถนะ หรือสอดคล้องกับมาตรฐานสมรรถนะตามตำแหน่งงานนั้น : Competency- based Assessment : Skill testing
- ต้องมีระบบการรับรองสมรรถนะ หรือมีการให้ใบรองตามคุณวุฒิที่กำหนด หรือ ตามระดับฝีมือแรงงานที่กำหนด หรือตามระดับตำแหน่งงานที่หน่วยงานรัฐกำหนดก็ได้ : Competency

Certification

-มีกรอบคุณวุฒิหรือ ระดับฝีมือแรงงาน หรือ ระดับตำแหน่งงาน Qualification/Skill Level กำหนดอย่างชัดเจน

อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่พบปัจจุบันมาตรฐานสมรรถนะที่ใช้ แบบจำลองไม่สอดคล้องกับ แบบจำลองสากล หรือ ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานสมรรถนะที่สากลใช้ ทั้งนี้ วัตถุประสงค์ของมาตรฐานจะใช้เพื่อการทดสอบฝีมือ(การใช้กำลัง)เพียงอย่างเดียว(ใช้เป็นแนวทางกำหนดวิธีทดสอบอย่างเดียว) ซึ่งแตกต่างจากมาตรฐานสมรรถนะสากลที่มีวัตถุประสงค์ ดังนี้คือ

1. ใช้สำหรับทำงานเป็นข้อกำหนดในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (For Working)
2. ใช้เป็นแนวทางในการทดสอบอิงสมรรถนะ
3. ใช้เป็นแนวทางในการฝึกอบรมแรงงานให้มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานสมรรถนะในตำแหน่งงานนั้นกำหนด
4. เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบคุณวุฒิฝีมือ(แรงงาน) หรือ ระดับฝีมือ(วิชาชีพ) ยังมีคนที่ขาดความรู้และความเข้าใจและยอมรับระบบอิงสมรรถนะ คนส่วนใหญ่ไม่เข้าใจรวมถึงวิทยากรหรือครูและผู้สอนด้วย ยังไม่ค่อยเข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งมากพอที่จะนำไปประยุกต์และกำหนดแนวทางการฝึกอิงสมรรถนะได้ ยังคงยึดติดวิธีการฝึกแบบเดิมๆ ที่ระบบการศึกษาหรือระบบฝึกอบรมทั่วไปนิยมใช้คือ ยึดกรอบระยะเวลา มากกว่าคำนึงถึงความสามารถของนักเรียนหรือผู้รับการฝึกเป็นหลัก จัดการเรียนภายใต้กรอบเวลาที่กำหนด หมดเวลา เลิกสอน ไปเรียนวิชาถัดไป ทั้งๆที่นักเรียนอาจจะยังไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดก็ได้หรือยังไม่มีทักษะฝีมือพอที่จะทำงานได้แต่ต้องหยุดเพื่อทำกิจกรรมอื่นหรือเรียนวิชาต่อไปตามเวลาที่กำหนด เป็นต้น

นอกจากนี้ปัญหาที่พบอีกประการหนึ่งคือ วัสดุอุปกรณ์ ไม่เพียงพอกับกิจกรรมที่มาตรฐานสมรรถนะกำหนด รวมถึงไม่พอกับจำนวนผู้รับการฝึกอบรม วิทยากรหรือครูฝึกมีความรู้ทักษะไม่สอดคล้องกับงานที่ฝึกและฝีมือยังไม่ถึงระดับมาตรฐานสมรรถนะของงานต่างๆ โดยเฉพาะวิทยากรหรือครูฝึกใหม่ๆ และสุดท้ายคือ คุณภาพของผู้เรียนรู้หรือฝึกอบรมเอง ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายที่กระตือรือร้นมากนัก (Active Learner) และ พบว่าไม่ชอบการเรียนรู้ด้วยตนเองนัก ไม่ชอบการอ่านหรือ ศึกษาจากสื่ออื่นมากนัก ส่วนใหญ่ชอบการปฏิบัติงาน ชอบทำ และทำตามที่วิทยากรหรือครูบอกหรือบางครั้งชอบให้วิทยากรหรือครูบรรยายมากกว่า (Passive Learner) ซึ่งทำให้ครูเป็นศูนย์กลางของการฝึกอบรม

ดังนั้น การฝึกอบรมอิงสมรรถนะ (CBT) จะให้สอดคล้องกับระบบที่สากลฝึก การฝึกอบรมนั้น ต้องมีความพร้อมหลายด้านโดยเฉพาะมาตรฐานสมรรถนะ ต้องตรงกับอาชีพหรือตำแหน่งงาน หรือตรงกับลักษณะการทำงานในอาชีพนั้นๆ ที่สำคัญต้องมีครูฝึกที่มีประสบการณ์ในงาน

หรือในตำแหน่งงานอื่นๆ และควรมีผู้ประเมิน (Assessor) ที่มีความเชี่ยวชาญในงานเหล่านั้น หากเป็นไปได้ควรเป็นผู้ชำนาญงานที่มาจากสถานประกอบการหรือศูนย์ฝึกอบรมที่สำคัญของหน่วยงานนั้นๆ สำหรับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์มาตรฐานสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 เพื่อจัดทำหลักสูตร ซึ่งได้สรุปมาตรฐานสมรรถนะแบ่งออกเป็น 5 หน่วยสมรรถนะซึ่งได้แก่ การเข้าหา การควบคุม การค้น การป้องกันตัว และการใช้อุปกรณ์และอาวุธ และหลักสูตรการฝึกอบรมอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 คือ แบบแผนหรือกรอบสำหรับใช้ในการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นผลลัพธ์(Outcomes) เป็นสำคัญ และเป็นแนวทางในการพัฒนาความสามารถให้กับผู้เข้ารับการฝึกให้แสดงบุคลิก หรือพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้(Knowledge) ทักษะ (Skill) และ คุณลักษณะอันพึงประสงค์เฉพาะ(Attribute) ที่จะสามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมนั้นๆ ให้ประสบผลสำเร็จตามมาตรฐานหรือเกณฑ์การปฏิบัติงานในอาชีพต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (คมชัชรัตน์คช, 2556)

2.5.3 การฝึกอบรมอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี

จากอดีตถึงปัจจุบัน สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้กำหนดคณาธิการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมเป็นงานหลัก โดยคาดหวังที่จะให้หัวหน้างานป้องกันปราบปราม มีสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีอย่างแท้จริง จึงได้วางมาตรการหรือแนวทางให้สารวัตรป้องกันปราบปรามปฏิบัติอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นการกำกับดูแล การบังคับบัญชา การออกคำสั่ง กฎ ระเบียบ ตลอดจนการจัดให้ฝึกอบรมด้านต่างๆ เป็นต้น แต่ที่เห็นเป็นรูปธรรมในด้านการฝึกอบรมได้แก่ การที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2556) ได้ออกประกาศเรื่อง ให้ใช้คู่มือการฝึกยุทธวิธีประจำสถานีตำรวจ ฝึกอบรมให้กับข้าราชการตำรวจทุกคนในสถานีตำรวจนั้นๆ โดยได้กำหนดยุทธวิธีตำรวจประจำสถานีตำรวจเป็นหลักสูตรไว้ในคู่มือเป็น 6 หลักสูตร อันได้แก่ การอยู่รอดของเจ้าหน้าที่และยุทธวิธี (Officer Survival and Tactics / O.S.T.) การเข้าตรวจค้นและปฏิบัติการในอาคาร (Building Entry & Close Quarter Battle / C.Q.B.) การหยุดยานพาหนะและการควบคุมผู้ขับขี่/ผู้โดยสาร (Vehicle Stop and Occupants Control / V.S.O.C.) การยิงปืนพกขั้นพื้นฐาน(Basic Firearms/ B/F) การปฐมพยาบาลทางยุทธวิธี (Tactical Combat & Casualty Care / TCCC) และบทบาทหน้าที่ของผู้ประสบเหตุคนแรก (First Responder / F/R)

ตำรวจภูธรภาค 5 (2557) ออกประกาศให้ใช้คู่มือการฝึกควบคุมฝูงชนประจำสถานีตำรวจซึ่ง นอกเหนือจากที่ได้กำหนดยุทธวิธีและเทคนิคการควบคุมฝูงชน (Crowd Control Techniques) แล้ว ยังได้วางหลักการพื้นฐานในการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจประจำสถานีตำรวจไว้เป็นเบื้องต้นรวมทั้งได้กล่าวถึงผู้บังคับบัญชาในระดับสถานีตำรวจตั้งแต่ หัวหน้าสถานี จนถึงระดับรองสารวัตรป้องกันปราบปรามซึ่งต้องมีสมรรถนะในการเป็นครูฝึกด้วย

แม้คู่มือการฝึกอบรมทั้งสองส่วนข้างต้นจะได้มีการสั่งการให้สถานีตำรวจดำเนินการตามแนวทางที่ปรากฏในเอกสารคู่มือนั้นแล้วก็ตาม แต่ก็ไม่ปรากฏการกำหนดเทคนิคที่ชัดเจนของแต่ละยุทธวิธีที่เป็นหน่วยสมรรถนะ และคู่มือดังกล่าวก็ยังไม่มียุทธวิธีในลักษณะของหลักสูตรอิงสมรรถนะที่แท้จริง หรือมีลักษณะเป็นชุดฝึกอบรมทางไกล (Distance Training Package) ที่เข้าใจง่าย และสามารถนำมาฝึกอบรมได้ด้วยตนเอง (Self-paced Learning) แต่อย่างไรก็ตาม ตั้งแต่ระยะเวลาที่ผ่านมามาจนถึงปัจจุบัน การฝึกอบรมทางยุทธวิธีตำรวจที่ประกอบด้วย 6 หลักสูตรข้างต้นยังไม่บังเกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติที่เหมาะสมเท่าที่ควร และการฝึกอบรมด้วยตนเองของสถานีตำรวจมักเป็นไปตามอรรถยาศัย (ใครใคร่ฝึกยุทธวิธีก็ฝึก ใครไม่ใคร่ฝึกยุทธวิธีก็ไม่ต้องฝึก) ทั้งนี้ เนื่องจากลักษณะของคู่มือดังกล่าวแม้กำหนดไว้สำหรับระดับสถานีตำรวจนำไปฝึกอบรมไปแล้วก็ตามแต่ก็ไม่สามารถที่จะตรวจสอบติดตามการฝึกอบรม และไม่สามารถทำการประเมินผลสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้รับการฝึกได้ ขาดองค์ประกอบของการเป็นชุดฝึกอบรมทางไกลที่สมบูรณ์ในตัว อีกทั้งไม่ใช่ระบบการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะที่แท้จริงซึ่งมุ่งเน้นตอบสนองการฝึกอบรมด้วยตนเองโดยมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนหรือวิทยากรกับผู้รับการอบรมที่ไม่มาก และที่สำคัญมุ่งเน้นการฝึกภาคปฏิบัติให้เกิดประสบการณ์เพื่อให้เกิดทักษะมากกว่าภาคทฤษฎี

สำหรับในหลักสูตรการฝึกอบรมตำรวจของต่างประเทศบางประเทศอันได้แก่หลักสูตรฝึกอบรมขณะปฏิบัติหน้าที่ (In-service training) ของกรมตำรวจแห่งเมืองลอสแอนเจลิส ประเทศสหรัฐอเมริกา (Los Angeles Police Department (LAPD), 1996) ได้พัฒนาหลักสูตรที่อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีขึ้น เพื่อพัฒนาเป็นมาตรฐานการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจ และได้จัดพิมพ์เป็นคู่มือใน Training Bulletin ได้แบ่งการฝึกอบรมด้วยหัวข้อเทคนิคยุทธวิธี โดยแบ่งออกเป็น 3 เทคนิคใหญ่ อันได้แก่ การยึดล็อกข้อต่อของร่างกาย (รวมการจับ C-Grip) ทักษะการต่อสู้ป้องกันตัว (การตีเบี่ยงเบนความสนใจ การหลบหลีก และการปิดบัง) เทคนิคการจับปล้ำ(ทำให้ล้ม ควบคุมกับพื้น และการป้องกันจากการแย่งอาวุธ)

“The techniques are divided into three areas : “Joint Locks” (Including the C-Grip Position of Advantage) , “Pugilistic Skills” (Distraction Strikes, Evading and Blocking) and “Grappling Techniques”(Takedowns, Ground Control and Weapon Retention)”

นอกจากนี้ ในส่วนของแผนกตำรวจ ขององค์การสหประชาชาติ (Police United Nation Division, 2009) ได้จัดทำเอกสารและสื่อการฝึกอบรมสำหรับครูฝึกสัญญาจรหรือวิทยากรของสหประชาชาติขึ้นที่เรียกว่า UN FPU – MTT Memories Aid Guide (Instructor Note) ซึ่งบันทึกช่วยจำอันเป็นคู่มือสำหรับครูฝึกสัญญาจรของสหประชาชาติได้กำหนดว่า การควบคุมฝูงชนหรือรักษาความสงบขณะมีการชุมนุม ประกอบไปด้วยเทคนิคที่จำเป็นอันดับแรกคือ การปรับตัว การเคลื่อนไหวและ

การปกป้องตนเองอันนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ(Professionalism) โดยการใช้หลักปฏิบัติว่าด้วย การเป็นทีมบัดดี้(2 คน) ทีม(4-5 คน) ส่วนและหมวด

“Crowd Control Techniques - Techniques are necessary for reaching : Priority Objectives(Adaptability, Mobility, Protection) >Professionalism. - Using Operational Principles (Buddy team, Team, Section, Platoon)”

ต่อมา Robert K. Koga and William L. Pelkey, Ph.D. (2002) ได้ออกหนังสือเป็นคู่มือเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมายชื่อว่า “กำลังควบคุม : คู่มือสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมาย” โดยได้นำเทคนิคของศิลปะการต่อสู้ป้องกันตัวไอคิโด (AKIDO) มาใช้ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจ (Police Training) เพื่อให้เกิดการพัฒนาของระบบของการค้นตัว ควบคุมตัว และการป้องกันตัว ขึ้นที่เรียกว่า the Koga Methods ซึ่งประกอบไปด้วยหัวข้อ คุณสมบัติของการฝึกอบรม กฎการใช้กำลัง (Reasonable Force) การเข้าหาผู้ต้องสงสัย (Approaching the Subject) เทคนิคการค้นลักษณะต่างๆ การใช้กระบองตำรวจ การรัดล๊อคคอ ความสำคัญของการรักษาสุขภาพและความฟิตพร้อม หลักของการป้องกันตัว และหลักการป้องกันการแย่งอาวุธ เป็นต้น

ดังนั้น สรุปได้ว่ามาตรฐานการฝึกอบรมอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับการฝึกเทคนิคยุทธวิธีของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่างประเทศในภาคพื้นยุโรปหรือสหรัฐอเมริกาได้มีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมทางยุทธวิธีไปไกล และจากการศึกษาและวิเคราะห์การฝึกอบรมด้านยุทธวิธีของ UN Police Division , LAPD (training bulletin) และ the Koga Method (Techniques) จึงสรุปได้ว่ามาตรฐานสมรรถนะ(Competency) ด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ซึ่งหมายถึง ความสามารถของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการใช้เทคนิคยุทธวิธีโดยเฉพาะในแบบต่างๆ เพื่อป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแบ่งส่วนประกอบได้ 3 ด้านตามแนวทางทฤษฎีการเรียนรู้ของ Bloom (Bloom's Taxonomy, 1956) และ Anderson และ Krathwohl (Bloom's Taxonomy Revised, 2001) ที่มีจุดมุ่งหมายของการศึกษา 3 ด้าน (พุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และ เจตพิสัย) เมื่อมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบของยุทธวิธีตำรวจจึงเป็นมาตรฐานเทคนิคยุทธวิธี ดังต่อไปนี้ คือ ด้านพุทธิพิสัย(วิทย์พิสัย) ประกอบด้วย การเตรียมความพร้อมทางร่างกาย (Flexible Muscular Exercise) เทคนิคการเข้าหาอย่างปลอดภัย (Approach Techniques) เทคนิคการถือและใช้อาวุธปืนสั้น (Pistol Handling & Tactical Shooting Techniques) เทคนิคการใส่กุญแจมือ (Hand Cuffing Techniques) ความรู้การค้นตัวบุคคล (Body Search Techniques) ความรู้ในการตรวจชีพจรและจัดทำ พักฟื้นผู้บาดเจ็บ (Vita Sign Checking & Recovery Position Technique) ความรู้ทางเทคนิคในการเข้าอาคารและการต่อสู้ระยะประชิด(Building Entry & Close Quarter Battle) การหยุดยานพาหนะและควบคุมบุคคลในยานพาหนะ (Vehicle Stop & Occupant Control) การใช้กระบอง (Baton Techniques) และ กฎการใช้กำลัง (Basic Principles on the Use of Forces and Fire Arms) สำหรับทักษะพิสัย

ประกอบไปด้วย ทักษะการเคลื่อนไหวร่างกายแบบโค้ง (Circle Movement Skill) ทักษะการจับและควบคุมข้อต่อของร่างกาย (Grip & Joint Lock Skill) และ ทักษะการทำให้ล้มหรือทุ่มลงกับพื้นเพื่อควบคุม (Take Down & Ground Control Skill) และในด้านเจตพิสัยประกอบ ด้วย ความมั่นใจในเทคนิคยุทธวิธีว่าสามารถปฏิบัติได้จริง และ ความตระหนักถึงคุณค่าประโยชน์ของเทคนิคยุทธวิธี ซึ่งทั้ง 3 ด้าน ผู้วิจัยจะได้นำมากำหนดเป็นหน่วยมาตรฐานอิงสมรรถนะได้ 5 หน่วยสมรรถนะ ดังนี้

หน่วยที่ 1 การเข้าหา ซึ่งประกอบไปด้วยหัวข้อเรื่อง (Elements) ได้แก่

1.1 กฎ 6 ประการในการเข้าหา

1.2 มาตรฐานของการเข้าหา

1.2.1 การเตรียมสภาพร่างกาย

1) การเตรียมร่างกายพื้นฐานทั่วไป (Physical Fitness Test)

2) การบริหารร่างกายก่อนฝึก (Warm up Exercise)

3) กายบริหารเพื่ออบอุ่นร่างกาย

(1) กายบริหารข้อมือโดยการหักข้อต่อ

(2) กายบริหารโดยการเคลื่อนที่แบบเส้นโค้งหรือวงกลม

(3) กายบริหารโดยการล้ม

1.2.2 ทิศทางของการเข้าหา (Direction)

1.2.3 ระยะการเข้าหา (Rang)

1.2.4 การเผชิญหน้าและคุ้มกัน (Cover and Contact)

1.2.5 การเข้าอาคาร (Entry a building)

1.3 กฎความปลอดภัยในการเผชิญเหตุของตำรวจ

หน่วยที่ 2 การควบคุม ซึ่งประกอบไปด้วยหัวข้อเรื่อง ได้แก่

2.1 ความรู้พื้นฐานในการใช้กำลังควบคุม

2.2 วิธีการควบคุมร่างกายในท่าต่างๆ

2.2.1 การจับท่าตัวซี (C-grip)

2.2.2 การล็อกแขนข้างหลังพร้อมหักนิ้ว (Rear Arm Lock Finger Flex)

2.2.3 การล็อกแขนตรง (Straight Arm Lock)

2.2.4 การล็อกบิดไปสู่ล็อกแขนข้างหลัง (Twist Lock into Rear Arm Finger Flex)

2.2.5 การล็อกข้อมือด้านนอก (Outward Wrist Lock (Figure Four Arm Lock)) และการล็อกข้อมือด้านนอกไปสู่ทำให้ล้มและ

ใส่กุญแจมือ (Outward Wrist Lock into Takedown and Handcuff)

2.2.6 การล็อกแขนพาเคลื่อนที่ (Running Arm Lock /Hammer Lock)

2.2.7 การล็อกบิดดัดแปลง (Modified Twist Lock /Twist Lock Come-Along)

2.2.8 การล็อกแขนจากการป้องกันเมื่อถูกขกขณะจับตัวซี (Modified Straight Arm Lock)

2.3 การควบคุมผู้ชุมนุมในฝูงชน (Arrest Method in Crowd Control)

2.4 การทำให้ล้ม (Takedowns)

2.5 การหยุดยานพาหนะและควบคุมบุคคลในยานพาหนะ(Stop Vehicle and

Occupant Control)

หน่วยที่ 3 การค้น ซึ่งประกอบไปด้วยหัวข้อเรื่อง ได้แก่

3.1 หลักพื้นฐานในการค้นตัวบุคคล

3.2 การค้นแบบเร่งรีบชั่วคราว (Cursory Search)

3.3 วิธีการค้นในท่าต่างๆ

3.3.1 การตรวจค้นตัวบุคคล : ทำยืน (Standing Search)

3.3.2 การตรวจค้นตัวบุคคล : ทำนั่งคุกเข่า (Kneeling Search)

3.3.3 การตรวจค้นตัวบุคคล : ทำยืนพิงกำแพง (Wall Search)

3.4 การตรวจค้นร่างกายอย่างละเอียดหลังใส่กุญแจมือ (Searching after

Handcuffing)

หน่วยที่ 4 การป้องกันตัว ซึ่งประกอบไปด้วยหัวข้อเรื่อง ได้แก่

4.1 หลักพื้นฐานการใช้กำลังและอาวุธ (Basic Principles on the Use of Force and

Firearms)

4.2 วิธีการป้องกันตัวในท่าต่างๆ

4.2.1 การป้องกันจากการถูกจับมือ กอครัดตัวหรือทุ้ม

4.2.2 การป้องกันจากการถูกตบ ชก หรือเตะ

4.2.3 การป้องกันจากการถูกแทงด้วยอาวุธมีดหรือจี้ด้วยอาวุธปืน

4.3 การต่อสู้ป้องกันตัว

4.3.1 ทำการ์ดหรือท่าเตรียมพร้อม

4.3.2 อวัยวะที่เป็นอาวุธ

- 4.3.3 จุดอ่อนในร่างกาย
- 4.3.4 การต่อสู้ในระยะประชิด
- 4.3.5 การต่อสู้ในระยะกลาง
- 4.3.6 การต่อสู้ในระยะไกล

4.4 การจัดทำพักฟื้น (Recovery Position)

หน่วยที่ 5 การใช้อุปกรณ์และอาวุธ ซึ่งประกอบไปด้วยหัวข้อเรื่อง ได้แก่

- 5.1 การใส่กุญแจมือ (Handcuffing)
- 5.2 การใช้ไฟฉายประกอบอาวุธปืน (Power light)
- 5.3 การใช้กระบอง (Baton)
- 5.4 การใช้เหล็กยันเกี่ยวผู้มีอาการจิตประสาท (Steal stick for an aggressive)
- 5.5 การใช้ไม้ค้ำยันขึ้นทางคิง (Climbing wooden Pole)

การใช้อุปกรณ์และอาวุธปืน (Using of equipment and weapon) หัวข้อเรื่องการ

ฝึกอบรมดังกล่าวจะถูกประเมินและวัดผลตามเกณฑ์มาตรฐานสมรรถนะอย่างแท้จริงทุกหัวข้อเรื่องซึ่งมีรายละเอียดในบทที่ 5 ต้นแบบชิ้นงาน

จากการศึกษาวิเคราะห์หน้าที่หลักของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ต้องปราบปรามยับยั้งอาชญากรรมและและนำตัวอาชญากรเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมให้ได้ นั่นถือว่าเป็นหน้าที่หลักที่สำคัญยิ่งของหน่วยงานตำรวจ และเป็นหน้าที่พื้นฐานสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจทั่วไปด้วย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดหน่วยสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีไว้เป็น 5 หน่วย ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ทักษะและอีก 2 เจตคติ ทั้งเพื่อให้กระชับเข้าใจง่ายและครอบคลุมครบถ้วนในการการปฏิบัติการทางยุทธวิธี ณ สถานที่เผชิญเหตุ นอกจากนี้ 5 หน่วยสมรรถนะนี้ยังเป็นกรอบในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมตามสถานีตำรวจที่ต้องเผชิญเหตุเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความปลอดภัยสูงสุด ทั้งนี้ จากการสำรวจตรวจสอบและวิเคราะห์สมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี ความเห็นของนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิด้านการฝึกอบรมยุทธวิธีตำรวจทั้งในและต่างประเทศ ไม่ว่าจะตำรา หนังสือหรือคู่มือการปฏิบัติทางวิชาการต่างๆ ปรากฏผลวิเคราะห์หน่วยสมรรถนะที่มีปรากฏให้เห็นเป็นไปตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.3 แสดงการวิเคราะห์หนังสือหรือตำราทางวิชาการว่าด้วยสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี

สมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี		UN FPU-MIT Police Division 2002	LAPD (training bulletin), 1996	Controlling Force, 2002 Robert K. Koga and William L. Pelkey, Ph.D.	คู่มือราชการสนาม -การต่อสู้ด้วยมือเปล่า ราช. 21-150 กองทัพบกไทย	คู่มือการศึกษาวิธีประจำ สถานีตำรวจสำนักงานตำรวจแห่งชาติ 2556	แบบฝึกยุทธวิธีตำรวจในเมืองโรงเรียนนายร้อยตำรวจ 2544	คู่มือการศึกษาควบคุมฝูงชนประจำสถานีตำรวจ ตำรวจภูธรภาค 5 , 2557	รศ.ดร.นำชัย เดวี่ซ์ 2531	รศ.ดร. ประพัฒน์-ยุวดี ถักขนิพพิสุทธิ์ 2542	รศ. ปรีชา ตันจรีวานนท์ 2541	พล.ต.ต. โกสินทร์ หินเทาว์ 2553	รศ. ชัยสวัสดิ์ เทียนวิบูลย์ 2552
I. การเข้าหา	เตรียมร่างกาย			/		/			/	/			
	เคลื่อนที่เข้าหา	/		/	/	/	/	/		/	/	/	/
2. การควบคุม		/	/	/		/	/	/	/	/	/	/	/
3. การค้น		/	/	/		/		/					
4. การใช้อุปกรณ์และอาวุธ	ปืนสั้น	/				/	/					/	
	อาวุธมือ	/		/		/	/		/	/	/	/	/
	กระบอง	/	/	/	/	/	/	/					/
	ไฟฉาย					/	/						
	เหล็กกั้น												
	ไม้ค้ำ												
5. การป้องกันตัว	หลักการใช้กำลัง	/	/		/	/	/	/					
	แบบจำลองท่าต่างๆ	/	/	/	/	/	/		/	/	/	/	/
ทักษะการเคลื่อนไหวแบบวงกลม			/	/		/	/	/	/	/	/	/	/
ทักษะการจับและควบคุมข้อต่อ		/	/	/					/	/	/	/	/
ทักษะการล้มและทำให้ล้ม			/						/	/	/	/	/

ที่มา : คู่มือปฏิบัติการป้องกันตัว มหาวินิจฉัยวิทยาเอก มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช, “การพัฒนาระบบการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5” วีระวุธ ชัยชนะมงคล (2561)

ดังนั้น สรุปได้ว่าการฝึกอบรมเชิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างาน ป้องกันปราบปรามโดยการสังเคราะห์จากองค์ความรู้ต่างๆ จะประกอบไปด้วยองค์ประกอบดังนี้

- 1) สมรรถนะด้านพุทธิพิสัย หมายถึง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ 5 หน่วย ได้แก่ การเข้าหา การควบคุม การค้น การป้องกันตัว และการใช้อุปกรณ์และอาวุธ
- 2) สมรรถนะด้านทักษะพิสัย หมายถึง ทักษะการเคลื่อนไหวแบบส่วนโค้งหรือวงกลม ทักษะการจับควบคุมโดยหักข้อต่อของร่างกาย และทักษะการล้มและทำให้ล้มลงกับพื้นเพื่อควบคุม

3. ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

การศึกษาค้นคว้าและพัฒนาการในเรื่องนี้มาจาก แนวความคิดของเดิม ของ ธอร์น ไคค์ (Edward L. Thorndike. 1982) จากงานเขียนเกี่ยวกับ"การเรียนรู้ของผู้ใหญ่" ซึ่งไม่ได้ทำการ ศึกษาเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่โดยตรง แต่ศึกษาถึง ความสามารถในการเรียนรู้ โดยเน้นให้เห็นว่าผู้ใหญ่ นั้นสามารถเรียนรู้ ได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก

จากสงครามโลกครั้งที่สองมีนักการศึกษาผู้ใหญ่จำนวนมาก ได้ศึกษาค้นคว้าจนได้ พยานหลักฐานทางวิทยาศาสตร์เพิ่มขึ้นอีกว่า ผู้ใหญ่สามารถเรียนรู้ได้ รวมทั้งยังได้พบว่ากระบวนการ เกี่ยวกับด้านความสนใจ และความสามารถนั้นแตกต่างออกไปจากการเรียนรู้ ของเด็กเป็นอันมาก นอกจากวิธีการทางวิทยาศาสตร์แล้ว ยังมีแนวความคิดทางด้านที่เป็นศิลป์ ในการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการ ค้นหาวิธีการในการรับความรู้ใหม่ๆ และการวิเคราะห์ถึงความสำคัญของประสบการณ์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะ เกี่ยวข้องกับว่า "ผู้ใหญ่เรียนรู้อย่างไร" (How Adult Learn) ลินเดอร์แมน (Edward C. Linderman) โดย ได้เขียนหนังสือชื่อ "ความหมายของการศึกษาผู้ใหญ่"

แนวความคิดของลินเดอร์แมน (Edward C. Linderman) นั้นได้รับอิทธิพลค่อนข้าง มากจากนักปรัชญาการศึกษา ผู้ที่มีชื่อเสียง คือ จอห์น ดิวอี้ (John Dewey) โดยได้เน้นอย่างมากเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้น ควรเริ่มต้น จากสถานการณ์ต่างๆ (Situations) มากกว่าเริ่มจากเนื้อหาวิชา ซึ่ง วิธีการเรียนการสอนโดยทั่วๆ ไป มักจะเริ่มต้นจากครูและเนื้อหาวิชาเป็นอันดับแรก และมองดูผู้เรียน เป็นส่วนที่สอง

ในการเรียนแบบเดิมนั้น ผู้เรียนจะต้องปรับตัวเองให้เข้ากับหลักสูตร แต่ว่าใน การศึกษาผู้ใหญ่ นั้น หลักสูตรควรจะได้สร้างขึ้นมาจากความสนใจ และความต้องการของผู้เรียนเป็น หลักสำคัญ ผู้เรียนจะพบว่าตัวเองมีสถานการณ์เฉพาะ อันเกี่ยวกับหน้าที่การงาน งานอดิเรก หรือ สันทนาการ ชีวิตครอบครัว ชีวิตในชุมชน สถานการณ์ต่างๆ นี้จะช่วยให้ผู้เรียนได้ปรับตัวและ การศึกษาผู้ใหญ่ควรเริ่มจากจุดนี้ ส่วนด้านตำราและผู้สอนนั้นถือว่ามิหน้าที่และบทบาทรองลงไป

แหล่งความรู้ที่มีคุณค่าสูงสุดในการศึกษาผู้ใหญ่คือ ประสบการณ์ของผู้เรียนเอง และมีข้อคิดที่สำคัญว่า "ถ้าหากการศึกษาคือชีวิตแล้ว ชีวิตก็คือการศึกษา" (If Education is Life, then Life is Education) และก็สามารถสรุปได้ว่า ประสบการณ์นั้นคือตำราที่มีชีวิตจิตใจสำหรับนักศึกษาผู้ใหญ่

สัว์ฉัน วัฒนวงศ์ (2545) ได้สรุปพื้นฐานของทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่สมัยใหม่ (Modern adult learning theory) ของ Knowles (1978) ซึ่งการเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้นมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. ความต้องการและความสนใจ (Needs and Interest)
2. สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่ (Life Situations)
3. การวิเคราะห์ประสบการณ์ (Analysis of Experience)
4. ผู้ใหญ่ต้องการเป็นผู้นำตนเอง (Self – Directing)
5. ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Difference)

Lindeman (1926; อ้างถึงใน แพรวพรรณ บุญฤทธิมนตรี 2550) ได้สรุปทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ไว้ดังนี้

1. ผู้ใหญ่อยากจะเรียนต่อเมื่อมีความต้องการและความสนใจที่จะเรียน และการเรียนรู้นั้นจะช่วยให้เขาเกิดความพึงพอใจ
2. ความสนใจหรือแนวโน้มในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้นจะมุ่งไปที่การถือเอาชีวิตประจำวันเป็นศูนย์กลาง (Life-centered) ในการเรียนรู้
3. ประสบการณ์แห่งชีวิตของผู้ใหญ่นั้น นับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดสำหรับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่
4. ผู้ใหญ่มีความต้องการเป็นอย่างมากที่จะชี้นำตนเอง (Self-directed) มากกว่าที่จะให้ใครมาสอนชี้นำ หรือควบคุม
5. ข้อเท็จจริงที่สำคัญก็คือ ผู้ใหญ่ยิ่ง มีอายุมากขึ้นเพียงใดก็ยิ่ง มีความแตกต่างระหว่างบุคคลมากยิ่งขึ้น ขึ้นตามไปด้วย (Individual difference) ดังนั้น การจัดการศึกษาสำหรับผู้ใหญ่จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงความแตกต่างกันในเรื่องการสอนหรือแบบของการสอน ระยะเวลา สถานที่และอัตราความเร็ว หรือช้า ในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่แตกต่างกันเหล่านั้นด้วย

Carls Roger (1951; อ้างถึงในแพรวพรรณ บุญฤทธิมนตรี 2550) ได้สรุปทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ซึ่งได้แนะนำแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอนสำหรับผู้ใหญ่ไว้ดังนี้

1. เราไม่สามารถจะสอนผู้อื่นให้เรียนรู้ได้โดยตรง เราเพียงแต่เป็นผู้อำนวยความสะดวกเพื่อให้เขาได้เรียนรู้ด้วยตนเองเท่านั้น ทั้งนี้เพราะคนทุกคนจะอยู่ในแวดวงของประสบการณ์ของตนอยู่ตลอดเวลาอันนั่นเอง

2. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้มาก ถ้าเขาเรียนรู้ว่าสิ่งที่เขาเรียนรู้นั้นจะมีส่วนช่วยรักษาไว้ หรือช่วยเสริมสร้างโครงสร้างภายในตัวของเขาเอง นั่น ก็คือทำอะไรที่จะให้การเรียนรู้เกี่ยวข้องกับผู้เรียน โดยตรงให้มากที่สุด

3. กิจกรรมหรือประสบการณ์ใดที่จะทำให้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภายในของเขา ผู้ใหญ่จะมีแนวโน้มที่จะต่อต้านโดยการปฏิเสธหรือการบิดเบือนกิจกรรม หรือประสบการณ์นั้นๆ

4. หากผู้ใหญ่ตกอยู่ในสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่ถูกข่มขู่ เขาก็คงยืนหยัดไม่ยอมยี่ดหุ่่น และจะต่อต้านสถานการณ์นั้น หรือจะยอมปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมนั้น ๆ แต่ถ้าหากเขารู้สึกว่าเขาอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปราศจากการข่มขู่ หรือที่เขาู้สึกว่าปลอดภัย เขาก็จะยอมรับและปรับตัวเองให้เข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ ได้

5. จากข้อที่ 3 และข้อที่ 4 ในการจัดสถานการณ์การศึกษาให้ผู้ใหญ่ ที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ได้เป็นอย่างมากนั้น จะต้องมีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้

5.1 สภาพการข่มขู่ที่มีต่อผู้เรียนจะต้องมีให้น้อยที่สุด

5.2 มีการอำนวยความสะดวกและยอมรับความแตกต่างในความสามารถในการรับรู้

นอกจากนี้ โรเจอร์ ยังเห็นว่าผู้ที่ทำหน้าที่สอนผู้ใหญ่สมควรจะเรียกว่าผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) มากกว่าผู้สอน และได้เสนอแนวคิดในเรื่องบทบาทของผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ไว้ ดังต่อไปนี้

1) ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้จะต้องเป็นผู้ริเริ่มสร้างบรรยากาศในกลุ่ม หรือในชั้นเรียน

2) จะต้องช่วยให้ผู้เรียนแต่ละคนได้เข้าใจอย่างแท้จริงในจุดหมายของ แต่ละคน และจุดหมายของแต่ละกลุ่ม

3) ต้องรู้จักเลือกใช้ความต้องการของผู้เรียนให้เป็นประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ทั้งนี้ เพราะความต้องการของแต่ละคนย่อมมีความสำคัญและมีความหมายสำหรับผู้เรียนเป็นอย่างมาก

4) จะต้องพยายามจัดการ และจัดหาทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนให้มากที่สุดและกว้างขวางที่สุดเท่าที่จะทำได้

5) ต้องทำตัวเสมือนแหล่งทรัพยากรเพื่อการเรียนที่ขีดหุ่่นได้สำหรับการเรียนรู้

6) ต้องยอมรับฟังความคิดเห็น และยอมรับการแสดงออกของผู้เรียนที่เกี่ยวกับเนื้อหาสาระของวิชา ตลอดจนทัศนคติและความรู้สึคนึกคิดของผู้เรียนอย่างแท้จริง ทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม

7) การยอมรับสภาพการณ์ดังกล่าวจะก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในห้องเรียนและเป็นประโยชน์ต่อผู้สอนที่จะปฏิบัติตนในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่มได้เป็นอย่างดีและสามารถจะแสดงความคิดเห็นได้ ในฐานะสมาชิกกลุ่ม มิใช่ผู้มีอำนาจบงการจากเบื้องบนแต่อย่างใด

8) การที่ผู้สอนปฏิบัติตนเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มนั้น ความรู้สึกนึกคิดหรือข้อเสนอแนะอาจจะได้รับความสนใจนำไปปฏิบัติหรือไม่ก็ยอมจะเป็นไปได้ ทั้งนี้ เพราะผู้สอนเองก็มีฐานะเป็นเพียงสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่มที่มีบทบาทเพียงมีส่วนร่วมเท่านั้น

9) ในกระบวนการเรียนการสอนนั้น ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้จะต้องตื่นตัวอยู่เสมอต่อความเป็นไปได้ในชั้นเรียนได้แก่ความขัดแย้ง ความรู้สึกนึกคิดทั้งที่พึงและไม่พึงปรารถนา โดยเฉพาะปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นนั้น ต้องแก้ปัญหาโดยอาศัยกระบวนการกลุ่มเข้ามาช่วยแก้ปัญหาจากที่กล่าวมาข้างต้นนั้นสรุปได้ว่าผู้ใหญ่อยากเรียนรู้เมื่อมีความต้องการและสนใจที่จะเรียน ผู้ใหญ่ต้องการเป็นผู้นำตนเอง ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้มาก ถ้าเขารับรู้ว่าสิ่งที่เขาเรียนรู้นั้นจะมีส่วนช่วยรักษาไว้หรือช่วยเสริมโครงสร้างภายในตัวของเขาเอง

จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้นสรุปได้ว่าผู้ใหญ่ อยากเรียนรู้เมื่อมีความต้องการและสนใจที่จะเรียน ผู้ใหญ่ต้องการเป็นผู้นำตนเอง ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้มาก ถ้าเขารับรู้ว่าสิ่งที่เขาเรียนรู้นั้นจะมีส่วนช่วยรักษาไว้หรือช่วยเสริมโครงสร้างภายในตัวของเขาเอง

3.1 ความหมายและลักษณะของผู้ใหญ่

บุคคลจะเข้าสู่ระยะวัยผู้ใหญ่ (Adulthood) คือช่วงอายุอายุ 21 ถึง 60 ปี ซึ่งเป็นระยะเวลาที่ยาวมาก นักจิตวิทยาจึงมักแบ่งช่วงระยะพัฒนาการวัยผู้ใหญ่ตามอายุปฏิบัติออกเป็น วัยผู้ใหญ่ตอนต้น (Early adulthood) ตั้งแต่อายุ 20 ถึง 40 ปี วัยกลางคน (Middle age หรือ Middle adulthood) คือช่วงอายุ 40 – 60 ปี (สุชา จันทน์เอม, 2536) นอกจากการแบ่งวัยตามอายุปฏิทิน นักจิตวิทยาบางท่านได้แบ่งตามข้อบ่งชี้กว้างๆ ที่ระบุว่าบุคคลเข้าสู่วัยผู้ใหญ่คือการเปลี่ยนแปลงบทบาท (role transition) เนื่องจากในวัยนี้มีหน้าที่และความรับผิดชอบมากขึ้น และนักสังคมวิทยาให้ข้อสังเกตที่แสดงถึงการเริ่มต้นการปรับเปลี่ยนจากวัยรุ่นสู่วัยผู้ใหญ่ คือ การสำเร็จการศึกษา มีอาชีพประจำ การแต่งงาน และการเป็นบิดามารดา (Hogan and Astone, 1986 cited in Kall and Cavanaugh, 1996)

อย่างไรก็ตาม เฮฟวิกเฮิร์ท (อ้างใน สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2528 : 201) เป็นนักจิตวิทยาที่ศึกษาเกี่ยวกับพัฒนาการของมนุษย์ในแง่ของสังคมวิทยา ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทภาระหน้าที่ของคนในวัยผู้ใหญ่ ได้แบ่งพัฒนาการของบุคคลออกเป็น 6 ระยะด้วยกัน โดย 3 ระยะแรกเกี่ยวกับวัยเด็กจนถึงวัยรุ่น สำหรับ 3 ระยะหลังนั้นเกี่ยวข้องกับพัฒนาการในวัยผู้ใหญ่โดยเฉพาะ ซึ่งแยกระยะเวลาของแต่ละช่วงได้ดังนี้ วัยผู้ใหญ่ตอนต้น (Early Adulthood) อายุ 18 ถึง 35 ปี วัยผู้ใหญ่ตอนกลาง (Middle Adulthood) อายุ 35 ถึง 60 ปี วัยชราหรือวัยผู้สูงอายุ (Later Maturity) อายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป

3.2 ความจำเป็นในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

วัยผู้ใหญ่เป็นช่วงเวลายาวนานที่สุดสำหรับมนุษย์ ตลอดจนเป็นช่วงเวลาที่สามารถทำประโยชน์ให้กับสังคมได้มากที่สุด ในขณะที่เดียวกันก็เป็นเวลาที่ต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันตลอดไปด้วย โดยเฉพาะในด้านที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนหรือการฝึกอบรมสำหรับผู้ใหญ่ ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ทั้งด้านที่เกี่ยวกับพัฒนาการสมมุติฐานที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ การเปลี่ยนแปลงในวัยผู้ใหญ่ซึ่งมีผลต่อการเรียนรู้ และเทคนิคในการสอนผู้ใหญ่

3.2.1 สมมุติฐานที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

ศาสตราจารย์ เดย์ (H.I

Day, 1971) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยโตรอนโต แคนาดา ได้ค้นคว้าและนำเสนอแนวคิด ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งที่ให้ประโยชน์ในการตรวจสอบเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ช่วยให้นักการศึกษาผู้ใหญ่มีความเข้าใจในเรื่องการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ดีขึ้น สมมุติฐานที่มีคุณค่าทั้ง 5 ประการนั้น ได้แก่

1) ช่วงชีวิตของผู้ใหญ่ จากการศึกษาถึงปัญหาต่างๆ ในช่วงชีวิตของคน ทำให้ทราบถึงสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและมีอิทธิพลต่อสติปัญญาของผู้ใหญ่ อันมีผลทำให้การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ค่อยกว่าคนหนุ่มสาว ปัญหาอันสำคัญก็คือการเสื่อมถอย ซึ่งเป็นลักษณะธรรมชาติของชีวิตนั่นเอง และการเสื่อมถอยนั้นพบว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญๆ 3 ประการ สำหรับผู้ใหญ่ ได้แก่

(1) การไม่ได้ใช้ ความล้มเหลวเกี่ยวกับความสามารถต่างๆ นั้นมีสาเหตุสำคัญมาจากการไม่ได้ใช้สิ่งนั้นเป็นเวลานาน

(2) โรคภัยไข้เจ็บ ความเจ็บป่วยนับว่าเป็นอุปสรรคที่ทำให้มีการเสื่อมถอยได้มากยิ่งขึ้น ในวัยผู้ใหญ่

(3) การขาดความสนใจ เนื่องจากไม่มีแรงจูงใจที่สูงมากพอจึงมักจะทำให้ไม่ค่อยเกิดความสนใจในกิจกรรมต่างๆ

2) การเปลี่ยนแปลงบทบาท การเปลี่ยนแปลงบทบาทที่สำคัญ ซึ่งบังเกิดขึ้นแก่ผู้ใหญ่ มักจะได้รับการบรรลุถึงจุดสุดยอดในอาชีพการงาน ช่วยให้ผู้ได้รับอิสรภาพและเป็นผู้ใหญ่ที่มีความรับผิดชอบต่อไป การยอมรับสภาพชีวิตครอบครัวที่ลูกๆ แยกตัวออกไปในบางครั้งผู้ใหญ่ก็เกิดความสับสนในบทบาทฐานะทางสังคม หรือระดับฐานะทางเศรษฐกิจและระดับขั้นทางสังคมได้เสมอๆ เกี่ยวกับเรื่องนี้ โนลส์ (Malcolm S. Knowles) ได้แยกประเภทของบทบาทต่างๆ ควบคู่กับสมรรถภาพของบทบาท มีสาระสำคัญของข้อเสนอแนะมีดังต่อไปนี้

(1) ผู้เรียน การอ่าน การเขียน การคิด - คำนวณ การรับรู้ การมีความคิดรวบยอด การประเมินผล จินตนาการ

(2) การรู้จักตนเอง การวิเคราะห์ตนเอง การมีความรู้สึก การสร้างเป้าหมายในชีวิต การทำให้คุณค่าของชีวิตเด่นชัด การแสดงออก

(3) ความเป็นเพื่อน ความรัก ความเห็นอกเห็นใจ การรับฟัง การให้ความร่วมมือ การแบ่งปัน การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุน

(4) การเป็นพลเมืองดี การมีส่วนร่วมคือ การเป็นผู้นำ การตัดสินใจการอภิปรายแสดงความคิดเห็น การมองเห็นคุณค่าอื่นๆ

(5) สมาชิกครอบครัว การบำรุงรักษาสุขภาพ การวางแผนการจัดการ การให้ความช่วยเหลือสมาชิกในครอบครัว การใช้จ่าย การประหยัด ความรักที่มีต่อบุคคลอื่นๆ การมีความรับผิดชอบ

(6) ผู้ทำงาน การวางแผนด้านอาชีพ มีทักษะในการทำงาน การให้คำแนะนำการทำงานร่วมกับผู้อื่น การเป็นตัวแทน ความสามารถในการดำเนินกิจการ

(7) การเป็นผู้ใช้เวลาว่าง รู้จักหาแหล่งวิทยาการต่างๆ ความซาบซึ้ง การรู้จักเล่นและออกกำลังกาย การพักผ่อนหย่อนใจ การเลี้ยงโชค

การเปลี่ยนแปลงบทบาทเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับบุคลิกภาพ และการพัฒนาตนเอง แต่ว่าการเปลี่ยนแปลงบทบาทต่างๆ อาจทำให้เกิดความตึงเครียดทางอารมณ์ได้ ผู้ใหญ่จึงควรจะได้เรียนรู้วิธีการพักผ่อนหย่อนใจเสียบ้าง ในการเปลี่ยนแปลงบทบาทของบุคคลเช่นที่กล่าวมานี้ ทำให้บุคคลต้องประสบกับความเคร่งเครียดอันเป็นผลของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้เชี่ยวชาญด้านการแพทย์ นักจิตวิทยา และจิตแพทย์ มีความเห็นว่ามีสิ่งสำคัญที่ผู้ใหญ่สามารถเรียนรู้ได้ คือ ต้องรู้จักวิธีการผ่อนคลายความตึงเครียดของอารมณ์เหล่านี้ให้ได้

3) วุฒิภาวะ "วุฒิภาวะ" หมายความว่ามนุษย์สามารถมีพัฒนาการไปในทิศทางที่อาจคาดการณ์ได้แน่นอน โดยเฉพาะก็คือจะมีความเป็นอิสระมากยิ่งขึ้น เป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบตนเองได้ มีระเบียบกฎเกณฑ์ของตัวเอง มีความสามารถในการควบคุมตนเองได้ โดยสรุปก็คือบุคคลไม่จำเป็นที่จะต้องได้รับการควบคุมจากสิ่งภายนอก ในการที่จะมาบีบบังคับให้กระทำพฤติกรรมต่างๆ นอกจากนั้นแล้วพัฒนาการของมนุษย์ในส่วนที่เกี่ยวกับวุฒิภาวะ ยังได้รับอิทธิพลมาจากการชี้แนวทางในการอบรมเลี้ยงดูเด็กด้วย

4) ประสบการณ์ของผู้ใหญ่ องค์กรประกอบที่สำคัญมากในด้านการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ก็คือ การมีประสบการณ์ที่มี คุณค่าอย่างยิ่งของผู้ใหญ่ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ใหญ่นำเอาคุณค่าเหล่านี้มาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการเรียนรู้ ประสบการณ์ของผู้ใหญ่อาจจำแนกออกได้เป็น 3 ด้าน ก็คือ

(1) ผู้ใหญ่ทั้งหลายจะมีประสบการณ์อยู่อย่างมากมาย

(2) ผู้ใหญ่จะมีประสบการณ์ที่แยกเป็นประเภทๆ ได้แตกต่างกันไป

(3) ประสบการณ์ของผู้ใหญ่มีการจัดเรียงลำดับความแตกต่างกัน

5) การเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง จุดมุ่งหมายสำคัญของการศึกษาผู้ใหญ่ หรือการศึกษาประเภทใดๆ ก็ตาม มีความมุ่งหมายที่จะทำให้ผู้เรียน ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยเกิดการเรียนรู้

จากภายในตัวผู้เรียนเอง ซึ่งการที่ผู้เรียนจะมีลักษณะเช่นนี้ได้ เขาควรจะเป็นนักคิด เป็นนักสร้างสรรค์ และขยายสมรรถภาพการเรียนรู้ไปตลอดชีวิตด้วย

สิ่งที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมาก คือ "บทบาททางสังคม" จากการศึกษาค้นคว้าส่วนมากได้ชี้ให้เห็นว่าบทบาททางสังคมบางอย่าง เช่น การเป็นพ่อ - แม่ การเป็นคู่ครอง (สามี - ภรรยา) ช่วยทำให้บุคคลซึ่งต้องแสดงบทบาทนั้นสามารถเรียนรู้และวางตัวได้ถูกต้องเหมาะสม ซึ่งบุคคลส่วนมากก็เตรียมตัวเองในการเรียนรู้ บทบาทเหล่านี้ได้อย่างรวดเร็ว และสามารถแสดงบทบาททางสังคมเหล่านี้ได้อย่างดีด้วย

3.3 หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

จากแนวความคิดของลินเดอร์แมน ทำให้ได้ข้อสันนิษฐานที่สำคัญๆ และเป็นกฎเกณฑ์สำคัญสำหรับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ รวมทั้งการวิจัยในระยะต่อมา ทำให้โนลส์ (Malcolm Shepherd Knowles, 1954) ได้พยายามสรุปหลักเป็นพื้นฐานของทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่สมัยใหม่ซึ่งมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

3.3.1 หลักพื้นฐานทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่

1) ความต้องการและความสนใจ ผู้ใหญ่จะถูกชักจูงให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี ถ้าหากว่าตรงกับความต้องการ และความสนใจ ในประสบการณ์ที่ผ่านมา เขาก็จะเกิดความพึงพอใจ เพราะฉะนั้นควรจะมีการเริ่มต้นในสิ่งเหล่านี้ที่เหมาะสม โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมทั้งหลาย เพื่อให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้ นั้นจะต้องคำนึงถึงสิ่งนี้ด้วยเสมอ

2) สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะได้ผลดี ถ้าหากถือเอาตัวผู้ใหญ่เป็นศูนย์กลาง ในการเรียนการสอน ดังนั้นการจัดหน่วยการเรียนรู้ที่เหมาะสมเพื่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ควรจะยึดถือสถานการณ์ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่เป็นหลักสำคัญ มิใช่ตัวเนื้อหาวิชาทั้งหลาย

3) การวิเคราะห์ประสบการณ์ เนื่องจากประสบการณ์เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่มีคุณค่ามากที่สุดสำหรับผู้ใหญ่ ดังนั้นวิธีการหลักสำหรับการศึกษาผู้ใหญ่ ก็คือการวิเคราะห์ถึงประสบการณ์ของผู้ใหญ่แต่ละคนอย่างละเอียด ว่ามีส่วนไหนของประสบการณ์ที่จะนำมาใช้ในการเรียนการสอนได้บ้าง แล้วจึงหาทางนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

4) ผู้ใหญ่ต้องการเป็นผู้นำตนเอง ความต้องการที่อยู่ในส่วนลึกของผู้ใหญ่ก็คือ การมีความรู้สึกต้องการที่จะสามารถนำตนเองได้ เพราะฉะนั้นบทบาทของครูจึงควรอยู่ในกระบวนการสืบหา หรือค้นหาคำตอบร่วมกับผู้เรียนมากกว่าการทำหน้าที่ส่งผ่านหรือเป็นสื่อสำหรับความรู้ แล้วทำหน้าที่ประเมินผลว่าเขาคล้อยตามหรือไม่เพียงเท่านั้น

5) ความแตกต่างระหว่างบุคคล ความแตกต่างระหว่างบุคคลจะมีเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ในแต่ละบุคคลเมื่อมีอายุเพิ่มมากขึ้น ฉะนั้นการสอนผู้ใหญ่จะต้องจัดเตรียม การในด้านนี้อย่างดีพอ เช่น แบบจำลองของการเรียนการสอน เวลาที่ใช้ทำการสอน สถานที่สอน

3.3.2 วิธีการสอนผู้ใหญ่ (Andragogy) วิธีการสอนผู้ใหญ่หรือ "Andragogy" นั้นเป็นแนวความคิดใหม่ในการเรียนการสอน ที่พยายามจะชี้ให้เห็นความแตกต่างออกไปจากวิธีการสอนเด็ก อย่างไรก็ตาม คำว่า "Andragogy" นี้เป็นคำที่ใหม่ในวงการศึกษามือไทยเรา เพราะว่าคำนี้เริ่มใช้เป็นครั้งแรกในปี ค.ศ. 1967 โดยการให้ความหมายเดิมจากนักการศึกษาผู้ใหญ่ชาวยูโกสลาเวียชื่อ "ซาวิซวิก" (Dusan Savicevic) ส่วนผู้ที่นำเข้ามาสู่วงการศึกษามือใหญ่ของสหรัฐอเมริกา ก็คือ โนลส์ (M.S.Knowles. 1954) โดยการตีพิมพ์ลงในหนังสือชื่อ "Adult Leadership" เมื่อปี ค.ศ.1968 และคำนี้ก็ได้รับความนิยมกันมากขึ้นเรื่อยๆ ในบรรดาสถาบันการศึกษามือใหญ่ทั้งในยุโรปและสหรัฐอเมริกา มากมายหลายแห่งด้วยกัน

3.3.3 ข้อตกลงเบื้องต้นสำหรับการสอนผู้ใหญ่ ตามทฤษฎีการสอนผู้ใหญ่ นั้น มีอยู่ 4 ประเด็นใหญ่ๆ ที่มีความสำคัญ และเป็นความเชื่อที่ได้รับการยอมรับว่าแตกต่างออกไปจากการสอนเด็ก ซึ่งจะได้อธิบายถึงรายละเอียดต่อไป

1) การเปลี่ยนแปลงด้านมโนภาพแห่งตน ข้อสันนิษฐานนี้คือ บุคคลเจริญเติบโตและบรรลุวุฒิภาวะไปสู่มโนภาพแห่งตนจากการอาศัยหรือพึ่งพาบุคคลอื่นๆ ในวัยเด็กทารก และนำไปสู่การเป็นผู้นำตัวเองได้มากขึ้น ทฤษฎีการสอนผู้ใหญ่ คาดว่าจุดที่บุคคลบรรลุความสำเร็จในด้านมโนภาพแห่งตนในทางการเป็นผู้นำตนเอง ก็คือลักษณะทางจิตวิทยาของการเป็นผู้ใหญ่ ถ้าหากเขาเกิดความรู้สึกว่าเขาเองไม่ได้รับการยอมรับในสถานการณ์ต่างๆ เลย เขาอาจจะเกิดความเครียดและอาจจะต่อต้านและสิ่งที่สำคัญก็คือ ต้องพยายามทำให้ผู้ใหญ่เกิด "Self-directing" ในการเรียนการสอนให้มากที่สุดด้วย

2) บทบาทของประสบการณ์ ข้อสันนิษฐานเกี่ยวกับประสบการณ์ เชื่อว่าบุคคลที่เริ่มบรรลุวุฒิภาวะเขาก็จะได้สะสมประสบการณ์ที่กว้างขวางมากขึ้น ซึ่งประสบการณ์นั้นนับว่าเป็นแหล่งที่มีคุณค่าสูงยิ่งสำหรับการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นการช่วยขยายโลกทัศน์ของผู้ใหญ่คนอื่นๆ ให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น เพื่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ทั้งหลายด้วย

3) ความพร้อมในการเรียน คือ บุคคลจะมีวุฒิภาวะและเกิดความพร้อมในการเรียนรู้อันเป็นผลมาจากการพัฒนาทางชีววิทยา และแรงกดดันทางด้านความต้องการเกี่ยวกับวิชาการ ส่วนที่เกิดความพร้อมมากขึ้นก็คือ ผลพัฒนาของภาระหน้าที่ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับบทบาททางสังคมความแตกต่างกัน ในการสอนผู้ใหญ่ที่เรียนมีความพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ถ้าหากเขาเกิดความต้องการ ในการสร้างให้เกิดความพร้อมนั้น นอกจากจะดูพัฒนาด้านความพร้อม แล้วยังมีวิธีการกระตุ้นในแบบจำลองของการกระทำได้ อาจจะในลักษณะของความมุ่งหวังในระดับสูง และ

กระบวนการวินิจฉัยในตัวเอง อย่างที่แมคเคลิแลนด์ (David Mc. Clelland. 1980) ได้พัฒนายุทธศาสตร์ที่ได้ประสบความสำเร็จอย่างสูงสำหรับการช่วยให้ผู้ใหญ่พัฒนาตัวเอง ซึ่งเขาเรียกว่า "แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์"

4) การส่งเสริมให้การเรียนรู้มีความเหมาะสม ผู้ใหญ่ส่วนมากมักจะมีการเรียนรู้โดยอาศัยปัญหาเป็นศูนย์กลาง ความแตกต่างที่เห็นได้ชัด เป็นผลลัพธ์มาจากความแตกต่างของการเห็นคุณค่าของเวลานั่นเอง ผู้ใหญ่เข้ามาเรียนและยุ่งเกี่ยวกับกิจกรรมทางการศึกษา ก็เพราะว่าเขาขาดความรู้และประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาปัจจุบัน ดังนั้นเขาจึงต้องการที่จะนำไปใช้ในอนาคตอันใกล้หรือโดยเร็วที่สุด ที่สามารถนำไปใช้ได้ทันทีทันใด ดังนั้นเขาจึงต้องการได้รับการเรียนรู้โดยอาศัยปัญหาเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน

3.3.4 แนวคิดในการสอนผู้ใหญ่ คาร์ล โรเจอร์ ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาในกลุ่มมนุษยนิยม ได้ให้แนวทางการคิดเกี่ยวกับการสอนว่า ผู้ใหญ่ โดยให้ความสำคัญกับบทบาทของครูที่สอนผู้ใหญ่ว่า ควรจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกเพื่อการเรียนรู้ นอกจากนี้ก็ได้กล่าวถึงบทบาทและความสัมพันธ์ระหว่างผู้อำนวยความสะดวกกับผู้เรียนว่า ขึ้นอยู่กับทัศนคติและแนวทางของผู้อำนวยความสะดวกเป็นคุณสมบัติสำคัญ

1) ทัศนคติของผู้อำนวยความสะดวก 3 ประการคือ

- (1) การให้ความไว้วางใจ และความนับถือยกย่องแก่ผู้เรียน
- (2) การมีความจริงใจต่อผู้เรียน
- (3) การมีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ รวมทั้งการตั้งใจฟัง

2) แนวทางการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ 10 ประการ ดังนี้

- (1) ต้องเริ่มต้นในการสร้างบรรยากาศภายในกลุ่มเพื่อให้เกิดประสบการณ์ที่ดีในชั้นเรียน
- (2) ควรช่วยให้เกิดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ของแต่ละบุคคลในชั้นเรียน รวมทั้งจุดมุ่งหมายของกลุ่มด้วย
- (3) ควรจะดำเนินการเรียนการสอนไปตามความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน เพราะมีความหมายสำหรับนักศึกษาอย่างมาก และถือว่าเป็นพลังจูงใจที่จะก่อให้เกิดผลสำเร็จทางการเรียนอันสำคัญยิ่ง
- (4) จะต้องพยายามจัดการเกี่ยวกับแหล่งการเรียนรู้ (Resource for Learning) ให้เป็นไปได้อย่างกว้างขวางและเลอคุณค่าเป็นเรื่องราวๆสำหรับผู้เรียนด้วย
- (5) ควรจะต้องมีความเข้าใจตนเองในฐานะเป็น "แหล่งความรู้ที่มีความคล่องตัวและยืดหยุ่นได้" ในการที่สมาชิกในกลุ่มอาจจะสามารถนำมาใช้ให้เกิดคุณประโยชน์ต่อการเรียนรู้

(6) ในการแสดงออกต่อสมาชิกในกลุ่มผู้เรียน เขาจะต้องยอมรับทั้งทางด้านเนื้อหาวิชาการและด้านทัศนคติหรืออารมณ์ของผู้เรียน คือพยายามที่จะก่อให้เกิดความพอดีกันทั้งสองด้าน สำหรับสมาชิกแต่ละคนและรวมทั้งกลุ่ม

(7) เพื่อที่จะให้บรรยากาศในห้องเรียนดำเนินไปด้วยดี ผู้อำนวยการควมสะดวกสามารถช่วยให้เกิดขึ้นได้ ด้วยการเปลี่ยนฐานะตนเองเป็นเสมือนหนึ่งผู้เรียน เช่น มีฐานะเป็นสมาชิกของกลุ่ม โดยการร่วมแสดงความคิดเห็นได้เช่นเดียวกับผู้เรียนแต่ละคน

(8) ควรจะได้เริ่มต้นแสดงความรู้สึก ให้เกิดขึ้นในกลุ่มเมื่อมีความคิดเห็น แต่ไม่ใช่โดยการบังคับหรือวิธีการข่มขู่ ซึ่งความคิดที่แสดงออกมานั้นสมาชิกอื่นๆ อาจจะยอมรับฟังหรือไม่รับฟังก็ได้

(9) ตลอดเวลาของการมีประสบการณ์ร่วมกันในห้องเรียน ผู้อำนวยการควมสะดวกจะต้องมีความไวอยู่ตลอดเวลา ในการแสดงออกเพื่อการรับรู้อารมณ์ต่างๆ อย่างลึกซึ้ง

(10) จะต้องพยายามรับรู้และยอมรับว่าตัวเองก็ย่อมจะมีข้อจำกัดอยู่หลายประการด้วยกัน

3.3.5 เทคนิคในการสอนผู้ใหญ่ โนลส์ (M.S.Knowles,1954) ได้เขียนไว้ในหนังสือชื่อ "Informal Adult Education" ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดี มี 12 ประการ ดังนี้

1) มีความเข้าใจและเห็นด้วยกับจุดมุ่งหมายของวิชาที่เรียน นั่นคือถ้าต้องการให้ผู้ใหญ่เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว เขาควรจะได้ทราบถึงจุดมุ่งหมายทั่วไปของวิชานั้น โดยที่เขาต้องมองเห็นภาพโดยส่วนรวมได้อย่างชัดเจน และทิศทางที่จะดำเนินไปในการเรียนรู้ ดังนั้น จึงมีความสำคัญในการอธิบายถึงรายละเอียดของวิชา เป้าหมายที่แจ่มชัดให้ผู้เรียนได้รับทราบในการพบบันครั้งแรก

นอกจากนั้น ถ้าหากว่าผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้อยู่แล้ว เขาก็จะมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายเฉพาะของการเรียนวิชานั้น ๆ ผู้เรียนย่อมจะเกิดความมั่นใจว่าการสอนเป็นไปในทิศทางที่เขาต้องการทราบ การอภิปรายปัญหาทั้งหลายในตอนต้นวิชาจะช่วยให้แลเห็นเป้าหมายเฉพาะเจาะจง และมีความหมายต่อผู้เรียนมากยิ่งขึ้นด้วย

2) มีความต้องการที่จะเรียนรู้ นักการศึกษาผู้ใหญ่มักจะคาดคะเนว่า ผู้เรียนส่วนมากมาเข้าเรียนด้วยความต้องการที่จะเรียน เนื่องจากว่าโดยทั่วไปแล้วเขามักจะเข้ามาด้วยความสมัครใจ อย่างไรก็ตาม ในบางครั้งครูที่สอนผู้ใหญ่ก็อาจจะต้องเผชิญกับการให้กำลังใจ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดความต้องการเรียนด้วย ความต้องการนี้ต้องเกิดจากความรู้สึกว่า ตัวเองมีความสามารถที่จะบรรลุความสำเร็จได้ โดยการได้รับความเห็นใจและเข้าใจจากครู

3) บรรยากาศในการเรียนการสอนและสถานการณ์ของการเรียนรู้ควรเป็นกันเอง เนื่องจากการมีปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม เป็นแหล่งของการเรียนรู้ที่มีความสำคัญยิ่ง ผู้สอน

ควรมีความรับผิดชอบในการสร้างบรรยากาศ และอำนวยความสะดวกสำหรับอภิปรายในกลุ่ม ทักษะคติ การยอมรับ และความเคารพยกย่อง จะเป็นบุคลิกภาพที่สำคัญของครูผู้สอนในการสร้างบรรยากาศ ความเป็นกันเอง นอกจากนั้นแล้ว ครูผู้สอนสามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดความคุ้นเคยกันได้ โดยการให้ผู้เรียนแนะนำตัวกันเอง และให้อธิบายรายละเอียดย่อยๆ เกี่ยวกับประสบการณ์และความสนใจ ถ้าหากผู้สอนแสดงบทบาทของตัวเองในฐานะผู้เรียนมากกว่าความเป็นผู้สอนแล้ว เขาย่อมจะได้รับความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

4) สภาพการณ์ทางกายภาพต่างๆ ไป ควรเป็นที่พึงพอใจสำหรับผู้เรียน ได้แก่ การจัดโต๊ะ เก้าอี้ และเครื่องมือเครื่องใช้ ควรจะได้รับการพิจารณาเพื่อให้ผู้เรียนได้รับความสุขสบาย ตามที่ ผู้เรียนต้องการมีความสัมพันธ์กับสมาชิกคนอื่นๆ ในกลุ่ม ตัวอย่างเช่น ถ้าต้องการให้สมาชิกได้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันโดยเสรีแล้ว ผู้เรียนควรหันหน้าเขาหากันเพื่อจะได้อภิปรายอย่างเต็มที่

5) ผู้เรียนควรจะได้มีส่วนร่วมในการเรียน และความรับผิดชอบต่อกระบวนการเรียนรู้เพราะว่าวิธีการที่ดีที่สุดในการเรียนรู้คือการกระทำ ถ้าหากผู้เรียนได้กระทำ บางอย่างหรือพูดแสดงความคิดเห็นบางอย่าง ก็ย่อมจะดีกว่าการที่เพียงแต่นั่งเฝ้ามองคุณอื่นๆ หรือนั่ง ฟังคนอื่นๆ พูดเฉยๆ เท่านั้น โดยทั่วไปนั้นผู้เรียนที่กระตือรือร้นและมีชีวิตชีวาจะเรียนรู้ได้มากกว่า ผู้เรียนจะเรียนได้มากขึ้น ถ้าหากเขาารู้สึกว่าตัวเองต้องมีความรับผิดชอบต่อกระบวนการภายในกลุ่มด้วย เหตุนี้ ผู้สอนที่ฉลาดควรจะใช้วิธีการหลายๆ ด้านเกี่ยวกับกิจกรรมกลุ่ม กลุ่มที่สามารถจัดดำเนินการได้ ด้วยตัวเอง จะได้รับประสบการณ์ในการเรียนรู้มากกว่ากลุ่มที่ต้องอาศัยครูผู้สอน

6) การเรียนรู้ควรจะสัมพันธ์เกี่ยวข้อง และใช้ประสบการณ์ของผู้เรียนให้เป็น ประโยชน์ในการเสนอแนวความคิดและความรู้นั้น ถ้าหากมีความหมายต่อผู้เรียนแล้ว ผู้สอนควรจะได้ ปรับให้เข้ากับประการณ์ของผู้เรียนทั้งหลายด้วย ผู้ใหญ่โดยทั่วๆ ไปนั้น เรียนโดยอาศัยความสัมพันธ์ ระหว่างประสบการณ์ใหม่กับประสบการณ์เดิม หรือด้วยการโยงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่ยังไม่รู้ไปหาสิ่งที่รู้แล้ว นอกจากนั้น ประสบการณ์ของผู้เรียนที่เสนอต่อชั้นเรียน นับว่าเป็นแหล่งของความรู้ที่มี คุณค่ามาก สมาชิกของชั้นเรียนผู้ใหญ่ นั้นมักจะมีประสบการณ์ที่มีคุณค่าแตกต่างกันออกไป ที่จะทำให้ ทุกๆ คนได้รับประโยชน์ร่วมกันด้วย

7) ครูผู้สอนควรจะมีเนื้อหาวิชาที่ตนสอนเป็นอย่างดี ถ้าหากครูจะช่วยแนะนำ แนวทางการเรียนการสอนให้ได้ผลดี เขาจะต้องมีความรู้ในวิชาที่สอนอย่างเชี่ยวชาญ ต้องรู้ถึงเอกสารและ ตำราทางวิชาการในสาขานั้นอย่างดี เพื่อจะได้ช่วยแนะนำแหล่งความรู้ให้แก่ผู้เรียนที่จะได้ค้นคว้า ต่อไป รวมทั้งจะได้จัดการเรียนการสอนให้ดำเนินไปอย่างเหมาะสมด้วย

8) ผู้สอนควรมีความกระตือรือร้นเกี่ยวกับวิชาที่สอน และการสอนวิชานั้นๆ ด้วยโดยที่ความกระตือรือร้นนั้นสามารถถ่ายทอดไปยังผู้เรียนได้อีกด้วย ครูที่แสดงให้เห็นชัดเจน

ว่า ตัวเองมีความกระตือรือร้นและพึงพอใจในการสอน จะมีผลทำให้นักเรียนเป็นผู้กระตือรือร้นและเอาใจใส่ในการเรียนด้วย ความกระตือรือร้นนั้นนับว่าเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ดีที่สุดสำหรับการเรียนรู้

9) ผู้เรียนควรได้เรียนรู้ไปตามระดับความสามารถของตนเนื่องจากในชั้นเรียนของผู้ใหญ่นั้น มีความแตกต่างในด้านของประสบการณ์ศึกษาความถนัดทางการเรียน ความสนใจและความสามารถอย่างมากมาย ดังนั้นการจัดการเรียนการสอน จึงควรจะได้คิดถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในแง่ต่างๆ ที่กล่าวมาแล้ว สำหรับผู้เรียนที่เรียนได้เร็วก็อาจจะกระตุ้นให้เรียนด้วยความก้าวหน้า เช่น ให้เรียนโดยโครงการเฉพาะตัว ส่วนผู้ที่เรียนช้าก็ควรได้รับความมั่นใจว่า การเรียนของผู้ใหญ่ไม่ใช่การเรียนเพื่อแข่งขันกันกับคนอื่นๆ แต่ว่าเป็นการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าของตัวเอง

10) วิธีการสอนที่ใช้กับผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ควรแตกต่างและแปรผันกันไป ในแต่ละโอกาสหรือสถานการณ์ของการสอน ครูสามารถเลือกใช้วิธีการสอนได้หลายแบบจำลองตามความเหมาะสม ตัวอย่างเช่น การสอนถึงปัญหาเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย หรือบ้านพักในชุมชนใดชุมชนหนึ่ง ครูอาจจะใช้วิธีการบรรยายเกี่ยวกับเรื่องราวเหล่านั้น ประกอบกับการฉายภาพยนตร์ การอภิปรายปัญหาต่างๆ จากสมาชิกภายในกลุ่ม รวมทั้งการจัดทัศนศึกษาประกอบ ครูที่ดีและมีความชำนาญการสอนจะสามารถเลือกใช้วิธีการต่างๆ ให้เป็นไปตามสถานการณ์และความต้องการของผู้เรียน เพราะว่าการทำเช่นนี้จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ และกระตุ้นให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมตลอดเวลา และเป็นไปตามความแตกต่างของบุคคลด้วย

11) ครูผู้สอนควรมีความรู้ลึกทางด้านจริยธรรมองงาม นับว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อทัศนคติของครู ที่เขาควรยอมรับว่าประสบการณ์ในด้านการสอนนั้นช่วยทำให้เขามีโอกาสในการพัฒนาตัวเอง ถ้าหากครูกคิดว่าตัวเองเป็นเสมือนผู้เรียนคนหนึ่งด้วยแล้ว ปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อผู้เรียนจะเป็นการกระตุ้นได้มากกว่า การที่เขามีความคิดว่าตัวเองมีความรู้ดีที่สุด นอกจากนั้นแล้วทัศนคติของครูยังเป็นพลังที่เข้มแข็งในการชี้ถึงบรรยากาศของกลุ่ม และทัศนคติของผู้เรียนด้วย

12) ครูผู้สอนควรมีแผนงานที่ยืดหยุ่นได้ เกี่ยวกับการสอนซึ่งจะช่วยให้ทั้งครูและผู้เรียนได้มีแนวความคิดที่เด่นชัดว่าเขากำลังทำอะไรอยู่ และจะทำอะไรต่อไป ถ้าหากสามารถเปลี่ยนแปลงการสอนได้ โดยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มที่ตกลงร่วมกัน ซึ่งไม่ควรกำหนดจะไม่ตายตัว และแผนการสอนนั้นๆ อาจจะเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

กล่าวโดยสรุป พัฒนาการและการเรียนรู้ในวัยผู้ใหญ่ นั้น เป็นความรู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาฝึกอบรมนอกระบบโรงเรียนโดยตรง ซึ่งผู้เกี่ยวข้องมี ทั้งผู้บริหารเจ้าหน้าที่ และครูผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ต้องให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่ง ทั้งจิตวิทยาการพัฒนาการจิตวิทยาผู้ใหญ่ และทฤษฎีการเรียนรู้ มีความสำคัญอย่างมากในการที่จะทำให้การเรียนการสอนประสบผลสำเร็จ ซึ่งโนลส์ได้เสนอไว้แล้วคือ ความต้องการและความสนใจ สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิต

ผู้ใหญ่ การวิเคราะห์จากประสบการณ์ การที่ผู้ใหญ่ต้องการเป็นผู้นำตนเอง ตลอดจนความแตกต่างระหว่างบุคคล สาระสำคัญจากทฤษฎีนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับ ผู้ใหญ่ ได้นำไปประยุกต์กับเทคนิคการสอนผู้ใหญ่ และสิ่งสำคัญที่ไม่ควรละลืม คือ ครูผู้สอนผู้ใหญ่ควรจะทำหน้าที่เป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้เท่านั้น

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรมทางไกล

นักวิชาการได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับความหมายของการเรียนการสอนทางไกล การสอนทางไกล การศึกษาทางไกล และการฝึกอบรมทางไกล ซึ่งมีความหมายที่ใกล้เคียงกันเป็นอย่างยิ่ง นั่นคือ การที่ผู้สอนและผู้เรียนอยู่ห่างไกลกัน โดยใช้การถ่ายทอดความรู้เนื้อหาสาระผ่านสื่อประเภทต่างๆ ให้ผู้เรียนได้ทำการศึกษาด้วยตนเองเป็นสำคัญซึ่งอาจมีการพบปะกันบ้างเป็นครั้งคราวเท่านั้น ดังนั้น ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจะขอกล่าวถึง การเรียนการสอนทางไกล การสอนทางไกล และการศึกษาทางไกลซึ่งให้หมายความรวมไปถึงการฝึกอบรมทางไกลไปด้วยเพื่อให้เข้าใจถึงการฝึกอบรมทางไกล ได้ชัดเจนมากขึ้น

4.1 ความหมายของการฝึกอบรมทางไกล

การฝึกอบรมทางไกลได้ยึดหลักของการเรียนการสอนทางไกลเป็นพื้นฐานในการจัดระบบการศึกษา (ศิริวรรณ ศิริอารยา, 2532) โดยกำหนดให้ผู้เรียนเป็นจุดศูนย์กลางของการเรียน และมีการเรียนรู้ด้วยตนเองทั้งสิ้น นักการศึกษาและผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการฝึกอบรมทางไกลและการเรียนการสอนทางไกลหลายท่านได้ให้ความหมายที่หลากหลาย ดังนี้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2534) กล่าวว่า การฝึกอบรมทางไกล หมายถึงระบบของการจัดการฝึกอบรมวิธีหนึ่งซึ่งผู้ให้การอบรมและผู้รับการอบรมไม่ต้องมาทำกิจกรรมในห้อง กระบวนการฝึกอบรมมีความยืดหยุ่นในเรื่องเวลา สถานที่ โดยคำนึงถึงความสะดวก และความพร้อมของผู้รับการอบรมเป็นหลัก แบบจำลองการฝึกอบรมจะใช้สื่อการเรียนประเภทต่างๆ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ เอกสาร สื่อที่สามารถติดต่อกันได้ทางไปรษณีย์ สื่อทางวิทยุ สื่อทางโทรทัศน์และสื่อโสตทัศนอุปกรณ์ประเภทอื่นๆ รวมทั้งการพบกลุ่มโดยมีวิทยากรสัญจรเป็นผู้ให้ความรู้ การอภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์ หรือการตอบปัญหา รวมทั้งการสอนเสริมเป็นครั้งคราว

วิจิตร ศรีสอาน (2534) ได้ให้ความหมาย การเรียนการสอนทางไกล (Distance Learning) หมายถึง ระบบการเรียนการสอนที่ไม่มีชั้นเรียนแต่อาศัยสื่อประสม ได้แก่ สื่อทางไปรษณีย์ วิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์และการสอนเสริมรวมทั้งศูนย์บริการการศึกษาเป็นหลัก โดยมุ่งให้ผู้เรียนได้เรียนด้วยตนเองอยู่กับบ้าน ไม่ต้องมาเข้าชั้นเรียนตามปกติ และยังให้ความหมายของการสอนทางไกลว่า หมายถึง การสอนที่ผู้เรียนผู้สอนอยู่ไกลกัน แต่สามารถมีกิจกรรมการเรียนการสอน

ร่วมกันได้ โดยอาศัยสื่อประสมเป็นสื่อการสอน โดยผู้เรียน ผู้สอนมีโอกาสพบกันบ้าง ณ ศูนย์บริการ การศึกษาเท่าที่จำเป็น การเรียนรู้ส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากสื่อประสมที่ผู้เรียนใช้เรียนด้วยตนเองในเวลา และสถานที่ที่ตนเองเลือกเป็นหลัก

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2536) ได้ให้ความหมาย ระบบการสอนทางไกลเป็นระบบที่ ผู้สอนและผู้เรียนอยู่ไกลกัน ถ่ายทอดเนื้อหาสาระโดยใช้สื่อประสม คือ สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ สื่อโสตทัศน์ และการสอนเสริมให้ผู้เรียนที่อยู่ต่างถิ่นต่างที่ได้ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งให้เนื้อหาสาระที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะในระยะเวลา จำกัด ได้รับความรู้ตรงตามที่ต้องการ การฝึกอบรมทางไกลเป็นการประยุกต์วิธีการสอนทางไกลมาใช้ โดยผู้ให้การฝึกอบรมและผู้รับการฝึกอบรมไม่จำเป็นต้องพบกันหรือพบกันน้อยมาก นอกจากนี้ยังได้ กล่าวถึงองค์ประกอบของการฝึกอบรมทางไกลไว้ 5 ประการ ดังนี้

1) วิทยากรและผู้รับการฝึกอบรมทางไกล การฝึกอบรมทางไกลใช้วิทยากร สองลักษณะ คือ วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ในสาขาวิชาที่จัดฝึกอบรมทำการจัดหลักสูตร ที่ประกอบด้วย คู่มือวิทยากร เอกสารฝึกอบรมด้วยตนเอง คู่มือปฏิบัติการสำหรับผู้ฝึกอบรม สื่อการ ฝึกอบรม ส่วนวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิที่ดำเนินการฝึกอบรมแบบเผชิญหน้า เช่น การฝึกปฏิบัติ การ อภิปรายหรือสัมมนาเสริม

2) หลักสูตรฝึกอบรมทางไกล เป็นการประมวลเนื้อหาสาระ ประสบการณ์มาให้ผู้รับ การฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ โดยจัดรูปหลักสูตรระยะสั้นหรือระยะยาว

3) ระบบการฝึกอบรมทางไกลประกอบด้วยองค์ประกอบด้านต่างๆ คือ การศึกษา วิเคราะห์ความต้องการ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม การผลิตสื่อและชุดฝึกอบรม การดำเนินการ ฝึกอบรม และการประเมินผล ส่วนการดำเนินการฝึกอบรมก็จะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาหาความรู้ ด้วยตนเองจากชุดฝึกอบรม และนัดหมายให้มาพบกับวิทยากร เพื่อทำกิจกรรมตามที่ได้กำหนดไว้ แต่ บางหลักสูตรอาจจะไม่มีวิธีการหลังก็ได้ ในการนัดหมายให้มาพบกันนั้น ไม่ควรนานเกิน 50% ของ เวลาที่กำหนดในหลักสูตร โดยทั่วไปมักใช้ 20-30 % ของเวลาการฝึกอบรมทั้งหมด

4) สื่อการฝึกอบรมทางไกล ควรเป็นสื่อที่มีคุณภาพสูง โดยจัดเป็นชุดฝึกอบรมมีสื่อ สิ่งพิมพ์ สื่อวิทยุโทรทัศน์ หรือสื่อคอมพิวเตอร์ เป็นแกนหลัก ทั้งนี้ต้องแล้วแต่ความพร้อมด้าน โครงสร้างพื้นฐานของแต่ละสถาบันและตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรม

5) คุณภาพของการฝึกอบรมทางไกล ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของระบบการฝึกอบรม ทางไกล คุณภาพเนื้อหาสาระ คุณภาพของสื่อหรือชุดฝึกอบรม ความสามารถของวิทยากร และผู้เข้า รับการฝึกอบรม

พจนีย์ ช่วยทอง (2536) ได้ให้ความหมายของการสอนทางไกลหรือการฝึกอบรม ทางไกลไว้ว่า เป็นระบบการเรียนการสอนที่ผู้เรียนและผู้สอนอยู่ห่างไกลกัน แต่สามารถมีกิจกรรมการ

เรียนการสอนร่วมกันได้ โดยการใช้สื่อการเรียนการสอน ซึ่งอาจจะเป็นสื่อประสมหรือสื่อเดี่ยว สื่อที่ใช้ได้แก่ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อวิทยุโทรทัศน์ รวมทั้งการสอนเสริมเป็นครั้งคราว โดยมุ่งให้ผู้เรียนได้มีโอกาสศึกษาเรียนรู้ ตามความสนใจ ตามความพร้อม และความสามารถของบุคคล

โอชัว (Ochoa, 1983) ให้ความหมายของการศึกษาทางไกลว่า เป็นการศึกษาทางไกลที่มีการจัดระบบ การเลือกใช้สื่อการสอนทั้งแบบเก่าและแบบใหม่ที่ส่งเสริมกระบวนการเรียนการสอนด้วยตนเอง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายการศึกษาเป็นการเฉพาะ โดยการจัดการศึกษาดังกล่าวนี้อาศัยภาพที่จะครอบคลุมสภาพทางภูมิศาสตร์ได้มากกว่าระบบการศึกษาที่มีการเผชิญหน้ากันระหว่างผู้เรียนและผู้สอน

นิคม ทาแดง (2537) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมทางไกลเป็นการถ่ายทอดประสบการณ์ และความคิดแก่บุคลากร เพื่อให้สามารถคิดและทำงานให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันได้ ซึ่งมีกระบวนการถ่ายทอดเนื้อหาสาระและประสบการณ์โดยใช้สื่อมากกว่าการเผชิญหน้าระหว่างผู้ให้การฝึกอบรมกับผู้รับการฝึกอบรม

เคย์ (Keye, 1985) ให้ความหมายของการศึกษาทางไกลว่า การศึกษาทางไกลหมายถึง การศึกษาซึ่งครูผู้สอนมิได้ปรากฏตัวในสถานที่ที่การศึกษานั้นเกิดขึ้น หรือเป็นการศึกษาที่ครูผู้สอนอาจปรากฏตัวเป็นบางครั้ง หรือเพื่อทำงานบางอย่างตามความหมายดังกล่าว มีปัจจัยสำคัญ 2 ประการคือ (1) การอยู่ห่างกันระหว่างผู้เรียนและผู้สอน (2) เป็นการเปลี่ยนแปลงบทบาทของครูผู้สอน ซึ่งอาจจะพบปะกันกับผู้เรียนเพื่อปฏิบัติงานหรือการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียน เป็นต้น

บอร์ก โฮล์มเบิร์ก (Borge Holmberg, 1989) ให้ความหมายการศึกษาทางไกลหมายถึง การศึกษาที่ผู้เรียนและผู้สอนมิได้มาเรียนหรือสอนกันจริงๆ หน้าแต่เป็นการจัดโดยใช้ระบบการสื่อสารแบบสองทาง ถึงแม้ว่าผู้เรียนและผู้สอนจะไม่อยู่ในห้องเดียวกัน และยังสามารถให้ความหมายการศึกษาทางไกลอีกประการหนึ่งว่า เป็นวิธีการสอนอันเนื่องมาจากการแยกอยู่ห่างกันของผู้เรียนและผู้สอนแต่มีปฏิสัมพันธ์เช่นเดียวกันกับการดำเนินการเตรียมการสอนกระทำผ่าน สื่อสิ่งพิมพ์ เครื่องมือกล และเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ

สุปรีดา แผลมหลัก (2540) ได้ให้ความหมายว่า การฝึกอบรมทางไกล เป็น การถ่ายทอดเนื้อหาสาระและประสบการณ์โดยสื่อมากกว่าการเผชิญหน้าระหว่างผู้ให้การฝึกอบรมกับผู้เข้ารับการอบรม กิจกรรมการเรียนการสอนอาศัยสื่อประสม ได้แก่ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อวิทยุโทรทัศน์ การสอนเสริมหรือการพบกลุ่ม มุ่งให้ผู้เรียนได้มีโอกาสศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความพร้อม ความสนใจ ความสามารถของตน ซึ่งการที่จะต้องเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นสิ่งสำคัญ สื่อการสอนจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่จะเอื้ออำนวยกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง

จึงสรุปได้ว่า การฝึกอบรมทางไกลเป็นการประยุกต์ระบบการศึกษาทางไกลมาใช้เพื่อถ่ายทอดเนื้อหาสาระ ประสบการณ์ ทักษะ ทศนคติ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่อยู่ตามสถานที่ต่างๆ ได้

เรียนรู้ด้วยตนเองแบบอิสระภายใต้สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่จัดเตรียมไว้ในชุดฝึกรอบรรมทางไกล มุ่งให้ผู้เข้ารับการฝึกรอบรรมสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ความพร้อมและความสามารถของแต่ละบุคคล โดยอาศัยสื่อประสมเป็นสื่อในการเรียนรู้ ได้แก่ สื่อเอกสารสิ่งพิมพ์ สื่อโสตทัศนวัสดุ สื่อกิจกรรมระหว่างบุคคล ไม่นับถือนการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้ารับการอบรมกับวิทยากรหรือครูฝึก เหมาะสมกับผู้ที่อยู่ในชนบทห่างไกล หรือมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบมากไม่สามารถหยุดงานเพื่อเข้ารับการฝึกรอบรรมในห้อง ซึ่งมีทั้งแบบจำลองที่ศึกษาด้วยตนเองทั้งหลักสูตรการฝึกรอบรรม หรือผสมผสานการศึกษาด้วยตนเองกับการฝึกรอบรรมแบบเผชิญหน้า และการฝึกรอบรรมโดยไม่มีหวังประกาศนียบัตร

4.2 ประเภทของการฝึกรอบรรมทางไกล

การฝึกรอบรรมทางไกลเป็นระบบที่ได้นำแบบอย่างของระบบการศึกษาทางไกลมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับหลักการของการฝึกรอบรรมโดยทั่วไปดังได้กล่าวแล้วว่า สื่อการสอนเป็นปัจจัยสำคัญในการฝึกรอบรรมทางไกล นิคม ทาแดง (2537) ได้จัดประเภทของการฝึกรอบรรมทางไกลตามระบบสื่อของการฝึกรอบรรมไว้ดังนี้

4.2.1 การฝึกรอบรรมทางไกลประเภทโครงสร้างสื่อหลัก-สื่อเสริม คือ ระบบการฝึกรอบรรมที่ยึดสื่อใดสื่อหนึ่งเป็นสื่อหลัก โดยบรรจุเนื้อหาสาระ ทักษะ และประสบการณ์ต่างๆ ที่ต้องการจะถ่ายทอดทั้งหมดลงในสื่อหลัก แล้วเสริมจุดอ่อนของสื่อหลักด้วยสื่อเสริมที่เหมาะสมในลักษณะต่างๆ ตามความจำเป็น การฝึกรอบรรมประเภทนี้มี 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือ

1) การฝึกรอบรรมทางไกลที่ใช้สื่อสิ่งพิมพ์เป็นสื่อหลัก เป็นการฝึกรอบรรมที่บรรจุเนื้อหาสาระ ทักษะ ประสบการณ์ แนวคิด และเจตคติ ทั้งหมดตามหลักสูตร หรือตามวัตถุประสงค์โดยสื่อสิ่งพิมพ์ ซึ่งเป็นเอกสารสิ่งพิมพ์แบบโปรแกรมที่ผู้รับการอบรมสามารถอ่านและฝึกปฏิบัติได้ด้วยตนเอง เช่น ชุดฝึกรอบรรมแบบโปรแกรมที่แบ่งเนื้อหาออกเป็นหน่วยของเนื้อหาสาระ หรืออาจเป็นตำราชุดหลายเล่ม ที่มีคู่มือการใช้และจัดโปรแกรมการอ่านให้ผู้รับการอบรมได้ศึกษา และฝึกปฏิบัติได้ตามความเหมาะสมกับเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล แต่ขีดความสามารถของสื่อสิ่งพิมพ์เป็นสื่อหลัก จึงจำเป็นต้องมีสื่อเสริมเข้ามาช่วย เพื่อเสริมและเติมเต็มในส่วนที่สื่อสิ่งพิมพ์ไม่สามารถถ่ายทอดได้ หรือถ่ายทอดได้ไม่ชัดเจนหรือไม่สมบูรณ์สำหรับบางเรื่อง หรือบางบุคคลที่มีความสามารถและการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน สื่อเสริมอาจประกอบด้วย สื่อโสตทัศน สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ปฏิสัมพันธ์โดยสื่อสาร โทรคมนาคม ปฏิสัมพันธ์โดยบุคคล

2) การฝึกรอบรรมทางไกลที่ใช้สื่อโสตทัศนเป็นสื่อหลัก เป็นการฝึกรอบรรมที่ถ่ายทอดเนื้อหาสาระ ประสบการณ์ ทักษะ แนวคิด และเจตคติ ที่ต้องการฝึกรอบรรมโดยสื่อโสตทัศน และเสริมเติมเต็มส่วนที่ไม่ชัดเจน หรือขาดหายไปด้วยสื่อเสริมอื่นๆ ตามความเหมาะสมการฝึกรอบรรม

ทางไกลที่ใช้สื่อโสตทัศนเป็นสื่อหลักนี้มีสื่อหลักได้หลายประเภทตามความเหมาะสม เช่น ในกรณีที่ได้รับการอบรมอยู่กระจัดกระจาย ห่างไกล อาจจัดการฝึกอบรมทางไกลโดยใช้รายการวิทยุกระจายเสียงเป็นสื่อหลัก การฝึกอบรมทางไกลที่ใช้รายการวิทยุโทรทัศน์เป็นสื่อหลักการฝึกอบรมที่มุ่งให้ผู้รับการอบรมสามารถควบคุมการใช้สื่อและบริหารเวลาการฝึกอบรมด้วยตนเอง ก็อาจจัดเป็นการฝึกอบรมทางไกลโดยใช้เทปบันทึกเสียงเป็นสื่อหลัก การฝึกอบรมทางไกลโดยใช้เทปบันทึกภาพเป็นสื่อหลัก และการฝึกอบรมทางไกลที่ใช้สื่อเทคนิคโสตทัศนเป็นสื่อหลัก การฝึกอบรมทางไกลที่ใช้สื่อโสตทัศนเป็นสื่อหลัก จำเป็นต้องมีสื่อเสริมตามความเหมาะสมของแต่ละประเภท สื่อเสริมต่างๆ ได้แก่ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม การปฏิสัมพันธ์โดยสื่อ และการปฏิสัมพันธ์โดยบุคคล

4.2.2 การฝึกอบรมทางไกลประเภทโครงสร้างเดี่ยว เป็นการฝึกอบรมที่มีลักษณะตรงกันข้ามกับการฝึกอบรมทางไกลประเภทโครงสร้างสื่อหลัก- สื่อเสริม คือ สื่อทุกสื่อที่นำมาใช้จะมีบทบาทเป็นสื่อหลัก ผู้เข้ารับการอบรมจะต้องศึกษาและฝึกปฏิบัติตามสื่อที่จัดไว้ทั้งหมดตามลำดับของชุดฝึกอบรมนั้นๆ การฝึกอบรมทางไกลประเภทโครงสร้างเดี่ยวมีลักษณะแตกต่างกัน 3 ประเภท คือ

1) การฝึกอบรมทางไกลรายบุคคล วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมคือตั้งแต่ต้นจนจบ และแม้แต่การฝึกปฏิบัติหรือการทดลองต้องเป็นงานที่สามารถทำได้ด้วยตนเองคนเดียว ดังนั้น การออกแบบระบบการฝึกอบรมทางไกลรายบุคคลในขั้นการออกแบบหลักสูตรจะต้องเลือกเนื้อหาสาระ ประสบการณ์และทักษะที่เป็นงานรายบุคคล

2) การฝึกอบรมทางไกลกลุ่มกระจาย เป็นการฝึกอบรมที่มีเนื้อหาสาระเป็นประสบการณ์ และงานที่ต้องฝึกด้านทักษะมาก หรือเป็นงานที่มีความละเอียด หรือมีอันตรายเป็นต้น การฝึกอบรมนี้นอกจากจะมีชุดฝึกอบรมแล้ว ต้องมีผู้ให้การฝึกอบรมทำหน้าที่เป็นวิทยากรประจำกลุ่มด้วย วิทยากรประจำกลุ่มอาจเป็นผู้ให้การฝึกอบรม หรือคนใดคนหนึ่งในกลุ่มผู้รับการอบรมที่ได้รับการฝึกเพื่อเป็นวิทยากรสำหรับชุดฝึกอบรมนั้นๆ ก็ได้

3) การฝึกอบรมทางไกลแบบกลุ่มเครือข่าย เป็นการฝึกอบรมที่มีการติดต่อสื่อสารและให้การฝึกอบรมระหว่างผู้ให้การฝึกอบรมกับกลุ่มผู้รับการอบรมที่อยู่ห่างไกลโดยเครือข่ายสื่อสารและโทรคมนาคม เช่น เครือข่ายโทรทัศน์ เครือข่ายเคเบิลทีวี เครือข่าย ไอเอสดีเอ็น เป็นต้น การฝึกอบรมทางไกลแบบนี้เป็นระบบเดียวกันกับการศึกษาทางไกล ระบบห้องเรียนทางไกล (Distance Class-Room System :DCRS)

4.2.3 การฝึกอบรมทางไกลร่วมมือ เป็นการฝึกอบรมที่มีการร่วมมือกันระหว่างสถาบันการฝึกอบรม องค์กรของผู้รับการอบรม และสถานประกอบการร่วมกัน ตั้งแต่ขั้นวางแผน พัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรม ตลอดจนปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการที่ให้ความร่วมมือการฝึกอบรมทางไกลร่วมมือมี 5 ประเภท คือ 1. การฝึกอบรมทางไกลร่วมมือที่ใช้สื่อสิ่งพิมพ์เป็นสื่อหลัก 2. การฝึกอบรมทางไกลร่วมมือที่ใช้สื่อโสตทัศนเป็นสื่อหลัก 3. การฝึกอบรมทางไกลแบบร่วมมือ

รายบุคคล 4. การฝึกอบรมทางไกลร่วมมือแบบกลุ่มกระจาย และ 5. การฝึกอบรมทางไกลร่วมมือแบบกลุ่มเครือข่าย

สรุปได้ว่าการฝึกอบรมทางไกลสามารถแบ่งได้ 3 ประเภทใหญ่ๆ ตามระบบสื่อของการฝึกอบรมดังนี้ ประเภทแรกได้แก่การฝึกอบรมทางไกลประเภทโครงสร้างสื่อหลัก-สื่อเสริม มีลักษณะเด่นคือการยึดสื่อใดสื่อหนึ่งเป็นสื่อหลักในการฝึกอบรม อาจจะเป็นสื่อสิ่งพิมพ์หรือสื่อโสตทัศนศึกษาอย่างใดอย่างหนึ่ง ประเภทสองคือการฝึกอบรมทางไกลประเภทโครงสร้างเดี่ยวเน้นให้สื่อที่นำมาใช้มีบทบาทเป็นสื่อหลักและประเภทสุดท้ายคือ การฝึกอบรมทางไกลแบบร่วมมือ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างสถาบัน องค์กรของผู้เข้ารับการอบรมและฝึกอบรม องค์กรของผู้เข้ารับการอบรมและสถานประกอบการเป็นหลัก ในการฝึกอบรมทางไกลแบบร่วมมือสามารถแบ่งเป็นประเภทย่อยๆ ได้อีกตามระบบสื่อของการฝึกอบรม

4.3 ความสำคัญและประโยชน์ของการฝึกอบรมทางไกล

ในปัจจุบันมีการพัฒนาทางเทคโนโลยีการสื่อสารและโทรคมนาคม อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางวิทยาการต่างๆ การฝึกอบรมทางไกลจึงมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในยุคข้อมูลข่าวสาร

4.3.1 ความสำคัญของการฝึกอบรมทางไกล

1) การฝึกอบรมทางไกลสามารถแก้ปัญหาทรัพยากรมนุษย์ในยุคสังคมข่าวสารได้ เนื่องจาก การศึกษา การเรียนการสอน และการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมสำคัญพื้นฐานสำหรับความอยู่รอดปลอดภัยและพัฒนาของบุคคลและสังคม ดังนั้น การศึกษา การเรียนการสอนและการฝึกอบรม จึงเป็นปัจจัยให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงขึ้นในสังคม และการเปลี่ยนแปลงของสังคมย้อนกลับมาเป็นปัจจัยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในกระบวนการทางการศึกษา การเรียนการสอน และการฝึกอบรม ในยุคสังคมเกษตรกรรมการฝึกอบรมมีลักษณะค่อยเป็นค่อยไปให้เยาวชนเลียนแบบ และทำตามอย่างผู้ใหญ่ในสิ่งที่ต้องการจะถ่ายทอดให้แก่เยาวชน ในยุคสังคมอุตสาหกรรมมีองค์กรเกี่ยวกับการฝึกอบรมเกิดขึ้นมาก และพัฒนาวิธีการฝึกอบรมโดยใช้สื่อต่างๆ เข้าช่วยเพื่อให้ทันต่อความต้องการของสังคม ในยุคสังคมอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ การฝึกอบรมกลายเป็นกิจกรรมหลักหรือเป็นหัวใจของการแข่งขันและความอยู่รอดของสังคมอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ แม้องค์กรเกี่ยวกับการฝึกอบรมที่ได้พัฒนาตนเองต่อเนื่องจากยุคสังคมอุตสาหกรรม จะมีมากมายทั้งทางด้านปริมาณ และคุณภาพ อย่างไรก็ตาม ก็ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ ดังนั้น องค์กรต่างๆ ของสังคมอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จึงจำเป็นต้องมีหน่วยงานด้านการฝึกอบรมภายในองค์กรของตน ไม่ว่าจะเป็้องค์กรใหญ่หรือเล็กขนาดใดก็ตาม ถึงอย่างนี้ การฝึกอบรมก็ยังไม่เพียงพอ และไม่ทันกาลกับความจำเป็นและความต้องการของสังคม ปัจจุบันกล่าวได้ว่า เป็นช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อระหว่างยุคสังคมอุตสาหกรรมขน

ศาตใหญ่กับยุคสังคมนิยม ซึ่งลักษณะของสังคมจากการรวมตัวเป็นกระจุกในลักษณะนครและมหานคร ไปเป็นสังคมแบบกระจายหรือเครือข่าย ซึ่งมีองค์กรการผลิตและบริการขนาดย่อมเหมาะสมกับแต่ละชุมชนแต่จะมีเครือข่ายสื่อสารโยงใยกับองค์กรกลาง หรือองค์กรที่เป็นแม่ข่ายที่อยู่ห่างไกล ยุคสังคมนิยมข่าวสารในปัจจุบันนอกจากจะเป็นสังคมแบบกระจายแล้ว วิทยาการต่างๆ ยังมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมาก ถึงแม้สังคมจะทุ่มเททรัพยากรให้กับการฝึกอบรมอย่างเต็มที่ การฝึกอบรมแบบเผชิญหน้าอย่างที่เคยกระทำมาเพียงอย่างเดียว ไม่สามารถตอบสนองความจำเป็นและความต้องการในด้านนี้ได้ การฝึกอบรมทางไกลจึงเป็นหัวใจในการแก้ปัญหาทรัพยากรมนุษย์ในยุคสังคมนิยมข่าวสาร

2) การฝึกอบรมทางไกลสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีการสื่อสารและโทรคมนาคมได้เต็มที่ ในปัจจุบันการสื่อสารโทรคมนาคมและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ ได้พัฒนาอย่างมากจนมีความสะดวก รวดเร็วและมีขีดความสามารถในการสื่อสารข้อมูลและสารสนเทศทุกแบบจำลอง ทั้งตัวอักษร กราฟฟิก เสียง ภาพนิ่ง และภาพเคลื่อนไหวในระบบสื่อสารเดียวกัน องค์กรหรือหน่วยงานที่ให้บริการสื่อและสารสนเทศทางไกลในแบบจำลองต่างๆ มีมากมายและให้บริการได้ทั่วโลกอย่างฉับไว และโต้ตอบกันได้ทันทีทันใด จึงเป็นผลให้กระบวนการฝึกอบรมแบบเผชิญหน้าที่จะต้องรวบรวมผู้รับการฝึกอบรมไปยังสถานที่เดียวกัน เพื่อรับการฝึกอบรมกลายเป็นกระบวนการที่ไม่คุ้มค่าในด้านเวลา ทรัพยากรและแรงงานที่ใช้ นอกจากนี้ยังมีความเชื่อשאไม่ทันกับอัตราการเปลี่ยนแปลงในสังคมยุคปัจจุบัน ดังนั้น การพัฒนาระบบการฝึกอบรมทางไกลให้สอดคล้องและเหมาะสมที่จะนำเสนอและถ่ายทอดทางระบบสื่อสารและโทรคมนาคมจึงเป็นแนวทางที่เหมาะสมสำหรับยุคสมัยปัจจุบัน

3) การฝึกอบรมทางไกลสามารถเปลี่ยนแปลงได้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของวิทยาการต่างๆ ซึ่งได้ถูกศึกษาค้นคว้าและค้นพบอย่างรวดเร็ว โดยอาศัยเครื่องมือและเทคโนโลยีที่สังคมพัฒนาขึ้นมาใหม่แทบทุกวัน เป็นผลให้การทำงานและการดำรงชีวิตของบุคคลในสังคมไม่สามารถหยุดนิ่งอยู่กับที่ได้ การเรียนรู้หรือการฝึกอบรมในชีวิต คือ การไม่แยกการทำงานกับการฝึกอบรมออกจากกัน เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกคน ทุกอาชีพในสังคมปัจจุบันซึ่งจะกระทำได้อย่างเหมาะสมก็โดยระบบการฝึกอบรมทางไกลที่มีการถ่ายทอดเนื้อหาสาระ โดยสื่อในแบบจำลองต่างๆ มากกว่าการเผชิญหน้ากับผู้ให้การฝึกอบรมเท่านั้น

4.3.2 ประโยชน์ของการฝึกอบรมทางไกล ในการฝึกอบรมนั้น ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมแบบในห้องหรือโดยวิธีการสอนทางไกลต่างก็มีประโยชน์ที่คล้ายคลึงกัน กล่าวคือ นอกจากจะช่วยพัฒนาข้าราชการให้ได้รับความสำเร็จและมีสัมฤทธิ์ผลในงานเพิ่มมากขึ้นแล้ว ยังนำความสำเร็จมาสู่องค์กรหรือหน่วยงานเป็นส่วนรวมด้วย ซึ่งพอจะประมวลได้ดังนี้ (อุทัย หิรัญโต 2523)

1) การฝึกอบรมจะทำให้ระบบวิธีการปฏิบัติงานดีขึ้น

2) การฝึกอบรมจะช่วยลดค่าใช้จ่าย แรงงานและเวลาในการปฏิบัติงานให้น้อยลง

3) การฝึกอบรมจะช่วยลดเวลาเรียน วิธีการปฏิบัติงานให้น้อยลง

4) การฝึกอบรมจะช่วยแบ่งเบาภาระการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาให้น้อยลง

5) การฝึกอบรมจะทำให้การบริการ การควบคุมงาน การติดต่อสื่อสารและการประสานงานดีขึ้น

6) การฝึกอบรมจะทำให้ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ที่มีสมรรถภาพสูงขึ้น

7) การฝึกอบรมจะทำให้ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ทำงานอย่างที่มีชีวิตชีวามากขึ้นในการจัดฝึกอบรมทางไกลโดยใช้ระบบการสอนทางไกลนี้มีข้อดีสรุปได้ ดังนี้ (กร สกาว 2527)

1. เป็นระบบการศึกษาที่สามารถขยายบริการการให้ความรู้ไปสู่ผู้เรียนที่อยู่ห่างไกลได้ดีกว่าในระบบอื่น

2. เปิดโอกาสการเรียนรู้อย่างกว้างขวางให้กับผู้ที่อยู่ห่างไกลแหล่งวิชา ได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้ และพัฒนาคุณภาพชีวิตของเขาเหล่านั้นให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นอย่างมีอิสระ

3. ความรู้จากแหล่งความรู้ ถูกส่งออกไปถึงผู้เรียนถึงที่ ทุกหนทุกแห่ง เป็นการสร้างแนวความคิดใหม่ในเรื่องการเรียนการสอนให้เกิดขึ้นแก่คนทั่วไป

4. เป็นระบบการเรียนรู้ที่ฝึกให้คนมีวินัยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับหลักการเรียนรู้ตลอดชีวิต

5. เมื่อพิจารณาในแง่ของการลงทุนทางการศึกษาแล้วก็จะพบว่า การให้การศึกษาในระบบทางไกลนี้เป็นการลงทุนที่ถูก เมื่อเทียบกับจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่รับบริการจำนวนมากแล้ว คุ่มค่ากับการลงทุน

นอกจากนี้การนำเอาวิธีการสอนทางไกลมาปรับใช้ในการฝึกอบรมข้าราชการในส่วนภูมิภาคนั้น ยังมีประโยชน์ คือ

1. ข้าราชการในส่วนภูมิภาคที่ไม่มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมแบบเข้าชั้นเรียนได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ

2. การพัฒนาข้าราชการภูมิภาคกระทำได้อย่างทั่วถึง และทันต่อความต้องการ

3. การพัฒนาข้าราชการเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่องตลอดชีวิตราชการ

4. ข้าราชการไม่ต้องละทิ้งหน้าที่ราชการไปเข้ารับการฝึกอบรมแบบเข้าชั้นเรียน

5. การพัฒนาข้าราชการโดยการสอนทางไกลจะประหยัดงบประมาณมากกว่าการฝึกอบรมแบบเข้าชั้นเรียน

6. ช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนวิทยากรที่ใช้ในการอบรมข้าราชการ

สรุปได้ว่า การฝึกอบรมทางไกลเป็นการฝึกอบรมที่สามารถใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร และโทรคมนาคมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคข้อมูลข่าวสารในปัจจุบัน ทางสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนจึงได้นำมาฝึกอบรมทางไกลมาใช้ในการพัฒนาข้าราชการเพื่อความเป็นระบบและต่อเนื่อง รวมทั้งยังสามารถแก้ไขข้อจำกัดในการพัฒนาข้าราชการในส่วนภูมิภาคอีกด้วย

4.4 สื่อในการฝึกอบรมทางไกล

สื่อในการฝึกอบรมทางไกลเป็นสื่อที่มุ่งเน้นการนำไปใช้ในด้านการเรียนการสอนทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เช่น การใช้สไลด์และภาพยนตร์ประกอบการสอน การใช้ตำราเรียน บทเรียนโปรแกรม รายการวิทยุโรงเรียน เป็นต้น และเนื่องจากระบบการสอนเป็นส่วนหนึ่งของระบบการศึกษา จึงอาจกล่าวได้ว่าสื่อการสอนเป็นส่วนหนึ่งของสื่อการศึกษานั้นเอง (ณรงค์ สมพงศ์, 2530) ในการพัฒนาสื่อการสอนทุกวิถีทางเพื่อให้การนำสื่อการสอนไปใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้มีการนำเอาสื่อการสอนไปใช้นอกสถาบัน การศึกษา เช่น การใช้สื่อการสอนอย่างกว้างขวางในบริษัท รัฐวิสาหกิจ โรงงาน ธนาคาร โรงแรม โรงพยาบาล ฯลฯ เพื่อให้การฝึกอบรมแก่พนักงาน คนงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อช่วยให้พนักงานเหล่านั้นได้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น (วารินทร์ รัตสีพรหม, 2531) ดังนั้น สื่อการสอนและสื่อในการฝึกอบรม มีความหมายอย่างเดียวกันและมีวัตถุประสงค์เดียวกันคือ ผู้สอนหรือวิทยากรทำให้ผู้เรียนหรือผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการเรียนหรือการฝึกอบรมให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และประหยัดเวลา

กิดานันท์ มลิทอง (2531) ได้กล่าวว่า สื่อการสอน หมายถึงตัวกลางที่ช่วยนำหรือถ่ายทอดความรู้จากครูผู้สอน หรือจากแหล่งความรู้ไปยังผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ตั้งไว้

เครือวัลย์ ล้อมอภิชาติ (2531) ได้กล่าวว่า สื่อการสอน หมายถึง สิ่งที่นำมาใช้เพื่อช่วยในการส่งข่าวสารข้อมูล ระหว่างผู้สอนและผู้เรียนให้ดำเนินไปด้วยดี น่าสนใจ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ทองฟู ชินะโชติ (2531) ได้กล่าวว่า สื่อการสอน หมายถึง วิธีการ วัสดุอุปกรณ์ที่นำมาใช้เสริมการเรียนรู้ หรือฝึกอบรมเพื่อเสริมความเข้าใจ ความสนใจและกระตุ้นการเรียนรู้

สรุปความหมายของสื่อการสอน หรือสื่อในการฝึกอบรม หมายถึง วิธีการวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่นำมาใช้เพื่อช่วยในการส่งข่าวสารข้อมูลระหว่างวิทยากร และผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด และเพื่อให้การฝึกอบรมดำเนินไปได้ด้วยดี ดังนั้น ในการฝึกอบรมต่างๆ จะต้องมีเทคนิควิธีสอนที่เหมาะสม และสิ่งสำคัญคือต้องมีสื่อที่จะช่วยให้

การฝึกอบรมนั้นสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการฝึกอบรมทางไกล ซึ่งจะต้องใช้สื่อประสม สื่อ จึงมีความสำคัญต่อการฝึกอบรมอย่างยิ่ง

สื่อในการฝึกอบรมเป็นการนำสื่อทั้งประเภท เครื่องมือ อุปกรณ์ วัสดุ นำมาใช้ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับสาร ในลักษณะการฝึกอบรมทั้งเป็นการอบรมในสถานที่และต่างสถานที่กัน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญให้เกิดขึ้นกับผู้รับการอบรม (วิทยากร ท่อแก้ว 2532) การเลือกหรือการจัดสื่อเพื่อใช้ในการศึกษาทางไกล ซึ่งสามารถนำมาเลือกหรือจัดสื่อนี้มาประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรมทางไกลได้ โดยกิดานันท์ มลิทอง (2531) ได้กล่าวว่า ไม่ว่าจะ เป็นสื่อชนิดใดก็ตาม จะต้องคำนึงถึงหลักจิตวิทยาที่ว่า ถ้าผู้เรียนต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสื่ออยู่ตลอดเวลา นานๆ เข้าก็จะเกิดการเบื่อหน่าย ยิ่งถ้าสื่อ่นั้นเป็นสื่อชนิดเดียวกัน หรือเป็นสื่อทางวิชาการที่ยุ่งยาก ซับซ้อน ผู้เรียนก็ยิ่งท้อถอยหมดกำลังใจในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ดังนั้น สื่อที่ใช้จึงควรเป็นสื่อที่มีการ เสริมแรง ให้กำลังใจ และให้ผู้เรียนรู้ความก้าวหน้าของตัวเองเป็นระยะๆ การใช้สื่อในการเรียนแบบนี้ จึงควรอยู่ในลักษณะสื่อประสม โดยมีสื่อใดสื่อหนึ่งเป็นหลัก และมีสื่อชนิดอื่นเป็นสื่อเสริม และได้ แยกประเภทของสื่อที่ใช้ในการศึกษาทางไกล เป็น 2 ประเภท คือ

1. สื่อหลัก คือ สื่อที่ผู้เรียนสามารถใช้ศึกษาได้ด้วยตนเองตลอดเวลาและทุกสถานที่ สื่อหลักนี้ส่วนมากจะเป็นสื่อสิ่งพิมพ์ เช่น ตำรา เอกสารคำสอน หรือคู่มือ โดยผู้เรียนสามารถใช้สื่อ เหล่านี้เป็นหลักในการเรียนวิชานั้นๆ และมีโอกาสพลาดพลั้งจากการเรียนได้น้อยมาก เพราะผู้เรียนจะมี สื่อหลักนี้อยู่กับตัว

2. สื่อเสริม คือ สื่อที่จะช่วยเก็บตกต่อเติมความรู้ให้แก่ผู้เรียนให้มีความรู้กระจ่าง สมบูรณ์ขึ้นหรือหากในกรณีที่ผู้เรียนศึกษาจากสื่อหลักแล้วยังไม่พอหรือยังไม่เข้าใจชัดเจน มีปัญหาอยู่ ก็สามารถใช้ศึกษาเพิ่มเติมจากสื่อเสริมได้ สื่อประเภทนี้อยู่ในรูปของเทปสื่อบทเรียน วิทยุกระจายเสียง การสอนเสริมหรือการพบกลุ่ม เป็นต้น

ในการจัดการเรียนการสอนหรือการฝึกอบรมในระบบการศึกษาทางไกลให้มี ประสิทธิภาพดีควรใช้สื่อที่อยู่ในรูปของสื่อประสมที่มีการบูรณาการของสื่อแต่ละประเภท ทั้งนี้เพื่อ ช่วยให้การถ่ายทอดความรู้และเนื้อหาสาระเป็น ไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดซึ่งสื่อแต่ละชนิดมีข้อดี ข้อด้อยที่แตกต่างกันไป การใช้สื่อในการเรียนการสอนทางไกลมีแนวทางและหลักการในการเลือกใช้ สื่อที่จัดอยู่ในรูปของสื่อประสม 2 แนวทางคือ (กิดานันท์ มลิทอง, 2531)

1. แนวที่ใช้สื่อสิ่งพิมพ์เป็นหลัก เสริมด้วยสื่อประเภทเทปเสียงสื่อบทเรียน วิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ โทรทัศน์เพื่อการสอน คอมพิวเตอร์และการสอนเสริม

2. แนวที่ใช้สื่อวิทยุโทรทัศน์เพื่อการสอนเป็นหลัก แล้วเสริมด้วยสื่อสิ่งพิมพ์ และสื่อ อื่นๆ เช่น เทปเสียงสื่อบทเรียน โทรทัศน์เพื่อการสอน คอมพิวเตอร์และการสอนเสริม

สำหรับแบบจำลองของสื่อการฝึกอบรมทางไกล ของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนสำนักงาน ก.พ. จากการศึกษาวิเคราะห์แนวคิดทางวิชาการและหลักฐานทางการวิจัยพร้อมทั้งข้อคิดเห็นของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนวิสามัญพัฒนาข้าราชการ และผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาการสอนทางไกล ตลอดจนข้อจำกัดในด้านงบประมาณ กำลังคน และวัสดุอุปกรณ์ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนได้พิจารณาใช้สื่อสิ่งพิมพ์ คือ ชุดฝึกอบรมทางไกล มาเป็นสื่อหลักในการดำเนินโครงการฝึกอบรมทางไกล (คู่มือการดำเนินการจัดฝึกอบรมทางไกล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ม.ป.ป.)

อย่างไรก็ดี ปัจจุบันนี้สื่อสังคมที่ปรากฏอย่างแพร่หลายและที่นิยมใช้กันมาก ผ่านอุปกรณ์เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต ได้แก่ สื่อโสตทัศน์ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบจำลองวีดิทัศน์ หรือ คลิปวีดิโอต่างๆ หรือแม้กระทั่งคลิปบันทึกภาพเสียงสั้นๆ ทั่วไป (Footage) ก็ตาม ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอออกแบบสื่อโสตทัศน์และกำหนดสื่อโสตทัศน์แบบจำลองวีดิทัศน์เป็นสื่อหลักของการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีในการวิจัยนี้

4.5 ชุดฝึกอบรมทางไกลโดยสื่อประสม

ชุดการสอนหรือชุดฝึกอบรมเป็นสื่อประสมสำหรับใช้ในการเรียนการสอนที่มีกระบวนการผลิตอย่างเป็นระบบ ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง และสามารถปรับพฤติกรรมการเรียนรู้ให้ไปในทางที่ดีขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

4.5.1 ความเป็นมาของชุดฝึกอบรม

ชุดการสอนมีขึ้นในโรงเรียนของประเทศสหรัฐอเมริกา ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1930 โดย David Stansfield แห่งสถาบัน Ontario Institute for Studies in Education เป็นผู้คิดกล่องอนุกรมประสงคขึ้นสำหรับเด็กเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการสอน ซึ่งเขาใช้ประสบการณ์จากการเรียนรู้ในเรื่องการสอนสำเร็จรูป (Programmed Learning) มาผลิตกล่องที่เขาเรียกว่า Thirties Box ต่อมาได้พัฒนาเป็น Perception Bag, Audiovisual Juke Box และ Eco Box กล่องการสอนเหล่านี้เรียกว่า The 1930 Multi Kit ปรากฏว่าเป็นชุดการสอน ในปัจจุบันระบบการผลิตชุดการสอนในประเทศไทยได้พัฒนาขึ้นในปี พ.ศ. 2516 ที่แผนกโสตทัศนศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดร.ชัยยงค์ พรหมวงศ์ ได้ทำการทดลองกับนิสิตปริญญาโท 2 กลุ่ม คือ กลุ่มควบคุมจำนวน 30 คน สอนแบบบรรยายและกลุ่มทดลอง จำนวน 30 คน สอนโดยใช้ชุดการสอน ผลปรากฏว่าผลสัมฤทธิ์ความคงทนของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม ดังนั้นท่านจึงได้นำระบบที่ทำการทดลองมาปรับเป็นการสัมมนาเชิงปฏิบัติการตามสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ เช่น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบางเขน (ชัยยงค์ พรหมวงศ์ , 2553) ส่วนระดับประถมศึกษาและ

มัธยมศึกษา ได้มีการนำระบบการผลิตชุดการสอนมาขยายผล โดยมีการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแก่ อาจารย์วิทยาลัยครูและครูประจำการ เพื่อใช้ในแบบจำลองของชุดการสอนแบบศูนย์การเรียน (ชัย ยงค์ พรหมวงศ์. (2523). *นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษากับการสอนระดับอนุบาล*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.)

4.5.2 ความหมายของชุดฝึกอบรม

ชุดการสอนหรือชุดการเรียนรู้ เดิมมักใช้คำว่าชุดการสอน เพราะเป็นสื่อที่ครูนำมาใช้ ประกอบการสอนแต่ต่อมาแนวคิดการในการยึดเด็กเป็นศูนย์กลางการเรียนได้เข้ามามีอิทธิพลมากขึ้น จึงมีผู้เรียกชุดการสอนเป็นชุดการเรียนรู้มากขึ้น บางคนมักเรียกรวมกันว่าชุดการเรียนการสอนก็มี ใน หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ได้ใช้คำว่าการเรียนรู้เป็นคำหลักสำคัญ เพื่อให้ สอดคล้องกับเป้าหมายของการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา ที่ 22 ที่ว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด ดังนั้นจึงใช้คำว่า “ชุดการจัดการเรียนรู้” เพื่อที่จะให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 สำหรับชุดการสอนหรือชุดกิจกรรม เป็นสื่อประสมที่มีความสมบูรณ์ในตัวเอง แต่ละชุดการสอนที่ สร้างขึ้นจะมีประสิทธิภาพเชื่อถือได้หรือไม่ จำเป็นต้องเอาวิธีวิเคราะห์ระบบมาใช้ เพื่อหาความเชื่อมั่น ของชุดการสอน ได้มีนักการศึกษาหลายท่านที่ให้รายละเอียดของความหมาย วิธีการทำชุดการสอน เช่น

สุตารัตน์ ไผ่วงสาวงค์ (2543) ชุดการสอน หมายถึง สื่อการสอนที่ครูสร้างขึ้นด้วย วัสดุอุปกรณ์หลายชนิด เพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษาและปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเอง เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยครูเป็นผู้ให้คำแนะนำช่วยเหลือ และมีการนำหลักการทางจิตวิทยามาใช้ประกอบเพื่อส่งเสริมให้ ผู้เรียน ได้รับความสำเร็จ

กุศยา แสงเดช (2545) สรุปว่า ชุดการสอน เป็นสื่อการสอนที่จัดอย่างมีระบบ โดยให้ สอดคล้องกับเนื้อหากลุ่มสาระการเรียนรู้และประสบการณ์ที่จัดไว้ในแต่ละหน่วย เพื่อช่วยให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนรู้ ซึ่งอาจจัดไว้ในกล่องหรือซองเป็นหมวดๆ

ระพีพันธ์ โปศรี (2547) สรุปว่าชุดการสอน คือ ระบบสื่อการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ ประกอบการสอนของครูผู้สอน โคนครูเป็นฝ่ายอำนวยความสะดวก (Facilitator) และเสริมประสบการณ์เรียนรู้ ให้กับผู้เรียน ช่วยให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะ บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนด

สุตตัน และคนอื่นๆ (วาสนา ชาวหา, 2525; อ้างอิงจาก Houston and other. 1972) ได้ กล่าวถึงองค์ประกอบของชุดการเรียนการสอน จะต้องประกอบด้วย

1. คำชี้แจง (Prospectus) ในส่วนนี้จะอธิบายถึงความสำคัญของจุดมุ่งหมายของ ขอบข่ายของชุดการเรียนการสอน สิ่งที่ผู้เรียนต้องมีความรู้ก่อนเรียน ขอบข่ายของกระบวนการ ทั้งหมดในชุดการเรียนการสอน

2. จุดมุ่งหมาย (Objectives) คือ ข้อความที่แจ่มชัดไม่กำกวม ที่กำหนดว่าผู้เรียนจะประสบความสำเร็จอะไรหลังจากเรียนแล้ว

3. การประเมินผลเบื้องต้น (Pre-assessment) มีจุดประสงค์ 2 ประการ คือ เพื่อให้ทราบว่าผู้เรียนอยู่ในระดับใดนั้นเพื่อดูว่าเขาได้รับผลสัมฤทธิ์ตามความมุ่งหมายเพียงใด

4. การกำหนดกิจกรรม (Enabling activities) คือ การกำหนดแนวทางและวิธีการเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้นด้วย

5. การประเมินผลครั้งสุดท้าย (Post-assessment) เป็นข้อสอบวัดผลหลังจากที่เรียนแล้ว องค์ประกอบของชุดการเรียนการสอนต้องประกอบด้วย 1) หัวข้อ (Topic) 2) หัวข้อย่อย (Subtopic) 3) จุดมุ่งหมายหรือเหตุผล (Rationale) 4) จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม (Behavioral objective) 5) แบบทดสอบก่อนเรียน (Pre-test) 6) กิจกรรมและการประเมินผลตนเอง (Activities and self-evaluation) 7) การทดสอบย่อย (Quiz หรือ Formative test) และ 8) การทดสอบครั้งสุดท้าย (Post-test หรือ Summative evaluation)

การสอนรายบุคคล ซึ่งเป็นชุดของวัสดุทางการเรียนที่รวบรวมไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเป้าหมาย

4.5.3 ประเภทของชุดฝึกอบรม

ในการที่ผู้สร้างจะตัดสินใจว่า จะสร้างชุดการเรียนการสอนในแบบจำลองใดนั้น จะต้องทำการศึกษาประเภทของชุดการเรียนการสอนว่า ชุดการเรียนการสอนนั้นมีอยู่ที่ประเภท ซึ่งแต่ละประเภทก็จะมีจุดมุ่งหมายในการใช้แตกต่างกัน ดังนั้นการศึกษาหลายท่าน ได้แบ่งประเภทของชุดการเรียนการสอนดังนี้

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2523) ได้จำแนกประเภทของชุดการเรียนการสอนและแนวคิดในการผลิตชุดการเรียนการสอนออกเป็นชุดๆ และประเภทใหญ่ๆ 4 ประเภท คือ

1. ชุดการเรียนการสอนประกอบคำบรรยาย เป็นชุดการเรียนการสอนที่มุ่งขยายเนื้อหาสาระแบบบรรยายให้ชัดเจน โคนกำหนดกิจกรรม และสื่อการสอนให้ครูใช้ประกอบการบรรยายบางครั้งจึงเรียกว่า “ชุดการเรียนการสอนสำหรับครู” ชุดการเรียนการสอนนี้จะมีเนื้อหาวิชาเพียงหน่วยเดียว และใช้กับผู้เรียนทั้งชั้น โดยแบ่งหัวข้อที่จะบรรยายและกิจกรรมไว้ตามลำดับขั้น ทั้งนี้เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ครูผู้สอน และเพื่อเปลี่ยนบทบาทการพูดของครูให้น้อยลงเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น ชุดการเรียนการสอนประกอบคำบรรยายนี้นิยมใช้กับการฝึกอบรมและการสอนในระดับอุดมศึกษา สื่อการสอนที่ใช้ อาจเป็นแผ่นคำสอน แผนภูมิ รูปภาพ ภาพยนตร์ โทรทัศน์ หรือกิจกรรมกลุ่มเป็นต้น สื่อการสอนที่ใช้ อาจเป็นชุดการเรียนการสอนมักจะระบุในกล่องที่มีขนาดเหมาะสม แต่ถ้าเป็นวัสดุราคาแพง หรือขนาดเล็ก หรือขนาดใหญ่

เกินไป ตลอดจนเสียหายง่าย หรือเป็นสิ่งที่มีชีวิต ก็จะไม่บรรจุในกล่อง แต่จะกำหนดไว้ในคู่มือครู เพื่อจัดเตรียมก่อนสอน

2. ชุดการเรียนการสอนสำหรับกิจกรรมแบบกลุ่ม เป็นชุดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นที่ตัวผู้เรียนได้ประกอบกิจกรรมร่วมกัน ครูจะเปลี่ยนบทบาทจากผู้บรรยายเป็นผู้แนะนำช่วยเหลือผู้เรียน ชุดการเรียนการสอนแบบกิจกรรมกลุ่มอาจจัดการเรียนในห้องเรียนแบบศูนย์การเรียน ชุดการเรียนการสอนแต่ละชุดจะประกอบด้วย ชุดการสอนย่อยที่มีจำนวนเท่ากับจำนวนที่แบ่งไว้ในแต่ละหน่วย ในแต่ละศูนย์มีชื่อหรือบทเรียนครบชุดตามจำนวนผู้เรียนในศูนย์กิจกรรมนั้นๆ จัดไว้ในรูปสื่อประสม อาจใช้ป็นสื่อรายบุคคล หรือทั้งกลุ่มใช้ร่วมกันก็ได้ ในขณะที่ทำกิจกรรมการเรียน หากมีปัญหาผู้เรียนสามารถซักถามครูได้เสมอ เมื่อจบการเรียนแต่ละศูนย์แล้ว ผู้เรียนสนใจที่จะเรียนเสริมก็สามารถศึกษาได้จากศูนย์สำรองที่จัดเตรียมไว้ โดยไม่ต้องเสียเวลารอคอยคนอื่น

3. ชุดการเรียนการสอนรายบุคคล เป็นชุดการเรียนการสอนที่จัดให้ผู้เรียนเรียนด้วยตนเอง ตามคำแนะนำที่ระบุไว้ แต่อาจมีการปรึกษากันระหว่างเรียนได้ และเมื่อสงสัยไม่เข้าใจบทเรียนตอนไหนสามารถได้ถามครูได้ การเรียนจากชุดการเรียนการสอนรายบุคคลนี้ นิยมใช้ห้องเรียนที่มีลักษณะพิเศษ แบ่งเป็นสัดส่วนสำหรับผู้เรียนแต่ละคน ซึ่งเรียกว่า “ห้องเรียนรายบุคคล” ชุดการเรียนการสอนรายบุคคลนี้นักเรียนอาจนำไปใช้เรียนที่บ้านได้ด้วย โดยมีผู้ปกครองหรือบุคคลอื่นคอยให้ความช่วยเหลือ ชุดการเรียนการสอนรายบุคคลนี้เน้นหน่วยการสอนย่อย จึงนิยมเรียกว่า บทเรียน โมดูล (Instruction Module)

4. ชุดการเรียนการสอนทางไกล เป็นชุดการเรียนการสอนสำหรับผู้เรียนต่างถิ่น ต่างเวลา มุ่งสอนให้ผู้เรียนศึกษาด้วยตนเอง โดยไม่ต้องมาเข้าชั้นเรียน ประกอบด้วย สื่อประเภทสิ่งพิมพ์ รายการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ ภาพยนตร์ และการสอนเสริมตามศูนย์บริการการศึกษา เช่น ชุดการเรียนการสอนทางไกลของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เป็นต้น

สุนันทา สุนทรประเสริฐ (ม.ป.ป.) ได้เพิ่มเติมประเภทของชุดการสอนขึ้นอีก คือ ชุดการสอนทางไกล ซึ่งเป็นชุดการสอนที่ผู้สอนกับผู้เรียนต่างถิ่น ต่างเวลา กัน มุ่งสอนให้ผู้เรียนได้ศึกษาด้วยตนเองโดยไม่ต้องเข้าชั้นเรียน แต่สามารถเรียนได้เองที่บ้าน มีสื่อประสมต่างๆที่ผู้สอนจัดให้ เช่น เอกสารการสอน รายการวิทยุ โทรทัศน์ ตลอดจนการเข้ารับการสอนเสริมตามศูนย์บริการที่จัดขึ้น นอกจากนี้มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชยังมีชุดฝึกอบรม ชุดการสอนของผู้ปกครอง ชุดการสอนทางไปรษณีย์ การศึกษาด้วยระบบการสอนทางไกลนี้ความสำเร็จขึ้นอยู่กับผู้เรียนเป็นส่วนใหญ่

นักการศึกษาได้แนวคิดในการแบ่งประเภทของชุดการสอนที่คล้ายกัน และมีจุดมุ่งหมายของการใช้ไปในแนวเดียวกัน คือ เน้นความสำคัญของผู้เรียน ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีความสามัคคี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ในหมู่คณะ ตลอดจนเสริมสร้างวินัยและความเป็นประชาธิปไตยในระบบกลุ่มด้วย สำหรับการสร้างชุดการสอนวิชาชีววิทยา เรื่อง การถ่ายทอดลักษณะ

พันธกรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยแบบจำลองการจัดการเรียนรู้แบบประเวศในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ยึดแนวทางของชุดการสอนกิจกรรมแบบกลุ่มเพราะเป็นชุดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นที่ตัวผู้เรียนได้ประกอบกิจกรรมร่วมกัน ครูจะเปลี่ยนบทบาทจากผู้บรรยายเป็นผู้แนะนำช่วยเหลือและผู้เรียนได้สาระมากขึ้น (ชัยยงค์ พรหมวงศ์, 2523)

4.5.4 หลักการสร้างชุดฝึกอบรม

เมื่อจะลงมือสร้างชุดการเรียนการสอน ผู้สร้างจะต้องรู้ถึง หลักการสร้างชุดการเรียนการสอนว่าจะต้องมีการดำเนินการอย่างไร ซึ่งก็ได้มีนักเรียนศึกษาหลายท่านที่ได้เสนอ หลักในการสร้างชุดการเรียนการสอนไว้ดังนี้

ฉลองชัย สุขวัฒนบุรณ์ (2528) ได้เสนอขั้นตอนในการสร้างชุดการสอนหรือสื่อการสอนประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 3 ขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นการวางแผนดำเนินการ โดยศึกษาสาระของวิชาว่าต้องการหลักการเรียนรู้อะไร จะทำชุดแบบใด โดยคำนึงถึงผู้เรียนเพื่อกำหนดหน่วยการเรียนรู้ มโนคติ จุดประสงค์ จัดลำดับ กิจกรรมการเรียน จัดทำสื่อการสอน ประเมินผลและทดลองสื่อการสอน

2. ขั้นตอนการผลิตโดยผลิตตามขั้นตอนที่ 1 โดยผู้ผลิตควรตรวจสอบความสอดคล้องของทุกขั้นตอนกำหนดเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหา โคนสามารถปฏิบัติหรือเห็นการกระทำได้

3. ขั้นทดสอบประเมินผล หรือพัฒนาเมื่อทำการผลิตชุดการสอนแล้ว โดยนำไปหาประสิทธิภาพ เมื่อเป็นหลักประกันว่าชุดการสอนนั้นมีคุณค่าที่จะนำไปสอน

ปรียา ตรีศาสตร์ (2530) กล่าวว่า ชุดการเรียนการสอนเป็นสื่อประสมที่มีความสมบูรณ์ในตัวเอง แต่ชุดการเรียนการสอนที่สร้างขึ้นจะมีประสิทธิภาพเชื่อถือได้หรือไม่จำเป็นต้องเอาวิธีวิเคราะห์ระบบมาใช้ ซึ่งวิธีการวิเคราะห์ระบบเป็นกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล เรียกว่า Systems approach มาใช้วิเคราะห์ โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) ขั้นปัญหาที่ต้องแก้ไขนั้นคืออะไร 2) ขั้นกำหนดเป้าหมายเพื่อแก้ไขปัญหา โดยสามารถปฏิบัติหรือเห็นการกระทำได้ 3) ขั้นการสร้างเครื่องมือ กระทำหลังจากตั้งเป้าหมายแล้วเพื่อวัดได้ระยะ 4) ขั้นกำหนดทางเลือกหรือวิธีแก้ปัญหา เพื่อใช้ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย 5) ขั้นทดลอง เพื่อเลือกวิธีที่ดีที่สุดใช้เป็นแนวทางไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ และ 6) ขั้นวัดและประเมิน โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นมาประเมินว่าสามารถใช้ปฏิบัติงานตามเป้าหมายได้หรือไม่เพียงใด เพื่อปรับปรุงแก้ไข

ลาวัลย์ พลเกล้า (2533) ได้เสนอขั้นตอนการสร้างชุดการเรียนการสอนไว้ ดังนี้ **ขั้นที่ 1** วิเคราะห์เนื้อหา ได้แก่ การกำหนดหน่วย หัวเรื่อง มโนคติ **ขั้นที่ 2** การวางแผน วางแผนไว้ล่วงหน้า กำหนดรายละเอียด **ขั้นที่ 3** การผลิตสื่อการเรียน เป็นการผลิตสื่อประเภทต่างๆ ที่กำหนดไว้ในแผน และ **ขั้นที่ 4** หาประสิทธิภาพ เป็นการประเมินคุณภาพของชุดการเรียนการสอนโดยนำไปทดลองใช้ปรับปรุงให้มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

Heather (1977) ได้ให้ขั้นตอนการสร้างชุดการสอนด้วยตนเอง คือ

1. ศึกษาหลักสูตร ตัดสินใจเลือกสิ่งที่จะนำไปให้ผู้เรียน ได้ศึกษาแล้วจัดลำดับชั้นเนื้อหาให้ต่อเนื่องจากง่ายไปยาก
2. ประเมินหาความรู้พื้นฐาน ประสบการณ์เดิมของผู้เรียน
3. เลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและสื่อการเรียนให้เหมาะสมกับผู้เรียน โดยคำนึงความพร้อมและความต้องการของผู้เรียน
4. กำหนดแบบจำลองการเรียน
5. กำหนดหน้าที่ของผู้ประสานงานหรืออำนวยความสะดวกในการเรียน
6. สร้างแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนว่าบรรลุเป้าประสงค์ในการเรียนหรือไม่

4.5.5 ส่วนประกอบและวิธีใช้ชุดการฝึกอบรม

บุญชม ศรีสะอาด(2532) ส่วนประกอบที่สำคัญภายในชุดการสอนอาจมีดังนี้

- 1) คู่มือครู เป็นคู่มือสำหรับครูเพื่อศึกษาและปฏิบัติ ภายในคู่มือจะชี้แจงวิธีการใช้ชุดการสอนเอาไว้ อย่างละเอียด อาจทำเป็นเล่มหรือแผ่นพับก็ได้ ประกอบด้วยแผนการสอน สิ่งที่ต้องเตรียมก่อนสอน บทบาทผู้เรียน การจัดการชั้นเรียน (ในกรณีของชุดการสอนที่เป็นศูนย์การเรียน) และ 2) บัตรคำสั่งหรือใบงาน เป็นลักษณะบัตรคำที่กำหนดให้ผู้เรียนดำเนินกิจกรรมอะไรบ้าง โดยระบุกิจกรรมไว้ตามลำดับขั้นตอนของการเรียน บัตรคำสั่งจะมีอยู่ในชุดการสอนและแบบกลุ่มและรายบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย (1) คำอธิบายในเรื่องที่จะศึกษา (2) คำสั่งสำหรับผู้เรียนในการดำเนินกิจกรรม และ (3) การสรุปบทเรียน 3) เนื้อหาสาระและสื่อจะบรรจุไว้ในรูปของสื่อการสอนต่างๆ มีหลายประเภท อาจเป็นสิ่งตีพิมพ์ เช่น บทบาท เนื้อหาเฉพาะเรื่อง จุลสาร หรืออาจเป็นประเภทโสตทัศนูปกรณ์ เช่น บทเรียน โปรแกรม สไลด์ เทปบันทึกเสียง फिल्म สตรีป แผ่นโปร่งใส วัสดุกราฟิก หุ่นจำลอง และ 4) แบบประเมินผลหรือแบบทดสอบความก้าวหน้าของผู้เรียน ใช้สำหรับตรวจสอบพฤติกรรมการเรียนรู้ว่าหลังจากที่ได้ปฏิบัติกิจกรรมในชุดกิจกรรมในชุดการสอนไปแล้ว ผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดประสงค์การเรียนที่กำหนดไว้หรือไม่ อาจเป็นระบบประเมินที่ให้เดิมคำในช่องว่าง เลือกคำตอบที่ถูกต้อง แบบจับคู่ คู่มือผลงานจากการทดลองหรือจากการทำกิจกรรมต่างๆ เป็นต้น

กุศยา แสงเดช(2544) สรุปส่วนประกอบและวิธีใช้ชุดการสอนแต่ละประเภทไว้ดังนี้

1. ส่วนประกอบของชุดการสอนสำหรับครู ประกอบด้วย
 - 1) กล่อง กระเป๋า ซองสำหรับบรรจุชุดการสอนสำหรับครู

2) คู่มือครู ที่มีคำชี้แจงการใช้ชุดการสอน จุดประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการเรียน การจัดชั้นเรียน ให้สอดคล้องกับกิจกรรม รายชื่อ แบบหรือวิธีการ วัดผลและประเมินผล

3) สื่อการเรียนการสอนตามที่ระบุไว้ในคู่มือครู

4) แบบประเมินผลที่สอดคล้องกับวิธีการที่ระบุไว้ในคู่มือครู วิธีใช้

(1) ครูผู้สอนนำมาใช้เมื่อถึงบทเรียนตามที่ระบุไว้ในชุดการสอน

(2) ในกรณีที่ครูไม่อยู่ผู้ที่ทำการสอนแทนสามารถนำชุดการสอนไปใช้สอนได้โดยสะดวก ไม่ต้องเสียเวลาเตรียมการและนักเรียนได้รับประสบการณ์พร้อมกับครู

2. ส่วนประกอบของชุดการสอนแบบศูนย์การเรียน ประกอบด้วย

1) กล่อง กระจา สำหรับบรรจุชุดการสอน

2) คู่มือครู ประกอบด้วยคำชี้แจงการใช้ชุดการสอน สิ่งที่ครูต้องเตรียมแผนผังการจัดชั้นเรียน แผนการสอนหรือกิจกรรมการเรียนของศูนย์การเรียนของแต่ละศูนย์ สื่อการเรียนรู การประเมินผล แบบทดสอบก่อนและหลังเรียน

3) ซองกิจกรรมของแต่ละศูนย์ย่อย ประกอบด้วย ใบคำสั่งเพื่อให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติกิจกรรม เนื้อหาหรือประสบการณ์ซึ่งจัดไว้ในแบบจำลองสื่อต่างๆตามความเหมาะสมอาจเป็น วิดีโอเทป สไลด์ รูปภาพ หรือหนังสือ แบบประเมินผลรายบุคคล หรือ กลุ่ม และเฉลยแบบประเมินผลของแต่ละศูนย์

4) แบบทดสอบก่อนเรียน หลังเรียน ตามที่ระบุไว้ในคู่มือ

5) เฉลยแบบทดสอบก่อนเรียน หลังเรียน วิธีใช้

(1) ชุดการสอนแบบศูนย์การเรียน เน้นผู้เรียนให้ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง

(2) ครูผู้สอนเป็นผู้เตรียมสถานที่ เตรียมสื่อ เป็นผู้คอยแนะนำ ช่วยเหลือเมื่อผู้เรียนประสบปัญหา

3. ส่วนประกอบของชุดการสอนแบบรายบุคคล

1) กล่อง กระจา ซองบรรจุชุดการสอน

2) คู่มือครูใช้ชุดการสอนได้แก่ คำชี้แจงวิธีใช้ชุดการสอนรายการของสื่อที่มีอยู่ในชุด

3) สื่อประกอบบทเรียน

4) แบบประเมินวิธีใช้

(1) ใช้สำหรับค้นคว้าเพิ่มเติม เมื่อผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมอื่นๆเสริมและมีเวลาพอที่จะสามารถนำชุดการสอนมาเรียนได้

(2) สำหรับผู้เรียนที่เรียนช้า ครูผู้สอนอาจให้ศึกษาชุดการสอนนอกเวลาหรือนำไปเรียนที่บ้านได้

(3) สำหรับผู้ที่เรียนเก่งได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมด้วยตนเอง

ชลिया ลิมปิยากร (ม.ป.ป.) เพิ่มเติมเกี่ยวกับส่วนประกอบของชุดการสอนแบบรายบุคคลว่า เหมือนกับชุดการสอนแบบกลุ่มย่อย เพียงแต่ปรับขนาดเล็กลงเพื่อให้เหมาะสมกับการใช้เพียงคนเดียว และเนื้อหาไม่ควรมากเกินไป ควรให้เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน

4.5.6 การทดสอบประสิทธิภาพชุดฝึกอบรม

เลิศ อานันทนะและคนอื่นๆ(2537) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการทดสอบประสิทธิภาพของชุดการสอนว่า เป็นคำที่มาจากภาษาอังกฤษ Developmental Testing (การตรวจสอบพัฒนาการเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ) หมายถึง การนำชุดการสอนไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อปรับปรุงแล้วจึงนำไปสอนจริง (Trail run) นำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข เสร็จแล้วจึงผลิตออกมาเป็นชุดการสอนที่มีประสิทธิภาพ

การทดลองใช้ หมายถึง การนำชุดการสอนที่ผลิตเป็นต้นแบบไปทดลองใช้ตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแต่ละระบบ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของชุดการสอนให้เท่ากับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

การทดลองสอนจริง หมายถึง การนำชุดการสอนที่ทำการทดลองใช้และปรับปรุงแล้วของทุกหน่วยในแต่ละวิชาไปสอนจริงในชั้นเรียน หรือในสถานการณ์เรียนที่แท้จริง ความจำเป็นที่ต้องการทดสอบประสิทธิภาพในระบบการผลิตทุกประเภทจะต้องมีการตรวจสอบเสียก่อน เพื่อเป็นการประกันว่าจะมีประสิทธิภาพจริงตามที่มุ่งหวังไว้ การทดสอบประสิทธิภาพของชุดการสอนมีความจำเป็นสำหรับผู้ผลิต ผู้ใช้ ซึ่งแยกอธิบายได้ดังนี้

สำหรับหน่วยงานผลิตชุดการสอน เป็นการประกันคุณภาพของชุดการสอนว่าอยู่ในขั้นที่พอเหมาะที่จะลงทุนผลิตออกเป็นจำนวนมากหรือไม่ หากไม่มีการทดสอบประสิทธิภาพเสียก่อนถ้าผลิตออกมาใช้ประโยชน์ไม่ดี ก็จำเป็นต้องทำใหม่ เป็นการสิ้นเปลืองเวลา แรงงาน และเงินทุน

สำหรับผู้ใช้ชุดการสอน ก่อนนำชุดการสอนไปใช้ ควรเชื่อมั่นว่าชุดการสอนนั้นมีประสิทธิภาพในการช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง การทดสอบประสิทธิภาพตามลำดับขั้นจะช่วยให้ชุดการสอนที่ค่าทางการสอนจริงตามที่เกณฑ์กำหนดไว้

สำหรับผู้ผลิตชุดการสอน การทดสอบประสิทธิภาพจะทำให้ผู้ผลิตมั่นใจได้ว่าเนื้อหาที่บรรจุลงในชุดการสอนเหมาะสม ง่ายต่อการเข้าใจ ช่วยให้ผู้ผลิตมีความชำนาญสูงขึ้น เป็นการประหยัดแรงงาน แรงสมอง เวลา และเงินทองในการเตรียมต้นแบบ

4.5.7 การกำหนดเกณฑ์ประสิทธิภาพ

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2531) อธิบายถึงเกณฑ์และการกำหนดเกณฑ์ประสิทธิภาพของชุดการสอนหรือชุดฝึกอบรมไว้ดังนี้

เกณฑ์ประสิทธิภาพ หมายถึง ระดับประสิทธิภาพของชุดการสอนที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นระดับที่ผู้ผลิตชุดการสอนพึงพอใจ หากชุดการสอนมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แสดงว่าชุดการสอนนั้นมีคุณค่าที่จะนำไปสอน และคุ้มค่ากับการลงทุนผลิตออกมาเป็นจำนวนมาก

การกำหนดเกณฑ์ประสิทธิภาพ ทำโดยการประเมินผลพฤติกรรมของผู้เรียน ซึ่งประเมินออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ประเมินพฤติกรรมต่อเนื่อง (กระบวนการ) และประเมินพฤติกรรมขั้นสุดท้าย (ผลลัพธ์) การประเมินพฤติกรรมต่อเนื่องจะเป็นการกำหนดค่าของประสิทธิภาพ E1 ซึ่งเป็นประสิทธิภาพของกระบวนการ และประเมินพฤติกรรมขั้นสุดท้ายจะกำหนดค่าเป็น E2 คือประสิทธิภาพของผลลัพธ์ ประเมินพฤติกรรมต่อเนื่องเป็นการประเมินผลพฤติกรรมย่อย หลายพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง เรียกว่า กระบวนการ(Process) ของผู้เรียน โดยสังเกตจากรายงานกลุ่ม การรายงานบุคคลหรือจากการปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนทำกิจกรรมอื่นๆ ที่ครูผู้สอนได้กำหนดไว้ ประเมินพฤติกรรมขั้นสุดท้ายเป็นการประเมินผลลัพธ์(Product) ของผู้เรียน โดยพิจารณาจากผลทดสอบหลังเรียน และสอบปลายปีและปลายภาค

ประสิทธิภาพของชุดการสอน จะกำหนดเป็นเกณฑ์ที่ครูผู้สอนคาดว่าผู้เรียนจะเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นที่พึงพอใจ โดยกำหนดเป็นเปอร์เซ็นต์ของผลเฉลี่ยคะแนนการทำงานและการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เรียนทั้งหมดต่อเปอร์เซ็นต์ผลการทดสอบหลังเรียนของผู้เรียนทั้งหมด สรุปแล้วหมายถึง E1 และ E2 คือประสิทธิภาพของกระบวนการและประสิทธิภาพของผลลัพธ์

4.5.8 วิธีคำนวณหาประสิทธิภาพ

ในการหาประสิทธิภาพของชุดการสอน โดยใช้เกณฑ์ E1/E2 เป็นวิธีการที่สามารถชี้วัดประสิทธิภาพของชุดการเรียนการสอน ได้ทั้งภาพรวมในลักษณะกว้าง และวัดส่วนย่อยเป็นรายจุดประสงค์ทำให้ได้ผลการวัดที่ชัดเจน นำข้อมูลที่ได้มาเป็นเครื่องตัดสินใจได้โดยไม่ต้องใช้วิธีการอื่นมาประกอบให้เกิดการซ้ำซ้อนอีก

เกณฑ์ที่ใช้คือ E1/E2 อาจเท่ากับ 80/80 หรือ 90/90 หรืออื่นๆอีกก็ได้ แต่ถ้ากำหนดเกณฑ์ไว้ต่ำเกินไปอาจทำให้ผู้ใช้บทเรียนไม่เชื่อถือคุณภาพของบทเรียน การหาค่า E1 และ E2 มีวิธีการคำนวณหาค่าร้อยละ โดยใช้สูตรต่อไปนี้

$$E1 = \frac{(\sum X/N) \times 100}{A}$$

โดย E1 คือประสิทธิภาพของกระบวนการที่จัดไว้ในชุดการสอนคิดเป็นร้อยละจากการทำแบบฝึกหัดและหรือประกอบด้วยกิจกรรมการเรียนรู้ระหว่างเรียน

$\sum X$ คือ คะแนนจากการทำแบบฝึกหัดและหรือการประกอบกิจกรรมการเรียนรู้
ระหว่างเรียน

A คือ คะแนนเต็มของแบบฝึกหัดและหรือกิจกรรมการเรียนรู้

N คือ จำนวนผู้เรียน

$$E2 = \frac{(\sum F/N) \times 100}{B}$$

โดยที่ E2 คือ ประสิทธิภาพของผลลัพธ์ (พฤติกรรมที่เปลี่ยนในตัวผู้เรียนหลังการ
เรียนด้วยชุดการเรียนการสอน) คิดเป็นอัตราส่วนจากการทำแบบทดสอบหลังเรียนและหรือประกอบ
กิจกรรมหลังเรียน

$\sum F$ คือ คะแนนรวมของผู้เรียนจากการทำแบบทดสอบหลังเรียนและหรือการ
ประกอบกิจกรรมหลังเรียน

B คือ คะแนนเต็มของการสอบหลังเรียนและหรือกิจกรรมหลังเรียน

N คือ จำนวนผู้เรียน

ฉลองชัย สุรวัฒนบุรณ์ (2528) เกณฑ์ประสิทธิภาพของชุดการสอนที่ผลิตได้นั้น
กำหนดไว้ 3 ระดับ คือ 1) สูงกว่าเกณฑ์เมื่อประสิทธิภาพของชุดการสอนสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ไม่เกิน
2.5% ขึ้นไป 2) เท่ากับเกณฑ์เมื่อประสิทธิภาพของชุดการสอนเท่ากับหรือสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ไม่เกิน
2.5% และ 3) ต่ำกว่าเกณฑ์เมื่อประสิทธิภาพของชุดการสอนต่ำกว่าเกณฑ์แต่ไม่ต่ำกว่า 2.5% ถือว่ายัง
มีประสิทธิภาพที่ยอมรับได้

4.5.9 ขั้นตอนการทดสอบประสิทธิภาพ

เมื่อผลิตชุดการสอนที่เป็นต้นแบบได้แล้วต้องนำชุดการสอนนั้นไปทดสอบ
ประสิทธิภาพซึ่งทำได้ตามขั้นตอนนี้

ขั้นที่ 1 ทดลองแบบเดี่ยว เป็นการทดลองครู 1 คนต่อผู้เรียน 1 คน โดยทดลองกับ
ผู้เรียนอ่อนก่อน จากนั้นนำไปทดลองกับผู้เรียนระดับปานกลาง และเก่งตามลำดับหลังจากที่คำนวณหา
ประสิทธิภาพเสร็จแล้วปรับปรุงให้ดีขึ้น ถ้าเวลาไม่อำนวยและสภาพการณ์ไม่เหมาะสมก็ทดลองกับ
ผู้เรียนอ่อนหรือปานกลางก็ได้ โดยปกติคะแนนที่ได้จากการทดลองแบบเดี่ยวนี้อาจได้คะแนนต่ำกว่า
เกณฑ์มากแต่เมื่อปรับปรุงแล้วคะแนนจะสูงขึ้นอีกในการทดลองแบบกลุ่มต่อไปในขั้นนี้จะมี
ประสิทธิภาพประมาณ 60/60

ขั้นที่ 2 ทดลองแบบกลุ่ม เป็นการทดลองครู 1 คนต่อผู้เรียน 6-10 คนโดยคณะผู้เรียน
ห้ามทดลองกับเด็กที่เรียนอ่อนหรือเก่งล้วน เมื่อคำนวณหาค่าประสิทธิภาพของชุดการสอนแล้วจึงนำมา

ปรับปรุงข้อบกพร่องอีกครั้งหนึ่ง ในครั้งนี้คะแนนของผู้เรียนจะเพิ่มขึ้นอีกเกือบเท่าเกณฑ์โดยเฉลี่ยจะห่างจากเกณฑ์ประมาณ 10% นั้นเอง

ขั้นที่ 3 ทดสอบภาคสนาม เป็นการทดลองครู 1 คน ต่อผู้เรียนทั้งชั้น ที่เลือกมาทดลอง จะต้องมียกเรียนคละกัน ไม่ควรเลือกห้องที่เรียนเก่งหรือเรียนอ่อนล้วน กำหนดหาประสิทธิภาพ แล้วทำการปรับปรุงผลลัพธ์ที่ได้ควรใกล้เคียงกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ไม่เกิน 2.5% ถือว่ายอมรับได้ หากแตกต่างกันมากผู้สอนต้องกำหนดเกณฑ์ประสิทธิภาพของชุดการสอนใหม่โดยยึดสภาพการณ์ตามความเป็นจริง สถานที่เวลาสำหรับชุดการสอนแบบเดี่ยวและแบบกลุ่ม ควรใช้เวลาออกชั้นเรียนหรือแยกผู้เรียนมาเรียนต่างหากจากห้องเรียนอาจเป็นห้องประชุมโรงเรียน โรงอาหารหรือสนามได้ร่มไม้ก็ได้

เลิศ อานันท์ และคนอื่นๆ (2537, หน้า 500) การยอมรับประสิทธิภาพของชุดการสอน หลังจากที่ได้ทดลองภาคสนามแล้ว นำค่าประสิทธิภาพนำมาเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้เพื่อดูว่าสมควรที่จะยอมรับประสิทธิภาพหรือไม่ในการยอมรับประสิทธิภาพให้ถือค่าความแปรปรวนที่ 2.5%-5% ซึ่งหมายถึงชุดการสอนนั้นไม่ควรต่ำกว่าเกณฑ์ 5% ตามปกติจะกำหนดไว้ 2.5% เช่น ถ้าเกณฑ์ประสิทธิภาพตั้งไว้ 80/80 แต่เมื่อทดลองภาคสนามแล้วชุดการสอนมีประสิทธิภาพไม่ถึงเกณฑ์ได้ 77.5/77.5 เรายอมรับได้ว่าชุดการสอนนั้นมีประสิทธิภาพ พอสรุปได้ว่าการยอมรับประสิทธิภาพของชุดการสอนมี 3 ระดับ คือ 1) สูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ 2) เท่ากับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และ 3) ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ประมาณ 2.5%-5%

4.5.10 ประโยชน์ของชุดฝึกอบรม

กฤษยา แสงเดช (2545) สรุปถึงประโยชน์ของชุดการสอนไว้ว่า ชุดการสอนจะช่วยให้กระบวนการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ เพราะชุดการสอนผลิตโดยผู้ที่มีความชำนาญ อาทิเช่นผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้นๆ นักโสตทัศนศึกษา ที่ร่วมกันผลิตและทดลองซ้ำจนแน่ใจว่ามีผลดีจึงนำมาเผยแพร่ ชุดการสอนจะช่วยลดภาระของครูผู้สอน เพราะผู้สอนจะดำเนินการสอนตามคำแนะนำที่กำหนดไว้ในชุดการสอนตามลำดับขั้น แต่ละขั้นจะมีอุปกรณ์ กิจกรรม ตลอดจน ข้อเสนอแนะไว้ให้พร้อมสามารถนำไปใช้ได้ทันทีที่ครูผู้สอนไม่จำเป็นต้องทำใหม่ ชุดการสอนช่วยให้ผู้สอนมีความรู้ในแนวเดียวกัน เดิมการสอนที่ผู้สอนหลายคนในวิชาเดียวกัน อาจเกิดความแตกต่างกันในด้านประสิทธิภาพของการสอน ชุดการสอนช่วยให้แก้ปัญหาในเรื่องนี้ได้ ชุดการสอนมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนมีข้อเสนอแนะการฝึกกิจกรรม การใช้สื่อการสอนและข้อทดสอบเพื่อประเมินผลพฤติกรรมผู้เรียนได้อย่างพร้อมมูล ผู้เรียนสามารถทดสอบความรู้ด้วยตนเองหลังจากที่เรียนด้วยชุดการสอนนั้นๆ ผู้เรียนจะทดสอบผลสำเร็จของตนเองว่าบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยการทำแบบ ทดสอบหลังเรียนแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) แบบทดสอบที่ผู้เรียนสามารถตรวจสอบคำตอบด้วยตนเอง และ 2) แบบ ทดสอบที่ครูเป็นผู้ตรวจคำตอบ

สรุปประโยชน์ของชุดการสอน/ฝึกอบรมอย่างย่อว่า นอกจากเป็นสื่อประกอบการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพแล้ว ยังช่วยแก้ปัญหาการศึกษาที่ครูขาดสอน ซึ่งครูที่ทำการสอนแทนสามารถทำการสอนได้ตรงตามเนื้อหาวิชา และจุดประสงค์ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่เป็นแนวทางเดียวกันช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดีขึ้นด้วย

4.6 ชุดฝึกอบรมโดยสื่อโสตทัศนเป็นสื่อหลัก

สื่อโสตทัศน หรือ **AV Media** หากมาใช้ในการศึกษาหรือฝึกอบรมจะใช้เป็น Audio-visual Education ซึ่งเป็นคำสมาสของคำว่า โสต+ทัศน+ศึกษา

4.6.1 ความหมายของสื่อโสตทัศนเพื่อการศึกษา (Audio-Visual Media)

โสต (Audio) ตามปทานุกรมหมายถึงหู หรือช่องหู ในทางการศึกษาเราหมายถึงประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้รับโดยผ่านประสาทสัมผัสทางหู หรือประสบการณ์ที่ได้รับจากการฟัง

ทัศน (Visual) ตามปทานุกรม หมายถึง การเห็นหรือสิ่งที่มองเห็น ในทางการศึกษาหมายถึงประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้รับโดยผ่านประสาทสัมผัสทางตา หรือประสบการณ์ที่ได้รับจากการมองเห็น

ศึกษา (Education) ตามปทานุกรมหมายถึงการเล่าเรียน ในทางการศึกษาหมายถึงความเจริญงอกงามหรือการเรียนรู้ที่สั่งคมยอมรับ

ดังนั้น ความหมายของ AV (Audio visual) หรือ สื่อโสตทัศน ในที่นี้โดยสรุป คือ การศึกษาที่ผู้เรียนได้รับประสบการณ์โดยผ่านประสาทสัมผัสทางหูและตา

สื่อโสตทัศน มีหลายแบบจำลองหลายลักษณะ และเปลี่ยนแปลงไปตามความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีเมื่อเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงไป สื่อโสตทัศนบางประเภท บางชนิดจะกลายเป็นสิ่งที่ล้าสมัยและไม่นิยมใช้กันอีกต่อไปก็ได้

สื่อโสตทัศนที่มีให้บริการอยู่ในห้องสมุดต่างๆ มีดังนี้

1. วัสดุกราฟฟิกส์คือวัสดุที่แสดงถึงความรู้ หรือเนื้อหาสาระออกมาในลักษณะของรูปภาพ ภาพวาดและสัญลักษณ์ เช่น รูปภาพ แผนภูมิ แผ่นภาพโปร่งแสง ภาพสแตริโอ เป็นต้น
2. วัสดุแผ่นที่เป็นทัศนวัสดุ ที่แสดงให้เห็นถึงรูปร่าง ลักษณะของพื้นผิว โลก ภูมิประเทศ เช่น แผนที่ ลูกโลก เป็นต้น
3. วัสดุบันทึกเสียง เป็นสื่อการศึกษาประเภทโสตวัสดุ หรือประเภทฟัง มีอยู่ 2 ประเภทคือแผ่นเสียงและเทปบันทึกเสียง
4. วิดีทัศน์เป็น สื่อทั้งภาพและเสียงเช่นเดียวกับภาพยนตร์ แต่อำนวยความสะดวกสบายและความคล่องตัวในการใช้ได้ดีกว่า วิดีทัศน์มี 2 ประเภทหลัก คือเทปวีดีทัศน์และแผ่นวีดีทัศน์

5. แผ่นซีดีเป็นแผ่นที่บันทึกและอ่านข้อมูลด้วยแสงเลเซอร์ สัญญาณที่ใช้บันทึกเป็นสัญญาณดิจิทัล แผ่นซีดีได้ถูกนำมาใช้ในการบันทึกข้อมูลประเภทต่างๆ (สุพรรณี ส่องแสงจันทร์, 2543)

4.6.2 แนวคิดเกี่ยวกับสื่อโสตทัศนศึกษาหรือฝึกรบม

แนวคิดของทรซ์เลอร์ การรับรู้ของสื่อโสตทัศนศึกษาด้วยกระบวนการรับสารสนเทศจากสิ่งแวดล้อมรอบตัว คนเราใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 เพื่อรับสารและก่อให้เกิดการเรียนรู้ การสื่อสารข้อมูลจากผู้สอนไปยังผู้เรียนจึงควรใช้สื่อที่ผู้เรียนสามารถรับรู้ได้ด้วยตาและหูทั้งนี้นอกจากสื่อโสตทัศนศึกษาจะมีความสำคัญในการรับรู้ด้านประสาทสัมผัสแล้ว ยังมีความเกี่ยวข้องกับการจำ การรับรู้ของบุคคลและในการเรียนของผู้เรียนอีกด้วย ในการเรียนการสอนนั้นผู้สอนย่อมตระหนักดีว่า ยิ่งให้ผู้เรียนมีการรับรู้ด้วยประสาทสัมผัสหลายช่องทางจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้มากยิ่งขึ้น

แนวคิดของบรูเนอร์ บรูเนอร์ อธิบายไว้ว่าคนเราจะเกิดความรู้ความเข้าใจสิ่งแวดล้อมได้โดยสิ่งแวดล้อมที่เป็นวัตถุ ปรากฏการณ์หรือสถานการณ์ เราให้เกิดสื่อหรือสิ่งแทนในการระแแสความคิดด้านใดด้านหนึ่งหรือทั้งสามด้าน ได้แก่ ด้านกระทำ ด้านภาพ หรือด้านสัญลักษณ์ ดังนั้น สื่อในที่นี้จึงหมายถึงสื่อที่เป็นวัตถุหรือสถานการณ์กับสื่อที่เป็นลักษณะของความคิด ซึ่งอาจเทียบกับสื่อที่แบ่งประเภทตามแบบของ เอ็ดการ์ เดล ได้ดังนี้

1. สื่อประเภทที่ก่อให้เกิดการกระทำเคลื่อนที่หรือเคลื่อนไหวกล้ามเนื้อ ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจได้ ได้แก่ สถานการณ์จำลอง หุ่นจำลอง นาฏการ การทดลองสาธิต และการศึกษานอกสถานที่

2. สื่อประเภทที่ก่อให้เกิดภาพนึกได้แก่ สื่อนิทรรศการ ภาพยนตร์ โทรทัศน์ ภาพนิ่ง วิทยุ และแผ่นเสียง

3. สื่อประเภทที่ก่อให้เกิดการคิดนึกเป็นสัญลักษณ์ได้แก่ สื่อทัศนสัญลักษณ์ และภาษา

แนวคิดของกิดานันท์ มลิทอง ภาควิชาโสตทัศนศึกษา ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ให้คำจำกัดความของสื่อการสอนไว้ว่า "สื่อโสตทัศนศึกษาใดก็ตามไม่ว่าจะเป็น เทปบันทึกเสียง สไลด์ วิทยุ โทรทัศน์ วีดิทัศน์ ภาพนิ่งแผ่นภูมิ ฯลฯ ซึ่งบรรจุเนื้อหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน สิ่งเหล่านี้เป็นวัสดุทางกายภาพที่นำมาใช้ในเทคโนโลยีการศึกษาคือสิ่งที่ใช้เป็นเครื่องมือหรือช่องทางสำหรับการสอนของผู้สอนส่งไปถึงผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ผู้สอนวางไว้เป็นอย่างดี"

4.7 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกรบมผ่านระบบประชุมทางไกล

ระบบประชุมทางไกล (Video Conference) เป็นระบบการติดต่อสื่อสารแบบจำลองหนึ่งซึ่งช่วยอำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร การประชุม หรือเสนอข้อคิดเห็นต่างๆ นิยมใช้ทั้งในด้านการศึกษา ทาง การแพทย์หรือทางด้านธุรกิจ มีจุดเด่นตรงที่ผู้เข้าร่วมการประชุมสามารถ

มองเห็นกันและกันได้เสมือนว่าฝ่ายตรงข้ามอยู่ตรงหน้า ทำให้ผู้สนทนารับรู้ถึง การแสดงออกทางสีหน้า (Facial Expression) และภาษากาย (Body Language) ทั้งหมดนี้ ล้วนแต่มีความหมายเพื่อให้รู้ว่าผู้สนทนา รู้สึกอย่างไร เสมือนเป็นการสื่อสารแบบ ซึ่งหน้า แต่เดิมสามารถสื่อสารได้เฉพาะ เครื่องข่ายภายใน แต่ปัจจุบันระบบการประชุมทางไกลให้สามารถติดต่อสื่อสารกับ เครื่องข่ายภายนอกกับบริษัท หรือนอกหน่วยงานได้ อาทิ สามารถประชุมทางไกลผ่านเครื่องคอมพิวเตอร์หรือมือถือผ่านเครือข่าย 3G/4G เข้ามาที่อุปกรณ์วีดิโอคอนเฟอร์เรนซ์ของสำนักงานใหญ่หรือหน่วยงานต่างๆได้ เมื่อปรับปรุงระบบวีดิโอคอนเฟอร์เรนซ์ของหน่วยงานให้เชื่อมต่อกับเครือข่ายภายนอกโดย ผ่านทางระบบอินเทอร์เน็ต จะช่วยให้การประชุมไม่ได้ถูกจำกัดอยู่แค่เฉพาะห้องประชุม การเชื่อมต่อกับระบบอินเทอร์เน็ตทำให้การประชุมผ่านทางอุปกรณ์โมบายหรือเคลื่อนที่ (Mobile) ต่างๆ ได้ทุกที่ ไม่ว่าจะอยู่ ณ ที่ไหน เวลาใดก็ตามทำให้มีลักษณะเป็น Web Conference

ระบบประชุมทางไกล (Video Conference) คือ ระบบการติดต่อสื่อสารชนิดหนึ่งที่สามารถรับ-ส่ง ข้อมูล ทั้งภาพและเสียงโต้ตอบซึ่งกันและกัน เพื่อให้กลุ่มบุคคลที่อยู่ต่างสถานที่สามารถร่วมประชุมสนทนา ได้ตอบกันได้พร้อมทั้งเห็นภาพผู้เข้าร่วมประชุม และยังสามารถแสดงภาพต่างๆ ประกอบ ซึ่งที่ผ่านมาระบบประชุมทางไกลของบริษัทฯ หรือหน่วยงานราชการก็ตาม ได้ช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ช่วยลดระยะเวลาในการสื่อสารระหว่างสำนักงานส่วนกลางและพื้นที่ปฏิบัติการ ทำให้มีการโต้ตอบและตอบสนองการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว แต่อย่างไรก็ตามระบบประชุมทางไกลของสำนักงานใหญ่หรือหน่วยงานหลัก(ไม่ใช่สาขา) แต่เดิมยังมีข้อจำกัดที่สามารถสื่อสารได้เฉพาะ เครื่องข่ายภายใน แต่ปัจจุบันนี้ ได้มีการปรับปรุงระบบประชุมทางไกลให้สื่อสารกับเครือข่ายภายนอกหรืออุปกรณ์โมบายต่างๆ ได้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้ระบบประชุมทางไกลมีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งานในปัจจุบัน และเพื่อสนับสนุน การขยายตัวด้านการสื่อสารของภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนด้วย จนอาจกล่าวได้ว่า ระบบการประชุมทางไกลสามารถทำได้ทุกสถานที่ ทุกเวลา “Video Conferencing Anytime Anywhere”) และมีแนวโน้มที่จะนิยมใช้มากขึ้น โดยเฉพาะในวงการธุรกิจต่างๆ หรือแต่ในวงการราชการก็ตาม

“Video Conferencing Expected to be Preferred Business Communications Tool in 2016 According to New Survey on Global Video Conferencing Trends and Etiquette.” (February 17, 2012, from <http://www.polycom.com/company/news/pressreleases/2013/20131015.html>)

สำหรับตำราจรรยาบรรณ 5 แต่เดิมก่อนปี พ.ศ.2558 ได้นำระบบวีดิโอคอนเฟอร์เรนซ์มาใช้โดยผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของระบบ CAT ซึ่งเป็นของเอกชนโดยมีการติดตั้งระบบและเสียค่าเช่าสัญญาณรายเดือน อย่างไรก็ตาม ตั้งแต่ปี พ.ศ.2558 ได้เปลี่ยนระบบวีดิโอคอนเฟอร์เรนซ์มาใช้ผ่านระบบ GIN (Government Information Network) ซึ่งไม่มีค่าใช้จ่ายแต่อย่างใดเนื่องจากการให้บริการของรัฐ

ระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูลเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐ (Government Information Network : GIN) เป็นบริการเครือข่ายสารสนเทศกลางของภาครัฐที่เชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐเข้าด้วยกัน เพื่อสนับสนุนระบบบริการประชาชนให้ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลาและต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศประสิทธิภาพสูงในการพัฒนาระบบบริหารจัดการและระบบบริการภาครัฐที่มั่นคงปลอดภัยรวดเร็ว และประหยัดงบประมาณ โดยสำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์(องค์การมหาชน) (สรอ.) หรือ อีจีเอ เป็นผู้พัฒนาและดำเนินงานด้วยระบบเครือข่าย IPv6 เพื่อเชื่อมโยงเครือข่ายทั่วประเทศอย่างทั่วถึง

GIN conference จึงเป็นระบบการประชุมทางไกลออนไลน์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง (Web conference) โดยสามารถประชุมแบบเห็นภาพ ฟังเสียงของผู้ร่วมประชุมตลอดจนนำเสนอข้อมูลต่อที่ประชุม (Presentation) พร้อมรับ-ส่งข้อมูลต่างๆ ในเวลาเดียวกัน ด้วยการใช้ช่องสัญญาณอินเทอร์เน็ต (Bandwidth) 'ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสำหรับการประชุมทางไกล การเรียนการสอน การฝึกอบรม การประชาสัมพันธ์สินค้าและกิจกรรมสนทนาต่างๆ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ใช้ระบบ GIN conference นี้เป็นสื่อเสริมสำหรับระบบการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิค ยุทธวิธีนี้ด้วย อันเป็นการเพิ่มการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างวิทยากรกับผู้รับการฝึกอบรมหรือระหว่างผู้รับการฝึกอบรมด้วยกันเอง ให้มีลักษณะเสมือนหนึ่งได้พบปะเผชิญหน้าโต้ตอบกันและกันได้อย่างในทันทีทันใด

ตารางที่ 2.4 แสดงการเปรียบเทียบระบบ VDO conference และ Web conference(GIN)

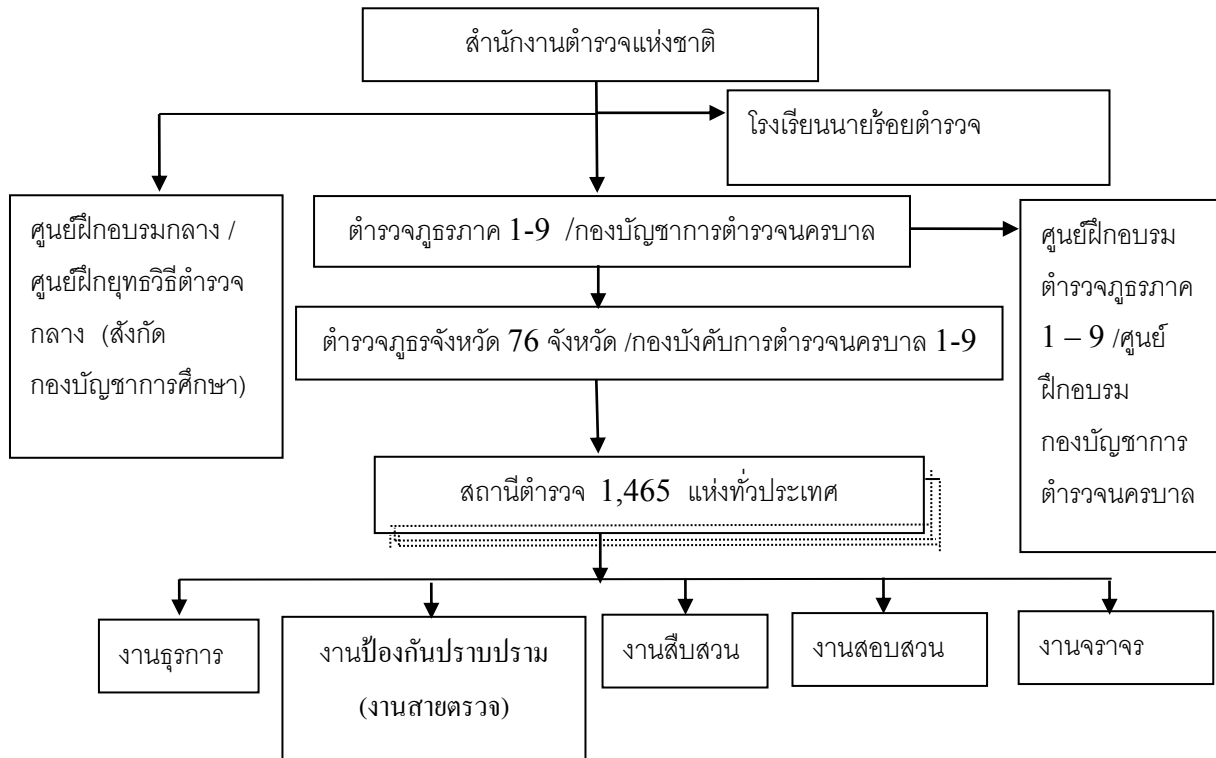
VDO conference (ทั่วไป)	Web conference (GIN)
ค่าใช้จ่ายในการลงทุนสูงต่อ 1 ห้องประชุม	ค่าใช้จ่ายน้อย
ใช้ประชุมเฉพาะกลุ่มหรือภายในหน่วยงานที่มีระบบ VDO conference เท่านั้น	ใช้ประชุมกับใครก็ได้ทั้งภายในหรือภายนอกหน่วยงาน(เชิญผ่าน e-mail และติดตั้ง Web conference อัด โนมัติผ่านอินเทอร์เน็ต
ใช้ประจำที่	ใช้ได้ทุกที่ ทุกเวลา ที่มีสัญญาณอินเทอร์เน็ต
ใช้งานร่วมกับ leased line, ISDN เท่านั้น	ใช้งานร่วมกัน Broadband อินเทอร์เน็ตก็ได้
มีแบบจำลองการบริหารจัดการประชุมไม่หลากหลายมากนัก	มี ฟัง ช้ น การ บริ หาร จัด การ ประ ชุม ที่ หลากหลายสำหรับประธานและผู้ร่วมประชุม
ใช้งานร่วมกับอุปกรณ์พิเศษของ VDO conference	ใช้งานร่วมกับคอมพิวเตอร์ทั่วไป
การบำรุงรักษา (ยาก ช้า แพง กรณีเกิดปัญหา)	การบำรุงรักษา (ง่าย รวด ประหยัด กรณีเกิดปัญหา)

สรุปแล้ว การใช้ระบบวีดิโอคอนเฟอร์เรนซ์สำหรับการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 เป็นระบบวีดิโอคอนเฟอร์เรนซ์ผ่านระบบ GDN ซึ่งสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 สามารถเชื่อมโยงเครือข่ายสื่อสารข้อมูลได้ทุกสถานีตำรวจ

5. บริบทการฝึกอบรมเทคนิคยุทธวิธี ตำรวจภูธรภาค 5

5.1 โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ในงานป้องกันปราบปราม

สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีภารกิจหลักในการรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชนและป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดทางอาญา (พระราชบัญญัติ ตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 มาตรา 6) เพื่อให้ภารกิจดังกล่าวบรรลุผลสำเร็จ สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันปราบปรามนี้ให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่และนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ โดยมีกลยุทธ์ในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาและฝึกอบรมทุกระดับให้สอดคล้องสนับสนุนยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และมีกลยุทธ์ในการพัฒนาแบบจำลอง วิธีการและวางระบบในการพัฒนาบุคลากรให้มีความครอบคลุมและต่อเนื่องภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณ (ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2555 – 2564 ยุทธศาสตร์ที่ 4 เป้าประสงค์ : 4.4 กลยุทธ์ 4.4.1 และ 4.4.2) เพื่อให้ภารกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติบรรลุผล จึงได้แบ่งโครงสร้างของหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดรองรับภารกิจดังนี้



ภาพที่ 2.5 โครงสร้างตามลำดับชั้นของสำนักงานตำรวจแห่งชาติถึงสถานีตำรวจ
ที่มา : สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2561)

สถานีตำรวจต่างๆ ที่กระจายไปทุกอำเภอของประเทศ นั้น ได้แบ่งสายงานออกเป็น 5 งาน(ฝ่าย) ได้แก่ งานธุรการ งานป้องกันปราบปราม งานสืบสวน งานสอบสวน และงานจราจร (คำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ 537 /2555 เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งในสถานีตำรวจ) โดยงานป้องกันปราบปรามจะเป็นฝ่ายที่มีกำลังมากที่สุด(มากกว่าร้อยละ 60 ของกำลังในแต่ละสถานีตำรวจ) และยังคงรับผิดชอบมากที่สุดในการตรวจตราป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมตลอด 24 ชั่วโมงในแต่ละวัน และตลอด 7 วันในแต่ละสัปดาห์ (ไม่มีวันหยุด) ซึ่งมักถูกเรียกรวมๆ ว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ หรืองานสายตรวจ

การที่เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจในส่วนนี้ต้องทำหน้าที่ตระเวนตรวจป้องกันปราบปรามอาชญากรรมทุกวัน จึงต้องเผชิญกับเหตุร้ายและต้องควบคุมสถานการณ์และจับตัวคนร้ายหรืออาชญากรให้ได้ ด้วยเหตุนี้ เจ้าหน้าที่ตำรวจในงานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจจึงจำเป็นต้องมีความรู้ มีทักษะในการจับกุม ควบคุมตัวคนร้ายอย่างมีประสิทธิภาพและยังต้องมีทักษะการเอาตัวรอดจากทำร้ายหรือใช้กำลังต่อต้านหรือต่อสู้ของอาชญากรที่เจ้าหน้าที่ตำรวจนั้นเผชิญเหตุอยู่ ณ ขณะนั้น ความรู้และทักษะเช่นนี้เรียกว่า “ยุทธวิธีตำรวจ”(โกสินทร์ หินเช่า, 2550 ,อภิชัย สุปัญญา, 2551 และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ : คู่มือการฝึกยุทธวิธีประจำสถานีตำรวจ, 2556) ส่วนการที่จะนำ

แบบจำลองวิธีการทางยุทธวิธีเช่นใดในการเข้าปฏิบัติการกับอาชญากรให้เหมาะสมที่สุดโดยอยู่ภายใต้สถานการณ์และเวลาตัดสินใจที่ต้องใช้เวลาน้อยที่สุดเรียกว่า “เทคนิคยุทธวิธี” (การจัดการความรู้ พัน.ร. โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ประจำปี 2555 เรื่อง คู่มือการปฏิบัติทางยุทธวิธีทหารราบ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า 2555) และสำหรับงานป้องกันปราบปรามในสถานีตำรวจนี้จะประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ 2 ระดับ คือ ส่วนปฏิบัติการซึ่งมีหน้าที่ในการออกตรวจตราป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่ทั่วไปโดยเฉพาะพื้นที่สาธารณะเพื่อควบคุมอาชญากรรมพื้นฐาน (Folk Crimes) หรือตามท้องถนน (Street Crimes) เป็นหลัก ซึ่งประกอบด้วยนายตำรวจชั้นประทวนที่มีตำแหน่งผู้บังคับหมู่ระดับยศตั้งแต่พลตำรวจจนถึงดาบตำรวจ(ปัจจุบันอาจมียศร้อยตำรวจตรีถึงร้อยตำรวจเอก)ได้กรณีได้รับการปรับยศหลังจากอายุ 53 ปี ไปแล้วแต่ตำแหน่งหน้าที่ยังคงเป็นผู้บังคับหมู่ เช่นเดิม) และส่วนบังคับบัญชาซึ่งทำหน้าที่เป็นหัวหน้างานโดยอาจเรียกว่าหัวหน้าสายตรวจก็ได้เช่นกัน ประกอบด้วย นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับ รองผู้กำกับการป้องกันปราบปราม(ยศพันตำรวจโท) สารวัตรป้องกันปราบปราม(ยศร้อยตำรวจเอกถึงพันตำรวจโท) และ รองสารวัตรป้องกันปราบปราม(ยศร้อยตำรวจตรีถึงร้อยตำรวจเอก) ในแต่ละสถานีตำรวจนั้นๆ ซึ่งจะมีจำนวนมากหรือน้อยและระดับชั้นยศจะเป็นเช่นใดก็ได้แล้วแต่ขนาดของสถานีตำรวจนั้นๆ เช่น สถานีตำรวจระดับเล็กที่มีสารวัตรเป็นหัวหน้าหน่วยงาน ในงานป้องกันปราบปรามก็จะมีนายตำรวจระดับ รองสารวัตรเป็นหัวหน้างานหรือหัวหน้าสายตรวจซึ่งจะมีจำนวนไม่มากแต่ก็ต้องไม่น้อยกว่า 3 นาย ทั้งนี้ เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามต้องทำงานเป็นผลัดๆ ในรอบ 24 ชั่วโมง ส่วนสถานีตำรวจขนาดใหญ่ก็จะมีหัวหน้างานป้องกันปราบปรามในระดับ รองผู้กำกับการหรือสารวัตรเป็นหัวหน้างาน และมีจำนวนรองสารวัตรป้องกันปราบปรามมากขึ้นตามไปด้วย เป็นต้น

บทบาทของหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจจึงมีบทบาทสูงยิ่งเพราะต้องรับผิดชอบงานหลักของตำรวจและรับผิดชอบต่อการใช้กำลังของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจในงานหลักของสถานีตำรวจ โดยมีหน้าที่ทั้งการบังคับบัญชา ควบคุม กำกับการปฏิบัติงานป้องกันปราบปราม และยังต้องทำหน้าที่พัฒนาฝึกรวมให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสายงานงานป้องกันปราบปรามที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชาตลอดเวลาของการปฏิบัติหน้าที่ด้วย (on-the-job training) ตามที่บัญญัติในพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 ว่า “ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ทศณะคติ คุณธรรมและจริยธรรม ฯลฯ” (พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 มาตรา 66) ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้านอกจากควบคุมกำกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วจะต้องทำหน้าที่ในการเป็นครูฝึกในการนิเทศงาน สอนงาน หรือฝึกปฏิบัติต่างๆ ให้ครบถ้วนในงานด้วยเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การฝึกฝกรวมหรือการพัฒนาศักยภาพหรือสมรรถนะบุคลากรในระดับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามให้มีความรู้และทักษะในเทคนิคยุทธวิธีจึงมีสำคัญและความจำเป็นเป็นลำดับแรก เพราะหากหัวหน้างาน

ป้องกันปราบปรามไม่มีความรู้ หรือทักษะทางยุทธวิธีที่ถูกต้องแล้วคงไม่สามารถบริหารจัดการงาน ป้องกันปราบปรามหรือไปพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้เพิ่มพูนความรู้หรือทักษะได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่อย่างใด

การกระทำผิดทางอาญาในแง่ของอาชญาวิทยาถือว่าเป็นอาชญากรรมและก็เป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่เกิดขึ้นโดยที่สังคมมิได้ปรารถนา ดังนั้น สังคมทุกสังคมจึงต้องมีระบบในการควบคุมอาชญากรรม ซึ่งมี 3 ลักษณะคือ 1.การป้องกันไม่ให้อาชญากรรมเกิดขึ้น 2. การปราบปรามยับยั้งในขณะที่ได้เกิดอาชญากรรมขึ้นแล้วเพื่อให้สังคมกลับมาอยู่ในสภาพปลอดภัยและสงบสุขมากที่สุดดังเดิม และ 3. การควบคุมเอาตัวอาชญากรมาลงโทษโดยเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมทางอาญาต่อไป ดังนั้น ภารกิจของตำรวจในแง่ของการบริหารงานกระบวนการยุติธรรมทางอาญา (Criminal Justice Process) จึงเป็นต้นทางของสายธารยุติธรรม ที่มีหน้าที่หลักในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม และนำตัวอาชญากรเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมเพื่อให้หน่วยงานอื่นอันได้แก่ อัยการ ศาล และราชทัณฑ์ ได้ทำหน้าที่พิจารณาพิพากษาวินิจฉัยการกระทำผิดเพื่อนำมาสู่การลงโทษทางอาญาต่ออาชญากรต่อไป ดังนั้น หากเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่สามารถเอาตัวหรือที่เรียกกันว่า การจับกุม ควบคุมตัว และสอบสวนผู้กระทำผิดทางอาญาหรืออาชญากรมาได้ นั่น หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมอันได้แก่ อัยการ ศาล และราชทัณฑ์ ก็จะไม่สามารถเริ่มดำเนินการทางคดีได้ แม้ว่าจะมีคดีบางประเภทที่ประชาชนสามารถนำคดีมาสู่ศาลได้เองโดยไม่ต้องผ่านตำรวจก็ตาม แต่ก็มีจำนวนน้อยมากแทบไม่มี เพราะการดำเนินคดีทางอาญาของศาลจะต้องได้ตัวผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดมาปรากฏต่อศาลก่อนจึงจะนำมาฟ้องร้องและดำเนินคดีในศาลได้(ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 162)

ทฤษฎีที่นำมาใช้ในการควบคุมอาชญากรรมทั้งระบบ ได้แก่ ทฤษฎีการบังคับใช้กฎหมาย ทฤษฎีควบคุมอาชญากรรมจากสภาพแวดล้อม ทฤษฎีป้องกันอาชญากรรมตามสถานการณ์ ทฤษฎีหน้าตาแตก ทฤษฎีเกี่ยวกับเหยื่อวิทยา ทฤษฎีตำรวจผู้รับใช้ชุมชน ทฤษฎีสามเหลี่ยมอาชญากรรม และทฤษฎีแนวคิดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, คู่มือการบริหารงานป้องกันปราบปราม, 2556) โดยทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่ตำรวจโดยตรงในงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมนั้น คือ ทฤษฎีการบังคับใช้กฎหมาย และ ทฤษฎีข่มขู่ยับยั้ง ซึ่งมีแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการนำตัวอาชญากรมาสู่กระบวนการยุติธรรมในแง่ของทฤษฎีก็จะมีอยู่สองแนวทางคือ แนวคิดในการควบคุมอาชญากรรม (Crime Control Model) กับแนวคิดมุ่งเน้นคุ้มครองสิทธิมนุษยชน (Due Process Model) ซึ่งมักจะย้อนแย้งกันอยู่จึงต้องหาจุดสมดุลของแนวคิดทั้งสองในแต่ละประเทศที่แตกต่างกันด้วย

สำหรับการติดตามตัว นำตัว จับกุมตัวและควบคุมตัวผู้กระทำผิดทางอาญาหรืออาชญากร มีลักษณะการเผชิญหน้าหรือปะทะกัน (Engagement) ของฝ่ายตรงข้ามกันที่มักเรียกกันง่ายๆ ว่า ตำรวจกับผู้ร้าย ซึ่งเหมือนกันลักษณะการปะทะหรือเผชิญหน้ากันของทหารที่เรียกกันง่ายๆ ว่า ทหาร

กับข้าศึก แต่จุดมุ่งหมายของทหารและตำรวจจะแตกต่างกันกล่าวคือ ทหารจะต้องใช้อำนาจกำลังรบ ทำลายล้างหรือฆ่าข้าศึกให้ได้มากที่สุด แต่สำหรับตำรวจไม่สามารถทำลายหรือฆ่าผู้ร้ายได้ทันทีมีหน้าที่เพียงการนำตัว ควบคุมตัวเข้ามาสู่กระบวนการยุติธรรมเท่านั้น โดยการดำเนินการต้องอยู่ภายใต้กฎหมาย ตลอดจนแนวคิดทฤษฎีที่กล่าวข้างต้น แต่อย่างไรก็ตาม การเผชิญหน้าหรือการปะทะกันระหว่างตำรวจกับอาชญากรก็มีลักษณะของการใช้กำลังต่อตัวคนร้ายซึ่งมักนำไปสู่การต่อสู้เสมอๆ (Physical contact) หลักการปฏิบัติทางยุทธวิธีซึ่งโดยมากเป็นหลักการทางทหารจึงได้ถูกนำมาใช้ใน งานของตำรวจมากขึ้น ทั้งนี้ เพื่อความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่และประสิทธิภาพของการบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งแบบปฏิบัติเช่นนี้เป็นองค์ความรู้เรียกว่า **“ยุทธวิธีตำรวจ” (Police tactics)**

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเฉพาะยุทธวิธีของตำรวจพื้นฐานที่จำเป็นของสถานีตำรวจเท่านั้น ทั้งนี้ เนื่องจากการปฏิบัติการทางยุทธวิธี เจ้าหน้าที่ตำรวจจำเป็นต้องมีความเข้าใจในหลักการและแบบปฏิบัติที่ลงไปถึงผู้ปฏิบัติในระดับล่างสุดหรือในระดับสถานีตำรวจ ที่มีภารกิจด้านการป้องกันปราบปรามการกระทำผิดหรืออาชญากรรมที่เผชิญหน้าโดยตรง

การที่กระบวนการยุติธรรมทางอาญาประกอบไปด้วยหน่วยงานต่างๆ อันได้แก่ ตำรวจ อัยการ ศาล และราชทัณฑ์ จะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ตำรวจเป็นต้นทางของกระบวนการยุติธรรม ตำรวจจึงต้องมีการฝึกศึกษาอบรมเพื่อสำเร็จออกมาปฏิบัติหน้าที่ ป้องกัน ปราบปรามการกระทำผิดทางอาญา รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชน และความมั่นคงของราชอาณาจักร อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดวิชาความรู้คือ ครูและอาจารย์ของหน่วยฝึกอบรมตำรวจนั่นเอง ในอดีตที่ผ่านมาการฝึกอบรมตำรวจและการทำงานของตำรวจไม่มีอะไรที่ซับซ้อนยุ่งยากเท่าไร เนื่องจากแบบจำลองอาชญากรรมในอดีตนั้นยังไม่รุนแรง การคัดเลือกผู้ที่จะทำหน้าที่ครูฝึกตำรวจจะคัดเลือกจากนักเรียนตำรวจที่มีผลการเรียนดี มีระเบียบวินัยดี และความประพฤติที่ดี ครูฝึกตำรวจมีหน้าที่เพียง ปกครองนักเรียน ฝึกแถว ฝึกอาวุธ โดยลักษณะการเรียนการสอนและการฝึก จะเน้นการเรียนแต่ภาคทฤษฎีในห้องเรียนเพียงอย่างเดียว ส่วนภาคปฏิบัติวิธีการจับคนร้ายให้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง ในลักษณะที่ผู้บังคับบัญชาฝึกอบรมให้ความรู้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ (On the Job Training) หรือในลักษณะที่สอนน้องหรือระบบพี่เลี้ยงฝึกงาน (Coaching) ตามที่ปรากฏในกฎหมายตำรวจว่า “ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ทักษะคติ คุณธรรมและจริยธรรม ฯลฯ” (พระราชบัญญัติตำแหน่งชาติ พ.ศ.2547 มาตรา 66) ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้านอกจากควบคุมกำกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วจะต้องทำหน้าที่ในการเป็นครูฝึกในการนิเทศงาน สอนงาน หรือฝึกปฏิบัติต่างๆ ให้ครบถ้วนในงานด้วยเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สภาพความเป็นจริงในปัจจุบันแม้ได้มีการกำหนดในกฎหมายดังกล่าว แต่ไม่ปรากฏเนื้อหาและแบบจำลองหรือวิธีการฝึกอบรมทางยุทธวิธีของผู้บังคับบัญชาที่จะนำมาใช้กับผู้ใต้บังคับ

บัญชีอย่างเป็นระบบชัดเจนแต่อย่างไร อาจกล่าวได้ว่า เรียนจบแล้วจบเลยไม่ต้องมาฝึกอีก จนกว่าได้สอบเลื่อนยศเป็นตำรวจสัญญาบัตรหรือเปลี่ยนสายงานในการปฏิบัติหน้าที่ จึงมีการฝึกอบรมทบทวนอีกครั้ง จากที่ผ่านๆ มาน้อยครั้งที่ อาชญากรจะคิดต่อผู้ หรือทำร้ายเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยเฉพาะในขณะปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากสังคมไทยถูกปลูกฝังความคิดให้กลัวเจ้าหน้าที่ตำรวจ ตั้งแต่เด็ก เช่น เวลาเด็กร้องไห้ พ่อแม่จะพูดว่า “หยุดร้องนะถ้าไม่หยุดจะให้ตำรวจจับ” เด็กก็จะหยุดร้อง เพราะความกลัว สิ่งเหล่านี้ก็จะซึมซับอยู่ในจิตใจลึกๆ จนเด็กได้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ทำให้เกรงกลัวตำรวจ ยังคงมีเหลืออยู่ จึงเป็นสิ่งช่วยให้การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจง่ายมากยิ่งขึ้น แต่ในปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงหลังยุคโลก- กิวัตน์ โลกมีการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าทาง เศรษฐกิจ สังคม และ เทคโนโลยี เป็นไปอย่างก้าวกระโดด ประเทศไทยเองได้รับอิทธิพลดังกล่าวตามกระแสโลก เช่น เดียวกัน แบบจำลองของอาชญากรรมก็มีพัฒนาการตามกระแสความเจริญของสังคมเช่นกัน สังเกตได้จากลักษณะการกระทำผิดที่โหดร้าย รุนแรงมากขึ้นเช่น แก๊งโจรจอมโหดยิงหัว ดาบตำรวจ ปล้นฆ่าชิงทรัพย์ ดักใช้ไม้หวดพอรู้อยู่เป็นตำรวจชักปืนสังหารปิดปาก ดักฆ่าอำมหิต ดาบตำรวจสายตรวจโรงพักสามารถฆาตกรรมฆาตกรรายคนเข้าไปเข้าเวรตอนเช้าตรู่ตากเป็นเหยื่อแก๊งโจรที่มีไฟใช้ไม้หน้าสามฟาดท้ายทอยจนรถเสียหลักล้ม (ไทยรัฐ, 19 พ.ย.2550) หรือแก๊ง จักรยานยนต์ซึ่งนครปฐมเข็มเกริมหนัก 2 โจ้ จักรยานยนต์ซึ่งฆ่าฆ่า จำสืบตำรวจจนอากริมถนนขณะปาดรถเรียกตรวจรูมแย่งปืนรั้วพรุน (ไทยรัฐ, 3 ธ.ค.2550) วิธีการที่ใช้ และอาวุธที่ใช้กระทำผิด ทันสมัยมากขึ้น เช่น กรณี นายฟูตลอดไทยอายุ 20 ปี ใช้ปืนอาเก่า (AK47) ซึ่งเป็นอาวุธปืนสงครามร้ายแรง ดัดเลเซอร์ในการชี้เป้าหมายยิงต่อสู้กับตำรวจที่ทำหน้าที่จับกุม จนทำให้มีตำรวจเสียชีวิตในการจับกุมจำนวน 1 นาย และบาดเจ็บอีก 2 นาย นอกจากนี้ยังมีแนวโน้มที่คนร้ายจะต่อสู้เจ้าหน้าที่ตำรวจเพื่อให้รอดพ้นการจับกุมมากขึ้น เช่น กรณีตำรวจอยุธยา 3 นาย เข้าทำการจับกุมนายเบงค์ คนร้ายอายุเพียง 22 ปี ตามหมายจับคดีข่มขืนและปล้น แต่ถูกคนร้ายยิงเสียชีวิตทั้ง 3 นาย โดยไม่มีโอกาสต่อสู้ (ไทยรัฐ, 31 ธ.ค. 2550)

ความสูญเสียดังกล่าวนี้ ส่งผลโดยตรงไม่ใช่เฉพาะครอบครัว หรือหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ตำรวจนั้นสังกัดอยู่เท่านั้น แต่มีผลกระทบต่อความสงบสุขของประชาชนที่รู้สึกไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงความเชื่อมั่นที่ประชาชนในสังคมที่มีต่อตำรวจ ในฐานะที่สังคมได้มอบหมายหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของคนในสังคม ตลอดจนความเกรงกลัวในมุมมองของผู้ที่ทำความผิดและคิดที่จะกระทำผิด อาจทำให้ทฤษฎีข่มขู่ยับยั้ง (Deterrence Theory) ไม่สามารถใช้ได้ ซึ่งอาจเกิดความวุ่นวายในสังคมได้

5.2 พัฒนาการด้านเทคนิคยุทธวิธีของตำรวจภูธรภาค 5

สำนักงานตำรวจแห่งชาติและตำรวจภูธรภาค 5 ก็ได้มีการพัฒนาด้านการฝึกเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการป้องกันปราบปรามการกระทำผิดทางอาญา รักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยของประชาชน อย่างมีประสิทธิภาพได้ สอดคล้องกับยุคสมัย ดังนี้

ปี พ.ศ.2539 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (กรมตำรวจในขณะนั้น) ได้ประกาศใช้ “คู่มือยุทธวิธีตำรวจพื้นฐาน” ขึ้น แต่ก็ไม่ได้มีการฝึกอบรมกันอย่างจริงจัง เพียงแต่ใช้เป็นแบบฝึกของสถานีตำรวจ โดยมีท่าทางในการจับกุมควบคุมคนร้ายหรือการต่อสู้ป้องกันตัวเป็นภาพนิ่งให้ไว้ศึกษากันด้วยตนเองเป็นหลัก ทั้งไม่มีหลักการที่อ้างอิงถึงทฤษฎีหรือแนวคิดใดๆ เพื่ออธิบายถึงเหตุที่ต้องปฏิบัติในลักษณะเช่นนั้นแต่อย่างใด

ปี พ.ศ. 2544 สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มีการจัดให้ตำรวจทำการฝึกวิชา “ยุทธวิธีตำรวจในเมือง” โดยเริ่มครั้งแรกที่โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ในปี พ.ศ.2537 โดยนำแบบจำลองการฝึกมาจาก ตำรวจสอบสวนกลางประเทศสหรัฐอเมริกา หรือ FBI (Federal Bureau of Investigation) นำมาฝึกตามศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรต่างๆ ซึ่งวิชา“ยุทธวิธีตำรวจในเมือง” นี้เป็นวิชาว่าด้วยการจับกุม ตรวจค้น ผู้ต้องสงสัย ตลอดจนระดับการใช้กำลังในการตอบโต้เหตุการณ์ และการเอาตัวรอดของตำรวจในยามวิกฤติ ฯลฯ ตามอย่างอารยะประเทศ โดยมุ่งเน้นพื้นที่ปฏิบัติการที่ปัจจุบันเป็นพื้นที่เมือง และได้เปลี่ยนการฝึกอบรมจาก ระบบที่ใช้การเรียนแต่ภาค ทฤษฎีในห้องเรียนอย่างเดียว ส่วนภาคปฏิบัติให้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เมื่อผิดพลาดก็จะไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ มาเป็นการฝึกอบรมโดยเน้นการฝึกภาคปฏิบัติ และการจำลองเหตุการณ์แล้วให้นักเรียนปฏิบัติเมื่อพลาดจะสามารถแก้ไขได้ การฝึกอบรมที่ตำรวจต้องมีส่วนร่วมในการฝึกทบทวนอยู่ตลอด คือ เมื่อจบจากโรงเรียนแล้วต้องกลับมาฝึกอีกเพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับยุทธวิธีใหม่ๆ ที่มีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้เกิดหน้าที่ใหม่ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ คือ “ครูฝึกยุทธวิธีในเมือง” เป็นผู้ทำหน้าที่ฝึกอบรมให้ตำรวจมีความรู้ในเรื่องวิชายุทธวิธีตำรวจในเมือง อย่างมีประสิทธิภาพได้ จึงทำให้คุณสมบัติของผู้ทำหน้าที่ครูฝึกยุทธวิธีตำรวจในเมืองที่ดี ต้องมีขีดความสามารถในการฝึกอบรม มีสติปัญญาดี มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง ใฝ่หาความรู้ใหม่ๆ เสมอ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านร่างกายต้องมีร่างกายที่แข็งแรง จิตใจที่มีคุณธรรมและจริยธรรมที่สูง ตลอดจนมันฝึกฝนตนเองให้เกิดความชำนาญเพื่อจะทำหน้าที่บูรณาการด้านความรู้สู่นักเรียนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้ลูกศิษย์ เหมือนครูฝึกกับอาจารย์อยู่ในคนๆ เดียว แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันก็คือการขาดครูฝึกยุทธวิธีตำรวจในเมืองที่มาทำหน้าที่ฝึกให้การอบรม (อภิชาติ สุปัญญา, 2551)

ยุทธวิธีตำรวจในเมือง คือ วิธีปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ต่อผู้ต้องสงสัย หรือผู้กระทำผิด ตามกรอบของระเบียบแบบแผน และกฎหมายกำหนดไว้ โดยมุ่งเน้นถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันและปราบปราม

อาชญากรรมของตำรวจที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ในเมือง เช่น การตรวจค้น จับกุมผู้กระทำผิด ตลอดจนระดับการใช้กำลังตอบโต้ผู้กระทำผิด ฯลฯ ส่วนยุทธวิธีแบบในป่า เป็นวิธีที่ใช้ปฏิบัติการตามพื้นที่ป่าภูเขา ส่วนใหญ่แบบจำลองการฝึกคล้ายวิชาบุคคลทำการรบของทหาร เช่น หลักสูตรชัยชนะ ที่ฝึกให้นักเรียนพลตำรวจภูธรต่างๆ หรือหลักสูตรต่อต้านและปราบปรามการก่อความไม่สงบ ที่ตำรวจตระเวนชายแดนทุกคนต้องฝึกสาเหตุเนื่องจาก ตำรวจตระเวนชายแดนต้องปฏิบัติงานในพื้นที่ชายแดนหรือพื้นที่ป่า ภูเขา เป็นต้น

ต่อมาปี พ.ศ.2550 พลตำรวจตรีโกสินทร์ หินเชาว์ ได้ นำเสนอเนื้อหาที่สำคัญเกี่ยวกับยุทธวิธีการต่อสู้ของตำรวจ (The Officer Survival Tactics) หลากหลายแบบจำลองด้วยกัน ทั้งการเตรียมพร้อมสำหรับการปะทะต่อสู้กับคนร้าย และการป้องกันตัวเองให้ปลอดภัยขณะเข้าจับกุม ถ่ายทอดจากประสบการณ์งานตำรวจของผู้เขียนนานนับสิบปี และจากการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรยุทธวิธีตำรวจทั้งในและต่างประเทศ ถ่ายทอดอย่างเป็นลำดับขั้นตอน พร้อมภาพประกอบที่สีสวยงามชัดเจน เข้าใจง่าย เหมาะอย่างยิ่งสำหรับเรียนรู้เพื่อใช้ในการป้องกันตัวเองหรือยุทธวิธีการตรวจค้นจับกุมที่ประกอบด้วยแบบปฏิบัติต่างๆ ดังนี้ การยืนท่าเตรียมพร้อม การยืน คู้มกันคู่ตรวจ การตรวจค้นตัวบุคคล การควบคุมตัวบุคคลต้องสงสัยพาเคลื่อนที่การตรวจค้นตัวบุคคลต้องสงสัย(ทำขึ้น, ทำนั่งคุกเข่าและท่านอน คว่ำกับพื้น)การใส่กุญแจมือบุคคลต้องสงสัยและการจับกุมบุคคลต้องสงสัย(หรือคนร้าย)

ยุทธวิธีการต่อสู้ป้องกันตัว ซึ่งประกอบด้วยหัวข้อต่างๆ ดังนี้ กรณีคนร้ายแย่งปืนจากซองที่พกอยู่ที่เอว (จากด้านหน้า, ด้านหลัง, และด้านข้าง) กรณีถูกคนร้ายจู่โจมจับด้วยปืน การป้องกันตัวและแย่งปืน กรณีถูกคนร้ายลื้อคอและใช้อาวุธปืนจู่โจมที่ศีรษะ การป้องกันตัวกรณีคนร้ายใช้อาวุธมีดสั้น การป้องกันตัว กรณีตำรวจพลาดท่าถูกทำร้ายล้มลงกับพื้น การใช้กระบองต่อสู้ป้องกันตัว และ วิธียามคู่ตรวจหรือผู้บาดเจ็บ ออกจากที่เกิดเหตุหรือเขตอันตราย

ยุทธวิธีการใช้อาวุธปืนพกซึ่งประกอบด้วยหัวข้อดังนี้ การเลือกอาวุธปืนพกประจำกาย การจับและถือปืนพกแบบลูกไม้ การใช้อาวุธปืนพกตรวจหาคนร้ายโดยทั่วไป ยุทธวิธีการใช้อาวุธปืนพกตรวจหาคนร้าย โดยมีตำรวจมากกว่า 1 นาย และ ยุทธวิธีการใช้อาวุธปืนพก ตรวจหาคนร้ายที่หลังกำแพง ฯลฯ (โกสินทร์ หินเชาว์, 2550)

ปี พ.ศ.2556 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้กำหนดนโยบายให้ข้าราชการตำรวจทุกคนได้รับการฝึกยุทธวิธีตำรวจที่เป็นมาตรฐานเพื่อยกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ (พลตำรวจเอก อุดลย์ แสงสิงแก้ว, 2556) จึงได้นำแนวทางและองค์ความรู้จากวิทยากรของหน่วยงานฝ่ายยาเสพติดและการบังคับใช้กฎหมายระหว่างประเทศ สถานเอกอัครราชทูตสหรัฐอเมริกา ประจำประเทศไทย หรือ Bureau of International Narcotics and Law Enforcement Affairs (INL) มาเรียบเรียงเป็นคู่มือการฝึกยุทธวิธีตำรวจประจำสถานีตำรวจในหัวข้อที่สำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่จำนวน 6 หัวข้อหรือ 6 หลักสูตร

(คู่มือการฝึกยุทธวิธีประจำสถานีตำรวจ พ.ศ.2556) อันได้แก่ การอยู่รอดของเจ้าหน้าที่และยุทธวิธี (Officer Survival and Tactics / O.S.T.) การเข้าตรวจค้นและปฏิบัติการในอาคาร (Building Entry & Close Quarter Battle / C.Q.B.) การหยุดยานพาหนะและการควบคุมผู้ขับขี่/ผู้โดยสาร (Vehicle Stop and Occupants Control / V.S.O.C.) การยิงปืนพกขั้นพื้นฐาน(Basic Firearms/ B/F) การปฐมพยาบาลทางยุทธวิธี (Tactical Combat & Casualty Care / TCCC) และบทบาทหน้าที่ของผู้ประสบเหตุคนแรก (First Responder / F/R) ซึ่งล้วนแต่เป็นหลักพื้นฐานทักษะความรู้ในการปฏิบัติตามมาตรฐานสากลพร้อมภาพถ่ายประกอบ เพื่อใช้เป็นคู่มือในการฝึกอบรม อีกทั้งได้ฝึกอบรม “ครูแม่ไก่” ทางด้านยุทธวิธี ตำรวจให้กับหน่วยต่างๆ ไปได้จำนวนหนึ่ง จัดทำ CD ประกอบการฝึกอีกส่วนหนึ่ง มีคำบรรยายภาพเคลื่อนไหว ตลอดจนกรณีศึกษาต่างๆ ไว้อย่างครบถ้วน แต่ก็ไม่สามารถจัดให้ตำรวจทุกคนตามสถานีตำรวจต่างๆ ได้รับการฝึกอบรมครบทุกคนตามนโยบายแต่อย่างใด และเมื่อพิจารณาหลักสูตรแล้วได้วางแผนในการปฏิบัติแบบกว้างๆ ไม่ได้กล่าวอ้างถึงองค์ความรู้ในด้านทฤษฎีแนวคิดต่างๆ ของการควบคุมอาชญากรรมให้เห็นเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจนอย่างมีเหตุและผลในการปฏิบัติการ เช่น ทฤษฎีบังคับใช้กฎหมาย (Law Enforcement Theory) ทฤษฎีข่มขู่ยับยั้ง (Deterrence Theory) หรือแนวคิดแบบการควบคุมอาชญากรรม (Crime Control) หรือแม้กระทั่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติในแต่ละบุคคลซึ่งได้แก่ หลักการและทฤษฎีของวิทยาศาสตร์การเคลื่อนไหวอันได้แก่ วิทยาศาสตร์การเคลื่อนไหวทางร่างกายมนุษย์ (Anatomical Kinesiology) และองค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์การเคลื่อนไหวทางกลศาสตร์ (Mechanical Kinesiology) หรือองค์ความรู้ด้านกลไกเกี่ยวกับลักษณะการเคลื่อนไหวของร่างกาย ข้อต่อกับลักษณะการเคลื่อนไหวของร่างกาย และระบบประสาทกับลักษณะการเคลื่อนไหวของร่างกาย แต่อย่างใด ดังนั้น การฝึกตามหลักสูตรทั้ง 6 หัวข้อข้างต้น เมื่อจัดให้มีการฝึกในระดับสถานีตำรวจจึงไม่ใช่เป็นการใช้เทคนิคยุทธวิธีที่ดีที่สุด (Best Practice) ที่สามารถนำมาใช้ปฏิบัติการในการเผชิญเหตุต่ออาชญากรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดให้มีการฝึกอบรมตามหลักสูตรยุทธวิธีตามเนื้อหาของคู่มือดังกล่าวไม่สามารถจัดฝึกให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการป้องกันปราบปรามประจำสถานีตำรวจได้อย่างทั่วถึงหรือต่อเนื่องได้ เนื่องจากหลายๆ ปัจจัยได้แก่ ระยะทางที่ไกลของของแต่ละสถานีตำรวจ โดยเฉพาะสถานีตำรวจภูธร ทำให้ การจัดฝึกอบรมในแต่ละครั้งไม่ว่าจะใช้สถานที่ศูนย์ฝึกอบรมในแต่ละภาคก็จะต้องใช้งบประมาณที่สูงมาก อีกทั้งจำนวนวันที่ฝึกอบรมก็มีไม่เพียงพอต่อเนื้อหาและการฝึกปฏิบัติที่ครบถ้วน หรือฝึกอบรมได้ครั้งละไม่มากแต่อย่างใด เช่น ในปี 2559 ตำรวจภูธรภาค 5 สามารถฝึกได้เพียง 2 รุ่น รุ่นละประมาณ 50 นาย โดยจำนวนเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้เข้ารับการฝึกต่อรุ่นต่อสถานีตำรวจมีเพียง 2 นายหรือไม่เกิน 5 นายการฝึกอบรมจึงไม่ทั่วถึงแต่อย่างใด (ตำรวจภูธรภาค 5, 2559) เป็นต้นแม้ต่อมาสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มีคำสั่งให้สถานีตำรวจ โดยออกประกาศสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เรื่อง ให้ใช้คู่มือการฝึกยุทธวิธีประจำสถานีตำรวจ ลงวันที่ 27 มิถุนายน 2556 (สำนักงาน

ตำรวจแห่งชาติ, 2556) และจัดให้มีการฝึกอบรมยุทธวิธีตำรวจเป็นประจำทุกวันสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจในงานป้องกันปราบปราม และทุกสัปดาห์ต่อหนึ่งวันสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกนายทุกหน้าที่(ทุกวันพุธ) ก็ไม่สามารถดำเนินการฝึกอบรมได้อย่างเป็นมาตรฐานเนื่องจากการไม่ได้รับการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ อีกทั้งไม่มีการประเมินผลการฝึกอบรมอย่างจริงจัง จึงทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจในงานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจฝึกฝนเทคนิคยุทธวิธีแบบเป็นไปตามยถากรรม ไม่มีมาตรฐานทางสมรรถนะ การตรวจสอบประเมินผลการฝึกอบรมเชิงคุณภาพโดยหน่วยงานบังคับบัญชาซึ่งได้แก่ระดับภูธรภาค และระดับภูธรจังหวัด ก็ไม่มีแต่อย่างใด จึงถือได้ว่า การตรวจสอบมาตรฐานสมรรถนะในการฝึกอบรมด้านเทคนิคยุทธวิธีในระดับสถานีต่างๆ ยังไม่ได้จัดให้มีขึ้น ส่งผลให้การฝึกอบรมเทคนิคยุทธวิธีในแต่ละสถานีตำรวจ ไม่มีแบบจำลองที่เป็นระบบ หรือเป็นแบบปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practice) อีกทั้ง ถือได้ว่าไม่มีแบบจำลองใดๆ ในการกำกับควบคุมทิศทางการฝึกอบรมเป็นไปอย่างมีผลสัมฤทธิ์เป็นมาตรฐานเดียวกัน และแม้ว่าในปัจจุบัน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้จัดสร้างศูนย์ฝึกอบรมทางยุทธวิธีที่ทันสมัยมีอุปกรณ์และเครื่องช่วยในการฝึกอบรมที่สมบูรณ์ครบถ้วนเป็นสากลมากขึ้นที่หนองสาหร่าย อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเริ่มก่อสร้างเมื่อประมาณปลายปี พ.ศ.2556 และปัจจุบันเริ่มเปิดใช้งานในการฝึกอบรมแล้วก็ตาม (ศูนย์ฝึกยุทธวิธีตำรวจกลาง, นครราชสีมา, 2559)

การที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มีการจัดพิมพ์คู่มือพร้อมซีดีเป็นวิดิทัศน์แจกจ่ายให้สถานีตำรวจทุกสถานีนำไปใช้ฝึกกันเองตามความพร้อมของแต่ละสถานี โดยคู่มือและซีดีวิดิทัศน์ดังกล่าวจึงเป็นเสมือนชุดฝึกอบรมหรือสื่อในการฝึกอบรมที่เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ทำหน้าที่ด้านการป้องกันปราบปรามจะนำไปจัดฝึกอบรมกันเอง (ประกาศสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เรื่อง ให้ใช้คู่มือการฝึกยุทธวิธีประจำสถานีตำรวจ ลงวันที่ 27 มิถุนายน 2556) ตามที่กล่าวไว้ข้างต้นก็ตาม แต่ก็ไม่ได้ทำให้การฝึกอบรมของแต่ละสถานี ก็ได้จัดให้มีการตรวจสอบประเมินผล หรือติดตามการฝึกอบรมโดยหน่วยงานบังคับบัญชาซึ่งได้แก่ระดับภูธรภาค และระดับภูธรจังหวัดไว้แต่อย่างใด (การประเมินดำเนินการเฉพาะการฝึกอบรมที่จะให้มีขึ้นในศูนย์ฝึกอบรมเท่านั้น) จึงถือได้ว่า การตรวจสอบมาตรฐานในการฝึกอบรมในระดับสถานีต่างๆ ยังไม่ได้จัดให้มีขึ้นอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การฝึกอบรมในแต่ละสถานีตำรวจเป็นไปตามยถากรรม ไม่มีเทคนิคยุทธวิธีที่เป็นแบบปฏิบัติหรือวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practice) และไม่มีแบบจำลอง (Model) ใดๆ ในการกำกับควบคุมให้การฝึกอบรมเป็นไปอย่างมีผลสัมฤทธิ์เป็นมาตรฐานเดียวกันโดยมุ่งถึงผลลัพธ์ (Output) ที่จะต้องมีขึ้นหลังจากการฝึก

อย่างไรก็ดี ตำรวจภูธรภาค 5 (2557) ได้ออกประกาศให้ใช้คู่มือการฝึกควบคุมฝูงชนประจำสถานีตำรวจซึ่ง นอกเหนือจากที่ได้กำหนดยุทธวิธีและเทคนิคการควบคุมฝูงชน(Crowd Control Techniques)แล้ว ยังได้วางหลักการพื้นฐานในการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจประจำสถานีตำรวจไว้เป็น

เบื้องต้น รวมทั้งได้กล่าวถึง ผู้บังคับบัญชาในระดับสถานีตำรวจตั้งแต่ หัวหน้าสถานี จนถึงระดับรอง
 สารวัตรป้องกันปราบปราม ต้องมีสมรรถนะในการเป็นครูฝึกตำรวจด้วย

นอกจากนี้ในปีงบประมาณ 2560 ตำรวจภูธรภาค 5 ได้จัดซื้ออุปกรณ์ในการฝึกอบรม
 ยุทธวิธีที่เรียกว่า เหล็กยันเกี่ยวผู้มีอาการทางจิตประสาท (คนบ้าคนเมา) ให้กับสถานีตำรวจทุกสถานีฯ
 ละ 2 อัน ไว้ใช้ในการฝึกด้วยตนเองและนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความปลอดภัย และได้จัดซื้อ
 ไม้ค้ำยันขึ้นทางดิ่งไว้ให้หน่วยงานระดับกองบังคับการหรือตำรวจภูธรจังหวัดได้ใช้หน่วยละ 1 อันเพื่อ
 นำมาฝึกอบรมด้วยตนเองและนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ภาคสนามด้วย

ดังนั้น อาจสรุปได้ว่าแม้คู่มือการฝึกอบรมทั้งสองส่วนที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
 กำหนดหรือที่ตำรวจภูธรภาค 5 ได้พัฒนาขึ้นข้างต้นจะได้มีการสั่งการให้สถานีตำรวจดำเนินการตาม
 แนวทางที่ปรากฏในเอกสารคู่มือนั้นแล้ว หรือได้จัดหาอุปกรณ์ในการฝึกอบรมทางยุทธวิธีแล้วก็ตาม
 แต่ไม่ปรากฏการกำหนดเทคนิคยุทธวิธีที่ชัดเจนให้เป็น หลักสูตรเฉพาะแต่อย่างใด อีกทั้งที่ผ่านมาใน
 อดีตจนถึงปัจจุบันก็ไม่ผลในทางปฏิบัติเท่าที่ควร ทั้งนี้ เนื่องจากลักษณะของกลุ่มดังกล่าวแม้ระดับ
 สถานีตำรวจนำไปฝึกอบรมแล้วก็ไม่สามารถที่จะการประเมินผลสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้รับ
 การฝึกได้ ขาดองค์ประกอบของการเป็นชุดฝึกอบรมทางไกลที่สมบูรณ์ในตัว อีกทั้งไม่ใช่ระบบการ
 ฝึกอบรมทางไกลแท้จริงซึ่งมุ่งเน้นตอบสนองการฝึกอบรมด้วยตนเองโดยมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่าง
 ผู้สอนหรือวิทยากรกับผู้รับการอบรมที่ไม่มาก อย่างไรก็ตาม ตำรวจภูธรภาค 5 ก็ได้มีความพยายามให้
 เจ้าหน้าที่ตำรวจตามสถานีต่างๆ ในสังกัด มีการฝึกอบรมในลักษณะผ่านทางอิเล็กทรอนิกส์ขึ้นมาบ้าง
 โดยใช้วิธีการเรียนรู้ฝึกอบรมด้วยตนเองที่เรียกว่า E-Learning ของตำรวจภูธรภาค 5 ผ่านหน้าเว็บไซต์
 ตำรวจภูธรภาค 5 แต่โดยมากเป็นหัวข้อของการให้ความรู้ด้านอื่นๆ ซึ่งไม่มีการใช้ความรู้หรือสื่อสารใน
 เรื่องการฝึกอบรมทางยุทธวิธีโดยตรงอย่างครบถ้วนของการเป็นหลักสูตรการฝึกอบรมแต่อย่างใด
 นอกจากนี้ ตำรวจภูธรภาค 5 ยังได้ใช้ระบบ line Application มาช่วงในการสั่งการหรือควบคุมการ
 ฝึกอบรมด้วย ดังจะเห็นได้จากการจัดทำโครงการฝึกอบรมประจำสัปดาห์ของแต่ละสถานีในสังกัดโดย
 ให้รายงานภาพและเสียงทาง line App. เป็นประจำทุกสัปดาห์โดยใช้ระบบการสั่งการตามระเบียบ
 ปฏิบัติราชการหรือคำสั่งทางราชการ เป็นต้น ซึ่งทำให้เกิดผลดีและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการควบคุม
 กำกับด้านระเบียบวินัย หรือการบังคับบัญชา (กองบังคับการอำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 5 , 2561) แต่
 การฝึกอบรมในระดับสถานีดังกล่าวก็ยังขาดตามการติดตามตรวจสอบเชิงสมรรถนะด้านเทคนิค
 ยุทธวิธีอย่างเป็นระบบ

อย่างไรก็ดี การฝึกอบรมด้านเทคนิคยุทธวิธีในระดับสถานีตำรวจสังกัดตำรวจ
 ภาค 5 อาจมีความพร้อมมากขึ้นในอุปกรณ์ต่างๆ ที่ได้จัดหาให้สถานีตำรวจดังกล่าวข้างต้น ซึ่งเป็น
 อุปกรณ์ในการฝึกเพื่อนำมาใช้ปฏิบัติงานจริง 2 รายการอันได้แก่ เหล็กยัน/เกี่ยวผู้มีอาการทางจิต
 ประสาท และไม้ค้ำยันขึ้นทางดิ่ง ซึ่งได้รับงบประมาณสนับสนุนจากสำนักงานป้องกันและปราบปราม

ยาเสพติดจำนวน 1,513,000.00 บาท (โครงการจัดหาอุปกรณ์สำหรับการเข้าดำเนินการต่อผู้ป่วยทางจิตประสาทอันเนื่องมาจากการเสพยาเสพติด โดย พลตำรวจโท พูลทรัพย์ ประเสริฐศักดิ์ ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค 5 , 2560) และได้นำอุปกรณ์ทั้ง 2 รายการดังกล่าว แจกจ่ายให้กับสถานีตำรวจทุกสถานีในสังกัด 159 สถานีและทุกตำรวจภูธรจังหวัด 8 จังหวัดแล้ว อีกทั้ง ยังได้จัดทำสื่อโสตทัศนให้มีการเรียนรู้ทาง e-learning ของตำรวจภูธรภาค 5 แต่อย่างไรก็ดี การเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในระดับสถานีตำรวจต่ออุปกรณ์ดังกล่าว ตำรวจภูธรภาค 5 ยังไม่ได้มีการสั่งการให้ฝึกอบรมในลักษณะ e-training หรือจัดระบบการฝึกอบรมทางไกลให้แต่อย่างใด

ในส่วนของระดับตำรวจภูธรจังหวัดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 นอกเหนือจากการที่ตำรวจภูธรภาค 5 ได้จัดหาอุปกรณ์การฝึกอบรมไว้ให้ดังกล่าวแล้ว ผู้บริหารของหน่วยงานยังได้จัดให้มีการตั้งชมรมการต่อสู้ป้องกันตัวของตำรวจภูธรภาค 5 ขึ้น โดยให้ให้สถานีที่ และงบประมาณในการจัดหาอุปกรณ์สำหรับประจำห้องฝึกอบรมของชมรมซึ่งได้รับงบประมาณสนับสนุนในการซื้อเบาะยูโด-ไอคิโด ทั้งสิ้น 196,500 บาท จำนวน 2 ครั้ง (โครงการจัดตั้งชมรมศิลปะการต่อสู้และป้องกันตัวสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 โดย พลตำรวจโท พูลทรัพย์ ประเสริฐศักดิ์ ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค 5, 2560) ซึ่งยังเป็นสถานีที่ฝึกในส่วนกลาง ไม่ได้จัดให้มีไว้ในสถานีตำรวจภูธรแต่ละแห่งแต่อย่างใด (กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 , 2561)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นได้ว่าโดยบริบทของตำรวจภูธรภาค 5 ได้พยายามพัฒนาสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีของเจ้าหน้าที่ตำรวจขึ้นมาโดยตลอด ซึ่งสามารถดำเนินการได้เป็นอย่างดีในส่วนกลาง ณ ที่ทำการของตำรวจภูธรภาค 5 แต่ในส่วนปัญหาการขาดการฝึกอบรมหรือฝึกอบรมที่ไม่เป็นระบบของแต่ละสถานีตำรวจนี้ยังคงปรากฏให้เห็นอยู่เสมอๆ ส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ทำหน้าที่ด้านการป้องกันปราบปรามตามสถานีต่างๆ มีสมรรถนะทางด้านเทคนิคยุทธวิธีที่ไม่เพียงพอหรือเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่างๆ หรือไม่สามารถปฏิบัติการทางยุทธวิธีได้อย่างถูกต้อง ขาดทักษะ หรือขาดความชำนาญในเทคนิคต่างๆ ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียหายทั้งต่อชีวิตร่างกายของเจ้าหน้าที่ตำรวจเอง และต่อประชาชนทั่วไป (หนังสือพิมพ์ไทยรัฐฉบับวันที่ 30 พฤศจิกายน 2559 , ข่าวทีวีช่อง 7 สี ประจำวันที่ 30 พฤศจิกายน 2559) และอาจเป็นการปฏิบัติการทางยุทธวิธีที่ละเมิดฝ่าฝืนกฎหมาย (Illegality) เป็นการใช้กำลังเกินกว่าเหตุ (Extended Force) หรือเป็นการใช้กำลังโดยมิชอบ (Abuse of force) ได้ และผลร้ายอีกประการหนึ่งก็คือเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติการทางยุทธวิธีผิดพลาดมีโอกาสถูกฟ้องร้องให้ต้องรับผิดชอบได้ ดังที่ปรากฏเป็นข่าวตามสื่อสารมวลชนอยู่เสมอๆ และเมื่อปรากฏข่าวมีความผิดพลาดทางยุทธวิธีเกิดขึ้น ก็จะมีการสั่งการกำชับให้ฝึกอบรมเทคนิคยุทธวิธีขึ้นเป็นเช่นนี้แทบทุกครั้งไป (วิทยุในราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ค่วน ที่ 0007.22/4275 ลงวันที่ 28 พฤศจิกายน 2559 หนังสือตำรวจภูธรภาค 5 ค่วนที่สุด ที่ 0020(ศอ.ปส.ภ.5)/15 ลงวันที่ 30 พฤศจิกายน 2559 หนังสือ

ตำรวจภูธรภาค 5 ค่วนที่สุด ที่ 0020(ศอ.ปส.ภ.5)/167 ลงวันที่ 13 มีนาคม 2560 และล่าสุดวิทยุใน
ราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ค่วนที่สุด ที่ 0051/40 ลงวันที่ 22 มิถุนายน 2561)

การที่เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามจำนวนมากได้ปฏิบัติหน้าโดยขาด
เทคนิคยุทธวิธีนี้ก่อให้เกิดความเสียหายอย่างยิ่งต่อองค์กรตำรวจ ภาพพจน์ และกระทบโดยตรงต่อ
ความเชื่อถือศรัทธาของประชาชน และสุดท้ายส่งผลถึงสังคมที่ไม่ได้รับการดูแลด้านความปลอดภัย
จากเจ้าหน้าที่ผู้มีความเป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง(Professionalism) และทำให้สังคมเรียกร้องให้มีการ
ปรับโครงสร้างตำรวจบ้าง เรียกร้องให้ลดอำนาจบ้าง ปรับโอนหน้าที่ไปให้ส่วนราชการอื่นๆ บ้าง
ปรากฏเป็นข่าวอยู่เป็นประจำ (สำนักข่าวทีนิวส์ วันที่ 14 มกราคม 2560, ไทยโพสต์ ฉบับวันที่ 28
ธันวาคม 2559, THAMAAYA : Criminal Law Discourse – WordPress.com วันที่ 6 ธันวาคม 2559)
ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าหน่วยงานระดับกองบังคับการ(ตำรวจภูธรจังหวัด)ซึ่งโดยกฎหมายและระเบียบก็
ได้ให้อำนาจหน้าที่ในการกำกับบังคับบัญชาและให้ความรู้หรือฝึกอบรมในระดับสถานีตำรวจอยู่แล้ว
ควรที่จะต้องมีจัดการฝึกอบรมให้กับสถานีตำรวจขึ้น ทั้งนี้ โดยผู้วิจัยจะได้ศึกษาค้นคว้าใช้วิจัยและ
พัฒนาระบบการฝึกอบรมด้านเทคนิคยุทธวิธีทางไกลสำหรับตำรวจภูธรภาค 5 (รับผิดชอบพื้นที่
ภาคเหนือตอนบน อันได้แก่ จังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย ลำปาง แพร่ น่าน ลำพูน พะเยาและ
แม่ฮ่องสอน) ด้วยเหตุที่การฝึกอบรมในระบบทางไกลสามารถจัดให้มีหรือกระทำได้ด้วยตนเองใน
ระดับสถานีตำรวจทุกสถานีที่มีความพร้อม อีกทั้งการจัดฝึกอบรมทางไกลยังเป็นการประหยัด
งบประมาณราชการแผ่นดินมากกว่าการจัดฝึกอบรมตามสถานที่ศูนย์ฝึกอบรมต่างๆ แบบเผชิญหน้า
ซึ่งในการจัดฝึกอบรมทางไกลหน่วยงานในระดับตำรวจภูธรจังหวัด สามารถเป็นผู้จัดการฝึกอบรม
ให้กับสถานีตำรวจในสังกัดทุกแห่งได้ในทันที โดยนำหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมทาง
ยุทธวิธีในระดับสถานีตำรวจมาสังเคราะห์พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้าน
เทคนิคยุทธวิธีขึ้นเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถฝึกอบรมได้ด้วยตนเองในระดับหนึ่ง ส่วนเนื้อหา
ของหลักสูตรการฝึกอบรมที่มีอยู่เดิมจะถูกนำมาวิเคราะห์เอาเฉพาะเนื้อหาด้านเทคนิคยุทธวิธีของ
หลักสูตรต่างๆ ซึ่งเห็นว่าเป็นประโยชน์และมีความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องนำมาฝึกอบรมเพิ่มทักษะและ
ความชำนาญแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจเท่านั้นทั้งนี้เพื่อให้เกิดสมรรถนะโดยเฉพาะด้านเท่านั้น แล้วนำมา
ออกแบบและพัฒนาเป็นชุดฝึกอบรมทางไกลขึ้นตลอดนำมาทดลองใช้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับ
หัวหน้าฝ่ายป้องกันปราบปราม(รองผู้กำกับการ สารวัตรและรองสารวัตร)ตามคำสั่งสำนักงานตำรวจ
แห่งชาติที่ 537 /2555 เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งในสถานีตำรวจ ซึ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจ
ในงานป้องกันปราบปรามนี้ประกอบไปด้วยเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานในสนามและก็มีจำนวนมาก
ที่สุดเกินกว่าร้อยละ 60 ของแต่ละสถานีตำรวจโดยตำรวจภูธรภาค 5 (8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน) มี
หัวหน้างานป้องกันปราบปรามในสังกัดจำนวน 1353 คน (ตำรวจภูธรภาค 5 ข้อมูล ณ วันที่ 17 มกราคม
2560) ทั้งนี้ เพื่อตรวจสอบประเมินความเหมาะสม ครบถ้วน สอดคล้องกับความจำเป็นและความ

ต้องการของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามในการพัฒนาระบบการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีที่เป็นมาตรฐานสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามขึ้น โดยพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกลเป็นระบบการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีขึ้น ซึ่งพัฒนาวิธีการฝึกอบรมโดยผ่านสื่อประสมแบบจำลองต่างๆ ทั้งแบบ Online และ Offline และโดยแบบ Online ผ่านทาง VDO conference ในระบบ GIN conference ส่วนแบบ Offline ผ่านทาง Line Application หรือ line@ ซึ่งใช้สื่อโสตทัศน (AV Media) เป็นสื่อหลัก ซึ่งมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาระบบทั้งมิติของหน่วยงาน(ตำรวจภูธรภาค ตำรวจภูธรจังหวัดและสถานีตำรวจ) และมิติของเจ้าหน้าที่ตำรวจในลักษณะปัจเจกบุคคลที่จะต้องพัฒนาระดับศักยภาพด้วยตัวของตน อีกทั้ง ระบบการฝึกอบรมทางไกลที่ได้พัฒนาจากการวิจัยนี้จะได้สำรวจสภาพปัญหาของการฝึกอบรมด้านยุทธวิธี และสำรวจความต้องการระบบการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 (8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน) ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ตามสถานีตำรวจภูธรต่างๆ 159 สถานี ๆ ละ 2 คน เป็นกลุ่มประชากรตัวอย่างในการสำรวจรวมทั้งสิ้น 318 คน นอกจากนี้ยังได้นำระบบที่ได้ออกแบบวิจัยขึ้นมาจัดทำทดลองใช้ฝึกอบรมให้กับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง จำนวน 16 สถานี ๆ ละ 2 คน รวมเป็นกลุ่มประชากรตัวอย่างในการทดลองรวมทั้งสิ้น 32 คน ทั้งนี้ เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่าหน่วยงานระดับกองบังคับการหรือที่เรียกว่าตำรวจภูธรจังหวัดซึ่งโดยกฎหมายและระเบียบก็ได้ให้อำนาจหน้าที่ในการกำกับบังคับบัญชาและให้ความรู้หรือฝึกอบรมในระดับสถานีตำรวจอยู่แล้ว ควรที่จะต้องมีส่วนร่วมในการจัดการฝึกอบรมให้กับเจ้าหน้าที่ในงานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจขึ้นเพื่อให้หัวหน้างานดังกล่าวได้มีสมรรถนะที่เป็นมาตรฐานและสามารถเป็นครูฝึกให้กับส่วนปฏิบัติการงานป้องกันปราบปรามได้ทันที ทั้งนี้ โดยผู้วิจัยจะได้ศึกษาค้นคว้า วิจัยและพัฒนากระบวนการฝึกอบรมยุทธวิธีทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีขึ้นสำหรับตำรวจภูธรภาค 5 ซึ่งประกอบไปด้วยจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย ลำปาง แพร่ น่าน ลำพูน พะเยาและแม่ฮ่องสอน เพื่อให้ตำรวจภูธรภาค 5 ได้มีการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามที่ประจำสถานีตำรวจต่างๆ 159 สถานีมากยิ่งขึ้นและเป็นมาตรฐาน และด้วยเหตุที่การฝึกอบรมในระบบทางไกลสามารถจัดให้มีหรือกระทำได้ด้วยตนเองในระดับสถานีตำรวจทุกสถานีที่มีความพร้อม อีกทั้งการจัดฝึกอบรมทางไกลยังเป็นการประหยัดงบประมาณราชการแผ่นดินมากกว่าการจัดฝึกอบรมตามสถานที่ศูนย์ฝึกอบรมของตำรวจภูธรภาคต่างๆ แบบเผชิญหน้าได้เป็นอย่างดี

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

สุวิภา เกนทะนะสิล (2545) ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนากระบวนการฝึกอบรมทางไกลผ่านจอภาพแบบโทรทัศน์ปฏิสัมพันธ์เป็นสื่อหลัก” โดยมีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของวิทยากรฝึกอบรมทางไกลและผู้ผ่านการฝึกอบรมทางไกลที่มีต่อระบบการฝึกอบรมทางไกลผ่านจอภาพแบบโทรทัศน์ปฏิสัมพันธ์เป็นสื่อหลัก (2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการฝึกอบรมทางไกลผ่านจอภาพแบบโทรทัศน์ปฏิสัมพันธ์เป็นสื่อหลัก (3) เพื่อสร้างแบบจำลองระบบการฝึกอบรมทางไกลผ่านจอภาพแบบโทรทัศน์ปฏิสัมพันธ์เป็นสื่อหลัก ผลการวิจัยพบว่า ระบบการฝึกอบรมทางไกลผ่านจอภาพแบบโทรทัศน์ปฏิสัมพันธ์เป็นสื่อหลักที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วยระบบหลัก และระบบย่อย ระบบหลัก คือ ระบบการฝึกอบรมทางไกลผ่านจอภาพแบบโทรทัศน์ปฏิสัมพันธ์เป็นสื่อหลัก “ITT-PLAN” ประกอบด้วยขั้นตอน 6 ขั้นตอน คือ (1) ศึกษาความจำเป็นในการฝึกอบรมทางไกล (2) กำหนดกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์การฝึกอบรมทางไกล (3) พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมทางไกล (4) ผลิตชุดฝึกอบรมทางไกล (5) ดำเนินการฝึกอบรมทางไกล และ (6) ประเมินการฝึกอบรมทางไกลในระบบ “ITT-PLAN” มีระบบย่อย 5 ระบบ คือ (1) ระบบการศึกษาความจำเป็นในการฝึกอบรมทางไกล (2) ระบบการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมทางไกล (3) ระบบการผลิตชุดฝึกอบรมทางไกลผ่านจอภาพแบบโทรทัศน์ปฏิสัมพันธ์ (4) ระบบการดำเนินการฝึกอบรมทางไกล และ (5) ระบบการประเมินการฝึกอบรมทางไกล ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรับรองต้นแบบชิ้นงานอยู่ในระดับ “เหมาะสมมาก”

บัญชา วิชยานุวัติ (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาแบบจำลองมาตรฐานอาชีพเพื่อประยุกต์ใช้ในประเทศไทย” โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาพัฒนาการของการจัดทำมาตรฐานอาชีพ (Occupational Standards) และ เพื่อหาแบบจำลองของมาตรฐานอาชีพเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในประเทศไทย จากการศึกษาพัฒนาการของการจัดทำมาตรฐานอาชีพในประเทศไทย สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2520-2543) ระยะก่อนการพัฒนามาตรฐานอาชีพ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2543-2545) เริ่มเรียนรู้ ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2545-2549) พัฒนามาตรฐานอาชีพเริ่มต้น ระยะที่ 4 (พ.ศ. 2549-ปัจจุบัน) ยกระดับพัฒนามาตรฐานอาชีพ และพบว่า พัฒนาการของการนำเอาระบบนี้มาใช้ ยังดำเนินการได้อย่างล่าช้า และไม่ได้ผลลัพธ์ที่น่าพอใจ เนื่องจากขาดการเข้ามามีส่วนร่วมของภาคเอกชน และขาดแนวทางที่ชัดเจนในการจัดทำนโยบายด้านคุณวุฒิวิชาชีพ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงผู้กำหนดนโยบายในภาครัฐบ่อยเกินไป การพัฒนามาตรฐานอาชีพในหลายสาขาอาชีพ เช่น สาขาค้าปลีก ได้เริ่มทำมาตรฐานของพนักงานขาย ส่วนอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม ได้จัดทำมาตรฐานอาชีพสำหรับพนักงานเย็บ เป็นต้น แต่ประสบอุปสรรคกับแบบจำลองของมาตรฐานอาชีพที่ไม่คล่องตัวในการจัดทำมีรายละเอียดมาก ผู้จัดทำมักสับสน การจัดทำมาตรฐานอาชีพจึงล่าช้า เมื่อศึกษาเปรียบเทียบหา

แบบจำลองมาตรฐานอาชีพที่เหมาะสมกับประเทศไทย โดยได้มีการทดลองจัดทำมาตรฐานอาชีพเป็น 2 แบบจำลอง ได้แก่ แบบที่ใช้อยู่ปัจจุบัน และแบบใหม่ (แบบลดขนาด) เพื่อเปรียบเทียบและให้พนักงานของกลุ่มธุรกิจค้าปลีก ได้เข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่การทดลองเขียนมาตรฐานอาชีพ, ทดลองใช้ปฏิบัติในสถานการณ์จริง, การประเมินผลการปฏิบัติงาน และได้ใช้แบบสอบถามเพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้ใช้ พบว่า มาตรฐานอาชีพแบบดั้งเดิม (ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน) ได้รับการยอมรับมากกว่า แม้ว่าแบบจำลองมาตรฐานอาชีพทั้งสองแบบจำลอง สามารถช่วยให้พนักงานปฏิบัติได้มาตรฐานได้ดีเช่นเดียวกัน แต่ในแง่ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าแบบจำลองแรก มาตรฐานอาชีพที่มีการระบุหน่วยย่อย (Elements) ดีกว่าในประเด็นเกี่ยวกับความสะดวกในการจัดทำมาตรฐานอาชีพ ความง่ายที่จะทำความเข้าใจ ความเหมาะสมของเนื้อหาเมื่อนำไปใช้ในการสอนงาน ความเหมาะสมในการไปใช้ปฏิบัติงานประจำวัน และเป็นประโยชน์มากกว่าเมื่อนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

จันทน์ แซ่เตียว (2551) ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาระบบ e-course outline สำหรับสถานศึกษา” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนา ระบบ e-course outline สำหรับสถานศึกษา ระบบที่พัฒนาขึ้นนี้มีความสามารถในการส่งแผนการสอน โครงการสอนทางอินเทอร์เน็ต มีการจัดเก็บข้อมูลแผนการสอนและโครงการสอนไว้ในฐานข้อมูล รวมไปถึงปฏิทินการศึกษา เพื่อให้อาจารย์ผู้สอนส่งแผนการสอนได้ตรงตามกำหนดและมีแบบจำลองเดียวกัน อีกทั้งนักศึกษานั้นยังสามารถดาวน์โหลดเอกสารเพื่อนำไปใช้ศึกษาก่อนเข้าเรียน ระบบแบ่งผู้ใช้งานออกเป็น 3 กลุ่มคือ ผู้ดูแลระบบ อาจารย์ และนักศึกษา เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ที่มีต่อระบบ e-course outline สำหรับสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้น ผลการทดลอง พบว่าระบบ e-course outline สำหรับสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นได้รับการประเมินความพึงพอใจจากกลุ่มผู้ใช้ระบบอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย (X) เท่ากับ 4.26 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ .19 สรุปได้ว่าสามารถนำระบบที่พัฒนาขึ้นไปใช้งานในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

วัชฤทธิ์ เอกนิพิฐศรี (2554) ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาระบบการฝึกอบรมความสามารถสำหรับพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ประเภทปัมป์ขึ้นรูป” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการฝึกอบรมความสามารถ สำหรับพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ประเภทปัมป์ขึ้นรูปโดยใช้เทคนิคการแปลงหน้าที่ทางคุณภาพ (Quality Function Deployment: QFD) การดำเนินการวิจัยมี 3 ขั้นตอนหลัก ดังนี้ 1) การสำรวจความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมพนักงาน ซึ่งได้แก่ พนักงาน หัวหน้างานและผู้จัดการของฝ่ายผลิต ฝ่ายควบคุมคุณภาพ และฝ่ายทรัพยากรบุคคล 2) การแปลงความต้องการนั้นเข้าสู่เฟสต่างๆ ของ QFD ทั้ง 4 เฟส ได้แก่ การวางแผนผลิตภัณฑ์ การออกแบบผลิตภัณฑ์ การวางแผนกระบวนการ และการวางแผนการผลิต 3) การดำเนินการปรับปรุงในบริษัทตัวอย่าง ผลลัพธ์ที่ได้จากการพัฒนาทำให้ระดับความสามารถของ

พนักงานฝ่ายผลิตสูงขึ้นซึ่งวัดได้จากระดับคะแนนหลังการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นเฉลี่ย 16.61% จำนวนความผิดพลาดของพนักงานฝ่ายผลิตลดลงเฉลี่ย 21.73% และจำนวนชิ้นงานเสียลดลงเฉลี่ย 45.22%

เจ็ดจันทร์ พลดงนอก (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาระบบการฝึกอบรมออนไลน์แบบสอนงานสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการผู้ใช้เทคโนโลยี ธนาคารพาณิชย์” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาระบบการฝึกอบรมออนไลน์แบบสอนงาน เรื่อง Debit Mass System สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการผู้ใช้เทคโนโลยี ธนาคารพาณิชย์ 2) เพื่อเปรียบเทียบผลการอบรมด้วยระบบการฝึกอบรมออนไลน์แบบสอนงาน เรื่อง Debit Mass System สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการผู้ใช้เทคโนโลยี ธนาคารพาณิชย์ ก่อนและหลังการอบรม 3) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการผู้ใช้เทคโนโลยี ธนาคารพาณิชย์ ที่มีต่อระบบการฝึกอบรมออนไลน์แบบสอนงาน เรื่อง Debit Mass System โดยผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์การพัฒนาระบบการฝึกอบรมออนไลน์แบบสอนงาน เรื่อง Debit Mass System สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการผู้ใช้เทคโนโลยี ธนาคารพาณิชย์ ของผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและด้านระบบการฝึกอบรมออนไลน์ มีค่าคุณภาพอยู่ในระดับดี ($x = 4.34$, S.D. = 0.35) 2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการอบรมด้วยระบบการฝึกอบรมออนไลน์แบบสอนงาน เรื่อง Debit Mass System สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการผู้ใช้เทคโนโลยี ธนาคารพาณิชย์ ก่อนและหลังการอบรม พบว่าคะแนนสอบหลังอบรมของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการผู้ใช้เทคโนโลยี ธนาคารพาณิชย์ สูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการผู้ใช้เทคโนโลยี ธนาคารพาณิชย์ ที่มีต่อระบบการฝึกอบรมออนไลน์แบบสอนงาน เรื่อง Debit Mass System มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ($x = 4.36$, S.D. = 0.60)

สิทธิชัย นุษหมั่น (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาระบบการฝึกอบรมบนเว็บเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยใช้สมรรถนะหลักเป็นพื้นฐานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรเนื่องจากสมรรถนะหลักจะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยมีองค์ประกอบดังนี้ ด้านปัจจัยนำเข้า ได้แก่ วัตถุประสงค์การฝึกอบรมเครื่องมือและเอกสารประกอบ ผู้ประเมินสมรรถนะหลักและผู้รับการประเมินสมรรถนะหลัก ด้านกระบวนการ ได้แก่ การกำหนดสมรรถนะหลัก การประเมินสมรรถนะหลักโดยเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ การสร้างและพัฒนาเครื่องมือการฝึกอบรมด้วยเว็บฝึกอบรม การเก็บรวบรวมและ การวิเคราะห์ข้อมูล ด้านผลผลิตประกอบด้วยข้อมูลผลการประเมินสมรรถนะหลัก ด้านข้อมูลป้อนกลับ ประกอบด้วย ข้อมูลป้อนกลับสำหรับผู้รับการประเมิน และข้อมูลป้อนกลับสำหรับองค์กร และด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและบรรยากาศการปฏิบัติงาน ในส่วนเว็บฝึกอบรม ประกอบด้วย 6 หน่วย

ระยะเวลาการฝึกอบรม 2 เดือน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ ประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมาก และ เว็บฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ เท่ากับ 87.48/82.64

กนกศรี จาดเงิน (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนากระบวนการฝึกอบรมสาธารณสุขผ่านเว็บเพื่อพัฒนาทักษะการประเมินผู้ป่วยจิตเภทและความผิดปกติทางอารมณ์ สำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขชุมชน กระทรวงสาธารณสุข” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมสาธารณสุขผ่านเว็บ 2) พัฒนาระบบการฝึกอบรมสาธารณสุขผ่านเว็บ และ 3) ประเมินระบบการฝึกอบรมสาธารณสุขผ่านเว็บ การวิจัยมี 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมสาธารณสุขผ่านเว็บ ระยะที่ 2 พัฒนาระบบการฝึกอบรมผ่านเว็บ โดยนำผลการศึกษาจากระยะที่ 1 มาสังเคราะห์ร่วมกับหลักการและทฤษฎีวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสังเคราะห์เอกสาร แล้วสร้างแบบจำลองระบบการฝึกอบรมสาธารณสุขผ่านเว็บขึ้น จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 คน ตรวจสอบและรับรองแบบจำลองที่พัฒนาขึ้น และระยะที่ 3 ประเมินระบบการฝึกอบรมผ่านเว็บ โดยนำแบบจำลองที่พัฒนาขึ้นไปทดสอบประสิทธิภาพและประเมินระบบ ผลการวิจัยมีดังนี้ (1) ด้านสภาพปัญหาและความต้องการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างขาดความรู้ในเรื่องทักษะ การประเมินผู้ป่วยจิตเภทและความผิดปกติทางอารมณ์และไม่เคยได้รับการฝึกอบรมผ่านเว็บ และมีความต้องการได้รับการฝึกอบรมผ่านเว็บ ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 92.70 (2) ระบบการฝึกอบรมผ่านเว็บที่พัฒนาขึ้น มี 7 องค์ประกอบ ดังนี้ คือ วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย เนื้อหาหลักสูตร สื่อประกอบการฝึกอบรม กิจกรรม การปฏิสัมพันธ์ และการประเมินผล โดยระบบนี้ได้รับการรับรองจากผู้เชี่ยวชาญว่าสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญ เท่ากับ 0.97 และ (3) ผลประเมินระบบการฝึกอบรมผ่านเว็บ พบว่า ระบบการฝึกอบรมผ่านเว็บที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด 80/80 ค่า $E1/E2 = 82.44/81.56$ ผู้รับการอบรมมีผลสัมฤทธิ์ หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนทักษะในการประเมินผู้ป่วยจิตเป็นร้อยละ 82.78 สูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ร้อยละ 80 และมีความพึงพอใจในระดับมาก

รุจิรา เรือนเหมย (2558) ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาองค์ประกอบของแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลเพื่อพัฒนาสมรรถนะการสอนสำหรับครูในถิ่นที่สูงและทุรกันดารชายแดนทิศตะวันตกของประเทศไทย” กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบในการจัดการฝึกอบรมทางไกลเพื่อพัฒนาสมรรถนะการสอนสำหรับครูในถิ่นที่สูงและทุรกันดารชายแดนทิศตะวันตกของประเทศไทย วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบของกรอบแนวคิดแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลเพื่อพัฒนาสมรรถนะการสอนสำหรับครูในถิ่นที่สูงและทุรกันดารชายแดนทิศตะวันตกของประเทศไทย มี 6

องค์ประกอบ คือ 1) วัตถุประสงค์การอบรม 2) ผู้ดำเนินการฝึกอบรม 3) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม 4) หลักสูตรหรือแผนการฝึกอบรม 5) กระบวนการฝึกอบรม และ 6) การวัดและประเมินผล

ศรากร บุญปลั่ง (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาทางไกลบนเครือข่ายคอมพิวเตอร์สำหรับนักศึกษาระบบทวิภาคี ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” โดยวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการจัดการศึกษาทางไกลบนเครือข่ายคอมพิวเตอร์ พัฒนาระบบการศึกษาทางไกลบนเครือข่ายคอมพิวเตอร์ และประเมินระบบการจัดการศึกษาทางไกลบนเครือข่าย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้างานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และครูผู้สอนในระบบทวิภาคี จำนวน 355 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาในระบบทวิภาคี จำนวน 405 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม ระบบการจัดการศึกษาทางไกล แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบวัดความพึงพอใจ และแบบบันทึกข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบแบบไม่อิสระ ผลการศึกษา พบว่า 1) ผู้บริหาร ผู้สอน และนักศึกษามีความต้องการให้พัฒนาระบบการศึกษาทางไกลบนเครือข่ายคอมพิวเตอร์มาจัดการศึกษาระบบทวิภาคี ในระดับมาก 2) ระบบการจัดการศึกษาทางไกลบนเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1. กำหนดปรัชญาปณิธาน 2. วางแผนการจัดการศึกษาทางไกล 3. การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนทางไกล 4. การจัดการเรียนการสอนทางไกล และ 5. การประเมินระบบการศึกษาทางไกล 3) สื่อการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ 92.11/92.40 4) นักศึกษามีผลสัมฤทธิ์หลังเรียนสูงกว่าก่อนการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) นักศึกษามีความพึงพอใจต่อระบบการจัดการศึกษาทางไกลบนเครือข่ายคอมพิวเตอร์อยู่ในระดับมาก และ 6) ครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่ระบบการจัดการศึกษาทางไกลบนเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมสำหรับนักศึกษาระบบทวิภาคี

โสภิตา สุวุฒโท (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาโมดูลการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะ ตามแนวทางมาตรฐานอาชีพนักเทคโนโลยีการศึกษาทางการแพทย์ ด้านงานออกแบบสิ่งพิมพ์” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนามาตรฐานอาชีพนักเทคโนโลยีการศึกษาทางการแพทย์ ด้านงานออกแบบสิ่งพิมพ์ 2) พัฒนาโมดูลการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะตามแนวทางมาตรฐานอาชีพนักเทคโนโลยีการศึกษาทางการแพทย์ ด้านงานออกแบบสิ่งพิมพ์ และหาประสิทธิภาพของโมดูลการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะการดำเนินการวิจัยมี 2 ระยะ ระยะที่ 1 การพัฒนามาตรฐานอาชีพ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์หน้าที่งานแสดงเป็นแผนภาพหน้าที่งาน แล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 32 ท่านร่วมกันพิจารณาร่างและรับรองมาตรฐานอาชีพ ระยะที่ 2 การพัฒนาโมดูลการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะตามแนวทางมาตรฐานอาชีพ จัดทำโดยกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมจากเกณฑ์การปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาโมดูลการเรียนรู้ แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านประเมินความเหมาะสมของโมดูล และหาประสิทธิภาพของโมดูลการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะจากการ

ทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาชั้นปีที่ 3 หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการศึกษา แพทยศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 18 คน ในรายวิชาการ ออกแบบสิ่งพิมพ์เป็นเวลา 1 ภาคการศึกษา โดยทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและสอบถามความคิดเห็น ของผู้เรียนที่มีต่อโมดูลการเรียนรู้ ผลจากการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) มาตรฐานอาชีพนักเทคโนโลยีการศึกษา ทางการแพทย์ ด้านงานออกแบบสิ่งพิมพ์ที่พัฒนา ประกอบด้วย ความมุ่งหมายของอาชีพ 5 บทบาทหลัก 7 หน้าที่หลัก 6 หน่วยสมรรถนะ และ 11 สมรรถนะย่อย 2) โมดูลการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะตาม แนวทางมาตรฐานอาชีพที่พัฒนามีจำนวน 6 หน่วยการเรียนรู้ 11 ผลลัพธ์การเรียนรู้ แต่ละโมดูล ประกอบด้วย เอกสารเนื้อหาบทเรียน สื่อประกอบการเรียนรู้ในชั้นเรียนและบนเครือข่ายสังคมออนไลน์ แบบทดสอบ วิธีการประเมินผล และเกณฑ์การประเมินผล ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าโมดูลที่พัฒนาขึ้นนี้มี ความเหมาะสมในระดับดี และ ผู้เรียนทุกคนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 และมีความ คิดเห็นต่อ โมดูลการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะในระดับดี

อรุณรุ่ง โยธสิงห์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามแนว คิดการเรียนรู้แบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการประเมินที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของ ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา” โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและศึกษาผลการทดลองใช้หลักสูตร ฝึกอบรมตามแนวความคิดการเรียนรู้แบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการประเมินที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ 1) วิเคราะห์ห้วงค์ประกอบ เกี่ยวกับสมรรถนะด้านการประเมินที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) ศึกษาความต้องการจำเป็น 3) สร้าง หลักสูตรฝึกอบรม และ 4) ทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างที่ทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 20 คน เครื่องมือ เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบทดสอบความรู้ แบบประเมินทักษะ แบบวัดเจตคติ และแบบสอบถาม ความพึงพอใจ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที่แบบ สองกลุ่มสัมพันธ์กัน (Dependent Sample t-test) ผลการวิจัยสรุปได้ว่าหลักสูตรฝึกอบรมที่สร้างขึ้นมี 11 องค์ ประกอบ ได้แก่ 1) ที่มาและความสำคัญ 2) แนวคิดพื้นฐาน 3) หลักการของหลักสูตร 4) จุด มุ่ง หมายของหลักสูตร 5) สมรรถนะที่พึงประสงค์ด้านการประเมินที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 6) โครงสร้าง หลักสูตร 7) เนื้อหาสาระและประสบการณ์ 8) วิธีการฝึกอบรม 9) สื่อและแหล่งเรียนรู้ 10) การวัดและ ประเมินผลการอบรม และ 11) แนวทางการใช้หลักสูตร ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม พบว่า หลังการฝึกอบรมครูมีสมรรถนะด้านการประเมินที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านความรู้และเจตคติสูงกว่า ก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการประเมินสมรรถนะด้านทักษะอยู่ในระดับ ดี และความพึงพอใจของครูผู้อยู่ในระดับมากที่สุด

วาสนา ทวีกุลทรัพย์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาระบบการสอนแบบเน้น ประสบการณ์นำภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่โรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)

ศึกษาความต้องการของครูและนักเรียนเกี่ยวกับระบบการสอนแบบเน้นประสบการณ์นำภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่โรงเรียน 2) ศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับกรอบแนวคิดของระบบการสอนแบบเน้นประสบการณ์นำภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่โรงเรียน 3) สร้างระบบการสอนแบบเน้นประสบการณ์นำภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่โรงเรียน และ 4) ประเมินคุณภาพของระบบการสอนแบบเน้นประสบการณ์นำภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่โรงเรียน ผลการวิจัย มีดังนี้ (1) ครูและนักเรียนต้องการระบบการสอนอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ส่วนเหตุผลที่ต้องการ คือ ครูนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาสอนในโรงเรียนไม่ต้องพานักเรียนไปหาภูมิปัญญาท้องถิ่น และช่วยให้นักเรียนสร้างผลงาน ได้เหมือนกับภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มาสอนโดยตรง และ (2) กรอบแนวคิดของระบบการสอนโดยเฉพาะองค์ประกอบของระบบการสอนมีความชัดเจน ส่วนด้านขั้นตอนมีความสมบูรณ์มีทั้งขั้นตอนหลักและขั้นตอนรองซึ่งครอบคลุมขั้นตอนที่เป็นปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลลัพธ์ และสอดคล้องกับองค์ประกอบ (3) ระบบการสอนแบบเน้นประสบการณ์นำภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่โรงเรียนที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย (3.1) องค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้า คือ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฐานข้อมูล เนื้อหาสาระและประสบการณ์ วัตถุประสงค์ และการเตรียมการ องค์ประกอบด้านกระบวนการ คือ การสอนแบบเน้นประสบการณ์ และการดำเนินการสอน และองค์ประกอบด้านผลลัพธ์ คือ การประเมิน (3.2) ขั้นตอนของระบบการสอน ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ขั้นที่ 1 จัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น ขั้นที่ 2 วิเคราะห์และกำหนดเนื้อหา ขั้นที่ 3 กำหนดวัตถุประสงค์ ขั้นที่ 4 คัดเลือกและประสานงานกับภูมิปัญญาท้องถิ่น ขั้นที่ 5 เตรียมการสอนร่วมกับครูกับภูมิปัญญาท้องถิ่น ขั้นที่ 6 ดำเนินการสอนแบบเน้นประสบการณ์โดยภูมิปัญญาท้องถิ่นและขั้นที่ 7 ประเมินระบบการสอน และ (4) จากการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า ระบบการสอนมีคุณภาพ มีความชัดเจน มีความเป็นไปได้ และเหมาะสมนำไปใช้ได้

วิระวุธ ชัยชนะมงคล (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาระบบการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการระบบการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธร ภาค 5 2) พัฒนาระบบการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 และ 3) ทดลองใช้และประเมินผลการใช้ระบบการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 การวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ **ระยะที่ 1** ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการฝึกอบรมและความต้องการระบบการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธี **ระยะที่ 2** พัฒนาระบบการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธี และ **ระยะที่ 3** ทดลองใช้ระบบการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธีฯ กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจในสังกัด

ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง จำนวน 32 คน ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) สภาพปัจจุบัน ยังไม่มีการจัดการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธีให้กับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจ ปัญหาหลักในการฝึกอบรม คือ การขาดการศึกษาความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจมีความต้องการให้มีระบบการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธีในระดับมาก 2) ระบบการฝึกอบรมทางไกลฯ ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย ระบบย่อย 7 ระบบ คือ (2.1) ระบบพัฒนาหลักสูตร (2.2) ระบบผลิตชุดฝึกอบรม (2.3) ระบบจัดการการฝึก (2.4) ระบบดำเนินการฝึก (2.5) ระบบกำกับควบคุมการฝึก (2.6) ระบบบริการการฝึก และ (2.7) ระบบประเมินผลการฝึก โดยมีองค์ประกอบ ด้านปัจจัยนำเข้าได้แก่ เนื้อหาหลักสูตรอิงสมรรถนะจากระบบพัฒนาหลักสูตร ชุดฝึกอบรมแบบสื่อประสมจากระบบผลิตชุดฝึกอบรม ผู้จัดการฝึก ครูฝึก และผู้เข้ารับการฝึกจากระบบจัดการการฝึก และการให้ข้อมูลและอุปกรณ์การฝึกจากระบบบริการการฝึก ด้านกระบวนการได้แก่ การฝึกด้วยตนเองโดยใช้สื่อ โสตทัศนเป็นสื่อหลัก การฝึกผ่านระบบการประชุมทางไกลผ่านจอภาพ และการฝึกอบรมโดยครูฝึกจากระบบดำเนินการฝึก และการกำกับควบคุมการฝึกอบรมโดยหัวหน้าสถานีตำรวจจากระบบกำกับควบคุมการฝึก และด้านผลลัพธ์ได้แก่ ผลการประเมินสมรรถนะจากระบบประเมินผลการฝึก และ 3) ผลการประเมิน พบว่า ระบบมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์ 75/75 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีสมรรถนะหลังการฝึกอบรมตามระบบสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความพึงพอใจต่อระบบการฝึกอบรมในระดับมาก

อรรถพล ม่วงศรี (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาแบบจำลองการเรียนภาษาอังกฤษผ่านเว็บสำหรับสาขาวิชาธุรกิจการbinในระดับอุดมศึกษา” โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความต้องการของผู้เรียนที่มีต่อการเรียนด้วยแบบจำลองการเรียนภาษาอังกฤษผ่านเว็บสำหรับสาขาวิชาธุรกิจการbinในระดับอุดมศึกษา เพื่อพัฒนาแบบจำลองการเรียนภาษาอังกฤษผ่านเว็บสำหรับสาขาวิชาธุรกิจการbinในระดับอุดมศึกษา และเพื่อประเมินแบบจำลองการเรียนภาษาอังกฤษผ่านเว็บสำหรับสาขาวิชาธุรกิจการbinในระดับอุดมศึกษา กลุ่มตัวอย่างจากนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในสาขาธุรกิจการbinระดับปริญญาตรี จาก 15 สถาบันอุดมศึกษา จำนวน 339 คน ผลการวิจัยพบว่า แบบจำลองการเรียนภาษาอังกฤษผ่านเว็บสำหรับสาขาวิชาธุรกิจการbinในระดับอุดมศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยมี 5 หน่วยการเรียน มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 ผู้เรียนกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการเรียนด้วยแบบจำลองการเรียนภาษาอังกฤษผ่านเว็บสำหรับสาขาวิชาธุรกิจการbinในระดับอุดมศึกษาอยู่ในระดับมาก และมีผลสัมฤทธิ์หลังการเรียนด้วยแบบจำลองการเรียนภาษาอังกฤษผ่านเว็บสำหรับสาขาวิชาธุรกิจการbinในระดับอุดมศึกษาสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความพึงพอใจต่อแบบจำลองการเรียนภาษาอังกฤษผ่านเว็บสำหรับสาขาวิชาธุรกิจการbinในระดับอุดมศึกษาในระดับมาก

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Anello (1996) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมและทัศนคติของครูและครูใหญ่ที่มีต่อประสิทธิภาพของการนิเทศ จุดมุ่งหมายในการวิจัยเรื่องนี้เพื่อต้องการศึกษาพฤติกรรมและเจตคติของครูและครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาในสปริงฟิลด์ รัฐแมสซาชูเซตส์ ผลวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนรับรู้ว่าคุณเองสามารถทำการนิเทศภายในโรงเรียนของคุณเป็นอย่างดี ส่วนครูก็ต้องการเข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจังมากขึ้น ในการนิเทศภายในโรงเรียน โดยครูก็รู้สึกพึงพอใจในการนิเทศที่ครูได้รับด้วย

Greengard (1999) ได้ศึกษาการจัดการสมรรถนะนำไปสู่ผลกำไรที่น่าประทับใจของบริษัท ผู้จัดการส่วนมากอุทิศตนให้เวลาเพื่อการดำเนินการขององค์กรที่ดีที่สุด ในขณะที่เดียวกันหากพวกเขาละเลยต่อพนักงานส่วนใหญ่ของบริษัท นับเป็นสิ่งที่น่าละอาย การมองหาวิธีที่จะสามารถนำบริษัทไปสู่ผลกำไรที่น่าประทับใจได้นั้น การจัดการสมรรถนะพื้นฐานที่จำเป็น (Competency – based Management) หรือ CBM CBM ถือเป็นกลยุทธ์สำคัญที่บริษัทจะต้องทำและเข้าใจว่าอะไรคือสิ่งที่บริษัทกำลังดำเนินการ การผนวกซอฟต์แวร์ (Software) รวมเข้ากับกระบวนการทำงาน ความเป็นไปได้ในการวิเคราะห์ผลผลิตของพนักงานแต่ละคนหรือกลุ่มคนงาน การมองหาพนักงานที่มีผลงานดีเด่น ประสิทธิภาพการผลิต การประหยัดต้นทุน หรือ การถ่ายเทต้นทุน การค้นหาทักษะ ความรู้ และประสิทธิผลของพนักงาน สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้บริษัทสามารถมองหาความสำเร็จขององค์กรได้

Wright (2001) ได้วิจัยเกี่ยวกับ สมรรถนะ ความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ : สิ่งที่ถูกต้องการได้รับ พบว่า สมรรถนะเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเป็นตัวชี้ทิศทางและเป็นตัววัดความเจริญเติบโตส่วนบุคคลซึ่งเป็นทุนมนุษย์ อันเป็นตัวเสริมหน้าทีในการบริการและเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการติดตามงาน และเป็นตัวขับเคลื่อนความสำเร็จที่สำคัญขององค์กร ประกอบด้วย 1. ความสามารถให้เกิดอิทธิพลหรือชักชวน 2. ทักษะระหว่างบุคคล 3. ความรู้ทางเทคนิค 4. ความสามารถในการจัดการกับความคลุมเครือ

Brunt (2002) ได้สร้างแบบประเมินสมรรถนะ เพื่อการพัฒนากุศลกรโดยใช้เทคนิคเดลฟาย ได้สมรรถนะ 6 ด้าน คือ 1) ระดับของการรับรู้ 2) องค์ประกอบของกระบวนการเรียนรู้ 3) มนุษย์สัมพันธ์ 4) สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 5) แสดงออกถึงความเป็นวิชาชีพ 6) คุณลักษณะส่วนบุคคล

Crabtree (2002) ได้ศึกษา ขอบเขตและสมรรถนะของพยาบาลเวชปฏิบัติ พบว่า ครอบคลุมสมรรถนะใน 7 ด้านคือ ด้านที่ 1) การบริหารจัดการเรื่องสุขภาพของผู้ป่วยโดยการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาโรค การบริหารจัดการความเจ็บป่วยของผู้ป่วย 2) ความสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลและผู้ป่วย โดยสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และสามารถช่วยเหลือผู้ป่วยตามความต้องการของผู้ป่วยครอบครัวและชุมชนด้านที่ 3) หน้าที่การสอนและการให้คำปรึกษาโดยการเลือกเวลาที่เหมาะสมสมการสืบหาข้อมูล การสอนและการฝึกหัด ตลอดจนการประเมินผล ด้านที่ 4) หน้าที่เกี่ยวกับการพยาบาลวิชาชีพโดยการพัฒนาและส่งเสริมบทบาทการดูแล

ผู้ป่วยโดยตรง ด้านที่ 5) การจัดการเจรจาในระบบการดูแลสุขภาพ ทั้งในด้านการจัดการและบทบาทด้านการบริหารในการดูแลสุขภาพผู้ป่วยครอบครัวและชุมชน ด้านที่ 6) ตรวจสอบคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพในการดูแลสุขภาพ โดยให้บริการที่มีคุณภาพ และสามารถตรวจสอบได้ และด้านที่ 7) ความสามารถเกี่ยวกับวัฒนธรรม โดยให้เกียรติความเป็นมนุษย์ของทุกคน และให้การพยาบาลตามวัฒนธรรมและความเชื่อ และคำนึงถึงคุณค่าทางด้านจิตใจของผู้ป่วยและครอบครัว ตลอดจนชุมชน

Marmon (2002) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การกำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาภายใต้ข้อกำหนดของส่วนกลางเครื่องมือถูกพัฒนาขึ้น โดยการแก้ไขตามคำแนะนำจากการประชุมร่วมมือของบุคคล ผู้เชี่ยวชาญระดับชาติ และนำไปทดลองใช้อีกครั้ง เพื่อขอคำแนะนำในการจัดลำดับในการสำรวจระดับชาติผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตามที่กำหนดจำนวนสมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหาร การรับบุคคล การแนะนำหลักสูตรทั่วไป หลักสูตรพิเศษ การหาเงินมาช่วยเหลือ การติดตามและประเมินผล การจัดทำงบประมาณ สารสนเทศ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ การจูงใจ การวางแผน การพัฒนาอาชีพ ความสัมพันธ์กับชุมชน การสรรหา การสอน และเทคโนโลยี

Meisinger (2003) ได้ศึกษาการเพิ่มสมรรถนะก็คือการเพิ่มคุณค่า ในปัจจุบันนี้ มนุษย์ต้องเผชิญหน้ากับการท้าทายใหม่ ๆ งานวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการโดยคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมิชิแกน และการสนับสนุนจาก Society For Human Resource Management and Global consulting Alliance สรุปผลการวิจัยว่า ความสำเร็จของการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับ สมรรถนะและทักษะเฉพาะ 5 ประการที่สำคัญ ได้แก่ 1) กลยุทธ์ในการช่วยเหลือ 2) ความรู้ทางธุรกิจ 3) ความน่าเชื่อถือในตัวบุคคล 4) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยตรง และ 5) เทคโนโลยีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

Meretoja และคณะ (2004) ได้สร้างและพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะสำหรับการประเมินตนเองในสภาพแวดล้อมต่าง ๆ โดยมีการเปรียบเทียบผลของการนำมาใช้กับแบบประเมินแบบดั้งเดิมที่มีการใช้มานาน ที่มีโครงสร้างประยุกต์มาจากแบบประเมินแบนเนอร์ (6D Scale-The Six Dimension Scale of Nursing Performance) การศึกษามี 2 ระยะ ระยะที่ 1 เป็นการสร้างเครื่องมือโดยการใช้สนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 25 คน นำข้อมูลมาคัดเลือกองค์ประกอบ (Factor analysis) และทำการหาความสอดคล้องภายในเป็นรายข้อกับแบบประเมินดั้งเดิม (6D Scale) แล้วคัดเลือกเฉพาะรายการที่มีความสัมพันธ์มากกว่า 0.3 พบว่า แบบประเมินทั้ง 2 ฉบับ มีความสอดคล้องกันอย่างมาก ($r=0.829$, $p=0.001$) ก่อนนำไปทดลองใช้จริงมีปรับปรุงข้อความโดยผู้เชี่ยวชาญเป็นพยาบาลที่มีประสบการณ์ทางคลินิก จำนวน 3 คน ระยะที่ 2 เป็นการนำเอาแบบประเมินที่สร้างขึ้นใหม่ ซึ่งมีองค์ประกอบสมรรถนะ 7 ด้านคือ 1) ด้านการช่วยเหลือ 2) ด้านการสอนฝึกอบรม 3) ด้านการวินิจฉัย 4) ด้านการจัดการสถานการณ์ 5) ด้านการให้การดูแลรักษาพยาบาล 6) ด้านการควบคุมคุณภาพ และ 7)

ด้านบทบาทหน้าที่ในการทำงาน รวม 73 รายการ มาทดลองใช้กับพยาบาลจำนวน 1,547 คน จาก 19 หน่วยงาน ผลการวิจัยพบว่า แบบประเมินที่พัฒนาขึ้นให้ผลการประเมิน ไม่แตกต่างกัน เมื่อเทียบกับ แบบประเมินดั้งเดิม (6D scale)

Castillo (2005) ได้ศึกษาคำจำกัดความของสมรรถนะ ในยุคกระแสโลกาภิวัตน์บริษัทต่าง ๆ มีภาวะการแข่งขันประจำวันตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นองค์กรระดับท้องถิ่นหรือระดับนานาชาติก็ตาม สมรรถนะนับเป็นเป้าหมายที่ต้องให้ความสนใจและเป็นตัวอธิบายความสามารถในการแข่งขัน การผลิต ผลกำไร บทบาท หรือกระบวนการทำงานขององค์กรสมรรถนะสามารถขยายออกมาได้อย่างมากมาย เพียงแต่เชื่อมโยงกับโครงสร้างแต่งงานขององค์กรและพนักงานตรงถึงบทบาทหน้าที่ของเขา และที่สำคัญองค์กรต้องสามารถกำหนดจุดยืนของแต่ละตำแหน่งและผลตอบแทนได้อย่างชัดเจน

Don Cavalier และคณะ (2005) ทำการวิจัยเพื่อสำรวจความเห็นของผู้จ้างงานเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของลูกจ้าง โดยการสัมภาษณ์กลุ่มย่อยผู้จ้างงาน ของหน่วยงาน ได้แก่ มหาวิทยาลัย หน่วยจัดการป่าไม้ ธนาคาร การเกษตร บริการทางการเงิน สถานพยาบาล เทคโนโลยีสารสนเทศในหน่วยงานและสาขาวิชาชีพต่างๆ ในประเทศกลุ่ม สหราชอาณาจักร จำนวน 53 ราย ได้ผลการสำรวจดังนี้ สมรรถนะด้านการสื่อสาร ส่วนใหญ่เห็นว่าลูกจ้างมีสมรรถนะด้านการสื่อสารอยู่ในระดับต่ำ ด้านการสื่อสารด้วยการฟัง การอ่านและการพูด มีประสิทธิภาพในระดับปานกลาง ส่วนสมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา ผลการวิจัยออกมาในลักษณะเดียวกับสมรรถนะด้านการสื่อสาร ส่วนสมรรถนะการดำเนินงานร่วมกับผู้อื่น พบว่า ลูกจ้างมีการทำงานร่วมกับผู้อื่น ผลงานมีประสิทธิภาพค่อนข้างดี สำหรับข้อเสนอแนะจากการวิจัย พบว่า สมรรถนะด้านการสื่อสาร ควรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อสร้างความเชื่อมั่น และรองรับความต้องการในการบริการลูกค้า เพิ่มทักษะทางเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องให้มีความเป็นมืออาชีพ และพัฒนาให้มีทักษะการฟังที่ดีเป็นผู้ฟังที่ดี ส่วนสมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา มีข้อเสนอแนะว่า ควรให้ความสนใจในด้านจริยธรรมในงานให้มากยิ่งขึ้น พัฒนาให้มีเจตคติเชิงบวก สร้างความเชื่อมั่นในการเรียนรู้ที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง ร่วมกันคิดร่วมกันแก้ปัญหาของทีม และสามารถบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในส่วนของสมรรถนะการดำเนินงานร่วมกับผู้อื่น มีข้อเสนอแนะว่า ควรมีความยืดหยุ่น เต็มใจที่จะเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์และมีทักษะการบริการ สำหรับสมรรถนะที่ต้องการในอนาคตสำหรับการจ้างคือ สมรรถนะด้านการสื่อสาร ควรจะสามารถเข้าถึงการสื่อสารที่หลากหลายโดยใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและมีพื้นความรู้ทางอุตสาหกรรม มีความรู้และประสบการณ์ในการใช้คอมพิวเตอร์ ส่วนของสมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาที่มีความต้องการในอนาคต ได้แก่ ความรู้เรื่องคุณภาพและการจัดการกระบวนการผลิต การขับเคลื่อนธุรกิจ การคิดนอกกรอบ ความตระหนักถึงการปรับตัวและการเปลี่ยนแปลง สำหรับสมรรถนะด้านการ

ทำงานร่วมกับผู้อื่น ที่คาดหวังให้มีในอนาคตได้แก่ การเรียนรู้โลกกว้าง นวัตกรรม ทักษะบุคคล ความ เป็นผู้นำ และการเป็นหัวหน้างาน

Ozcelik และ Ferman (2006) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ สมรรถนะที่เป็นส่วนหนึ่งในการ จัดการพัฒนาศักยภาพบุคคล : ผลลัพธ์และความสำคัญในการทำงานในประเทศตุรกี บทความนี้เป็น การตรวจสอบจุดหมายของสมรรถนะที่มีส่วนในการจัดการพัฒนาศักยภาพบุคคล (Human Resource Management : HRM) ในองค์กร รวมทั้ง การทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตามมุมมอง ต่าง ๆ ในเรื่องของสมรรถนะ จากการสร้างทฤษฎีก่อนหน้านี้และหลักฐานที่สังเกตได้บางอย่าง กรอบ ของสมรรถนะใหม่ได้มีการพัฒนาดีขึ้น จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการวิจัยเน้นการยืนยันการนำสมรรถนะ ได้ใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคคล ทักษะ และอุปนิสัยในองค์กรต่าง ๆ สิ่งที่น่าสนใจในการศึกษาครั้งนี้ มีสิ่งที่ท้าทายเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะที่แตกต่างของบุคคล และความแตกต่างทางวัฒนธรรมการ ทำงานของแต่ละท้องถิ่นและประเทศ อย่างไรก็ตาม หากมีการจัดการที่เหมาะสม สมรรถนะก็สามารถ สร้างเสริมงาน และมีการพัฒนาจนสามารถบรรลุได้ทั้งความต้องการขององค์กรและบุคคล

Ming-Chih Tung (2009) แห่ง Department of Computer Science and Information Engineering, Ching Yun University, Taoyuan, Taiwan 320, R.O.C. ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การเริ่มต้น ของระบบการฝึกอบรมทางไกลทางอิเล็กทรอนิกส์สำหรับการศึกษาด้านทหารขั้นสูงในไต้หวัน” (The Initiative of Distance E-Training System for Advanced Military Education in Taiwan) ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาด้านทหารขั้นสูงสามารถจัดเตรียมเจ้าหน้าที่ให้มีทักษะในยุทธวิธีด้าน สงครามในอนาคต แต่เดิมได้มีการจัดทำให้มีขึ้นในวิทยาเขตและในหลักสูตรทั่วไป การจัดการศึกษา เฉพาะในวิทยาเขตเป็นเรื่องเป็นไปได้สำหรับเจ้าหน้าที่ทหารในแนวหน้า ขณะที่หลักสูตร โปรแกรม ดั้งเดิมที่รู้จักกันว่ายังไม่มีประสิทธิภาพ การวิจัยนี้จึงมุ่งเสนอเนื้อหาโดยที่มีวัตถุประสงค์ให้การเรียนรู้ตาม โปรแกรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ณ ที่ตั้งวิทยาเขต ซึ่งเป็นทางเลือกจากผลการเรียนรู้ทางไกลที่ เรียกว่า การเรียนรู้ทางไกลสำหรับการศึกษาด้านทหารขั้นก้าวหน้า (An alternative distance learning architecture, called Distance Learning for Advanced Military Education (DL4AME)) เพื่อให้เกิด ประโยชน์ของการศึกษาตามวิทยาเขต on-campus education (immediate interaction) ที่มีใน the correspondence program (asynchronous learning) สิ่งที่ได้รับจากการผสมผสานการจัดการศึกษานี้คือ ครูฝึกหรือวิทยากรและผู้เรียนไม่ต้องอยู่ ณ สถานที่เดียวกันที่เป็นขีดกั้น ครูฝึกและผู้รับการฝึกสามารถ สอนและเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

Thamer Ahmad (2010) แห่ง Information Technology Programme College of Arts and Sciences , Universiti Utara Malaysia (UUM) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยในการออกแบบระบบการ ฝึกอบรมอิงคอมพิวเตอร์สำหรับลูกจ้างภาคส่วนสาธารณะ” (FACTORS IN DESIGNING COMPUTER BASED DISTANCE TRAINING SYSTEM FOR PUBLIC SECTOR EMPLOYEES)

ผลการวิจัยพบว่า ภายใต้อุปสรรคที่สำคัญเกี่ยวกับภาคส่วนลูกจ้างสาธารณะจากวิธีการฝึกอบรมแบบดั้งเดิมที่ต้องเข้าฝึกในห้องเรียน เนื่องจากพันธะหน้าที่ของครอบครัว ช่วงระยะห่างจากบ้านถึงศูนย์ฝึกอบรม และความขัดแย้งกับเวลาทำงาน ในความก้าวหน้าปัจจุบันของ ICT ระบบการฝึกอบรมทางไกลฐานคอมพิวเตอร์ (computer-based distance training system (CBDTS)) ได้กลายมาเป็นทางเลือกหนึ่งที่แก้ปัญหาการเข้าเรียนแบบการฝึกดั้งเดิมหรือฝึกแบบเผชิญหน้า การศึกษาวิจัยนี้ได้ทำขึ้นในปี 2009 ในกลุ่มลูกจ้างภาคส่วนสาธารณะจำนวน 600 คน ในประเทศจอร์แดนเพื่อที่จะค้นหาปัจจัยการยอมรับระบบการฝึกอบรมทางไกลฐานคอมพิวเตอร์ (CBDTS) ซึ่งได้มีการอภิปรายเกี่ยวกับการศึกษาที่มุ่งเน้นบทบาทของคุณลักษณะระบบ 5 อย่างที่มีอิทธิพลในการยอมรับ CBDTS ในกลุ่มลูกจ้างภาคส่วนสาธารณะ และท้ายสุดยอมรับแนวทางฐานคุณลักษณะของระบบนี้ (CBDTS based on the identified system characteristics)

M. O. Yusuf, O. V. Mejabi and V. M. Adegbiya แห่ง University of Ilorin, Nigeria (2014) ร่วมกันวิจัยเรื่อง “ความพร้อมสำหรับการเรียนรู้แบบออนไลน์ในระดับอุดมศึกษา: การประเมินด้วยวิธีแบบผสมผสานของนักศึกษาที่มหาวิทยาลัยไนจีเรีย” (Readiness for Online Learning in Higher Education: A Mixed Methods Assessment of Students at a Nigerian University) ผลการวิจัยพบว่า เนื่องจากการเปิดหลักสูตรบนโลกออนไลน์อย่างมากมายมหาศาล(MOOCs) ดังนั้น ปรากฏการณ์ที่สำคัญในเรื่อง: ความพร้อมของนักศึกษามหาวิทยาลัยไนจีเรีย ในการเรียนรู้ทางโลกออนไลน์ อินเทอร์เน็ตได้กลายเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการให้ข้อมูลด้านการศึกษา การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เช่นเดียวกับการส่งเสริมการเรียนรู้โดยทั่วไป อย่างไรก็ตามความพร้อมสำหรับการเรียนรู้ออนไลน์ซึ่งจะต้องเรียนรู้ผ่านทางอินเทอร์เน็ต ซึ่งจะต้องมีทักษะการใช้ ICT การเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างอิสระต้องรู้จักควบคุมตนเองให้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นในเชิงบวก – ทั้งในด้านหน้าที่ ความรับผิดชอบ และสถานการณ์ พอเหมาะเป็นตัวกำหนดความพร้อมในการเรียนออนไลน์ มีข้อบ่งชี้ว่านักศึกษาต้องมีทักษะที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างอิสระ มีสภาพแวดล้อมที่ต่อการเรียนรู้แบบออนไลน์ (Online) นอกจากนี้ นักศึกษาเชื่อว่าพวกเขามีอิสระที่จะเรียนรู้ และมีทักษะด้านไอซีทีที่มีความเหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ออนไลน์ ดังนั้นจึงระบุได้ว่านักเรียนไนจีเรียมีความพร้อมต่อการเรียนรู้ระดับสูงทางออนไลน์ในประเทศไนจีเรีย

Yuqiao Yang และ Kanhua Yu (2016) แห่ง Chang'an University, Offline Xi'an, Shanxi, China ได้วิจัยเรื่อง “การออกแบบและนำระบบการเรียนรู้ทางไกลแบบไปใช้ สำหรับการสอนวิศวกรรมคิราการก่อสร้าง” (Design and Implementation of Offline Distance Learning System in Teaching Construction Cost Engineering) ผลการวิจัยได้เริ่มจากนำเสนอสถานการณ์ปัจจุบันและข้อบกพร่องของสถานีสอนทางไกลและการใส่โครงการออกแบบแบบจำลองการสอนทางไกลภายใต้การสนับสนุนจากเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ต ระบบนี้กระจายให้เห็นหน้าที่ต่างๆ ซึ่งได้แก่ การปรับ

โหมคการเรียนรู้ อัตราการใช้เทคโนโลยีนี้ ยังมีอยู่น้อยในกระบวนการเรียนรู้ ภายใต้เงื่อนไขของความเร็วเน็ตเวิร์คที่ช้ามันสามารถจัดการอย่างมีประสิทธิภาพได้เพื่อให้มั่นใจในการสอนทั่วไปและการทดสอบปกติได้ ผลการประยุกต์ระบบนี้ในวิศวกรรมราคาก่อสร้าง แสดงให้เห็นว่าระบบนี้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการสอนขึ้น ดังนั้น จึงเป็นการดีที่จะประยุกต์นำระบบนี้ในหลักสูตรอื่นๆ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งแบ่งการวิจัยเป็น 2 ระยะคือ ระยะที่ 1 การพัฒนาแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 และระยะที่ 2 ศึกษาผลการทดลองใช้และประเมินผลแบบจำลองดังกล่าว โดยในแต่ละระยะการวิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการ กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. การวิจัยระยะที่ 1 การพัฒนาแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ผู้วิจัยแบ่งการดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอนคือ

1.1 ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาการฝึกอบรมและความต้องการฝึกอบรมอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ซึ่งแบ่งเป็น 3 ขั้นตอนย่อยคือ

1.1.1 การวิเคราะห์เอกสารที่เป็นแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล เทคนิคยุทธวิธี มาตรฐานด้านเทคนิคยุทธวิธีตามแนวทางของแผนกตำรวจองค์การสหประชาชาติ (UN POL Division) และกรมตำรวจเมืองลอสแอนเจลิส (LAPD) สมรรถนะหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจด้านเทคนิคยุทธวิธี จิตวิทยาการเรียนรู้และจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลสภาพปัจจุบันปัญหาการฝึกอบรมและความต้องการฝึกอบรมอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจ ผลการดำเนินการในขั้นตอนนี้จะทำให้ทราบถึงสภาพปัจจุบัน ปัญหาการฝึกอบรม และความต้องการฝึกอบรมอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีมาตรฐานสมรรถนะด้านยุทธวิธีตำรวจของหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในเชิงทฤษฎีเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแบบสอบถามสำรวจสภาพจริงต่อไป

1.1.2 การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาการฝึกอบรมและความต้องการฝึกอบรมอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- ประชากร คือ หัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบนที่มีจำนวนทั้งหมด 1,353 คนใน 159 สถานีตำรวจ(ตำรวจภูธรภาค 5, 2560) เป็นประชากรที่ศึกษา

- กลุ่มตัวอย่างคือ หัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจจำนวน 300 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่างได้จากการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan และใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi stage Sampling Random) โดยมีวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

(1) แบ่งตำรวจภูธรภาค 5 ออกเป็น ตำรวจภูธรจังหวัด 8 จังหวัด สถานีจำนวน 159 สถานีตำรวจ โดยแบ่งออกเป็นสถานีตำรวจขนาดใหญ่หมายถึงสถานีตำรวจที่มีนายตำรวจตำแหน่งรองผู้กำกับการเป็นหัวหน้างานป้องกันปราบปราม จำนวน 136 สถานี สถานีตำรวจขนาดกลางหมายถึงสถานีตำรวจที่มีนายตำรวจ ตำแหน่งสารวัตรเป็นหัวหน้างานป้องกันปราบปราม จำนวน 8 สถานี และสถานีตำรวจขนาดเล็กหมายถึงสถานี ตำรวจที่มีนายตำรวจตำแหน่งรองสารวัตรเป็นหัวหน้างานป้องกันปราบปราม จำนวน 15 สถานี

(2) ทำการสุ่มทุกสถานีตำรวจใน 8 จังหวัดโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย สถานีตำรวจละ 2 คน รวม 318 คน และทำการคัดแยกให้เหลือ 300 คนที่สมบูรณ์ซึ่งนำมาใช้ในการคำนวณวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 3.1 สัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ระดับของสถานี		จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	
ตำรวจในสังกัด	จำนวนสถานี	(หัวหน้างานป้องกัน	(หัวหน้างานป้องกัน	ร้อยละ
ตำรวจภูธรภาค 5		ปราบปรามทั้งหมด)	ปราบปราม)	
ขนาดใหญ่(ผกก. เป็น หน.)	136	1,255	254	85.54
ขนาดกลาง (สวญ. เป็น หน.)	8	38	16	5.03
ขนาดเล็ก (สว. เป็น หน.สถานี)	15	60	30	9.43
รวม	159	1,353	300	100

2) เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ปัญหาการฝึกอบรม และความต้องการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 เป็นคำถามแบบเลือกตอบ และแบบปลายเปิด มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

(1) *ศึกษาวรรณกรรมและเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง* ผู้วิจัยศึกษาวรรณกรรม และเนื้อหาที่เกี่ยวข้องในการออกแบบแบบสอบถามความต้องการระบบการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

(2) *กำหนดคำถามที่จะสอบถาม* คำถามที่จะใช้สอบถามกลุ่มตัวอย่างครอบคลุม (1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (2) สภาพปัจจุบันของการฝึกอบรมยุทธวิธี (3) ปัญหาการฝึกอบรมเทคนิคยุทธวิธี (4) ความต้องการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

(3) *กำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม* ผู้วิจัยออกแบบสอบถามมีลักษณะทั้งปลายปิดแบบเลือกตอบและปลายเปิด แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันของการฝึกอบรมยุทธวิธี ตอนที่ 3 ปัญหาการฝึกอบรมเทคนิคยุทธวิธี ตอนที่ 4 ความต้องการระบบการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 และตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เป็นคำถามปลายเปิด

(4) *สร้างแบบสอบถาม* ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามในรูปแบบเอกสารส่งในไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ตำรวจ (E-Cop) ตามที่กำหนดในข้อ (3) ข้างต้น

3) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ (แบบสอบถาม) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้วิจัยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิด้านการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการฝึกอบรมทางไกลจำนวน 1 ท่าน ด้านพัฒนาหลักสูตรอิงสมรรถนะจำนวน 2 ท่าน และด้านเทคนิคยุทธวิธีจำนวน 2 ท่าน ร่วมพิจารณาและตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามดังนี้

(1) *การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (content validity)* ผู้วิจัยนำแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ปัญหาการฝึกอบรม และความต้องการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาให้คะแนนความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามที่ผู้วิจัยออกแบบ พบว่าแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ปัญหาการฝึกอบรม และความต้องการฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 มีคะแนนความตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.8 ถึง 1.00 มีความหมายว่า ข้อคำถามทุกตอนมีความตรงเชิงเนื้อหา

(2) *การทดสอบความเที่ยง (reliability)* ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้กับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามในระดับตำแหน่งรองสารวัตรป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ (ยศ ร้อยตำรวจตรีถึงร้อยตำรวจเอก ซึ่งเป็นตำรวจเหมือนกันแต่ต่างพื้นที่เป้าหมายไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง) จำนวน 40 คน ซึ่งกลุ่มนี้มีคุณสมบัติคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยต้องการ โดยให้ตอบแบบสอบถามด้วยการเชิญรองสารวัตรป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ทั้ง 40 คน เข้าทำแบบสอบถามในระบบรับส่งหนังสือเอกสาร

อิเล็กทรอนิกส์ตำรวจภาค 5 (E- Cop) เพื่อรับทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเข้าใจ ข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ และ ให้กลุ่มทดลองทำเครื่องหมายกากบาทในช่องที่เข้าใจหรือไม่เข้าใจ และพื้นที่ว่างหลังข้อคำถามเพื่อให้กลุ่มทดลองกรอกความคิดเห็นที่มีต่อข้อคำถามเพื่อนำมาปรับปรุงให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผลการทดลองใช้พบว่ากลุ่มทดลองทั้ง 40 คน เห็นว่าข้อคำถามมีความชัดเจน ไม่กำกวม และเข้าใจง่าย เมื่อค่าที่ได้เข้าโปรแกรม SPSS^x ตรวจค่า Reliability ได้ค่า Cronbach Alpha (คอนบัก อัลฟา) เท่ากับ 0.742 ซึ่งโดยปกติการผ่านเกณฑ์จะอยู่ที่ 0.7 (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2555) แต่ผู้วิจัย ได้ลองเอาคำตอบมากระจายดู เพื่อหาข้อที่คำตอบที่กระจายตัวมากเกินไป แล้วนำข้อคำถามนั้นมาปรับปรุง จากนั้นไปให้กลุ่มเดิมไปทำการตอบอีกครั้ง แล้วนำค่ามาวัดความเที่ยงของแบบ สอบถามอีกครั้งด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Reliability Coefficients Analysis by Cronbach's Alpha Correlation) เช่นเดิมอีก ได้ค่าแบบทดสอบทั้งฉบับครั้งที่สองเท่ากับ 0.854 ซึ่งผ่านเกณฑ์และมีคะแนนที่ดีขึ้น จึงถือได้ว่า แบบสอบถามนี้ มีประสิทธิภาพที่จะดำเนินการวิจัยต่อไปได้

4) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

- (1) ติดต่อหัวหน้าสถานีตำรวจที่กลุ่มตัวอย่างสังกัด โดยมีหนังสือราชการจาก ตำรวจภาค 5 ทางไปรษณีย์รับส่งแจ้งให้ทราบ
- (2) อธิบายจุดประสงค์การตอบแบบสอบถาม แก่หัวหน้าสถานีตำรวจและหัวหน้างานป้องกันปราบปรามและระบุให้กรอกชื่อกับหมายเลขบัญชีธนาคารที่ต้องการให้โอนค่าตอบแทนให้ด้วย
- (3) จัดส่งแบบสอบถามไป ยังหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจโดยทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ของตำรวจภาค 5 (E-cop System) ทุกสถานีโดยขอความอนุเคราะห์ให้หัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจตอบแบบสอบถามสถานีละ 2 ชุด ซึ่งจะได้ 318 ชุด
- (4) ตำรวจภาค 5 รับเอกสารแบบสอบถามที่ตอบจากตำรวจจังหวัดต่างๆ หากได้ไม่ครบหรือไม่กรอกบัญชีธนาคาร ผู้วิจัยสุ่มแบบเจาะจงจากสถานีตำรวจต่างๆ ทั้งตำรวจจังหวัดอื่นๆ และที่สังกัดตำรวจจังหวัดลำปาง จากนั้นรวบรวมแบบสอบถามที่ตอบมาแล้วคัดเฉพาะที่สมบูรณ์ได้จำนวน 300 ชุด

5) การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากแบบสอบถาม 300 ชุด ผู้วิจัยนำไปวิเคราะห์ด้วยสถิติตามลักษณะข้อมูล ดังนี้

- (1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และการพรรณนา (Descriptive) ส่วนความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีของหัวหน้างานป้องกันปราบปรามใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

- (2) ข้อมูลสภาพปัจจุบัน ใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- (3) ข้อมูลปัญหา ใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- (4) ข้อมูลความต้องการ ใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการ

วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

1.1.3 การศึกษาความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เป็นการหาข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหาการฝึกอบรมตลอดจนแนวทางองค์ประกอบของการฝึกอบรมที่จะประสบความสำเร็จในเชิงประจักษ์เพื่อให้ได้ข้อมูลสภาพที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริงจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมมาประกอบการพัฒนาจัดทำแบบจำลองระบบการฝึกอบรมทางไกล

การศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นในส่วนนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งผู้วิจัยจะได้เลือกเจาะจง ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม ได้แก่ ผู้บังคับการศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 และหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 จำนวน 20 คน เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึกเพิ่มเติมให้ได้ข้อมูลเชิงลึก (In-Depth Interview) การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมจากการสัมภาษณ์เชิงลึกใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

1.2 ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาร่างแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิค
ยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 มีขั้นตอนย่อย 7 ขั้นตอนดังนี้

1.2.1 ศึกษาองค์ความรู้หรือเนื้อหาสาระเกี่ยวกับต้นแบบชิ้นงาน (Study the Body of Content) ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์เอกสารหลักการทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแบบจำลองการฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล ทฤษฎีจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ การพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้างานป้องกันปราบปรามด้านเทคนิคยุทธวิธี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2.2 พัฒนารอบแนวคิดต้นแบบชิ้นงาน (Develop Conceptual Framework) ผู้วิจัยนำผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูลปัญหาการฝึกอบรมและความต้องการจำเป็นของหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในการฝึกอบรมอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีและผลการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้เชี่ยวชาญที่ได้ทำการศึกษาไว้แล้วในระยะเวลาที่ 1 มาเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำร่างแบบจำลอง โดยใช้แนวคิดเชิงระบบแล้วจะประกอบไปด้วยองค์ประกอบของส่วนที่นำเข้า (Input) ได้แก่ เนื้อหาหลักสูตร/แผนการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี ชุดฝึกอบรม (สื่อประสม) ผู้จัดการฝึกอบรม วิทยากรหรือครูฝึก ผู้รับการฝึกอบรม การจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกอบรม และการบริการการฝึกอบรม สำหรับองค์ประกอบในส่วนกระบวนการ (Process) ได้แก่ การฝึกอบรม 3 รูปแบบ (การฝึกอบรมแบบเผชิญหน้า การฝึกอบรมแบบผ่านระบบ VDO Conference การฝึกอบรมด้วยตนเองโดยชุดฝึกอบรมหรือสื่อประสม) การนิเทศกำกับติดตามตรวจสอบ และในส่วนองค์ประกอบด้านผลผลิต (Output) ได้แก่ การประเมินผลการฝึกอบรม

ผู้วิจัยจัดทำร่างแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 โดยมีองค์ประกอบดังนี้

- (1) บริบทของการฝึกอบรม
- (2) วัตถุประสงค์
- (3) โครงสร้างเนื้อหา
- (4) สื่อและการพัฒนาสื่อฝึกอบรม
- (5) กระบวนการฝึกอบรมซึ่งมี 6 ขั้นตอน
- (6) การประเมินแบบจำลองการฝึกอบรม

1.2.3 ระดมความเห็นผู้เชี่ยวชาญ (Seek Experts' Opinions) ผู้วิจัยนำร่างแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ไปเข้าการประชุมสนทนากลุ่มเพื่อให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้ทำการพิจารณาประเมิน/ ให้คำแนะนำเพื่อการปรับปรุงร่างแบบจำลองให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ซึ่งเป็นการให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 11 คน พิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแบบจำลองและเอกสารประกอบแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 การตรวจสอบร่างแบบจำลองและเอกสารประกอบแบบจำลองโดยวิธีการสนทนากลุ่ม(Focus Group discussion) เป็นการให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแบบจำลองและเอกสารประกอบแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ทั้งในเรื่องโครงสร้างองค์ประกอบขั้นตอนกระบวนการกิจกรรมและการนำแบบจำลองไปใช้ในสถานการณ์จริงรวมทั้งข้อเสนอแนะเพิ่มเติมผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- (1) กำหนดจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่จะเข้าร่วมการสนทนากลุ่มประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร ด้านการฝึกอบรมทางไกล และด้านการออกแบบการฝึกอบรมด้านละ 3-4 คนรวมทั้งสิ้น 11 คนเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญคือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเป็นผู้มีตำแหน่งตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไปในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องหรือมีประสบการณ์ในด้านที่กำหนดไม่น้อยกว่า 5 ปี
- (2) จัดทำรายชื่อผู้เชี่ยวชาญตำแหน่งสถานที่ทำงานประสบการณ์หมายเลขโทรศัพท์ให้มีจำนวนด้านละอย่างน้อย 5 คนเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยพิจารณาคัดเลือก
- (3) กำหนดวันเวลาสถานที่ประชุมการสนทนากลุ่มอย่างน้อยล่วงหน้าประมาณ 1 เดือน โดยกำหนดวันที่ 29 พฤศจิกายน 2561 เวลา 13.00-17.00 น. ณ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
- (4) ทำการติดต่อผู้เชี่ยวชาญผ่านทางโทรศัพท์หรือไปพบด้วยตนเองแนะนำตัวเอง เรื่องที่จะทำการวิจัยและขอความอนุเคราะห์ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มตามวันเวลาสถานที่ที่กำหนดโดยจะจัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญการสนทนากลุ่ม และเตรียมจัดส่งเอกสาร

ประกอบการพิจารณาไปให้ในภายหลัง หากผู้เชี่ยวชาญปฏิเสธให้ติดต่อผู้เชี่ยวชาญท่านอื่นๆจนครบจำนวนหรือขอความอนุเคราะห์ให้แนะนำผู้เชี่ยวชาญท่านอื่นแล้วทำการติดต่อผู้เชี่ยวชาญท่านใหม่ต่อไป

(5) จัดทำแบบบันทึกการสนทนากลุ่มประกอบการตรวจสอบองค์ประกอบของร่างแบบจำลอง หลักการวัตถุประสงค์ กระบวนการ ขั้นตอน กิจกรรม การประเมินผลและประเด็นอื่นๆที่ผู้วิจัยต้องการให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาให้คำแนะนำนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยพิจารณาแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำ

(6) จัดส่งเอกสารหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญการสนทนากลุ่ม เข้าโครงการวิจัยแบบข้อมือการใช้แบบจำลอง เอกสารหลักสูตรการฝึกอบรมทางไกล แผนการจัดการฝึกอบรม แผนการนิเทศติดตามและประเมินผลแบบทดสอบวัดสมรรถนะด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และเจตพิสัย (ความพึงพอใจ) แบบนิเทศติดตาม และแบบประเมินผลทักษะกระบวนการ แบบประเมินความพึงพอใจต่อแบบจำลองการฝึกอบรม ข้อมือการใช้แบบจำลอง และแบบบันทึกการสนทนากลุ่มไปให้ผู้เชี่ยวชาญล่วงหน้าก่อนกำหนดการประชุมสนทนากลุ่มแบบเจาะจงอย่างน้อย 2 สัปดาห์เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้มีเวลาพิจารณาเอกสารอย่างเพียงพอ

(7) ผู้วิจัยทำการแก้ไขปรับปรุงร่างแบบจำลองและเอกสารประกอบแบบจำลองตามคำแนะนำของที่ประชุมเพื่อให้ได้แบบจำลองที่มีคุณภาพแล้วนำเสนอปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยเพื่อพิจารณาอีกครั้งก่อนที่จะนำไปทดลองใช้

1.2.4 ร่างต้นแบบชิ้นงาน (Draft the Innovative Prototype) ผู้วิจัยจัดทำร่างต้นแบบชิ้นงานโดยผ่านขั้นตอนการดำเนินการสร้างอย่างเป็นระบบเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจ 3 ด้านดังนี้ สมรรถนะด้านพุทธิพิสัยประกอบไปด้วย ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติการ 5 ด้าน ได้แก่ การเคลื่อนที่เข้าหา การควบคุม การค้น การป้องกันตัว และการใช้อุปกรณ์และอาวุธ สมรรถนะด้านทักษะพิสัย ประกอบไปด้วย ทักษะการเคลื่อนไหวร่างกายแบบเส้นโค้ง ทักษะการจับควบคุม ข้อต่อของร่างกาย และทักษะการทำให้ลื่นหรือหุ้มลงกับพื้น และสมรรถนะด้านเจตพิสัย ประกอบไปด้วย ความมั่นใจในการปฏิบัติตามเทคนิคยุทธวิธีว่าสามารถทำได้และปลอดภัย และความตระหนักถึงคุณค่าประโยชน์ของเทคนิคยุทธวิธี

ขั้นตอนนี้เป็นการพัฒนาต้นแบบชิ้นงานของนวัตกรรมตามลำดับขั้นคือ การออกแบบชิ้นงาน (Design and develop the Prototype) และเขียนรายละเอียดนวัตกรรม (Write the Details of the Prototype) ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาต้นแบบชิ้นงานออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

(1) **เนื้อหาหลักสูตร** การฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 เนื้อหาสาระที่ใช้ในการฝึกอบรมทางไกลประกอบด้วยจำนวนหน่วยสมรรถนะ 5 หน่วย โดยครอบคลุมหน่วยสมรรถนะ ดังนี้

หน่วยที่ 1 การเข้าหา

หน่วยที่ 2 การควบคุม

หน่วยที่ 3 การค้น

หน่วยที่ 4 การป้องกันตัว

หน่วยที่ 5 การใช้อุปกรณ์และอาวุธ

(2) **ชุดฝึกอบรมทางไกลโดยใช้สื่อโสตทัศน (Audio-Visual Media)** เป็นสื่อหลัก และสื่อสิ่งพิมพ์ สื่อบุคคลวิทยากรและครูฝึกแบบเผชิญหน้า และสื่อบุคคลแบบผ่านระบบ VDO Conference เป็นสื่อเสริม ผลผลิตชุดฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 โดยชุดฝึกอบรมทางไกลประกอบด้วยสื่อหลักและสื่อเสริม

สื่อหลัก ได้แก่ สื่อโสตทัศน (Audio-Visual Media) ในรูปของวีดิทัศน์ซึ่งอธิบายถึงเนื้อหาสาระในการฝึกอบรมทางไกลและแนวทางการฝึกอบรมทางไกล ได้แก่ เนื้อหาวิดีโอทัศน์ ที่ประกอบไปด้วย

- รายละเอียดชุดฝึกอบรมทางไกล ได้แก่ ชื่อชุดฝึกอบรมทางไกล การเตรียมการก่อนการฝึกอบรม รายชื่อหน่วยสมรรถนะของชุดฝึกอบรมทางไกล

- วิธีการศึกษาเรียนรู้จากชุดฝึกอบรมทางไกล ได้แก่ คู่มือการใช้สื่อโสตทัศนในการฝึกอบรมจากสื่อวิดีโอทัศน์

- เนื้อหาสาระที่ใช้ในการฝึกอบรมทางไกลจำนวน 5 หน่วยสมรรถนะและ 3 ทักษะพื้นฐานในการฝึกอบรม

สื่อเสริม ได้แก่ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อสังคม และวิทยากรหรือครูฝึก (สื่อบุคคลหรือสื่อปฏิสัมพันธ์แบบเผชิญหน้าและแบบผ่านระบบการประชุมทางไกลผ่านจอภาพ) ที่ประกอบไปด้วย

(3) **คู่มือการนำแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีไปใช้** สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ที่ได้ออกแบบและพัฒนาไปใช้จริง โดยกำหนดบทบาทและหน้าที่ของผู้จัดการฝึกอบรม วิทยากรหรือครูฝึก ผู้รับการฝึกอบรม (หัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจ) และหัวหน้าสถานีตำรวจ กิจกรรมระหว่างฝึกอบรม การใช้ สื่อในการฝึกอบรม

1.2.5 รับรองต้นแบบชิ้นงาน (Verify the Prototype) ในขั้นนี้ผู้วิจัยนำเสนอชุดฝึกอบรมและผลการทดลองใช้เบื้องต้นให้ผู้เชี่ยวชาญได้รับทราบและตรวจสอบต้นแบบชิ้นงาน “แบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5” ที่ได้ปรับปรุงแก้ไขจากการทดลองใช้เบื้องต้นมาแล้ว เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำการการรับรองต้นแบบชิ้นงาน ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ตรวจสอบคุณภาพของชุดฝึกอบรม ในด้านความตรงตามเนื้อหาสาระ และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ จากนั้นผู้วิจัยได้ปรับปรุงและแก้ไขชุดฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

ตามที่ผู้เชี่ยวชาญได้แนะนำและผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน ได้ร่วมประชุมรับรองคุณภาพของต้นแบบชิ้นงาน ในวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2562 เวลา 15.00- 17.00 น. ณ ห้องประชุม 2 ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง

1.2.6 ทดสอบต้นแบบชิ้นงาน (Test the Prototype) ผู้วิจัยได้นำต้นแบบชิ้นงาน “แบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5” มาทดสอบใช้ดังนี้

1) การรวบรวมข้อมูลจากการทดลองใช้เบื้องต้น (Try-out)

(1) การรวบรวมข้อมูลในการประเมินประสิทธิภาพ แบบเดี่ยว (1:1) ผู้วิจัยนำชุดฝึกอบรมทางไกลไปทดสอบกับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม 3 คน จาก สถานีตำรวจภูธรเกาะคา โดยให้หัวหน้าสถานีตำรวจเป็นผู้คัดเลือกจาก หัวหน้างานป้องกันปราบปรามที่มีระดับความรู้ความเข้าใจและทักษะการปฏิบัติด้านเทคนิคยุทธวิธี 3 ระดับ คือ ระดับสูง (เก่ง) ระดับปานกลาง (พอใช้) และระดับต่ำ (อ่อน) โดยทั้ง 3 คนให้ทำแบบทดสอบก่อนฝึกอบรม แล้วนำชุดฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีไปฝึกอบรม ให้กับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามผู้รับการทดสอบไปฝึกอบรมด้วยตนเอง จากนั้นผู้วิจัยสังเกตพฤติกรรมผู้รับการฝึกอบรมทั้ง 3 คน และให้ผู้รับการฝึกอบรมทำแบบทดสอบหลังเรียนเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมทางไกล พร้อมทั้งผู้รับการฝึกอบรมให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับชุดฝึกอบรมในด้านภาษาที่ใช้เนื้อหา และความยากง่าย

ผู้วิจัยนำผลจากการทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทั้งก่อนและหลังฝึกอบรม และจากการปฏิบัติกิจกรรมมาวิเคราะห์หาประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมตามเกณฑ์ 80/80 เมื่อวิเคราะห์แล้วนำมาปรับปรุงชุดฝึกอบรมทางไกล โดยนำส่วนที่เป็นข้อคิดเห็นของหัวหน้างานป้องกันปราบปรามมาเป็นข้อมูลพิจารณาด้วย

(2) การรวบรวมข้อมูลในการประเมินประสิทธิภาพ แบบกลุ่ม (1:10)

ผู้วิจัยนำชุดฝึกอบรมทางไกลที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบกับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามจาก 5 สถานีตำรวจได้แก่ สถานีตำรวจภูธรเกาะคา(ที่ไม่ใช่คนเดิมที่ได้ทำการทดสอบแบบ 1:1 ตามข้อ (1)) สถานีตำรวจภูธร แม่พริก สถานีตำรวจภูธรเวียงมอก สถานีตำรวจภูธรสมปราบ และ สถานีตำรวจภูธรเถิน รวม 5 สถานีตำรวจๆละ 2 คน รวมจำนวนผู้เข้ารับการทดสอบทั้งสิ้น 10 คน ซึ่งเป็นกลุ่มเล็กที่คละกันไป ในวันที่ 6 มิถุนายน 2562 เวลา 09.00-18.00 น. ณ ห้องประชุม 1 ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง ผู้วิจัยได้ให้หัวหน้างานป้องกันปราบปรามทำแบบทดสอบก่อนเรียนเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมทางไกล แล้วจึงนำชุดฝึกอบรมทางไกลซึ่งประกอบไปด้วย สื่อโสตทัศน์ (Audio-visual media) โดยวีดิทัศน์เป็นสื่อหลัก และสื่อเสริมที่ประกอบไปด้วย สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อสังคม (Footage) ที่ได้จากขั้นตอนที่ 5 ให้หัวหน้างานป้องกันปราบปรามไปศึกษาและฝึกอบรมด้วยตนเองภายใต้ “แบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5” ที่ได้ออกแบบไว้แล้ว และเมื่อศึกษาฝึกอบรมแล้ว ให้หัวหน้างานป้องกันปราบปรามทำแบบ ทดสอบหลังเรียน และให้หัวหน้างานป้องกันปราบปรามทั้ง 10 คน ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับชุดฝึกอบรมในด้านภาษาที่

ใช้ เนื้อหา และความยากง่าย ซึ่งเป็นการทดลองใช้เพื่อทดสอบประสิทธิภาพของกระบวนการ และผลลัพธ์ (E1/E2) ให้เกิดความเชื่อถือได้ก่อนที่จะนำไปใช้จริงและเพื่อพัฒนาปรับปรุงระบบเมื่อได้นำไปใช้กรณีพบว่าไม่เหมาะสม หรือเพื่อความครบถ้วนอีกครั้ง ซึ่งเป็นการนำมาใช้ฝึกอบรมทดสอบเป็นครั้งที่สองหลังจากที่แก้ไขปรับปรุงจากครั้งที่หนึ่งแล้ว โดยกำหนดเกณฑ์ประสิทธิภาพชุดฝึกอบรมไว้ที่ 80/80

2) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดลองใช้เบื้องต้น (Try-out)

การวิเคราะห์ประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมทางไกลทั้งแบบเดี่ยวและแบบกลุ่ม ผู้วิจัยกำหนดตามเกณฑ์ประสิทธิภาพไว้ที่ 80/80 จากสูตร E_1/E_2 (ชัยยงค์ พรหมวงศ์, 2540) สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะได้นำร่างแบบจำลองที่ได้จากข้อ 1.2.4 มาทำการทดลองใช้เพื่อทดสอบความเชื่อถือได้ก่อนที่จะนำไปใช้จริงและเพื่อพัฒนาปรับปรุงแบบจำลองเมื่อได้นำไปใช้กรณีพบว่าไม่เหมาะสม หรือเพื่อความครบถ้วน โดยทดลองใช้กับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามกลุ่มเล็กจำนวน 10 คนข้างต้นตามข้อ 1.2.5

1.2.7 รับรองต้นแบบชิ้นงานครั้งที่สอง (Second Experts' Opinions) โดยจัดการประชุมสนทนากลุ่มโดยผู้เชี่ยวชาญ (Group Discussion) ผู้วิจัยนำร่างแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ไปเข้าการประชุมสนทนากลุ่มเพื่อให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้ทำการพิจารณาประเมินรับรองแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลฯ ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นอีกครั้งหนึ่ง โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 8 คน จัดการประชุมกลุ่ม ณ ห้องประชุมคณะตำรวจศาสตร์ชั้น 1 (ห้อง E-learning) โรงเรียนนายร้อยตำรวจ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ในวันที่ 18 พฤษภาคม 2562 เวลา 10.00 – 12.30 น.

2. การวิจัยระยะที่ 2 ทดลองและประเมินแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

การวิจัยระยะที่ 2 นี้ เป็นการวิจัยภาคสนาม ที่นำแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลฯ ที่ได้พัฒนาขึ้นแล้วในระยะเวลาที่ 1 นำไปทดลองใช้จริง ซึ่งผู้วิจัยก็ได้ทำการทดสอบประสิทธิภาพแบบจำลองการฝึกอบรมแบบ 1:100 เพื่อประเมินสมรรถนะด้านทักษะการปฏิบัติไปด้วย โดยให้หัวหน้างานป้องกันปราบปรามที่สมัครจำนวน 318 คน จาก 159 สถานีตำรวจใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน หรือในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ล่าปาง เป็นผู้รับการฝึกอบรม ใช้ระยะเวลาทดลองฝึกอบรมตามเป็นเวลา 8 สัปดาห์ (30 ชั่วโมง) ดังนี้ ฝึกอบรมแบบเผชิญหน้า(ดั้งเดิม) ณ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 จำนวน 9 ชั่วโมงในวันที่ 26-27 มิถุนายน 2562 ฝึกอบรมด้วยตนเอง ณ สถานีตำรวจของผู้รับการฝึกอบรมจำนวน 18 ชั่วโมง ตั้งแต่ วันที่ 28 มิถุนายน 2562 ถึงวันที่ 28 สิงหาคม 2562 และฝึกอบรมผ่านระบบประชุมทางไกลผ่านจอภาพ (GIN VDO. Conference) ในวันที่ 29 สิงหาคม 2562 เวลา 13.00-16.00 น.

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากร คือ หัวหน้างานป้องกันการปราบปรามสถานีตำรวจใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน ที่มีจำนวนทั้งหมด 1,353 คนใน 159 สถานีตำรวจ (ตำรวจภูธรภาค 5, 2560) เป็นประชากรที่ศึกษา

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้างานป้องกันการปราบปรามสถานีตำรวจได้มาจากการเลือกโดยเฉพาะเจาะจง จำนวน 318 คน โดยประกอบไปด้วย 159 สถานีๆ ละ 2 คน ซึ่งเป็นผู้มีความสมัครใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมทางไกล

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

2.2.1 แบบจำลองการฝึกอบรมและคู่มือการใช้แบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันการปราบปราม ซึ่งมีองค์ประกอบได้แก่

- 1) เนื้อหา การฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันการปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5
- 2) แผนการจัดการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันการปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5
- 3) คู่มือการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันการปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

2.2.2 แบบวัดสมรรถนะการฝึกอบรม ประกอบด้วย

- 1) แบบวัดความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเทคนิควิธีการในการเคลื่อนที่เข้าหา (approaching) การควบคุม (controlling) การค้น (Searching) การป้องกันตัว (Self-defense) และการใช้อุปกรณ์และอาวุธ (Using of Weapon)
- 2) แบบวัดทักษะกระบวนการในการปฏิบัติ อันได้แก่ ทักษะการเคลื่อนไหวร่างกายแบบส่วนโค้งหรือวงกลม ทักษะการจับและหักข้อต่อของร่างกาย และทักษะการทำให้ล้มลงกับพื้นเพื่อควบคุม

2.2.3 แบบประเมินความพึงพอใจ ของหัวหน้างานป้องกันการปราบปรามที่เข้ารับการฝึกอบรมตามแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันการปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

2.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยข้างต้น สร้างและหาคุณภาพโดยการให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้พิจารณาคุณภาพด้วยการประชุมสนทนากลุ่มไปแล้วในการวิจัยระยะที่ 1 ในขั้นตอนนี้จึงเป็นการนำเครื่องมือเหล่านั้นมาใช้

2.4 การดำเนินการทดลอง

ในการวิจัยในระยะที่ 2 นี้มีกิจกรรมและขั้นตอนดังนี้

2.4.1 ขี้แจงรายละเอียด โครงสร้างเนื้อหา หลักสูตร แผนการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ รูปแบบ และวิธีการฝึกอบรม การปฏิสัมพันธ์กับวิทยากร การประเมินผล ตลอดจนเจตคติต่างๆ แก่ผู้เข้ารับการอบรม ในขั้นตอนปฐมนิเทศ

2.4.2 ทำการประเมินสมรรถนะผู้เข้ารับการอบรมก่อนการฝึกอบรม (Pre – Test) ก่อนการปฐมนิเทศ

2.4.3 จัดการฝึกอบรมแบบเผชิญหน้า (ดั้งเดิม) ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 9 ชั่วโมง โดยเฉพาะทำการฝึกอบรมเพิ่มพูนทักษะที่ซับซ้อน พร้อมกับแนะนำให้ความรู้และแนวทางการปฏิบัติในการฝึกอบรมด้วยตนเองจากสื่อประสมหรือชุดฝึกอบรมที่จัดเตรียมให้ โดยจัดการฝึกอบรมแบบเผชิญหน้า ณ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 ในวันที่ 26-27 มิถุนายน 2562

2.4.4 ให้ผู้รับการอบรมเข้าศึกษาชุดฝึกอบรมด้วยตนเองเป็นเวลา 8 สัปดาห์ ตั้งแต่ วันที่ 28 มิถุนายน ถึงวันที่ 28 สิงหาคม 2562 (จำนวน 18 ชั่วโมง) ณ สถานีตำรวจของตนเองตามแผนการฝึกอบรมโดยสื่อประสม ด้านความรู้ด้านเทคนิคยุทธวิธีและฝึกปฏิบัติการด้านเทคนิคยุทธวิธีด้วยตนเอง ภายใต้การกำกับติดตามควบคุมการฝึกอบรมของหัวหน้าสถานีตำรวจ และใช้ line App. ที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนเป็นสมาชิกกลุ่ม “ฝึกยุทธวิธี หน.งาน ป.ทางไกล สภ.ภ.5” โดยจะมีการการส่งสื่อหรือชุดฝึกอบรมทั้งแบบออนไลน์และออฟไลน์ไปให้ทาง line กลุ่มนี้ พร้อมกับให้มีการรายงานการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ผู้จัดการฝึกอบรมหรือวิทยากรได้รับทราบ ตลอดจนให้มีการสื่อสารอื่นๆ ระหว่างผู้จัดการฝึกอบรม/วิทยากรกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกันเองทางกลุ่ม line นี้ด้วยเช่นกัน

2.4.5 การฝึกอบรมผ่านระบบประชุมทางไกลผ่านจอภาพ (VDO. Conference) ในแต่ละวัน ระหว่างวิทยากร/ผู้จัดการฝึกอบรม/ครูฝึกกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อการปฏิสัมพันธ์ทบทวนหรือตอบข้อสงสัยในการฝึกอบรมต่างๆ (รวมทั้งสิ้นเป็นเวลา 3 ชั่วโมง) โดยจัดประชุมและฝึกอบรมพร้อมกันทั้ง 159 สถานีๆ ละ 2 คน รวมผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 318 คน ในวันที่ 29 สิงหาคม 2562 เวลา 13.00 – 16.00 น. โดยใช้ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจภูธรภาค 5 (สถานีแม่ข่าย) ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจภูธรจังหวัดต่างๆ 8 จังหวัด และ

ศูนย์ปฏิบัติการสถานีตำรวจภูธรทุกสถานีในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 จำนวน 159 สถานี(สถานีปลายทาง) เชื่อมโยงสัญญาณการประชุมทางไกล

2.4.6 หัวหน้าสถานีตำรวจหรือรองหัวหน้าสถานีเป็นผู้กำกับ ควบคุม และประเมินทักษะในกระบวนการฝึกอบรมด้วยตนเองของผู้รับการฝึกอบรม โดยการสังเกตพฤติกรรมของผู้รับการฝึกอบรมของแต่ละสถานีตำรวจด้วยตนเองทุกสัปดาห์ โดยให้กรอกประเมินตามแบบฟอร์มที่กำหนดสัปดาห์ละ 1 ครั้ง (รวมทั้งสิ้น 8 สัปดาห์หรือ 8 ครั้ง) ทั้ง 159 สถานีตำรวจๆ ละ 2 คน(ที่เข้ารับการฝึกอบรม) เพื่อกำกับ ติดตาม การฝึกอบรมทางไกลของผู้รับการอบรมอย่างเป็นระบบพร้อมมีการรายงานตามแบบประเมินดังกล่าวให้ผู้จัดการฝึกอบรม (ผู้วิจัย) ทราบทุกสัปดาห์ถัดไป

2.4.7 ประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 2 ด้านโดยผู้จัดการฝึกอบรม ดังนี้

1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิควิธีการในการเคลื่อนที่เข้าหา (approaching) การควบคุม (controlling) การค้น (Searching) การป้องกันตัว (Self-defense) และการใช้อุปกรณ์และอาวุธ (Using of equipment and weapon) ก่อนและหลังการฝึกอบรมตามระบบฯ

2) ทักษะในการปฏิบัติอันได้แก่ ทักษะการเคลื่อนไหวร่างกายแบบเส้นโค้ง (Circular Movement) ทักษะการจับควบคุมข้อต่อของร่างกาย (Joint Lock) และทักษะการทำให้ล้มลงกับพื้นเพื่อควบคุม (Take Down) เป็นต้น

2.4.8 ประเมินความพึงพอใจของผู้รับการฝึกอบรม หลังจากได้รับการฝึกอบรมมาแล้วด้วยแบบสอบถาม โดยดำเนินการหลังจากการปัจฉิมนิเทศเสร็จสิ้นแล้ว และทำการทดสอบสมรรถนะหลังการฝึกอบรม (Post- test)

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.5.1 สมรรถนะด้านทักษะพิสัยของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยวิเคราะห์ประสิทธิภาพกระบวนการและผลลัพธ์เพื่อหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ประสิทธิภาพชุดฝึกอบรมตามระบบฯ (E_1/E_2)

2.5.2 วิเคราะห์สมรรถนะด้านพุทธิพิสัยก่อนและหลังการฝึกอบรม ตามแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 เปรียบเทียบผลการทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรมโดยใช้ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และค่าทดสอบที (t-test dependent)

2.5.3 วิเคราะห์สมรรถนะด้านเจตพิสัย ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี หลังจากได้รับการฝึกอบรมตามระบบฯ ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อแบบจำลองการฝึกอบรมฯ เพื่อหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.6 การประเมินผลการฝึกอบรม

ผู้วิจัยจัดให้มีการประเมินผลการฝึกอบรมด้วยแบบจำลองแนวทางของเคริกแพตทริก(The Kirkpatrick Approach) ได้แก่ การวัดปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้านทักษะพิสัย โดยประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการในการปฏิบัติและผลลัพธ์ของแบบจำลองการฝึกอบรมฯ และวัดสมรรถนะด้านพุทธิพิสัยโดยทดสอบสมรรถนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนและหลังการฝึกอบรม ส่วนด้านเจตพิสัยวัดจากความพึงพอใจของหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจที่ได้รับการฝึกอบรมตามระบบฯ ด้วยแบบสอบถามระดับคะแนนความพึงพอใจที่มีต่อแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีฯ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเรื่อง การพัฒนาแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกล (Distance Training Model) อิงสมรรถนะด้านเทคนิคคุณทวิชิต : การฝึกอบรมสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม 159 สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ ณ สถานที่เผชิญเหตุ ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคคุณทวิชิต : การฝึกอบรมสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม 159 สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคคุณทวิชิต : การฝึกอบรมสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม 159 สถานีตำรวจ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การทดลองใช้และประเมินผลแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคคุณทวิชิต : การฝึกอบรมสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม 159 สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 300 คนเป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 100 โดยร้อยละ 48.67 อายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 36 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี และไม่มีผู้ใดอายุต่ำกว่า 30 ปี ดำรงตำแหน่งรองสารวัตรป้องกันปราบปราม (รอง สวป.) ร้อยละ 46 สารวัตรป้องกันปราบปราม (สวป.) ร้อยละ 34 ที่เหลือร้อยละ 20 ดำรงตำแหน่ง รองผู้กำกับการป้องกันปราบปราม(รอง ผกก.ป.) การศึกษาสูงสุด ร้อยละ 93.67 ระดับปริญญาตรี ที่เหลือจบระดับปริญญาโท และไม่มีผู้ใดจบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 95.33 มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 71.67 ใช้คอมพิวเตอร์ในตึก โดยมี ร้อยละ 35.33 ใช้คอมพิวเตอร์ 1 – 2 ชั่วโมงต่อวัน และร้อยละ 28.33 ใช้ 3-4 ชั่วโมงต่อวัน ร้อยละ 75.00 ใช้อินเทอร์เน็ตที่ทำงาน ร้อยละ 82 ใช้แอปพลิเคชันไลน์ โดย ร้อยละ 89 ใช้อินเทอร์เน็ตความเร็วระดับปานกลาง และร้อยละ 82.33 ต้องการฝึกอบรม ณ สถานีตำรวจที่ตนเองสังกัด (ดูตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (300 คน)	ร้อยละ (100.00)
1. เพศ ชาย	300	100.00
หญิง	0	0
2. อายุ ต่ำกว่า 30 ปี	0	0
30-40 ปี	46	15.33
41-50 ปี	108	36.00
51 ปีขึ้นไป	146	48.67
3. ตำแหน่ง		
3.1 รองผู้กำกับการป้องกันปราบปราม	60	20.00
3.2 สารวัตรป้องกันปราบปราม (สาวป.)	102	34.00
3.3 รองสารวัตรป้องกันปราบปราม (รอง สาวป.)	138	46.00
4. ระดับการศึกษา		
4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0
4.2 ระดับปริญญาตรี	281	93.67
4.3 ปริญญาโท	19	6.33
4.4 ปริญญาเอก	0	0.00
5. อายุราชการ		
5.1 ต่ำกว่า 3 ปี	0	0.00
5.2 3-5 ปี	1	0.33
5.3 5-10 ปี	13	4.33
5.4 มากกว่า 10 ปี	286	95.33
6. จำแนกตามอุปกรณ์		
6.1 คอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ	65	21.67
6.2 คอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก	215	71.67
6.3 iPad/Tablet	15	5.00
6.4 โทรศัพท์ที่เชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตได้ เช่น แอปพลิเคชันไลน์ (line App)	5	1.67

 ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
7. จำนวนชั่วโมงที่ใช้คอมพิวเตอร์ต่อวัน		
7.1 ไม่ใช้เลย	2	0.67
7.2 ใช้ 1- 2 ชั่วโมง	106	35.33
7.3 ใช้ 3 – 4 ชั่วโมง	85	28.33
7.4 ใช้ 5 – 6 ชั่วโมง	51	17.00
7.5 ใช้ 7 ชั่วโมงขึ้นไป	56	18.67
8. สถานที่ใช้อินเทอร์เน็ต		
8.1 ไม่ใช้	0	0.00
8.2 ใช้ที่บ้าน	57	19.00
8.3 ที่ทำงาน	225	75.00
8.4 ที่อื่นๆ	18	6.00
9. การใช้อินเทอร์เน็ตมีการส่งข้อมูลภาพ เสียงหรือข้อความผ่านระบบ		
9.1 ไม่ใช้	0	0.00
9.2 ใช้	0	0.00
9.3 แบบ Line App	246	82.00
9.4 แอปพลิเคชันอื่นๆ	54	18.00
10. สถานที่ทำงานมีอินเทอร์เน็ตความเร็วระดับ		
10.1 ไม่มี	0	0
10.2 มีช้ามาก	0	0
10.3 ปานกลาง	267	89.00
10.4 เร็วมาก	33	11.00
11. ความต้องการฝึกอบรม		
11.1 ณ ศูนย์ฝึกอบรม	23	7.67
11.2 ณ สถานที่ตรวจที่ตนสังกัด	247	82.33
11.3 ณ สถานที่อื่นๆ	30	10.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ ด้านเทคนิคยุทธวิธี จากหัวหน้างานป้องกันปราบปรามซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี จากแบบสอบถาม

2.1.1 ความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันในการจัดฝึกอบรมเทคนิคยุทธวิธีในปัจจุบัน

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยในระดับมากใน 10 ประเด็น โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หัวข้อและเนื้อหาในการฝึกมีมากแต่ไม่ได้จัดให้มีการฝึกอย่างเป็นรูปแบบที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.57$) รองลงมา คือ แต่ละปีหน่วยจัดฝึกอบรมมีหลักสูตรอบรมเทคนิคยุทธวิธีน้อยเมื่อเทียบกับหลักสูตรอื่นๆ และหัวหน้างานป้องกันปราบปรามมีภาระหน้าที่มากทำให้ไม่สามารถเข้าฝึกยุทธวิธีที่ศูนย์ฝึกได้ ระดับความคิดเห็นเท่ากัน ($\bar{X} = 4.54$) โดยความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ประเด็น และ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ในรอบปีข้าพเจ้าไม่ได้เข้ารับการฝึกยุทธวิธี ณ ศูนย์ฝึกอบรม ภ.5, ผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยมากซ้ำคนเดิมหรือถูกส่งมาฝึก การฝึกยุทธวิธีจึงไม่กระจายทั่วถึง และสัดส่วนการฝึกอบรมจะฝึกแบบเผชิญหน้าในห้องมากกว่าที่จะฝึกนอกห้องฝึกอบรม มีระดับความคิดเห็นเท่ากันในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) (ดูตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันในการจัดฝึกอบรมยุทธวิธี

สภาพปัจจุบันในการจัดฝึกอบรม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. เนื้อหาเทคนิคยุทธวิธีที่ใช้ฝึกอบรมยังไม่ได้แยกประเภทลักษณะให้ชัดเจน	4.46	0.50	มาก
2. หัวข้อและเนื้อหาในการฝึกมีมากแต่ไม่ได้จัดให้มีการฝึกอย่างเป็นรูปแบบที่ชัดเจน	4.57	0.50	มากที่สุด
3. ยุทธวิธี 6 หลักสูตรในกลุ่มมือการฝึกประจำสถานีที่ให้สถานีฝึกอบรมด้วยตนเองในทางปฏิบัติทำได้ยาก(ที่จะทำให้ถูกต้องและครบถ้วน)	4.48	0.55	มาก
4. ในรอบปีข้าพเจ้าไม่ได้เข้ารับการฝึกยุทธวิธี ณ ศูนย์ฝึกอบรม ภ.5	4.43	0.52	มาก
5. แต่ละปีหน่วยจัดฝึกอบรมมีหลักสูตรอบรมเทคนิคยุทธวิธีน้อยเมื่อเทียบกับหลักสูตรอื่นๆ	4.54	0.56	มากที่สุด
6. ระยะเวลาในการฝึกอบรม ณ ศูนย์ฝึกอบรมในหลักสูตรยุทธวิธี มีจำนวนวันน้อยประมาณ 2 – 3 วันไม่เพียงพอกับเนื้อหา	4.48	0.55	มาก
7. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยมากซ้ำคนเดิมหรือถูกส่งมาฝึก การฝึกยุทธวิธีจึงไม่กระจายทั่วถึง	4.43	0.52	มาก
8. หัวหน้างานป้องกันปราบปรามมีภาระหน้าที่มากทำให้ไม่สามารถเข้าฝึกยุทธวิธีที่ศูนย์ฝึกได้	4.54	0.56	มากที่สุด
9. สถานที่ฝึกอบรมเทคนิคยุทธวิธี หน่วยจัดฝึกมักเข้าใจว่าต้องฝึกที่ศูนย์ฝึกอบรมเท่านั้น	4.48	0.55	มาก
10. สัดส่วนการฝึกอบรมจะฝึกแบบเผชิญหน้าในห้องมากกว่าที่จะฝึกนอกห้องฝึกอบรม	4.43	0.52	มาก
ค่าเฉลี่ย	4.48	0.53	มาก

2.1.2 ปัญหาการฝึกอบรมด้านเทคนิคยุทธวิธีที่พบในปัจจุบัน

1) ความคิดเห็นต่อปัญหาการฝึกอบรมเทคนิคยุทธวิธีที่พบในปัจจุบัน (แบบเผชิญหน้า/แบบชั้นเรียน) ด้านความต้องการจำเป็นซึ่งความคิดเห็นมีอยู่ในระดับ มาก โดยเรียงลำดับ

ตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ข้าพเจ้าไม่เข้าใจวัตถุประสงค์การฝึกอบรมว่าต้องการให้ข้าพเจ้ามีทักษะใด ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมา คือ หน่วยจัดฝึกอบรมขาดการกำหนดสมรรถนะเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.32$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยจัดฝึกอบรมขาดการสำรวจความต้องการของผู้เข้าฝึก ($\bar{X} = 4.29$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง (ดูตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความคิดเห็นต่อปัญหาการฝึกอบรมเทคนิคยุทธวิธีที่พบในปัจจุบัน (แบบเผชิญหน้า/แบบชั้นเรียน)ในด้านความต้องการจำเป็น

ปัญหาด้านความต้องการจำเป็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. หน่วยจัดฝึกอบรมขาดการสำรวจความต้องการของผู้เข้าฝึก	4.29	0.50	มาก
2. หน่วยจัดฝึกอบรมขาดการกำหนดสมรรถนะเป้าหมาย	4.32	0.54	มาก
3. ข้าพเจ้าไม่เข้าใจวัตถุประสงค์การฝึกอบรมว่าต้องการให้ข้าพเจ้ามีทักษะใด	4.39	0.50	มาก
ค่าเฉลี่ย	4.33	0.51	มาก

2) การฝึกเผชิญหน้าปัจจุบันปัญหาด้านหลักสูตรการฝึกอบรม หลักสูตรการฝึกอบรมยุทธวิธีสนองตอบความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคน มีพื้นฐานความรู้ แตกต่างกัน ทำให้สนใจการฝึกอบรมต่างกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) รองลงมา คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.39$) และที่คะแนนเฉลี่ยต่ำมากที่สุด คือ สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมไม่เหมาะสม ทำให้การฝึกอบรมไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.29$) (ดูตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความคิดเห็นต่อปัญหาการฝึกอบรมเทคนิคยุทธวิธีที่พบในปัจจุบัน (แบบเผชิญหน้า/แบบชั้นเรียน)ในด้านหลักสูตรการฝึกอบรม

ปัญหาด้านหลักสูตรการฝึกอบรม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4. การฝึกเผชิญหน้าปัจจุบันสนองตอบความต้องการข้าพเจ้า	4.41	0.51	มาก
5. วิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรมไม่เหมาะสม ทำให้การฝึกอบรมไม่บรรลุวัตถุประสงค์	4.38	0.54	มาก
6. สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมไม่เหมาะสม ทำให้การฝึกอบรมไม่บรรลุวัตถุประสงค์	4.29	0.50	มาก
7. เนื้อหากิจกรรมการฝึกอบรมไม่น่าสนใจ ทำให้ข้าพเจ้าเกิดความเบื่อหน่าย	4.32	0.54	มาก
8. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมการฝึกอบรม	4.39	0.50	มาก
9. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนมีพื้นฐานความรู้แตกต่างกัน ทำให้สนใจการฝึกอบรมต่างกัน	4.41	0.51	มาก
10. การฝึกอบรมเน้นการบรรยายให้ความรู้มากกว่าการฝึกปฏิบัติ	4.38	0.54	มาก
ค่าเฉลี่ย	4.37	0.52	มาก

3) ความคิดเห็นปัญหาด้านโอกาสการฝึกอบรม หน่วยจัดฝึกอบรมจำกัดจำนวนผู้เข้าฝึกอบรม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.29$) (ดูตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความคิดเห็นต่อปัญหาการฝึกอบรมเทคนิคยุทธวิธีที่พบในปัจจุบัน (แบบเผชิญหน้า/แบบชั้นเรียน)ในด้านโอกาสการฝึกอบรม

ปัญหาด้านโอกาสการฝึกอบรม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
11. หน่วยจัดฝึกอบรมจำกัดจำนวนผู้เข้าฝึกอบรม	4.29	0.50	มาก

4) ความคิดเห็นต่อปัญหาการฝึกอบรมด้านเวลาในการฝึกอบรมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.35$) โดยมีประเด็นจำนวนวันเวลาในการฝึกอบรมยุทธวิธีด้วยตนเองตรงกับเวลาที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องมีหน้าที่อื่นด้วยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$) และจำนวนวันเวลาในการฝึกอบรมน้อยเกินไป จึงมีผลต่อความรู้ความเข้าใจของข้าพเจ้า ($\bar{X} = 4.32$) (ดูตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความคิดเห็นต่อปัญหาการฝึกอบรมเทคนิคยุทธวิธีที่พบในปัจจุบัน (แบบเผชิญหน้า/แบบชั้นเรียน)ในด้านเวลาในการฝึกอบรม

ปัญหาด้านเวลาในการฝึกอบรม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
12.จำนวนวันเวลาในการฝึกอบรมน้อยเกินไป จึงมีผลต่อความรู้ความเข้าใจของข้าพเจ้า	4.32	0.54	มาก
13.เวลาในการฝึกอบรมยุทธวิธีด้วยตนเองตรงกับเวลาที่ข้าพเจ้าต้องมีหน้าที่อื่นด้วย	4.39	0.50	มาก
ค่าเฉลี่ย	4.35	0.52	มาก

5) ความคิดเห็นต่อปัญหาการฝึกอบรมด้านสถานที่ในการจัดฝึกอบรมอยู่ไกล ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่สะดวกในการเดินทางไปเข้ารับการฝึกอบรมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.41$) (ดูตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความคิดเห็นต่อปัญหาการฝึกอบรมเทคนิคยุทธวิธีปัจจุบันในด้านสถานที่

ปัญหาด้านสถานที่	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
14.สถานที่ในการจัดฝึกอบรมอยู่ไกล ข้าพเจ้าไม่สะดวกในการเดินทางไปเข้ารับการฝึกอบรม	4.41	0.51	มาก

6) ความคิดเห็นต่อปัญหาการฝึกอบรมด้านวิทยากรขาดการใช้เทคโนโลยีในการนำเสนอสื่อหรือเนื้อหาการฝึกอบรมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.38$) (ดูตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความคิดเห็นต่อปัญหาการฝึกอบรมเทคนิคยุทธวิธีปัจจุบันในด้านวิทยากรกับการใช้เทคโนโลยีนำเสนอ

ปัญหาด้านวิทยากร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
15. วิทยากรการฝึกอบรมขาดการใช้เทคโนโลยีในการนำเสนอสื่อหรือเนื้อหาการฝึกอบรม	4.38	0.54	มาก

7) ความคิดเห็นต่อปัญหาการฝึกอบรมด้านผู้รับการฝึกอบรมไม่สามารถทบทวนคำบรรยายหรือนำมาฝึกเองตามวิทยากรบรรยายหรือสาธิตไว้ในห้องการฝึกอบรมได้อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.29$) (ดูตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความคิดเห็นต่อปัญหาการฝึกอบรมเทคนิคยุทธวิธีปัจจุบันในการทบทวนและการฝึกด้วยตนเอง

ปัญหาด้านการทบทวนด้วยตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
16. ผู้รับการฝึกอบรมไม่สามารถทบทวนคำบรรยายหรือนำมาฝึกเองตามวิทยากรบรรยายหรือสาธิตไว้ในห้องการฝึกอบรมได้	4.29	0.50	มาก

8) ความคิดเห็นต่อปัญหาการฝึกอบรมด้านหน่วยจัดฝึกขาดการติดตามผลว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม นำสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติหรือไม่อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.32$) (ดูตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความคิดเห็นต่อปัญหาการฝึกอบรมเทคนิคยุทธวิธีที่พบในปัจจุบัน (แบบเผชิญหน้า/แบบชั้นเรียน) ในด้านการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม

ปัญหาด้านการติดตามและประเมินผล การฝึกอบรม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
17. หน่วยจัดฝึกขาดการติดตามผลว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม นำสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติหรือไม่	4.32	0.54	มาก

สรุปภาพรวมปัญหาการฝึกอบรมด้านเทคนิคยุทธวิธีที่พบในปัจจุบัน คือ ปัญหาด้านสถานที่ฝึก ($\bar{X}=4.41$) ด้านวิทยากร ($\bar{X}=4.38$) ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม ($\bar{X}=4.37$) ด้านเวลาในการฝึกอบรม ($\bar{X}=4.35$) ด้านความต้องการจำเป็น ($\bar{X}=4.33$) ด้านติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม ($\bar{X}=4.32$) ปัญหาด้านโอกาสการฝึกอบรมและ ด้านการทบทวนด้วยตนเอง($\bar{X}=4.29$)

2.1.3 ความต้องการแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านจุดมุ่งหมาย สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

1) ความต้องการแบบจำลองการฝึกอบรมฯ ด้านการจุดมุ่งหมายการฝึกอบรมทางไกลอยู่ในระดับมากที่สุด($\bar{X} = 4.59$) โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความต้องการเรียงลำดับดังนี้ การจัดการฝึกอบรมทางไกลสามารถฝึกอบรมขณะปฏิบัติหน้าที่ไปด้วยได้ ($\bar{X} = 4.67$) การฝึกอบรมทางไกลแก้ปัญหาการเดินทางของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ต้องมาศูนย์ฝึกอบรมได้ ($\bar{X} = 4.59$) และการฝึกอบรมทางไกลทำให้ลดงบประมาณในการฝึกอบรมแบบเผชิญหน้าของหน่วยงานจัดฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.58$) โดยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ จุดมุ่งหมายเพื่อให้การฝึกอบรมทางไกลสามารถเพิ่มพูนสมรรถนะได้หน่วยงานต้องมีการออกแบบแบบจำลองการฝึกและประเมินผล ($\bar{X} = 4.52$) (ดูตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความต้องการแบบจำลองการฝึกอบรมฯ ด้านจุดมุ่งหมาย

ด้านจุดมุ่งหมาย	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
1. การฝึกอบรมทางไกลแก้ปัญหาการเดินทางของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ต้องมาศูนย์ฝึกอบรมได้	4.59	0.51	มากที่สุด
2. การจัดการฝึกอบรมทางไกลสามารถฝึกอบรมขณะปฏิบัติหน้าที่ไปด้วยได้	4.67	0.49	มากที่สุด
3. การฝึกอบรมทางไกลทำให้ลดงบประมาณในการฝึกอบรมแบบเผชิญหน้าของหน่วยงานจัดฝึก	4.58	0.51	มากที่สุด
4. เพื่อให้การฝึกอบรมทางไกลสามารถเพิ่มพูนสมรรถนะได้หน่วยงานต้องมีการออกแบบแบบจำลองการฝึกและประเมินผล	4.52	0.55	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.59	0.51	มากที่สุด

2) ความต้องการแบบจำลองการฝึกอบรมฯ ด้านหลักสูตรการฝึกอบรมทางไกลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) โดยหลักสูตรต้องสนองตอบความต้องการและแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของผู้รับการฝึกอบรมและหน่วยได้ มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$) ระยะเวลาการฝึกของหลักสูตรต้องเหมาะสมกับเนื้อหา มีคะแนนเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{X} = 4.26$) (ดูตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความต้องการแบบจำลองการฝึกอบรมฯ ด้านหลักสูตรการฝึกอบรมทางไกล

ด้านหลักสูตรการฝึกอบรมทางไกล	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
5. หลักสูตรการฝึกอบรมต้องสนองตอบความต้องการและแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของผู้รับการฝึกอบรมและหน่วยได้	4.35	0.48	มาก
6. ระยะเวลาการฝึกของหลักสูตรต้องเหมาะสมกับเนื้อหา	4.26	0.49	มาก
ค่าเฉลี่ย	4.31	0.48	มาก

3) ความต้องการแบบจำลองการฝึกอบรมฯ ด้านเนื้อหา/หัวข้อการฝึกอบรมอยู่ในระดับ มาก โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ เทคนิคการค้นตัวผู้ต้องสงสัย/อาชญากร และทักษะการเคลื่อนไหวร่างกายแบบโค้งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมามีค่าเฉลี่ยเท่ากันหมดได้แก่ เทคนิคการเข้าหาผู้ต้องสงสัยหรืออาชญากร , เทคนิคการควบคุมตัวผู้ต้องสงสัยหรือ อาชญากร , เทคนิคการใช้อุปกรณ์และอาวุธ , เทคนิคการป้องกันตัวให้ปลอดภัย , ทักษะการจับควบคุมข้อต่อของร่างกาย , ทักษะการล้ม/ทำให้ล้มลงกับพื้นเพื่อควบคุม ($\bar{X} = 4.35$) (ดูตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความต้องการแบบจำลองการฝึกอบรมฯ ในด้านเนื้อหา/หัวข้อในการฝึกอบรม

ด้านเนื้อหา/หัวข้อการฝึกอบรม	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
7. เทคนิคการเข้าหาผู้ต้องสงสัยหรืออาชญากร	4.35	0.49	มาก
8. เทคนิคการควบคุมตัวผู้ต้องสงสัย/อาชญากร	4.35	0.54	มาก
9. เทคนิคการกั้นตัวผู้ต้องสงสัยหรือ อาชญากร	4.40	0.55	มาก
10. เทคนิคการใช้อุปกรณ์และอาวุธ	4.35	0.49	มาก
11. เทคนิคการป้องกันตัวให้ปลอดภัย	4.35	0.54	มาก
12. ทักษะการเคลื่อนไหวร่างกายแบบโค้ง	4.40	0.55	มาก
13. ทักษะการจับควบคุมข้อต่อของร่างกาย	4.35	0.49	มาก
14. ทักษะการล้ม/ทำให้ล้มลงกับพื้นเพื่อควบคุม	4.35	0.54	มาก
ค่าเฉลี่ย	4.36	0.53	มาก

4) ความต้องการแบบจำลองการฝึกอบรมฯ ด้านสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม อยู่ในระดับ มาก โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การฝึกทบทวนผ่านวิดีโอคอนเฟอร์เรนซ์ ($\bar{X} = 4.60$) รองลงมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ สื่อโสตทัศน์(Audio-Visual Media) วัสดุทัศน์(สื่อหลัก) และคลิปสั้น สื่อมวลชนทั่วไป (footage) กรณีศึกษา ($\bar{X} = 4.43$) และสื่อเสริมประเภทสื่อสิ่งพิมพ์(คู่มือและเนื้อหา) และการพบกลุ่มผู้รับการฝึกอบรมด้วยกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากัน ($\bar{X} = 4.36$) (ดูตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความต้องการแบบจำลองการฝึกอบรมฯ ด้านสื่อที่ใช้ในการฝึก

ด้านสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
15. สื่อโสตทัศน (AV Media) วัสดุทัศน (สื่อหลัก)	4.43	0.53	มาก
16. สื่อเสริมประเภทสื่อสิ่งพิมพ์ (คู่มือและเนื้อหา)	4.35	0.51	มาก
17. การส่งสื่อชุดฝึกอบรมโดยแอปพลิเคชัน	4.36	0.55	มาก
18. การฝึกทบทวนผ่านวิดีโอคอนเฟอร์เรนซ์	4.60	0.55	มากที่สุด
19. คลิปสั้นสื่อทั่วไป (footage) กรณีศึกษา	4.43	0.53	มาก
20. การพบกลุ่มผู้รับการฝึกอบรมด้วยกัน	4.35	0.51	มาก
ค่าเฉลี่ย	4.42	0.53	มาก

5) ความต้องการแบบจำลองการฝึกอบรมฯ ด้านวิธีการฝึกอบรมอยู่ในระดับ มาก โดยเรียนรู้ฝึกอบรมจากครูฝึกอย่างเดี่ยว (เผชิญหน้า/ชั้นเรียน) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) มีค่าเฉลี่ยรองลงมาได้แก่ ต้องการฝึกอบรมทั้งจากสื่อด้วยตนเองและจากวิทยากรหรือครูฝึก โดยให้ฝึกอบรมจากสื่อหรือชุดฝึกอบรมมีสัดส่วนที่มากกว่า ($\bar{X} = 4.43$) และเรียนรู้ฝึกอบรมจากสื่อชุดฝึกอบรมอย่างเดี่ยวด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.36$) (ดูตารางที่ 4.15)

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความต้องการแบบจำลองการฝึกอบรมฯ ด้านวิธีการฝึกอบรม

ด้านวิธีการฝึกอบรม	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
21. เรียนรู้ฝึกอบรมจากสื่อชุดฝึกอบรมอย่างเดี่ยวด้วยตนเอง	4.36	0.55	มาก
22. เรียนรู้ฝึกอบรมจากครูฝึกอย่างเดี่ยว	4.60	0.55	มากที่สุด
23. ฝึกอบรมทั้งจากสื่อด้วยตนเองและจากวิทยากร/ครูฝึก โดยให้ฝึกอบรมจากสื่อหรือชุดฝึกอบรมมีสัดส่วนที่มากกว่า	4.43	0.53	มาก
ค่าเฉลี่ย	4.46	0.55	มาก

6) ความต้องการแบบจำลองการฝึกอบรบฯด้านปฏิสัมพันธ์อยู่ในระดับ มาก โดยต้องการวิทยากรหรือครูฝึกส่งข้อมูลหรือแชท (chat) ผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์ (Line App.) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ปฏิสัมพันธ์ในขณะที่ดำเนินการฝึกโดยการตรวจเยี่ยมติดตาม การปฐมนิเทศ และการปัจฉินิเทศ ($\bar{X} = 4.43$) และปฏิสัมพันธ์กับครูฝึกโดยระบบวีดีโอคอนเฟอร์เรนซ์ ($\bar{X} = 4.36$) ส่วนมีปฏิสัมพันธ์กับครูฝึกแบบเผชิญหน้า/แบบชั้นเรียนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.35$) (ดูตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความต้องการแบบจำลองการฝึกอบรบฯ ด้านปฏิสัมพันธ์

ด้านปฏิสัมพันธ์	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
24. ปฏิสัมพันธ์กับครูฝึกแบบเผชิญหน้าชั้นเรียน	4.35	0.51	มาก
25. ปฏิสัมพันธ์กับครูฝึกโดยระบบวีดีโอคอนเฟอร์เรนซ์	4.36	0.55	มาก
26. ปฏิสัมพันธ์โดยวิทยากรหรือครูฝึกโดยการส่งข้อมูลหรือแชท (chat) ผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์ (Line App.)	4.60	0.55	มากที่สุด
27. ปฏิสัมพันธ์ในขณะที่ดำเนินการฝึกโดยการตรวจเยี่ยมติดตาม การปฐมนิเทศ และการปัจฉินิเทศ	4.43	0.53	มาก
ค่าเฉลี่ย	4.44	0.54	

7) ความต้องการแบบจำลองการฝึกอบรบฯ ด้านการติดตามประเมินผลอยู่ในระดับ มาก โดยมีประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ประเมินก่อนฝึกและหลังการฝึกอบรบ(Pre&Post-test) และจัดให้มีการพบกลุ่มโดยมีครูฝึกให้คำแนะนำครั้งคราวในระหว่างฝึกอบรบมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.60$) มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ จัดให้มีการบริการด้านการฝึกปฏิบัติในระหว่างการฝึก ($\bar{X} = 4.43$) ติดตามประเมินขณะฝึกอบรบเป็นระยะโดยครูฝึก , วิธีการประเมินคุณภาพของผู้ผ่านการฝึกคือ ประเมินจากการทดสอบ จากการรายงาน และจากการสังเกตพฤติกรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.36$) และที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการประเมิน 3 ด้าน คือ พุทธิพิสัย(ความรู้) ทักษะพิสัย(ทักษะ) และ เจตพิสัย(ความพึงพอใจ) กับ จัดให้มีการบริการตอบปัญหาเกี่ยวกับเนื้อหาการฝึก ($\bar{X} = 4.35$) (ดูตารางที่ 4.17)

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความต้องการแบบจำลองการฝึกอบรมฯ ด้านการติดตามประเมินผล

ด้านการติดตามประเมินผล	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
28. มีการประเมิน 3 ด้าน คือ พุทธิพิสัย(ความรู้) ทักษะพิสัย(ทักษะ) และเจตพิสัย(ความพึงพอใจ)	4.35	0.51	มาก
29. ติดตามประเมินขณะฝึกอบรมเป็นระยะโดยครูฝึก	4.36	0.55	มาก
30. ประเมินก่อนฝึกและหลังการฝึกอบรม (Pre&Post-test)	4.60	0.55	มากที่สุด
31. วิธีการประเมินคุณภาพของผู้ผ่านการฝึกคือ ประเมินจากการทดสอบ จากการรายงาน และจากการสังเกตพฤติกรรม	4.36	0.55	มาก
32. จัดให้มีการพบกลุ่มโดยมีครูฝึกให้คำแนะนำ ครั้งคราวในระหว่างฝึกอบรม	4.60	0.55	มากที่สุด
33. จัดให้มีการบริการด้านการฝึกปฏิบัติในระหว่างการฝึก	4.43	0.53	มาก
34. จัดให้มีการบริการตอบปัญหาเกี่ยวกับเนื้อหาการฝึก	4.35	0.51	มาก
ค่าเฉลี่ย	4.44	0.54	มาก

8) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และการพัฒนาแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ ด้านเทคนิคยุทธวิธีในด้านสถานที่และงบประมาณ กลุ่มตัวอย่าง มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และการพัฒนาแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ ด้านเทคนิคยุทธวิธี ด้านสถานที่และงบประมาณ ลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย คือ ควรจัดสถานที่ฝึกอบรมในสถานีดำรงที่สังกัด หรือภายในจังหวัดที่สังกัด เพราะจะได้ไม่สิ้นเปลืองงบประมาณและค่าใช้จ่ายมากและทุกครั้งที่แจ้งให้เบิกงบประมาณจากต้นสังกัดจะไม่ค่อยมีงบประมาณสนับสนุน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการฝึกอบรมควรสนับสนุนงบประมาณในการ

ฝึกอบรมให้แก่หน่วยงาน และศูนย์ฝึกอบรมยุทธวิธีหนองสาหร่าย เป็นสถานที่ที่มีอุปกรณ์ บุคลากร ที่มีประสิทธิภาพ (คูตารางที่ 4.18)

ตารางที่ 4.18 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และการพัฒนาแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี ประเด็นสถานที่และงบประมาณ

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	ควรจัดสถานที่ฝึกอบรมใน สก.ที่สังกัด หรือภายในจังหวัดที่สังกัด เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทาง	3
2	ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรแต่ละภาคควรจัดการอบรมทบทวนหลักสูตรยุทธวิธีเป็นประจำทุกปี	2
3	หลักสูตรการยิงปืนประจำปี ควรจัดให้มีการฝึกอบรมในแต่ละ บช./ภ.	3
4	ควรมีสนามฝึกซ้อมยิงปืน รองรับมากกว่าที่มีอยู่ และสนับสนุนกระสุนปืนที่ใช้ในการฝึกซ้อม	2
5	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการอบรม ควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดฝึกอบรมให้แก่หน่วยงานในสังกัด	4

10) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และการพัฒนาแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ ด้านเทคนิคยุทธวิธี ด้านระเบียบ/คู่มือและการถ่ายทอด/อุปกรณ์ กลุ่มตัวอย่าง มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และการพัฒนาแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ ด้านเทคนิคยุทธวิธี ด้านระเบียบ/คู่มือและการถ่ายทอด/อุปกรณ์ ลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย คือ การฝึกยุทธวิธีต่างๆ ควรมีการจัดให้การถ่ายทอดทางสื่อ App Line หรือ CD-ROM ให้แต่ละ สถานีตำรวจหรือกองบังคับการ และจัดทำคู่มือเกี่ยวกับยุทธวิธีให้เป็นปัจจุบัน และแจกจ่ายให้กับทุกสถานีตำรวจ รวมทั้งจัดทำผ่านทาง Application ด้วย แล้วให้ตำรวจเข้าไปโหลดใช้ใน Smartphone ควรออกระเบียบกฎหมายคุ้มครองให้ชัดเจน ว่าพฤติกรรมขนาดไหนจึงจะใช้ยุทธวิธีในการป้องกันตัวได้ ควรให้ผู้เข้ารับการอบรมยุทธวิธี เข้าถึงสื่อต่างๆด้วยตนเอง และอยากให้มีการนำอุปกรณ์ที่ทันสมัย และเป็นแบบสากลมาใช้งานตำรวจ เพื่อเพิ่มความมั่นใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ และลดการสูญเสียของตำรวจ (คูตารางที่ 4.19)

ตารางที่ 4.19 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และการพัฒนาแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ ด้านเทคนิคยุทธวิธี ด้านระเบียบ/คู่มือและการถ่ายทอด/อุปกรณ์

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	ควรมีระเบียบกฎหมายคุ้มครองให้ชัดเจน ในการใช้ยุทธวิธีในการป้องกันตัวได้ กรณีเกิดปัญหาจากการใช้ยุทธวิธี	2
2	ควรให้ผู้เข้ารับการอบรมยุทธวิธี เข้าถึงสื่อต่างๆด้วยตนเอง การฝึกยุทธวิธีต่างๆ ควรมีการจัดให้มีการถ่ายทอดทางสื่อ App Line หรือ CD-ROM ให้แต่ละ สถานีตำรวจหรือกองบังคับการ และจัดทำคู่มือเกี่ยวกับยุทธวิธีให้เป็นปัจจุบันและแจกจ่ายให้กับทุกสถานีตำรวจรวมทั้งจัดทำผ่านทาง Application ด้วย แล้วให้ตำรวจเข้าไปโหลดใช้ใน Smartphone	3
3	ดร.ควรจัดสรรอุปกรณ์ที่ทันสมัย และเป็นแบบสากลมาใช้ในงานตำรวจ เพื่อเพิ่มความมั่นใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ และลดการสูญเสียของตำรวจ	2

11) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และการพัฒนาแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ ด้านเทคนิคยุทธวิธี ด้านครูฝึก/ผู้เข้ารับการฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่าง มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และการพัฒนาแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ ด้านเทคนิคยุทธวิธี ด้านครูฝึก/ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย คือ ในการอบรมควรจัดคนให้เหมาะสม หรือมีการจัดอบรมทุกสายงาน มีการอบรมเพิ่มเทคนิคใหม่ๆ มีการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ควรหา/ผลิตวิทยากรหรือครูฝึกที่มีความรู้ความสามารถหรือจากผู้มีประสบการณ์จริง และควรจัดครูฝึกยุทธวิธีมาฝึกที่ตำรวจภูธรจังหวัดหรือสถานีตำรวจ (ดูตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.20 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และการพัฒนาแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ ด้านเทคนิคยุทธวิธี ด้านระเบียบ/คู่มือและการถ่ายทอด/อุปกรณ์

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	ควรจัดครูฝึกยุทธวิธีมาฝึกที่ตำรวจภูธรจังหวัดหรือสถานีตำรวจ	2
2	ควรรหา/ผลิตครูฝึกที่มีความรู้ความสามารถหรือจากผู้มีประสบการณ์จริง	3
3	การอบรมควรจัดคนให้เหมาะสม จัดอบรมทุกสายงาน มีการอบรมเพิ่มเทคนิคใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อย ปีละ 2 ครั้ง	4

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ ด้านเทคนิคยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 จากการสัมภาษณ์เชิงลึก

การศึกษาความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เป็นการหาข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหาการฝึกอบรมตลอดจนแนวทางองค์ประกอบของการฝึกอบรมที่จะประสบความสำเร็จในเชิงประจักษ์เพื่อให้ได้ข้อมูลสภาพที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริงจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกอบรมมาประกอบการพัฒนาจัดทำแบบจำลองแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกล

การศึกษาความคิดเห็นในส่วนนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งผู้วิจัยจะได้เลือกเจาะจง ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม ได้แก่ ผู้บังคับการศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 และหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 รวมทั้งสิ้น 20 คน เพื่อสัมภาษณ์เพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก (In-Depth Interview) การวิเคราะห์ข้อคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมจากการสัมภาษณ์เชิงลึกใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สรุปวิเคราะห์ข้อมูลที่สัมภาษณ์เป็นไปดังต่อไปนี้

2.2.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดเป็นเพศชาย ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัด (8 จังหวัด) จำนวน 5 คน ตำแหน่ง ผู้บังคับการศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 จำนวน 1 คน และ ตำแหน่ง หัวหน้าสถานีตำรวจ (14 สถานีตำรวจ) จำนวน 14 คน รวมเป็น 20 คน

1) ลักษณะตำแหน่งหน้าที่

ผู้บริหารสถานศึกษา	รวม 1 คน
หัวหน้าหน่วยงานระดับภูธรจังหวัด	รวม 5 คน
หัวหน้าสถานีตำรวจ	รวม 14 คน

2) ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี	รวม 3 คน
ปริญญาโท	รวม 17 คน
ปริญญาเอก	รวม - คน

3) ประสบการณ์ทำงาน

มากกว่า 25 ปีทุกคน

2.2.2 สรุปความเห็นเกี่ยวกับแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิค ยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 5

1) ประเด็นที่ 1 สภาพแวดล้อมของตำรวจภูธรภาค 5 ณ ปัจจุบัน

(1) ประเด็นย่อยที่ 1 จุดแข็งของการฝึกอบรมเทคนิคยุทธวิธีของสถานีตำรวจ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์มีดังนี้

1. ทุกสถานีตำรวจได้รับแจกคู่มือการฝึกยุทธวิธีประจำสถานีตำรวจเพื่อให้ใช้อย่างอิงเพื่อทำการฝึกได้อย่างถูกต้อง และเหมือนกันทุกหน่วยงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน
2. ปัจจุบันข้าราชการตำรวจส่วนมากได้รับการฝึกอบรมด้านเทคนิคยุทธวิธี จากศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 มาแล้วสามารถนำมาทำการฝึกปฏิบัติได้ด้วยตนเอง ฝึกนอกห้องเรียนได้ โดยไม่ต้องเรียนจากทฤษฎีมาก
4. ระยะเวลาในการฝึกอบรมสามารถกำหนดได้เองตามความเหมาะสมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยตนเอง ณ สถานีตำรวจ แยกฝึกตามห้วงเวลากำหนดของแต่ละสถานีตำรวจ
5. หัวหน้าสถานีตำรวจให้ความสำคัญการฝึกอบรมเทคนิคยุทธวิธีมากขึ้น และสามารถใช้เทคโนโลยีทางการสื่อสารทางไกลให้ความรู้กับตำรวจได้อย่างทั่วถึงทุกสถานีตำรวจ ลดการใช้งบประมาณมากเกินไปในการฝึกอบรม ปัจจุบันรูปแบบการติดต่อสื่อสารเทคโนโลยีในการอบรมทางไกลมีประสิทธิภาพ ทำให้การทำงานและรับรู้ข่าวสารได้รวดเร็วขึ้น
6. ผู้บัญชาการระดับสูงของตำรวจภูธรภาค 5 ให้ความสำคัญในการจัดทำรูปแบบ E-learning โดยให้ข้าราชการตำรวจระดับสารวัตรขึ้นไป ในสังกัด เข้าไปศึกษาเรียนทางเว็บไซต์ของตำรวจภูธรภาค 5 ทำให้หัวหน้างานป้องกันปราบปรามเกิดความสะดวกในการที่จะเข้าไปศึกษาเรียนรู้ได้

ตลอดเวลาในเนื้อหาที่เป็นปัจจุบัน ในการฝึกอบรมรูปแบบทางไกลซึ่งส่งผลให้การพัฒนาแบบจำลอง การฝึกอบรมทางไกล สามารถดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์

7. เนื่องจากสำรวจภูมิภาค 5 เป็นพื้นที่ตอนบนของประเทศไทย มีพื้นที่เข้าถึงลำบาก หัวหน้างานป้องกันปราบปรามส่วนใหญ่รับราชการอยู่ในสำรวจภูมิภาค 5 มาโดยตลอด จึงมีประสบการณ์ และความชำนาญจากการปฏิบัติงานจริงในพื้นที่ ซึ่งน่าจะเอื้อต่อแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลๆ ให้เกิดประโยชน์ต่อไปได้

8. การฝึกอบรมทางยุทธวิธีทำให้ตำรวจได้ฝึกฝนทักษะ พัฒนาความสามารถในการ ปฏิบัติงานภารกิจ ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเกิดความปลอดภัย ซึ่งมีการฝึกทุกสถานีตำรวจ

9. ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูมิภาค 5 เป็นหน่วยฝึกศึกษากลาง มีมาตรฐาน และรูปแบบ เดียวกัน สะดวกแก่การนำไปถ่ายทอดให้แก่หน่วยงานระดับตำรวจภูธรจังหวัด และสถานีตำรวจ

10. ระยะเวลาในการฝึกอบรม ตามความเหมาะสมของหัวหน้าหน่วยที่จะกำหนด

(2) ประเด็นย่อยที่ 2 จุดอ่อนของการฝึกอบรมเทคนิคยุทธวิธีของ

สถานีตำรวจ ข้อมูลที่ได้มีดังนี้

1. ปัจจุบันภารกิจของตำรวจที่ประจำอยู่สถานีตำรวจมีภารกิจรับผิดชอบมากขึ้นไป จนไม่มี เวลาพอ ไม่สามารถทำการฝึกที่เป็นรูปแบบได้ ทำให้ต้องรอการจัดการฝึกอบรมจากส่วนกลาง

2. สมรรถนะของผู้เข้ารับการฝึกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากอายุ สุขภาพ หรือหน้าที่รับผิดชอบ

3. หัวหน้างานสถานีตำรวจควรให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรมเทคนิคยุทธวิธี จะทำให้มีการฝึกทบทวน และมีการติดตามประเมินผลที่เป็นรูปธรรมในเชิงปฏิบัติ

4. ผู้บริหารหรือหัวหน้าสถานี หรือหัวหน้างานป้องกันปราบปรามบางสถานี ควรทำความเข้าใจการฝึกอบรมทางไกล อย่างแท้จริงจากแหล่งความรู้ต่างๆ ที่ตำรวจภูมิภาค 5 จัดไว้

5. ครูฝึกหรือวิทยากรไม่สามารถใช้วัสดุอุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรม สาธิตให้ผู้เข้ารับ การอบรม ได้ฝึกปฏิบัติได้อย่างแท้จริง เนื่องจากขาดอุปกรณ์เครื่องมือในการฝึกอบรม ที่สำคัญสถานี ตำรวจขาดวิทยากรหรือครูฝึกที่มีความรู้ ความสามารถ ขาดการวิเคราะห์ถอดบทเรียนแต่ละ สถานการณ์ ครูฝึกในระดับสถานียังขาดความชำนาญในการฝึก

6. ในการใช้แบบจำลองการฝึกอบรมทางไกล จะช่วยทำให้หัวหน้างานป้องกันปราบปราม เกิดความรู้ด้านเทคนิคยุทธวิธี โดยผ่านการอ่านเนื้อหาแต่ยังจำเป็นที่จะต้องมีการฝึกภาคสนามอย่าง สม่าเสมอ เพื่อสร้างทักษะการปฏิบัติให้เกิดความชำนาญ

7. การบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะการแต่งตั้งโยกย้ายหัวหน้างานป้องกันปราบปรามที่อาจ ส่งผลต่อการฝึกอบรมทางไกลไม่ต่อเนื่องเป็นปัญหาในการฝึกอบรม

8. การเกษียณ ลาออก ส่งผลให้จำนวนคนน้อยลง แต่ภาระหน้าที่มาก

9. เนื้อหาบทเรียน กรณีศึกษา ผู้เข้ารับการอบรมไม่เข้าใจหรือเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ จึงจำเป็นที่จะต้องฝึกอบรมอย่างเคร่งครัด เพื่อให้การฝึกนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

10. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่เต็มใจเข้ารับการฝึกอบรม ทำให้ไม่มีความตั้งใจในการเข้ารับการฝึกอบรม

(3) ประเด็นย่อยที่ 3 โอกาสของการฝึกอบรมเทคนิคยุทธวิธีของสถานีตำรวจ

1. ปัจจุบันแต่ละหน่วยมีการฝึกอบรมกัน โดยตลอดไม่ว่า ฝึกประจำสัปดาห์ หรือฝึกประจำปี เพื่อประกวดการฝึก แต่เป็นการฝึกอบรมตามประสบการณ์ของครูฝึกประจำหน่วยงาน(สถานีตำรวจ) ซึ่งไม่มีรูปแบบการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องแต่อย่างใด

2. หากมีเนื้อหาที่ชัดเจน มีรูปแบบที่เป็นสากล มีกลไกหรือแบบจำลองการฝึกอบรมที่เหมาะสม มีแบบการประเมินที่ชัดเจน ก็เป็นแนวทางหนึ่งที่จะเกิดผลดีต่อหน่วยงานที่นำไปทำการฝึก และผู้เข้ารับการฝึกสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและปลอดภัยตามหลักสากล

3. กรณีการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ ด้านเทคนิคยุทธวิธีควรเป็นนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ถือเป็นประโยชน์สูงสุดที่หน่วยงานจะดำเนินการการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ ด้านเทคนิคยุทธวิธีพัฒนาบุคลากรของหน่วยได้

4. พื้นที่ ตำรวจภูธรภาค 5 มีหลายหน่วยงานที่ต้องบูรณาการการปฏิบัติการกิจกรรมร่วมกัน จึงเป็นประโยชน์ในการประสานงานขอรับสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เพื่อที่จะช่วยทำให้การฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ ด้านเทคนิคยุทธวิธีทางไกล สัมฤทธิ์ผล เกิดประโยชน์ นำไปปฏิบัติงานได้จริง

5. เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ ด้านเทคนิคยุทธวิธีเป็นไปในทางเดียวกัน ถูกขั้นตอน พัฒนาประสิทธิภาพ เป็นไปตามแบบฝึก

6. โอกาสในการการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ ด้านเทคนิคยุทธวิธีของ ตำรวจภูธรจังหวัด ไม่เท่ากัน อันเนื่องมาจากมีการกิจกรรมรับผิดชอบในพื้นที่ต่างกัน อาจส่งผลกระทบต่อความถี่ของการฝึกอบรมได้ ด้านเทคนิคยุทธวิธีในรูปแบบพิเศษ จะทำให้เป็นการเพิ่มโอกาสในการฝึกอบรมได้ทั่วถึง และสามารถทำการทบทวนในการฝึกประจำของสถานีตำรวจได้

(4) ประเด็นย่อยที่ 4 ปัญหา/อุปสรรค ของการฝึกอบรมเทคนิคทาง

ยุทธวิธีของสถานีตำรวจ

1. การไม่ให้ความสำคัญของการฝึกของหัวหน้าหน่วย หัวหน้างาน และผู้เข้ารับการฝึกเอง ตลอดจนการขาดความเชื่อมั่น ระหว่างผู้เข้ารับการฝึก ต่อผู้ที่จะทำการฝึกหรือครูฝึก

2. ผู้ทำการฝึกหรือครูฝึกที่ควรมีการเตรียมการฝึกที่เป็นรูปแบบ ตามขั้นตอน ในหัวข้อที่จะฝึก ระหว่างการฝึก

4. ปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณที่ต้องใช้ในการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ
5. การควบคุมการฝึกอบรมได้เกิดจากการสื่อสารทางไกลที่อาจเกิดการขัดข้องระหว่างการฝึกอบรมได้
6. ขาดอุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ใช้ในการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ ด้านเทคนิคทางยุทธวิธี ของสถานีตำรวจ อุปกรณ์ที่ใช้สำหรับเชื่อมโยงเครือข่าย
7. ครูฝึกขาดความรู้ในการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ ด้านเทคนิคยุทธวิธีความสามารถส่วนใหญ่เพียงแต่ผ่านการฝึกอบรมมาแต่ไม่สามารถถ่ายทอดได้
8. แบบจำลองการฝึกของ ตร.จะต้องมีการพัฒนาปรับปรุงให้ทันสมัย และสามารถเผยแพร่ได้อย่างกว้างขวางในเวลาเดียวกัน
9. ความเหมาะสมและความทันต่อสถานการณ์อาชญากรรมที่เปลี่ยน โนมไปของโลกยุคไซเบอร์มีเดีย ต้องปรับปรุงเทคนิคยุทธวิธีให้มีความเหมาะสม
10. การให้ความสนใจและเห็นความสำคัญในการศึกษาเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติยังมีอยู่น้อยไม่ค่อยมีความรู้ ความชำนาญเกี่ยวกับเทคนิคยุทธวิธีตำรวจขาดแคลนผู้ฝึกสอนที่เป็นผู้เชี่ยวชาญโดยตรง
11. ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่งานอื่นๆ ที่มีชั่วโมงสายตรวจ มีโอกาสน้อยที่จะได้รับการฝึกยุทธวิธี

2) ประเด็นที่ 2 กระบวนการในการจัดฝึกอบรมเทคนิคยุทธวิธีของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสายงานป้องกันปราบปรามโดยเฉพาะหัวหน้างานป้องกันปราบปรามประจำสถานีตำรวจท่านมีความเห็นอย่างไร มีขั้นตอนดำเนินงานอะไรบ้าง

1. จัดทำสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมให้ครบ รวมถึงกำหนดรูปแบบและวิธีการของกลุ่มของผู้เข้ารับการอบรมด้วยกันให้ชัดเจน
2. กำหนดให้มีการฝึกอบรมหัวหน้างานป้องกันปราบปราม เป็น รอง ผกก. /สวป. รอง สวป. เข้ารับการอบรม เพื่อทำความเข้าใจเนื้อหาการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ ด้านเทคนิคทางยุทธวิธี อย่างชัดเจน ให้รู้จักการเขียนแผนการฝึกโดยกำหนดลำดับความสำคัญในแต่ละหัวข้อสามารถนำเทคนิค และวิธีการที่ได้จากวิทยากรไปบูรณาการใช้ในการฝึกได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
3. การฝึกผู้เข้ารับการฝึก ฝึกไปตามลำดับหัวข้อวิชาตามแผนการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ ด้านเทคนิคยุทธวิธี
4. มีการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้ทำการฝึกและผู้เข้ารับการฝึก เมื่อฝึกครบทุกหัวข้อให้มีการประเมินเบื้องต้นอาจให้ออกมาปฏิบัติเกี่ยวกับท่าทางที่ถูกต้อง

5. ทำการฝึกทบทวน เพื่อให้เกิดทักษะ เมื่อเกิดเหตุสามารถนำเอาออกมาใช้ได้ โดย มีการ กำหนดแผนการสอนไว้ให้ชัดเจน แยกเป็น ภาคทฤษฎีผ่านทางแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิง สมรรถนะ ด้านเทคนิคยุทธวิธี เพื่อสร้างความรู้ และทัศนคติที่ดี /ภาคปฏิบัติ ที่จำเป็นจะต้องมีการ ฝึกภาคสนามจริง เพื่อสร้างทักษะ

6. มีการประเมินผลการการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ ด้านเทคนิคทาง ยุทธวิธี เป็น ระยะเวลาอย่างต่อเนื่อง ตั้งเป้าหมายในการฝึก /การดำเนินการ/กำหนดขั้นตอนวิธีการ/สนับสนุนวิทยากร ที่มีความรู้ความสามารถ อุปกรณ์/จัดฝึกอบรม

7. ปัจจุบันมีการส่งตัวแทนแต่ละสถานีตำรวจ ไปอบรมแล้วกลับมาทำหน้าที่ครูฝึกให้กับ เจ้าหน้าที่ตำรวจในสถานีเป็นประจำทุกสัปดาห์ เตรียมการฝึกและกำหนดสถานการณ์โดยครูฝึกที่มี ความรู้/กำหนดตัวผู้เข้ารับการฝึกและการทบทวนเป็นประจำ/ได้รับการสนับสนุนให้มีขวัญกำลังใจ และพร้อมรับการฝึก

8. กระบวนการสรรหา และแต่งตั้งผู้รับผิดชอบงานป้องกันปราบปราม ต้องแต่งตั้งคนที่ เหมาะสมกับงาน มีความพร้อมทั้งร่างกายจิตใจ ควรมีประสบการณ์ ลักษณะผู้นำ /รูปแบบ เนื้อหา ของการฝึกอบรมต้องพัฒนาให้ทันต่อสภาพอาชญากรรมยุคปัจจุบัน/มีรูปแบบประเมินผลที่มีคุณภาพ สามารถชี้วัดได้อย่างเที่ยงตรง

9. กระบวนการในการฝึกอบรม ควรเริ่มจากการฝึกให้แก่หัวหน้างานป้องกันปราบปราม ประจำสถานีตำรวจก่อน เมื่อมีความชำนาญและผ่านการตรวจสอบการฝึกพร้อมที่จะนำมาฝึกให้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจ จึงให้เริ่มทำการฝึกพร้อมทั้งมีตรวจสอบและประเมินผลการฝึก

10. มีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน มีการวางแผนก่อนที่จะเริ่มฝึก อบรม การฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ ฝึกตามขั้นตอนตามแบบที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนด โดย ปกติจะจัดให้มีการฝึกทุกวันพุธ ต้องฝึกและตรวจอาวุธ อุปกรณ์ส่วนควบ คู่มือที่ศึบย่อๆ

11. ฝึกให้มีความรู้ ความสามารถมีประสบการณ์ผ่านสถานการณ์มาเป็นผู้ฝึก ให้ผู้เข้ารับการ ฝึกตระหนักถึงความสำคัญของการฝึก การนำไปใช้ได้จริง และเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่

12. การจัดทำสื่อการสอนที่ใช้ในการฝึกอบรม กำหนดรูปแบบและวิธีการของผู้เข้ารับการ อบรมให้ชัดเจน เรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้ทำการฝึกและผู้เข้ารับการฝึก ระดมความคิดเห็น อภิปราย และสรุปผล ประเมิน การปฏิบัติเกี่ยวกับความถูกต้องหรือจำลองสถานการณ์ให้ผู้เข้ารับการฝึก ใน การแก้ไขสถานการณ์นั้น

3) ประเด็นที่ 3 หากนำแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลด้านเทคนิคยุทธวิธีใน การจัดการฝึกสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจมาใช้ที่ตำรวจภูธรภาค 5 ความเห็นของท่านต้องจัดหาหรือจัดการ หรือปรับเปลี่ยนรูปแบบเดิมส่วนใดหรือเพิ่มเติมอะไร

1. จัดทำสื่อการฝึกที่มีเนื้อหาชัดเจน เข้าใจง่ายมีรูปแบบในการให้ข้อเสนอแนะ การตอบคำถามที่รวดเร็ว ถูกต้อง ปรับปรุงรูปแบบอินเตอร์เน็ตให้ครอบคลุมและทั่วถึงทุกสถานีในสังกัด ให้มีรูปแบบการประเมินในเชิงสมรรถนะที่นำไปใช้แก้ไขสถานการณ์จริงได้ และครอบคลุมถึงผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานทุกคนรวมถึงหัวหน้างานต้องปฏิบัติได้ด้วย

2. รูปแบบ E-learning ที่ ดำรงจรรยาภาค 5 มีอยู่ในปัจจุบันสามารถใช้เป็นทางสื่อสารฝึกอบรมได้ทางหนึ่ง แต่ควรเพิ่มภาพเคลื่อนไหวการฝึกปฏิบัติประกอบเพิ่มเติม

3. การฝึกอบรมจะสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพนั้น นอกจากการสร้างความรู้ (Knowledge) และทักษะ (skill) แล้ว อีกประการหนึ่งที่สำคัญที่สุด คือ การสร้างทัศนคติ (Attitude) ให้กับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ซึ่งหากมีทัศนคติที่ดีต่อการฝึกอบรมแล้ว

4. กำหนดนโยบายในการฝึกอบรม และสั่งการให้ปฏิบัติอย่างเคร่งครัด สนับสนุนค่าใช้จ่าย ในการดำเนินการในด้านต่าง ๆ เช่น อาหาร น้ำดื่ม อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน

5. เตรียมอุปกรณ์รับสัญญาณ ติดตั้งในสถานที่ที่มีขนาดเหมาะสมสำหรับการฝึกจัดทำรูปแบบตรวจสอบมาตรฐานการฝึกอบรมกลางที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือวัดผลประเมินผลในเชิงประจักษ์

6. จัดทำโครงการนำร่อง โดยมอบให้หน่วยงานฝึกอบรมของ ภ.5 ดำเนินการในสถานศึกษา ก่อน ในด้านระยะเวลาควรมีการกำหนดให้ชัดเจน ปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสม นำหัวหน้างาน มาเข้าทำการศึกษาอบรม พร้อมผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น มาศึกษาพร้อมกัน ต้องมีกล้องโทรทัศน์ หรือ วีดีทัศน์ ที่มีประสิทธิภาพ สามารถถ่ายทอดภาพเคลื่อนไหวและเสียงสดที่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน

7. การวัดรูปแบบให้มีการเข้าใจง่าย และสามารถเรียนรู้ได้ง่ายไม่ซับซ้อน โดยมีรูปแบบการประเมินในเชิงสมรรถนะที่สามารถแก้ไขได้จริง

8. ห้องฝึกหรือ โรงฝึกที่มีหลังคา มีจอภาพ มีรูปแบบเสียง รูปแบบอินเตอร์เน็ตที่มีคุณภาพสูง มีการถ่ายทอดสื่อสารได้อย่างต่อเนื่อง

4) ประเด็นที่ 4 แบบจำลองการฝึกอบรมทางไกล (E-learning/E-training) อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรภาค 5 ควร มีรูปแบบย่อยอะไรบ้าง

1. ควร มีรูปแบบย่อยที่ครบถ้วน ทั้งแบบจำลองการฝึก รูปแบบการควบคุม และการตรวจสอบประเมินผลที่เที่ยงตรงเพื่อให้กับเหตุการณ์

2. รูปแบบให้คำแนะนำ รูปแบบให้ความรู้เพิ่มเติม โดยการนำสถานการณ์ และรูปแบบวิธีการแก้ไข เพื่อเป็นแนวทางให้ทุกหน่วยนำไปแก้ไขได้อย่างถูกต้อง มีการติดตามประเมินผลทุกคน หลังอบรม และมีการทดสอบความรู้จริงด้วย การประเมินที่ชัดเจนและต่อเนื่อง

3. องค์ความรู้ของยุทธวิธีเจ้าหน้าที่ตำรวจที่สำคัญและจำเป็น การทดสอบผลการอบรม ช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการฝึก จัดหาคู่มือแบบฉบับเต็ม มอบให้แก่สถานีตำรวจไว้ศึกษาเพิ่มเติม กำหนดบทเรียน/แบบจำลองการฝึกอบรม/ฝึกการปฏิบัติ/ทดสอบ/ประเมินผล แล้วจัดฝึกอบรมทบทวนให้กับหัวหน้างานทุกปีงบประมาณ ควรมีการจัดรูปแบบการถ่ายทอดให้กับหัวหน้างานอย่างชัดเจน เช่น กำหนดเวลา สถานที่ และจัดเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันปราบปรามเข้าร่วมรับฟังโดยพร้อมกัน ควรมีรูปแบบปฏิบัติการย่อยให้หัวหน้างานป้องกันปราบปราม ตรวจสอบระหว่างก่อนฝึก , ขณะฝึก , หลังฝึก เพื่อความพร้อม และพัฒนาการ ความเอาใจใส่ต่อการฝึกทุกขั้นตอน

4. เทคนิคการฝึกควรหลากหลายให้ผู้เข้ารับการฝึกเลือก อาจแบ่งหมวดหมู่ เป็นเรื่องที่ต้องรู้ เรื่องที่ควรรู้ หมวดพื้นฐานการฝึกทั่วไป ด้านเนื้อหาของบทเรียน ต้องเน้นยุทธวิธีขั้นพื้นฐาน และต้องเพิ่มเนื้อหาที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่

5. ด้านการบริหารการเรียน รูปแบบต้องสามารถบริหารจัดการให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม

6. ด้านการติดต่อสื่อสาร รูปแบบต้องสามารถรองรับผู้อบรมได้ในเวลาพร้อมๆ กันอย่างเหมาะสมและเพียงพอ

7. การประเมินผลการเรียน ควรกำหนดให้มีการทดสอบความรู้ก่อนเข้าเรียน Pre Test และ หลังเรียนจบ Post Test เพื่อประเมินผลต่อไป ควรมีการบันทึกภาพเคลื่อนไหวและเสียงเอาไว้ในรูปแบบคลิปวิดีโอ ที่สามารถเรียกดูย้อนหลังอีกเมื่อใดก็ได้

8. รูปแบบพื้นฐานเริ่มเรียนรู้เบื้องต้น เรียนรู้และทำความเข้าใจก่อนใช้รูปแบบ E-learning/E-training ให้ผู้ที่มีความรู้มาแนะนำการใช้รูปแบบ ถ้าจะให้ได้ประโยชน์สูงสุด อยู่ที่การนำไปใช้และฝึกอย่างสม่ำเสมอการนำสถานการณ์หรือเหตุการณ์ในพื้นที่ที่เกิดขึ้น มาทำการวิเคราะห์จุดบกพร่องจุดที่ควรแก้ไข และรูปแบบวิธีการแก้ไข เพื่อเป็นแนวทางการแก้ไขที่ถูกต้อง

5) ประเด็นที่ 5 การพัฒนาแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกล (E-learning/E-training) ในหน้าที่การจัดการฝึกอบรมด้านเทคนิคยุทธวิธีเพื่อเสริมสร้างให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีสมรรถนะ ท่านมีความคิดเห็นประการใด

(1) ด้านปรัชญา เป้าประสงค์ จุดมุ่งหมาย

1. แนวความคิดถึงหลักความปลอดภัยจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ปฏิบัติ โดยปฏิบัติตามยุทธวิธีตำรวจ จึงอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้อง
2. มุ่งเน้นการฝึกเพื่อให้เกิดความปลอดภัย ทั้งตัวเจ้าหน้าที่และประชาชน เพื่อความสงบสุขของบ้านเมือง และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
3. การฝึกเจ้าหน้าที่ตำรวจให้มีสมรรถนะทางยุทธวิธีที่มีมาตรฐานตามหลักสากลฝึกแล้วสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง สามารถใช้ฝึกได้กับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง มีมาตรฐานเดียวกัน ให้ผู้ฝึกเกิดทักษะ เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง พร้อมทั้งจะรับการตรวจสอบผลการฝึกในภาคการปฏิบัติจริงสร้างความรู้และทักษะเทคนิคยุทธวิธีให้กับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสามารถนำไปถ่ายทอดให้กับผู้ได้บังคับบัญชาต่อไปได้

(2) ด้านหลักสูตร เนื้อหา

1. ถูกต้อง เหมาะสม
2. มีเนื้อหาครอบคลุมในทุกมิติของการปฏิบัติเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อให้เกิดแนวปฏิบัติ เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
3. นำสถานการณ์จริงมาฝึกแก้ปัญหาว่าสถานการณ์ใดจะต้องใช้ยุทธวิธีระดับใด ควรมีความทันสมัยสามารถรับมือต่อสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไป มีความเป็นสากล ตรงกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เน้นรูปแบบ วิธีการที่ปลอดภัยต่อผู้ปฏิบัติ ควรเป็นหลักสูตรที่ผู้เข้ารับการฝึกเห็นหลักสูตรและเนื้อหาแล้วอยากเรียนรู้ และสามารถที่พัฒนาต่อยอดได้ เป็นหลักสูตรที่กำหนดขอบเขตโดยลักษณะงาน และอายุ ของผู้เรียน
4. หลักสูตรและเนื้อหาการฝึกยุทธวิธีออกเป็นสถานการณ์ต่าง ๆ โดยแยกเป็น
 - ภาคทฤษฎี ศึกษาเรียนรู้ผ่านทางแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกล เพื่อสร้างความรู้ และเสริมสร้างทัศนคติที่ดี
 - ภาคปฏิบัติ ทำการฝึกภาคสนาม เพื่อสร้างทักษะ

(3) ด้านทักษะ หรือความชำนาญในการปฏิบัติของผู้รับการฝึกอบรม

1. เหมาะสม ครอบคลุมเนื้อหาการอบรม
2. การจัดเนื้อหาของการอบรม ควรเอื้อต่อการที่เจ้าหน้าที่ได้ฝึกอบรมทางไกล นำไปฝึกฝนเพื่อเอาความรู้ไปใช้งานได้จริง
3. ข้าราชการตำรวจระดับหัวหน้างาน เคยผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ มากพอที่จะนำทักษะ ความชำนาญ ประสบการณ์มาประกอบกับการฝึกอบรมได้ดียิ่งขึ้น ต้องฝึกปฏิบัติจริงจนเกิดความชำนาญ เกิดทักษะในการจัดการในแต่ละสถานการณ์ สามารถเลือกยุทธวิธีที่เหมาะสมกับสถานการณ์นั้น ๆ และมีการฝึกอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมยังขาดทักษะหรือความชำนาญในการนำยุทธวิธีไปใช้ เมื่อเกิดสถานการณ์จริงไม่สามารถทำตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง อาจมีการวัดทักษะและความชำนาญก่อนการฝึก โดยข้อมูลพื้นฐานที่ผู้เข้ารับการฝึกควรรู้ ควรมีการปรับพื้นฐานผู้เข้ารับการฝึกที่มีอายุน้อยก่อนเข้ารับการฝึกอบรม ควรมีช่องทางให้ผู้เข้ารับการฝึกที่มีทักษะและความชำนาญ ร่วมจัดทำหลักสูตรเพื่ออาศัยประสบการณ์ในการสร้างหลักสูตรที่มีความเหมาะสมที่สุด

5. กำหนดช่วงเวลาฝึกภาคสนาม ตลอดจนรูปแบบ วิธีการตรวจสอบและประเมินผลที่เป็นรูปธรรม

(4) ด้านการจัดการฝึกการอบรม (ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ)

1. ให้มีทีมงาน และรูปแบบการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของหน่วยงานต่างๆ รวมถึงผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รวดเร็ว ถูกต้อง ชัดเจน

2. ผู้จัดการฝึกต้องมีความรู้ ความชำนาญ ทักษะ และทัศนคติเชิงบวกในการให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการอบรม

3. หน่วยงานระดับตำรวจภูธรจังหวัด มีอุปกรณ์ บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะที่พร้อมในการจัดฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทัศนคติที่ต้องการฝึกอบรมหาความรู้เพิ่มทุกคน

4. อบรมกฎหมายระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง/ขอบเขตการใช้กำลัง

5. ประเมิน วิเคราะห์สถานการณ์ที่เกิดขึ้น มีความรู้ทางด้านยุทธวิธี ควรส่งเสริมให้ผู้ฝึกอบรมจำลองสถานการณ์จริง ในสถานการณ์ที่กำลังได้รับความสนใจอยู่ในสังคม

6. การฝึกคือการพัฒนางานในหน้าที่และความตั้งใจจริงที่จะเป็นตำรวจมืออาชีพเพื่อสังคมและประชาชน ควรมีผู้บริหารอำนวยการฝึกอบรมที่มีความรอบรู้ และทักษะตลอดจนทัศนคติที่ดีต่อการบริหารจัดการการฝึกอบรม และควรมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมระหว่างผู้ฝึก และผู้เข้ารับการฝึก

7. หากเนื้อหาของหลักสูตร มีการนำเสนอที่น่าสนใจมากกว่าที่จะเป็นการอ่านทฤษฎีตามหนังสือทั่วไปหรือนั่งฟังการบรรยาย โดยเฉพาะมีการนำ Case study สถานการณ์ต่างๆ มานำเสนอ

(5) ด้านรูปแบบและวิธีการฝึกอบรมหรือองค์ประกอบ

1. เรียนรู้จากครูฝึกที่มีความรู้ ความชำนาญและฝึกทบทวน จากสื่อชุดฝึก

2. เรียนรู้จากสื่อชุดฝึกอย่างเดี่ยว อาจทำความเข้าใจยาก เกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการปฏิบัติบางขั้นตอน

3. ในการศึกษาทางไกล โดยอบรมทางยุทธวิธี ควรมีรูปแบบให้เข้าถึงได้ง่ายสำหรับผู้เข้ารับการฝึกเน้นการฝึกจริงเพื่อให้เกิดทักษะความชำนาญในการฝึก ถอดบทเรียนของแต่ละสถานการณ์ที่เกิดขึ้น คดีที่ได้รับความสำเร็จ วิเคราะห์ แยกแยะนำมาสู่การปฏิบัติจริงในรูปแบบและวิธีการที่ถูกต้อง เหมาะสม

4. ควรเป็นรูปแบบ Two –Way Communication เพื่อให้เกิดการกระตุ้นเตือน และมีส่วนร่วม มีการสื่อสารปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ฝึกและผู้เข้ารับการฝึก ผ่านรูปแบบการบรรยายเป็นพิเศษ

5. ใช้วิธีการเรียนรู้ผ่านรูปแบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ และฝึกทักษะในภาคสนามจริง

(6) ด้านพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ใช้ในการฝึกอบรม

1. ต้องมีทีมงานที่มีความรู้ ความสามารถ ทั้งทางด้านเนื้อหาการฝึก และเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้สำหรับการฝึก เพื่อให้คำแนะนำหน่วยงานนำไปใช้ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ควรพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ใช้ในการฝึกให้ครอบคลุมในทุก ๆ ด้านของการปฏิบัติ โดยมีภาพเคลื่อนไหว เทคนิค วิธีการฝึก ยุทธวิธี ประกอบการฝึกทุกขั้นตอน

2. หน่วยฝึกอบรมระดับตำรวจภูธรจังหวัด มีความพร้อมด้านนี้ในระดับที่ใช้งานได้มีประสิทธิภาพ ทั้งด้านบุคลากรอุปกรณ์และสถานที่ ควรใช้สื่อที่ทันสมัย ดูแล้วเข้าใจง่าย และสามารถปฏิบัติได้จริง ครอบคลุมสถานีตำรวจพื้นที่อยู่ห่างไกล

3. การพัฒนาสื่อในการฝึกอบรมควรควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะทางภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าถึงเทคโนโลยีที่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นสากล จัดให้มีหน่วยงานรับผิดชอบการผลิตและพัฒนาสื่ออย่างต่อเนื่องทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน

(7) ด้านการพัฒนาชุดฝึกอบรม (แบบฝึก)

1. มีทีมงาน ศึกษา รวบรวม รูปแบบวิธีการฝึกจากของทุกหน่วยงานในประเทศและของต่างประเทศ นำมาเป็นรูปแบบกรณีศึกษาเพื่อปรับปรุงสื่อชุดฝึกอบรมให้มีความหลากหลายเพิ่มมากขึ้น

2. มีคณะทำงาน ศึกษา วิจัย จากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงกรณีเจ้าหน้าที่ได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิต ทั้งในและต่างประเทศ วิเคราะห์สาเหตุ เพื่อกำหนดเป็นแนวทางให้เจ้าหน้าที่นำไปแก้ไข หากเกิดเหตุการณ์ในลักษณะเดียวกันได้ แล้วนำไปเพิ่มเติมในสื่อชุดฝึก ควรครอบคลุมในทุกมิติในหน้าที่รับผิดชอบเจ้าหน้าที่ตำรวจกำหนดรูปแบบที่ถูกต้อง ตรงกับสถานการณ์ ทันสมัย และเป็นรูปแบบเดียวกัน

3. การพัฒนาแบบฝึกควรปรับใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ มีการแก้ปัญหาที่แตกต่างในแต่ละสถานการณ์ได้ ให้เป็นสากลยอมรับได้กว้างขวางขึ้น ให้มีการสื่อสารและรับฟังตัวอย่างแนวทางจากประสบการณ์ของผู้เข้ารับการอบรม ปัญหาข้อขัดข้องต่าง ๆ

4. ชุดฝึกอบรมควรแบ่งออกเป็นตอน ๆ แบ่งเนื้อหาออกเป็นหน่วย ๆ ประกอบด้วยเนื้อหา และแบบทดสอบ จะเป็นประโยชน์ และอาจมีหน่วยการฝึกที่เน้นเป็นพิเศษในลักษณะของการฝึก

5. กำหนดมาตรฐานการฝึกที่ได้รับการรับรองเป็นมาตรฐานสากลของนานาชาติ และพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

(8) ด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิทยากรและผู้รับการอบรม

1. มีช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
2. หน่วยฝึกอบรมจะทำการชี้แจง ทำความเข้าใจกับผู้ฝึกอบรมก่อนเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้มีความพร้อม และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับวิทยากรจัดวิทยากรมาให้ความรู้กับผู้ฝึกอบรมเท่าที่จะปฏิบัติได้จริง จะได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันควรมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิทยากรและผู้รับการอบรมในลักษณะการสื่อสารแบบสองทาง สามารถโต้ตอบ ซักถามได้ในขณะฝึกอบรม
3. กำหนดแนวทางที่เป็นไปได้จริงตามหลักจิตวิทยาพื้นฐานข้อจำกัดของมนุษย์ที่ไม่ฝืนกฎของธรรมชาติ ไม่ฝืนความปกติวิสัย เป็นเรื่องสำคัญที่หลักสูตรกำหนดเอาไว้แล้ว สอดคล้องกับที่เคยเสนอไว้แล้วว่าควรเป็นรูปแบบการสื่อสารแบบสองทาง เพื่อให้วิทยากรได้รับทราบความต้องการหรือปัญหาของผู้เข้ารับการอบรม อีกทั้งเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหลักสูตรในอนาคต
4. กำหนดให้มีการโต้ตอบระหว่างวิทยากรกับผู้ฝึกอบรมทั้งแบบ Real Time หรือแบบ Non Real Time

(9) ด้านการตรวจสอบ ติดตาม กำกับ ควบคุมการฝึกอบรม

1. กำหนดวิธีการได้เหมาะสม และครอบคลุมแล้ว
2. มีช่องทางให้ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบ ติดตาม การฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับสถานีตำรวจ
3. หน่วยฝึกอบรมจะต้องตั้งคณะทำงาน เพื่อรับผิดชอบจัดการฝึกอบรม ควบคุม ดูแลการฝึกอบรมตลอดหลักสูตร มีการประเมินการปฏิบัติงานของผู้ฝึกอบรมเป็นรูปแบบ มีการประเมินผลการปฏิบัติของ ผู้ปฏิบัติว่าสามารถปฏิบัติได้จริงหรือไม่ ประสบความสำเร็จเพียงใด
4. การติดตามมาตรฐานตรวจสอบ ควรมีผู้เชี่ยวชาญคอยติดตาม กำกับ ดูแลอย่างเป็นประจำ มีกำหนดการชัดเจน ตามเกณฑ์มาตรฐาน ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มอบให้มีผู้รับผิดชอบติดตามชัดเจน วางรูปแบบการประเมินผลปรับปรุงพัฒนาควรมีการกำหนดขอบเขตของการตรวจสอบ ติดตาม กำกับ และควบคุมให้เหมาะสมทั้งระดับ ตำรวจภูธรภาค 5 , ภูธรจังหวัด และ สถานีตำรวจ ควรเป็นการติดตามเพื่อปรับปรุง หรือนิเทศให้ค่านามากกว่า ประกอบกับควรมีคณะทำงานบริหารหลักสูตรของ ภ.5 เป็นคณะทำงานกลาง สำหรับควบคุม กำกับ ดูแล 1 ชุด

(10) ด้านผู้จัดการฝึกอบรมหรือวิทยากร

1. ต้องกำหนดเวลาการฝึกให้เหมาะสม มีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาการฝึก
2. มีรูปแบบวิธีการ ดำเนินการฝึกให้ผู้เข้ารับการฝึก ใจง่าย มีความสนใจ ตระหนักถึงความสำคัญของการฝึกมีความตั้งใจที่จะต้องการฝึกให้ผู้เข้ารับการฝึก ฝึกได้จริงตามที่ต้องการ มีสื่อ

ชุดสอนครบ มีอุปกรณ์ช่วยฝึกต่างๆ เพียงพอต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะ อีกทั้งประสบการณ์ในการทำงาน หากหน่วยงานตำรวจภูธรจังหวัดเป็นผู้จัดการฝึกอบรมจะให้ความสำคัญกับหลักสูตร เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ต้องเป็นบุคลากรที่มีความสามารถ และมีใจรักในการสอน มีความรู้ ความสามารถ ที่ตรงกับปัจจุบัน มีความเชี่ยวชาญทางด้านยุทธวิธีอย่างแท้จริง สามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้อย่างต่อเนื่อง มีอุปกรณ์ เครื่องมือ พร้อมในการปฏิบัติ

3. ผู้จัดการฝึกอบรมและวิทยากร ควรเป็นผู้ที่มีทักษะ ความรู้ จากการปฏิบัติงานจริง และมีความเข้าใจศักยภาพของแต่ละหน่วย พัฒนาปรับปรุงความรู้ และแนวทางการอบรมให้เป็นสากล ควรมีกระบวนการคิดสรรที่เหมาะสม วิทยากรควรเป็นผู้ที่มีวิญญานความเป็นครู ที่สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะ เป็นที่ยอมรับของสังคมตำรวจ สำหรับผู้จัดการฝึกอบรม หากจำเป็นจะต้องอาศัยบุคลากรจากภายนอก หรือ Outsource มาดำเนินการในระยะแรก หรือจัดการร่วมกัน เพื่อให้เกิดความเป็นมืออาชีพ

(11) ด้านอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม

1. ต้องมีเพียงพอ ทันสมัย เหมาะสม ครบถ้วน เช่น ปืน BB Gun กระสุนดีมีอุปกรณ์เครื่องช่วยฝึก ทันสมัย ใกล้เคียงกับอุปกรณ์ที่ต้องใช้จริง หรือใช้ของจริงที่ประจำกายผู้เข้ารับการฝึก แต่ต้องปลอดภัยต่อการฝึก

2. จัดอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกการฝึกให้ถึงระดับ สถานที่ตำรวจ หากหน่วยงานตำรวจภูธรจังหวัดเป็นผู้จัดการฝึกอบรม จะเตรียมอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ รองรับการฝึกอบรมอย่างเต็มที่และครบพร้อมทุ่มเทให้เต็มประสิทธิภาพโดยไม่รบกวน หรือผลักรားให้กับผู้ปฏิบัติ ควรให้คณะวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรมร่วมกันพิจารณาความเหมาะสมและความจำเป็นของอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ปริมาณไม่สำคัญเท่าประโยชน์ใช้สอยที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับ และควรเป็นรูปแบบที่สามารถดูแลรักษา ซ่อม บำรุงได้ เพื่อความประหยัดในการฝึกอบรม ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากส่วนกลาง ในการจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการฝึกอบรม

(12) ด้านสถานที่ฝึกอบรม

1. ศูนย์ฝึกอบรม กรณี หัวหน้างานป้องกันปราบปราม ควรฝึกอบรมในสถานที่ที่เหมาะสม มีเครื่องช่วยฝึก มีสถานที่ฝึกหลากหลาย และมีวิทยากรที่มีความรู้ ความชำนาญเป็นครูฝึกหรือวิทยากร ณ สถานที่ปฏิบัติ (สภ.) กรณีผู้เข้ารับการฝึกที่ต้องปฏิบัติงานในพื้นที่นั้น ๆ

2. การฝึกทางไกลควรสามารถให้ผู้เข้ารับการฝึกได้ในทุกสถานที่ ผ่านสื่อที่สถานีจัดสถานที่ฝึกอบรมไว้ให้ หน่วยจัดฝึกอบรม มีความพร้อม กับสถานที่ พร้อมรับการฝึกอบรม ควรเป็นสถานที่ฝึกจำลองสถานการณ์จริง หลาย ๆ สถานการณ์ ความเหมาะสมของแต่ละพื้นที่ ตามขีดความสามารถ

ของแต่ละหน่วย ควรมีลักษณะใกล้เคียงกับการจำลองสถานการณ์จริงในแต่ละเรื่องใช้ตามสภาพภูมิประเทศแต่ยอมรับในขีดความสามารถและข้อจำกัดของแต่ละพื้นที่ควรใช้สถานที่ฝึกอบรมที่มีอยู่เป็นศูนย์กลางในระยะเริ่มแรก แต่ที่ ๓.5 ควรมีรูปแบบที่สามารถตรวจสอบและควบคุมเชิงนโยบายได้ใช้รูปแบบ Cluster แบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นกลุ่ม ๆ และหมุนเวียนกันไปแลกเปลี่ยนกับ สถานี ตำรวจข้างเคียง หรือ ตำรวจภูธรจังหวัดใกล้เคียง เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน

3. ภาคทฤษฎี และทัศนคติ สามารถเรียนรู้ได้จากทุกที่ ทุกเวลา ภาคปฏิบัติ ให้แต่ละหน่วยงาน กำหนดสถานที่ฝึกไว้อย่างชัดเจน

(13) ด้านงบประมาณการฝึกอบรม

1. ตามหัวข้อวิชาที่กำหนดจะเป็นการฝึกทักษะการป้องกันตัวโดยใช้หลักเลี่ยงการปะทะตามหลักเกี่ยวกับการเคลื่อนไหว การเดินเข้าหา การหลบแรงปะทะ การสลายแรง และการควบคุมแรง การทำให้ล้ม การจับ การค้ำ การควบคุม เป็นส่วนใหญ่ ถ้ามีสถานที่ฝึกก็ไม่ต้องใช้งบประมาณ

2. ในหัวข้อการใช้อุปกรณ์และอาวุธปืน สำหรับอุปกรณ์ เช่น กระบอง เครื่องพ่นธนาการ และอาวุธปืน มีประจำกายทุกคนอยู่แล้ว นำมาใช้ฝึกได้กรณีมีการยิงปืนทางยุทธวิธี ควรกำหนดรูปแบบการยิงปืนของ ตร. ให้ชัดเจนจะยิงรูปแบบใด ระบุจำนวนกระสุน เป้าปืนและวัสดุอุปกรณ์ที่จะต้องในการยิงปืน รวมถึงสนามที่จะต้องใช้อิงต้องมีค่าใช้จ่ายเท่าใด หน่วยงานระดับ ๓.จว. หรือ บข. ควรให้การสนับสนุนงบประมาณตามความเหมาะสม

3. ผู้บังคับบัญชาหน่วยเหนือควรให้ความสำคัญกับการฝึก ซึ่งการฝึกระยะไกล ควรให้งบประมาณในการจัดการดำเนินการให้ถึง สก. ให้ความสนใจและดำเนินการจัดสรรให้เพียงพอต่อการฝึกอบรม ควรเพิ่มงบประมาณในการฝึกอบรมควรมีการจัดตั้งงบให้เพียงพอต่อจำนวนเจ้าหน้าที่ ตำรวจที่เข้ารับการฝึกอบรม จนสามารถทำการฝึกได้อย่างครบถ้วนทุกด้านให้ความจริงจังและไม่ให้เกิดความอึดอัดจนอาจกลายเป็นการต่อต้านไม่มีภารกิจใดจะลุล่วงถ้าไม่มีการสูญเสีย หากมีการศึกษาอย่างครบถ้วนทั้งรูปแบบแล้ว ควรทำเป็นโครงการฝึกอบรมทางไกลนำร่องเสนอสำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ เพื่อ ขอรับการสนับสนุนงบประมาณ

4. การแสวงหาความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ สถานศึกษาต่าง ๆ เพื่อบูรณาการการฝึกอบรม

(14) ด้านนิเทศการฝึกอบรม

1. ควรบอกจุดมุ่งหมาย อธิบายโครงสร้างของสื่อชุดการฝึก บอกความสำคัญ ข้อห่วงใย ข้อสังเกต ผลที่ได้สร้างขวัญ กำลังใจ รวมถึงปลูกจิตสำนึกถึงความสำคัญของการฝึกควรมีสาระครอบคลุมทุกองค์ความรู้ในการฝึกยุทธวิธี

3. ผู้กำหนดนโยบายให้มีการฝึกอบรม ควรให้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรม ก่อนจัดการฝึกอบรมตามรูปแบบควรศึกษาสถานการณ์ทั้งในและนอกประเทศ นำมาวิเคราะห์ถอดบทเรียนและนำมาประยุกต์ใช้กับยุทธวิธีต่าง ๆ ควรชี้แจง หรืออธิบายขั้นตอนให้มีความชัดเจน เข้าใจง่าย สามารถฝึกอบรมได้อย่างถูกต้อง

4. พัฒนารูปแบบให้มีการตอบสนองทั้งสองฝ่าย มีการซักถาม และสารัตถ์โดยใช้กรณีศึกษา จากต่างประเทศควรพิจารณาอบหมายให้สถานฝึกอบรมกลางเป็นหน่วยงานรับผิดชอบ เนื้อหาการนิเทศ ควรมีรายละเอียดชี้แจงให้ทราบถึงหลักสูตรและเนื้อหาของ การฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมทราบถึงหลักการและเหตุผลและวิธีการฝึกอบรม ทีมงานวิทยากร ควรกำหนดให้ ดำรงภูธรภาค 5 เป็นหน่วยงานหลักในการจัดสัมมนาและแนะนำการใช้งานรูปแบบ

(15) ด้านวัดผลและประเมินพัฒนาการผู้รับการฝึกอบรม (ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ)

1. ให้มีรูปแบบการประเมินในเชิงสมรรถนะที่นำไปใช้แก้ไขสถานการณ์ได้จริง และครอบคลุมถึงผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานนี้ทุกคน รวมถึงหัวหน้างานต้องปฏิบัติได้ด้วย ควรมีการวัดผลประเมินผลพัฒนาการของผู้รับการฝึกอบรมประจำเดือนและมีการประกวดการฝึกในทุกๆ ปี โดยเปรียบเทียบผลการฝึกกับการฝึกอบรมแบบปกติ

2. ผู้กำหนดนโยบายให้มีการฝึกอบรม ควรกำหนดแบบสอบถาม หรือแบบทดสอบความรู้ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตอบหรือทดสอบความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรมมีการทดสอบทุก 3 เดือน

3. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินให้เหมาะสม ตรงกับความเป็นจริง มีการประเมินอย่างต่อเนื่อง และมีการเพิ่มพูน ความรู้ หรือทักษะใหม่ ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ควรมีการวัดผลและประเมินเป็นห้วงเวลาก่อนการฝึก ระหว่างการฝึก หลังการฝึก ในแต่ละด้านทั้งด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติ

4. กำหนดเกณฑ์มาตรฐานตัวชี้วัด และเฉลี่ยน้ำหนักให้แต่ละหน่วยได้มีกรอบที่สามารถประเมินผลการศกษาภาพจริง ไม่ได้เปรียบเทียบเปรียบเทียบกัน ควรมีการวัดผลก่อนการฝึกอบรมเพื่อประเมินความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อน , ระหว่างการฝึกควรมีการกระตุ้นเตือน เพื่อประเมิน/ติดตาม , หลังการฝึกต้องวัดเกณฑ์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ รวมทั้งมอบรางวัลสำหรับผู้มีผลการฝึกอบรมในเกณฑ์ที่ดี และนำไปใช้ประกอบการบริหารด้านกำลังพลของหน่วยงาน

5. ด้านวัดผลและประเมินพัฒนาการผู้เข้ารับการฝึกอบรม (ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ) แยกเป็น 3 ส่วน

- 1) ด้านความรู้ วัดผลและประเมินผลด้วยแบบทดสอบการฝึกภาคทฤษฎี
- 2) ด้านทักษะ วัดผลและประเมินผลด้วยแบบทดสอบการฝึกภาคสนาม
- 3) ด้านทัศนคติ วัดผลและประเมินผลด้วยการสัมภาษณ์ หรือวิธีอื่นที่เหมาะสม

โดยมีการกำหนดคะแนนในแต่ละส่วนตามความเหมาะสม เมื่อนำมารวมกันทั้งหมดแล้วมีการกำหนดเกณฑ์คะแนนผ่านไว้ให้ชัดเจน และมีการกำหนดมาตรการสำหรับผู้ฝึกอบรมที่ไม่ผ่านเกณฑ์ไว้อย่างเป็นมาตรฐาน

(16) ด้านการประเมินแบบจำลองการฝึกอบรมแบบทางไกลอิงสมรรถนะ

1. จากผลการปฏิบัติกรณีนำรูปแบบและวิธีการฝึกไปใช้ระงับเหตุในพื้นที่ ต้องเป็นหลักสูตรที่เป็นการปฏิบัติจริง มุ่งให้ผู้เรียน/ผู้ฝึกอบรม เอาความรู้จากการฝึกสู่การใช้ทักษะในการปฏิบัติงานให้สามารถใช้งานได้จริง

2. ผู้กำหนดนโยบายให้มีการฝึกอบรม ควรกำหนดแบบประเมินแบบจำลองการฝึกอบรม เพื่อทราบข้อมูลสะท้อนกลับนำไปปรับปรุงแก้ไข เน้นการดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมาย ประเมินผล ตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินตามที่ได้อบรมมาควร ออกแบบการประเมินให้ครอบคลุมทั้งรูปแบบ ทุกด้าน สามารถนำผลการประเมิน ไปวิเคราะห์แก้ไข ปัญหาได้

4. ประเมินความสำเร็จโดยวิธีการทดสอบและการสังเกต แต่สามารถอ่อนตัวได้ตามสถานการณ์หรือข้อมูลที่มีการเปลี่ยนแปลง ควรมีหน่วยศึกษาภายนอกร่วมประเมิน เพื่อให้เกิดการยอมรับอย่าง เป็นสากล หรืออาจเชิญบุคลากรจาก กองบัญชาการ/กองบังคับการ อื่น ๆ มาร่วมประเมิน เพื่อให้เกิดการพัฒนา ใช้ผลการประเมินในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น

5. แยกการประเมินออกเป็น 3 ระดับ คือ

- 1) หัวหน้างานป้องกันปราบปราม ซึ่งเป็นผู้ฝึกอบรม
- 2) หัวหน้าสถานีตำรวจ
- 3) ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัด

(17) ด้านอื่น ๆ

1. เสริมสร้างสมรรถนะทางร่างกายและจิตใจควบคู่กันไปด้วยอาจพิจารณาเพิ่มเติมด้านการศึกษาดูงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบการฝึกทางยุทธวิธี เพื่อให้เกิดทักษะ ประสบการณ์ หรือการเรียนรู้วัฒนธรรมต่าง ๆ

2. ขวัญและกำลังใจผู้เข้ารับการฝึกสำคัญมาก เพื่อชักจูงจิตใจให้ยอมรับการฝึก จะสามารถเอาความรู้ไปถ่ายทอดต่อไปได้

6) ประเด็นที่ 6 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

1. มุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่
2. การพัฒนาแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกล (E-learning/E-training) ควรจัดทำเป็นโครงการให้กับทุกสถานีตำรวจ ตำราประกอบการฝึก หรือคู่มือการปฏิบัติงานทางยุทธวิธี ควรจัดทำลักษณะตำราประจำ/ตำรากลาง ปกปิด สำหรับใช้ประกอบการฝึก
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและสนใจการฝึกอบรมให้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ
4. การฝึกยุทธวิธีในรูปแบบทางไกล ผู้ฝึกและผู้รับการฝึกไม่ได้มีการฝึกแบบเผชิญหน้า จึงมีข้อจำกัดทำให้การฝึกไม่บรรลุผลได้

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ ด้านเทคนิคยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

3.1 ผลการพัฒนารอบแนวคิดการพัฒนาแบบจำลองการฝึกอบรมแบบทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

3.1.1 การออกแบบกรอบแนวคิดการพัฒนารูปแบบ

ผู้วิจัยได้พัฒนารอบแนวคิดต้นแบบชิ้นงานขึ้น โดยได้ออกแบบวิเคราะห์ได้แบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 อันเป็นการบูรณาการองค์ประกอบต่างๆ อย่างเป็นระบบ มีความสัมพันธ์ที่มีผลกระทบต่อความมุ่งหมาย หลักสูตรอิงสมรรถนะ ชุดฝึกอบรมโดยสื่อโสตทัศน์เป็นสื่อหลัก การจัดการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม(3 รูปแบบ) การกำกับควบคุมการฝึกอบรม การบริการการฝึกอบรม และการประเมินผลการฝึกอบรม จากการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วย CIPOF model ประกอบไปด้วย เนื้อหาหลักสูตร/แผนการฝึกอบรม ชุดฝึกอบรม (สื่อประสม) ผู้จัดการฝึกอบรม วิทยากรหรือครูฝึก ผู้รับการฝึกอบรม มาตรฐานสมรรถนะการฝึกอบรม การจัดการฝึกอบรม 3 รูปแบบ(การฝึกอบรมแบบเผชิญหน้า การฝึกอบรมแบบผ่านรูปแบบ VDO Conference การฝึกอบรมด้วยตนเองโดยชุดฝึกอบรม การบริการการฝึกอบรม การกำกับติดตามตรวจสอบ และ การประเมินผลการฝึกอบรม

นอกจากนี้ได้กำหนดกรอบในการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีได้ดังต่อไปนี้

- 1) บริบทการฝึกอบรมทางไกล
- 2) วัตถุประสงค์การฝึกอบรมทางไกล
- 3) โครงสร้างเนื้อหาการฝึกอบรมทางไกล
- 4) สื่อและการพัฒนาชุดฝึกอบรม
- 5) กระบวนการฝึกอบรมซึ่งมี 6 ขั้นตอน ได้แก่
 - (1) ชั้นลงทะเลเบียน/ปฐมนิเทศและแลกเปลี่ยนประสบการณ์เดิม
 - (2) ชั้นฝึกอบรมแบบเผชิญหน้า
 - (3) ชั้นฝึกอบรมด้วยตนเองโดยสื่อประสม ณ สถานีตำรวจ
 - (4) ชั้นตอนกำกับติดตามควบคุมการฝึกอบรม
 - (5) ชั้นทบทวนบทเรียนหน่วยสมรรถนะผ่านรูปแบบ VDO Conference
 - (6) ชั้นปัจฉิมนิเทศ/สรุปถอดบทเรียน
- 6) การประเมินผลการฝึกอบรม

3.1.2 การประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดต้นแบบชิ้นงาน แบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 มาจัดประชุมกลุ่มสนทนา (Focus Group Discussion) ซึ่งเป็นการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 11 คน มาแสดงความคิดเห็นต่อกรอบแนวคิดนวัตกรรม ทั้งหมด 20 ประเด็น โดยดำเนินการ 4 ขั้นตอนดังนี้

- 1) ขั้นตอนการสนทนากลุ่ม
 - ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยนำเสนอกรอบแนวคิด พร้อมเอกสารกรอบแนวคิด สื่อซึ่งจะเป็นชุดฝึกอบรม แจกให้ผู้เชี่ยวชาญที่เชิญมาอ่านล่วงหน้า โดยส่งไปพร้อมกับหนังสือเชิญ
 - ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยดำเนินรายการอภิปราย โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญทุกคนแสดงความคิดเห็นตามประเด็นที่นำเสนอตามลำดับก่อนหลัง โดยมีผู้ช่วยวิจัยบันทึกความคิดเห็นและขออนุญาตผู้เชี่ยวชาญบันทึกเสียงหรือบันทึกภาพเพื่ออ้างอิง
 - ขั้นที่ 3 ผู้วิจัยขอให้ผู้เชี่ยวชาญกรอกแบบประเมิน โดยพัฒนาแบบประเมินจำแนกเป็นจุดดี จุดด้อย และความเห็นในภาพรวม ด้วยการให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนแสดงความคิดเห็นและผลการประเมิน
 - ขั้นที่ 4 ผู้วิจัยสรุปผลการอภิปราย ตามประเด็นที่กำหนดไว้ดังนี้

2) ผลการวิเคราะห์แบบสนทนากลุ่ม แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 พิจารณาตรวจสอบแบบจำลองและเอกสารประกอบแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 (จำนวน 20 ประเด็น)

(1) ประเด็นที่ 1 “แบบองค์ประกอบย่อยของแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ ด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามฯ ซึ่งมีทั้งหมด 7 รูปแบบย่อย มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร” **สรุปคำตอบ** ผู้เชี่ยวชาญทุกคนเห็นด้วยว่ามีความเหมาะสม

(2) ประเด็นที่ 2 “ องค์ประกอบของแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ ด้านเทคนิคยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ซึ่งประกอบไปด้วย องค์ประกอบปัจจัยนำเข้าได้แก่ บริบทการฝึกอบรมทางไกล หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เนื้อหาหลักสูตร ชุดฝึกอบรม องค์ประกอบกระบวนการ ได้แก่ กระบวนการฝึกอบรมซึ่งมี 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1. ขั้นตอนทะเบียนฝึกอบรม 2. ขั้นตอนอนุมัติและแลกเปลี่ยนประสบการณ์เดิม 3. ขั้นตอนฝึกอบรมแบบเผชิญหน้า 4. ขั้นตอนฝึกอบรมด้วยตนเองโดยสื่อประสม 5. ขั้นตอนทบทวนบทเรียนหน่วยสมรรถนะผ่านรูปแบบ VDO Conference 6. ขั้นตอนกำกับติดตามควบคุมการฝึกอบรม 7. ขั้นตอนประเมินนิเทศ/สรุปถอดบทเรียน และ องค์ประกอบผลลัพธ์ ได้แก่ ผลการประเมินสมรรถนะจากรูปแบบประเมินผลการฝึก มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร” **สรุปคำตอบ** ผู้เชี่ยวชาญทุกคนเห็นด้วยว่ามีความเหมาะสม

(3) ประเด็นที่ 3 “ ความเป็นมาและความสำคัญของแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ ด้านเทคนิคยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 เป็นอย่างไร” **สรุปคำตอบ** ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าการศึกษาวิจัยนี้มีความสำคัญมาก ช่วยสร้างความมั่นใจให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่ มีความปลอดภัย และจะทำให้มีหลักสูตรฝึกอบรมตำรวจที่ไม่ต้องใช้ง่ำลังเกินกว่าเหตุ

(4) ประเด็นที่ 4 “วัตถุประสงค์ของแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ ด้านเทคนิคยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 เป็นอย่างไร” **สรุปคำตอบ** ผู้เชี่ยวชาญเห็นพ้องกันว่า มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มศักยภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันปราบปรามทั้ง 3 ด้าน คือ พุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และเจตพิสัย

(5) ประเด็นที่ 5 “เนื้อหาหน่วยสมรรถนะ 5 หน่วย ของการฝึกอบรมตามแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ ด้านเทคนิคยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกัน

ปราบปรามของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 เป็นอย่างไร” **สรุปคำตอบ** ผู้เชี่ยวชาญเห็นพ้องกันว่าเนื้อหาหน่วยสมรรถนะ 5 หน่วยเหมาะสม

(6) ประเด็นที่ 6 “กระบวนการขั้นตอนและกิจกรรมของแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ ด้านเทคนิคยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 เป็นอย่างไร” **สรุปคำตอบ** กระบวนการที่กำหนดไว้ในกรอบแนวคิดแบบจำลองการฝึกอบรมฯ ครอบคลุมทุกด้าน แต่เห็นว่าฝึกอบรมแบบเผชิญหน้าก็มีความสำคัญควรให้เวลามากกว่านี้ เพื่อจะได้แนะนำ ซึ่งแนะนำผู้รับการฝึกอบรมได้อย่างทันที ทำให้เกิดการฝึกเรียนรู้ได้เร็วขึ้น

(7) ประเด็นที่ 7 “การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ ด้านเทคนิคยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 เป็นอย่างไร” **สรุปคำตอบ** ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า มีความจำเป็นเพราะหากให้ไปฝึกกันเอง อาจอ้างว่าได้ฝึกแล้ว โดยที่ไม่มีผู้ใดเข้าตรวจสอบว่าได้ฝึกอบรมด้วยตนเอง

(8) ประเด็นที่ 8 “วิธีการและเงื่อนไขการใช้แบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ ด้านเทคนิคยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 เป็นอย่างไร” **สรุปคำตอบ** หากใช้การฝึกอบรมผ่าน VDO Conference อาจประสบปัญหาบางสถานีตำรวจไม่มีรูปแบบอินเทอร์เน็ตที่เสถียร ทำให้ขาดการฝึกอบรมได้ ส่วนวิธีการที่ให้ฝึกอบรมโดยดูจากคลิปวิดีโอนี้สามารถทำได้ แต่ต้องออกแบบให้น่าสนใจ

(9) ประเด็นที่ 9 “หลักสูตรการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 เป็นอย่างไร” **สรุปคำตอบ** ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ควรที่จะเป็นหลักสูตรที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อนเพราะต้องไปฝึกเอง การออกแบบหลักสูตรจะยากในการวัดทักษะหรือความชำนาญว่า ฝึกแล้วปฏิบัติได้จริงตามเนื้อหาหรือไม่ อย่างไร

(10) ประเด็นที่ 10 “แผนการจัดฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 เป็นอย่างไร” **สรุปคำตอบ** ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมีแผนการฝึกอบรมอยู่แล้ว ไม่ว่าจะรอบปี รอบเดือน หรือในแต่ละสัปดาห์ ก็ให้นำหลักสูตรนี้มาฝึกด้วยเลย

(11) ประเด็นที่ 11 “แผนการนิเทศติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 เป็นอย่างไร” **สรุปคำตอบ** ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า อาจต้องใช้การคัดสรรผู้ไปนิเทศงาน

ตามที่ต่างๆ โดยเฉพาะตามสถานีตำรวจเพราะการจัดกระจายอยู่ทั่วไป ต้องจัดการวางแผนให้ดี เพราะเกี่ยวข้องกับ การใช้งบประมาณ

(12) ประเด็นที่ 12 “แบบทดสอบด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย การฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 เป็นอย่างไร” **สรุปคำตอบ** ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยว่าสามารถวัดได้ แต่ต้องให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจทานเครื่องมือด้วย

(13) ประเด็นที่ 13 “แบบนิเทศติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมตามแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ ด้านเทคนิคยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 เป็นอย่างไร” **สรุปคำตอบ** อาจให้เจ้าหน้าที่ตำรวจด้วยตนเอง โดยเฉพาะที่เป็นผู้บังคับบัญชาในสถานีตำรวจช่วยติดตาม ประเมินผล

(14) ประเด็นที่ 14 “แบบประเมินความพึงพอใจต่อแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ ด้านเทคนิคยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 เป็นอย่างไร” **สรุปคำตอบ** ครอบคลุมเนื้อหาไว้ครบทุกด้านแล้ว ให้ประเมินความคุ้มค่าในเรื่องงบประมาณด้วยหากทำในรูปโครงการ

(15) ประเด็นที่ 15 “สื่อสิ่งพิมพ์ : เนื้อหาหลักสูตรและคู่มือฯของแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ ด้านเทคนิคยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 เป็นอย่างไร” **สรุปคำตอบ** เห็นด้วยทุกคนว่าเหมาะสม

(16) ประเด็นที่ 16 “สื่อ Audio- Visual media ของแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ ด้านเทคนิคยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 เป็นอย่างไร” **สรุปคำตอบ** เป็นชุดสื่อที่ดี ทำให้ผู้รับการฝึกอบรมสนใจติดตาม เป็นประโยชน์ที่ไม่ต้องจัดครูฝึกหรือวิทยากรไปสอนซ้ำอีก ผู้รับการฝึกสามารถเอาไปเก็บไว้และออกนำมาดู และฝึกได้ตลอดเวลา

(17) ประเด็นที่ 17 “สื่อ Social media (Footage) ของแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ ด้านเทคนิคยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 เป็นอย่างไร” **สรุปคำตอบ** น่าสนใจ แต่บางครั้งเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่รู้ว่าจะดูเพื่อการศึกษาฝึกอบรม อาจดูเพื่อความเพลิดเพลินได้ไม่รู้วิธีวิเคราะห์

(18) ประเด็นที่ 18 “สื่อบุคคลฝึกอบรมผ่านรูปแบบ VDO Conference ของแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ ด้านเทคนิคยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 เป็นอย่างไร” **สรุปคำตอบ** ใช้บุคคลเป็นสื่อ ก็ต้องคัดสรร เลือกมาอย่างดีเพราะเป็นเทคนิคความชำนาญเฉพาะ หากไม่มีความรู้ประสบการณ์แล้ว

ก็ไม่สามารถมาทำหน้าที่เป็นครูฝึกหรือวิทยากรได้ หากมาเป็นก็อาจไม่สามารถถ่ายทอดบอกสอนได้

(19) ประเด็นที่ 19 “สื่อบุคคลฝึกอบรมแบบเผชิญหน้า(ดั้งเดิม) ของแบบจำลอง การฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ ด้านเทคนิคยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของ สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 เป็นอย่างไร” **สรุปคำตอบ** ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีความจำเป็น เพราะต้องใช้ความสามารถเฉพาะในการบอกกล่าวหรือสอนแก่ผู้รับการฝึกอบรม

(20) ประเด็นที่ 20 “สัดส่วนของการฝึกอบรม 3 รูปแบบในแบบจำลองฯ ได้แก่ รูปแบบ ดั้งเดิม(เผชิญหน้า) รูปแบบผ่านระบบประชุมทางไกล และแบบจำลองการฝึกอบรมด้วยตนเอง เป็น อย่างไร” **สรุปคำตอบ** ก็เหมาะสม ควรให้มีครูฝึกออกไปแนะนำตามสถานีด้วย

ตอนที่ 2 สรุปข้อเสนอแนะต่อการนำแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ ด้าน เทคนิคยุทธวิธี เป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำไปใช้ในทางปฏิบัติ

(1) ประเด็นที่ 1 “ข้อเสนอแนะแนวทางการนำแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกล อิงสมรรถนะ ด้านเทคนิคยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรภาค 5 ไปใช้ในทางปฏิบัติเป็นอย่างไร” **สรุปคำตอบ** หากสามารถนำไปใช้ฝึกอบรมได้ เห็นว่าจะมีประโยชน์ยิ่งต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานอยู่ตามสถานีตำรวจ ประหยัดงบประมาณในการฝึกอบรมแบบเดิมด้วย

(2) ประเด็นที่ 2 “ข้อเสนอแนะอื่นๆ มีอะไรบ้าง” **สรุปคำตอบ** ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า นอกจากคำนึงถึงความปลอดภัยของตำรวจแล้ว ต้องมองถึงความปลอดภัยของประชาชน จึงต้องให้ ฝึกกันอย่างทั่วถึงด้วย

สรุปกรอบแนวคิด ที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้พัฒนาแบบจำลองหลักประกอบด้วยแบบจำลอง ย่อย 7 รูปแบบ คือ 1) แบบจำลองพัฒนาหลักสูตร 2) แบบจำลองผลิตชุดฝึกอบรม 3) แบบจำลอง จัดการฝึก 4) แบบจำลองดำเนินการฝึก 5) แบบจำลองกำกับควบคุมการฝึก 6) แบบจำลองบริการการ ฝึก และ 7) แบบจำลองประเมินผลการฝึก โดยมีองค์ประกอบปัจจัยนำเข้าได้แก่ บริบทการฝึกอบรม หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เนื้อหาหลักสูตร ชุดฝึกอบรม องค์ประกอบกระบวนการ ได้แก่ กระบวนการฝึกอบรมซึ่งมี 6 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ขั้นตอนทะเบียนฝึกอบรม/ปฐมนิเทศและแลกเปลี่ยน ประสบการณ์เดิม (2) ขั้นฝึกอบรมแบบเผชิญหน้า (3) ขั้นฝึกอบรมด้วยตนเองโดยสื่อประสม (4) ขั้นตอนติดตามกำกับระหว่างฝึกอบรม(5) ขั้นทบทวนบทเรียนหน่วยสมรรถนะผ่านระบบ VDO Conference (6) ขั้นปัจฉิมนิเทศ/สรุปถอดบทเรียน และการกำกับควบคุมการฝึกอบรม และ องค์ประกอบผลลัพธ์ ได้แก่ ผลการประเมินสมรรถนะจากแบบประเมินผลการฝึก

3.2 ผลการวิเคราะห์พัฒนาร่างต้นแบบชิ้นงาน “แบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ ด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5”

ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูล ซึ่งได้แก่ ผลการศึกษาองค์ความรู้ ผลการวิเคราะห์ประเมินความต้องการ และการระดมความเห็นของผู้เชี่ยวชาญตามกรอบแนวคิดการพัฒนานวัตกรรมที่ผ่านการกลั่นกรองจากผู้เชี่ยวชาญ มากำหนดเป็น ร่างรายงานต้นแบบชิ้นงานนวัตกรรมมีรายละเอียดจำแนกตามหัวข้อดังนี้

3.2.1 ตอนที่ 1 บทนำ

3.2.2 ตอนที่ 2 องค์ประกอบของแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ ด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

1) องค์ประกอบของแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ ด้านเทคนิคทางยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ได้แก่

(1) บริบทการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี ได้แก่ ปรัชญา ปณิธาน นโยบาย เป้าหมาย สภาพแวดล้อม บุคลากรในแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ ด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 อาคารสถานที่และห้องฝึกอบรม อุปกรณ์และอาวุธที่ใช้ในการฝึกอบรม โครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค และงบประมาณ

(2) วัตถุประสงค์

(3) เนื้อหาหลักสูตร

(4) ชุดฝึกอบรม(สื่อประสม)

(5) กระบวนการฝึกอบรมมี 6 ขั้นตอน

5.1 ขึ้นลงทะเบียนฝึกอบรม/ขึ้นปฐมนิเทศและแลกเปลี่ยนประสบการณ์เดิม

5.2 ขึ้นฝึกอบรมแบบเผชิญหน้า

5.3 ขึ้นฝึกอบรมด้วยตนเองโดยสื่อประสม ณ สถานีตำรวจ

5.4 ขึ้นกำกับติดตามควบคุมการฝึกอบรม

5.5 ขึ้นทบทวนบทเรียนผ่านระบบวีดีโอคอนเฟอร์เรนซ์

5.6 ขึ้นปัจฉิมนิเทศและสรุปถอดบทเรียน

(6) การประเมินผลการฝึกอบรม

3.2.3 ตอนที่ 3 การนำแบบจำลองไปใช้

- 1) เงื่อนไขการนำไปใช้
- 2) มาตรการและวิธีการนำแบบจำลองไปใช้
- 3) การประเมินแบบจำลอง

สรุปองค์ประกอบแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ที่ได้พัฒนาขึ้นโดยใช้ R₄D₃ Model เป็นกรอบมีดังนี้ องค์ประกอบปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ บริบทการฝึกอบรมทางไกล วัตถุประสงค์ เนื้อหาหลักสูตร ชุดฝึกอบรม องค์ประกอบกระบวนการ (Process) ได้แก่ กระบวนการฝึกอบรมซึ่งมี 6 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ขั้นตอนลงทะเบียนฝึกอบรม/ปฐมนิเทศและแลกเปลี่ยนประสบการณ์เดิม (2) ขั้นฝึกอบรมแบบเผชิญหน้า (3) ขั้นฝึกอบรมด้วยตนเองโดยสื่อประสม(4) ขั้นตอนที่กำกับติดตามควบคุมการฝึกอบรม (5) ขั้นทบทวนบทเรียนหน่วยสมรรถนะผ่านระบบ VDO Conference (6) ขั้นปัจฉิมนิเทศ/สรุปถอดบทเรียน และองค์ประกอบผลลัพธ์ (Output) ได้แก่ ผลการประเมินสมรรถนะจากการประเมินผลการฝึกอบรม โดยรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบปรากฏอยู่ในบทที่ 5 ต้นแบบชิ้นงานอันเป็นนวัตกรรม “แบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5”

3.3 ผลการวิเคราะห์ทดสอบประสิทธิภาพชุดฝึกอบรมและรับรองต้นแบบชิ้นงาน

“แบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5”

3.1 ผลทดสอบประสิทธิภาพต้นแบบชิ้นงานชุดฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีผลการวิจัยในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนการพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 โดยการทดลองใช้เบื้องต้น (Try Out) แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพแบบเดี่ยว และ ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพแบบกลุ่ม

3.1.1 การทดสอบประสิทธิภาพการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 แบบเดี่ยว

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพชุดฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ซึ่งทดสอบประสิทธิภาพแบบเดี่ยว โดยละกันระหว่างผู้รับการฝึกอบรมในระดับเก่ง จำนวน 1 คน ระดับปานกลาง จำนวน 1 คน และระดับ

อ่อน จำนวน 1 คน รวมทั้งหมด จำนวน 3 คน (จากสถานีตำรวจภูธรเกาะคา) โดยใช้สูตรการหาประสิทธิภาพ (E1/E2) ตามเกณฑ์ 80/80 ซึ่งปรากฏว่า ประสิทธิภาพของกระบวนการซึ่งเป็นทักษะในการปฏิบัติและผลลัพธ์ซึ่งเป็นความรู้ความสามารถไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนด (80/80) (ดูตารางที่ 4.21)

ตารางที่ 4.21 การทดสอบประสิทธิภาพชุดฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี ในการทดสอบแบบเดี่ยว (n=3)

ทดสอบประสิทธิภาพ	ร้อยละของคะแนน กิจกรรมระหว่างเรียน (E ₁)	ร้อยละของคะแนน ทดสอบหลังเรียน (E ₂)	(E ₁) / (E ₂)
หน่วยที่ 1	70.69	75.06	70.69/75.06
หน่วยที่ 2	73.22	72.71	73.22/72.71
หน่วยที่ 3	73.96	73.85	73.96/73.85
หน่วยที่ 4	72.29	74.27	72.29/74.27
หน่วยที่ 5	74.27	73.33	74.27/73.33

ในการทดลองแบบเดี่ยว ผู้วิจัยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 5 หน่วยในการทดลองใช้ หลังจากทดลองใช้แล้ว ได้รับคำแนะนำจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม จึงได้ดำเนินการปรับปรุงชุดฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ตามข้อเสนอแนะต่างๆ ที่ได้รับทั้ง 5 หน่วยสมรรถนะ(ดูตารางที่ 4.22) จากนั้นผู้วิจัยได้นำชุดฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ที่แก้ไขปรับปรุงและเพิ่มหน่วยสมรรถนะแล้วไปทดสอบประสิทธิภาพแบบกลุ่มต่อไป

ตารางที่ 4.22 การปรับปรุงชุดฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

หน่วย	สัมภาษณ์	ปรับปรุง
หน่วยที่ 1	1. สื่อหลักควรปรับให้มีคำอธิบาย หลายๆ เพื่อนำไปดูและฝึกอบรม ด้วยตนเองง่ายขึ้น 2. กิจกรรมบางบทในเนื้อหาไม่ตรงกับหัวข้อเรื่องที่ฝึก	1. แก้ไขปรับตัวสื่อหลักให้มี คำอธิบายมากขึ้นให้วิทยากรครูฝึก บรรยายประกอบ 2. ปรับหน่วยการฝึกเป็น 5 หน่วยให้ ตรงกับเรื่องที่ฝึกแล้ว
หน่วยที่ 2	1. ตัวอย่างในวิดีโอไม่ชัดเจน เพียงพอ 2. คำอธิบายเนื้อหาไม่ชัดเจน	1. แก้ไขวิดีโอให้มีความชัดเจนขึ้น 2. เพิ่มคำอธิบายในเนื้อหามากขึ้น
หน่วยที่ 3	1. แบบทดสอบหลังเรียนบางข้อไม่ ตรงกับในเนื้อหาประกอบ หลักสูตร	1. แก้ไขแบบฝึกหัดให้ตรงเนื้อหาและ แบบทดสอบ
หน่วยที่ 4	1. แบบทดสอบควรให้ทัน เหตุการณ์ปัจจุบัน	1. แก้ไขแบบแบบทดสอบให้เข้ากับ สถานการณ์ปัจจุบัน
หน่วยที่ 5	1. แบบทดสอบควรมีข้อบ่งชี้ในการ ฝึกที่ชัดเจน	1. แก้ไขแบบแบบทดสอบให้เข้าใจ ชัดเจนในการฝึก

3.1.2 การทดสอบประสิทธิภาพชุดฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 แบบกลุ่ม

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพชุดฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ซึ่งทดสอบประสิทธิภาพแบบกลุ่ม โดยคัดสรรระหว่างผู้รับการฝึกอบรมในระดับเก่ง ระดับปานกลาง และระดับอ่อน จำนวนรวมทั้งหมด จำนวน 8 คน จาก 4 สถานีตำรวจได้แก่ สถานีตำรวจแม่พริก , เวียงมอก, สบปราบ และเถิน (สถานีตำรวจละ 2 คน) โดยใช้สูตรการหาประสิทธิภาพ (E_1/E_2) พบว่า การทดสอบประสิทธิภาพแบบกลุ่มของชุดฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 หน่วยที่ 1, 2, 3, 4 และ 5 ซึ่งเป็นไปตาม

เกณฑ์ที่กำหนด (80/80) โดยมีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (80) และทุกหน่วยทั้ง 5 หน่วยไม่มีประสิทธิภาพต่ำกว่าเกณฑ์ 80 (ดูตารางที่ 4.23)

ตารางที่ 4.23 การทดสอบประสิทธิภาพชุดฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ในการทดสอบแบบกลุ่ม (n=10)

ทดสอบประสิทธิภาพ	ร้อยละของคะแนน	ร้อยละของคะแนน	$(E_1) / (E_2)$
	กิจกรรมระหว่างเรียน (E_1)	ทดสอบหลังเรียน (E_2)	
หน่วยที่ 1	81.00	83.02	81.00/83.02
หน่วยที่ 2	80.25	84.48	80.25/84.48
หน่วยที่ 3	82.75	83.65	82.75/83.65
หน่วยที่ 4	80.50	83.85	80.50/83.85
หน่วยที่ 5	82.25	82.29	82.25/82.29

3.2 การรับรองร่างต้นแบบชิ้นงานโดยผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัย ได้นำร่างต้นแบบชิ้นงาน “แบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5” และ “ชุดฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5” ที่ได้ทำการทดสอบประสิทธิภาพแบบเดี่ยวและแบบกลุ่มมาแล้วข้างต้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นผู้ที่ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ทำการตรวจสอบและรับรองตามแบบรับรองแบบจำลอง ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ ได้มีความเห็นตรงกันว่า ชุดฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาออกแบบมาโดยประกอบด้วย สื่อหลัก ได้แก่ สื่อโสตทัศนในรูปแบบ Audio-visual media และสื่อเสริม ได้แก่ สื่อสิ่งพิมพ์ที่ประกอบไปด้วย เนื้อหาหลักสูตร และคู่มือการฝึกอบรมตามแบบจำลองที่พัฒนาขึ้น ตลอดจนสื่อสังคมในลักษณะคลิปทั่วไป (Footage) เป็นชุดฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพที่สามารถนำไปจัดฝึกอบรมทางไกลได้โดยเป็นนวัตกรรมที่อยู่ในแบบจำลองที่เหมาะสม

อนึ่ง แบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีที่ออกแบบมานี้สามารถทำการทดสอบโดยใช้จริงได้ ผู้วิจัยจึงทำการทดลองใช้แบบภาคสนาม โดยชุดฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 เมื่อผ่านการทดสอบประสิทธิภาพแบบกลุ่มได้ผลการทดสอบเป็นไปตามเกณฑ์ โดยก่อนการทดสอบประสิทธิภาพได้ตั้งเกณฑ์ประสิทธิภาพกระบวนการ (E_1) และประสิทธิภาพผลลัพธ์ (E_2) ไว้ครั้งเดียว คือ $E_1/E_2 = 80/80$ ทั้งเกณฑ์ทดสอบประสิทธิภาพแบบเดี่ยว (1:1) และแบบกลุ่ม (1:10) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบประสิทธิภาพชุดฝึกอบรมฯ เพื่อนำผลการวิเคราะห์มาประกอบการปรับปรุงชุดฝึกอบรมฯ โดยนำค่าคะแนนจากการทำกิจกรรมในหน่วยสมรรถนะตามแบบฝึกปฏิบัติ และจากคะแนนทดสอบหลังการฝึกทดสอบมาวิเคราะห์หาประสิทธิภาพโดยการกำหนดเกณฑ์การทดสอบประสิทธิภาพของ ศาสตราจารย์ ดร. ชัยยงค์ พรหมวงศ์ $E_1/E_2 = 80$ โดยมีความคลาดเคลื่อนในการยอมรับให้สูงหรือต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ± 2.5 อีกทั้ง หากทำการทดสอบประสิทธิภาพแบบภาคสนามก็จะทำให้ซ้ำซ้อน เนื่องจากผู้วิจัยจะได้ทำการนำร่างต้นแบบชิ้นงาน “แบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5” ซึ่งรวมไปถึงการใช้ชุดฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 นี้ไปทดลองใช้ในภาคสนามจริง (Trial Run) อยู่แล้ว ในระยะการวิจัยระยะที่ 2

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การทดลองใช้และประเมินผลแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ ด้านเทคนิคยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

4.1 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของชุดฝึกอบรมในแบบจำลองฯ กรณีทดลองใช้ในภาคสนาม

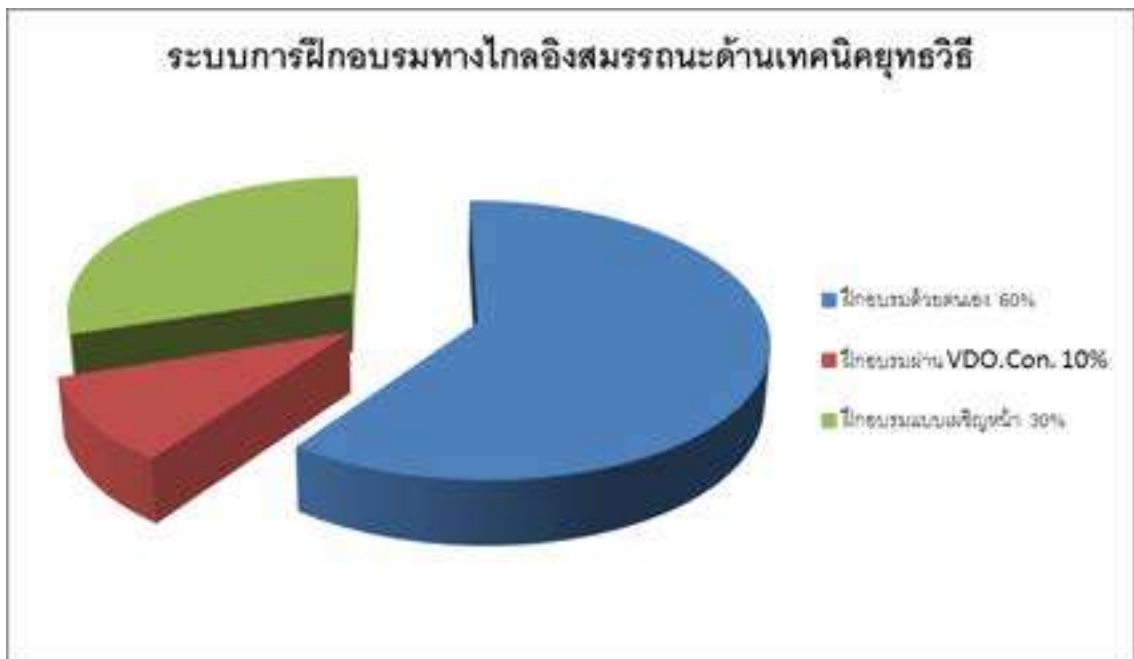
ผู้วิจัยได้นำร่างต้นแบบชิ้นงาน “แบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ ด้านเทคนิคยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5” ซึ่งได้ผ่านขั้นตอนการทดสอบและรับรองมาแล้วในขั้นตอนที่ 6 ของ 7 ขั้นตอน (7 step model) สำหรับขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนทดลองภาคสนามเป็นการนำไปใช้จริง ซึ่งผู้วิจัยก็ได้ทำการทดสอบประสิทธิภาพชุดฝึกอบรมแบบ 1:100 ไปด้วย โดยใช้หัวหน้างานป้องกันปราบปรามที่สมัครจำนวน 318 คน จาก 159 สถานีตำรวจในตำรวจภูธรภาค 5 (8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน) เป็นผู้รับการฝึกอบรม ใช้ระยะเวลาทดลองฝึกอบรมตามแบบจำลองเป็นเวลา 30 ชั่วโมง (2 เดือน) ตั้งแต่วันที่ 28 มิ.ย. – 28 สิงหาคม

2562 ซึ่งใช้วิทยากรและครูฝึกยุทธวิธีซึ่งเป็นครูแม่ไก่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติจำนวน 10 คน โดยให้มีการฝึกใน 3 รูปแบบลำดับถัดกันไป โดยจัดรูปแบบการดำเนินการฝึกอบรมตามสัดส่วนการฝึกอบรมดังต่อไปนี้

1) การฝึกอบรมแบบดั้งเดิม (Traditional Training) ซึ่งเป็นการฝึกอบรมแบบเผชิญหน้า (Face to Face) ระหว่างวิทยากรหรือครูฝึกกับผู้รับการฝึกอบรม ใช้ระยะเวลาในการฝึกอบรม 9 ชั่วโมง หรือร้อยละ 30 ของระยะเวลาในการฝึกอบรมทั้งหมด โดยฝึกอบรม ณ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5

2) การฝึกอบรมด้วยตนเอง (Self-paced Training) ของผู้รับการฝึกอบรมเอง โดยใช้ชุดฝึกอบรมอันเป็นสื่อประสมของแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ ด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ใช้ระยะเวลาในการฝึกอบรม 18 ชั่วโมง หรือร้อยละ 60 ของระยะเวลาในการฝึกอบรมทั้งหมด โดยฝึกอบรมที่ ณ สถานีตำรวจของผู้รับการฝึกเอง 159 สถานีตำรวจ

3) การฝึกอบรมโดยวิทยากรหรือครูฝึกผ่านระบบการประชุมทางไกล (VDO Conference) ใช้ระยะเวลาในการฝึกอบรม 3 ชั่วโมง หรือร้อยละ 10 ของระยะเวลาในการฝึกอบรมทั้งหมด โดยฝึกอบรมที่ห้องประชุมศูนย์ปฏิบัติการของตำรวจภูธรภาค 5 กับศูนย์ปฏิบัติการของทุกสถานีตำรวจทั้ง 159 สถานี และศูนย์ปฏิบัติการของตำรวจภูธรแต่ละจังหวัด (8 จังหวัด)



ภาพที่ 4.1 แสดงสัดส่วนระยะเวลาในการฝึกอบรมของแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจ

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพชุดฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ซึ่งทดสอบประสิทธิภาพแบบภาคสนาม (1:100) โดยคัดเลือกระหว่างผู้รับการฝึกอบรมในระดับเก่ง ระดับปานกลาง และระดับอ่อน จำนวน รวมทั้งหมด จำนวน 318 คน จาก 159 สถานีตำรวจ โดยใช้สูตรการหาประสิทธิภาพ (E_1/E_2) พบว่า การทดสอบประสิทธิภาพแบบภาคสนามของชุดฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 เป็นไปตามเกณฑ์

ตารางที่ 4.24 การทดสอบประสิทธิภาพชุดฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ในการทดสอบแบบภาคสนาม (n=318)

ทดสอบ ประสิทธิภาพ	ร้อยละของคะแนน	ร้อยละของคะแนน	$(E_1)/(E_2)$
	กิจกรรมระหว่างเรียน (E_1)	ทดสอบหลังเรียน (E_2)	
หน่วยที่ 1	80.42	85.65	80.42/85.65
หน่วยที่ 2	82.17	85.49	82.17/85.49
หน่วยที่ 3	85.86	87.47	85.86/87.47
หน่วยที่ 4	83.13	85.60	83.13/85.60
หน่วยที่ 5	82.65	87.50	82.65/87.50

4.2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ฝึกอบรมด้วยแบบจำลองต้นแบบชิ้นงาน “แบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5”

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะการเรียนรู้ที่ใช้ชุดฝึกอบรมและแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 พบว่า หัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ในแต่ละหน่วยสมรรถนะจากเดิมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 โดย

หัวหน้างานป้องกันปราบปรามที่ได้รับการฝึกอบรมตามแบบจำลองมีระดับคะแนนสูงกว่าก่อนที่จะได้รับการฝึกอบรมตามแบบจำลองฯ (ดูตารางที่ 4.25 และ 4.26)

ตารางที่ 4.25 ผลสัมฤทธิ์ทางสมรรถนะของหัวหน้างานป้องกันปราบปรามที่เข้ารับการฝึกอบรม (n = 318) ด้านพุทธิพิสัยก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ ด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

หน่วย สมรรถนะที่	จำนวนผู้รับ การฝึกอบรม	คะแนนเต็ม	คะแนนก่อน ฝึกอบรม \bar{X}	คะแนนหลัง ฝึกอบรม \bar{X}
1	318	100	76.91	87.13
2	318	100	74.28	89.21
3	318	100	79.32	90.16
4	318	100	72.45	92.08
5	318	100	70.76	88.76

ตารางที่ 4.26 ผลสัมฤทธิ์ทางสมรรถนะของหัวหน้างานป้องกันปราบปรามที่เข้ารับการฝึกอบรม (n = 318) ด้านพุทธิพิสัยก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม (เฉลี่ย) และ t-test

แบบทดสอบ	คะแนนเฉลี่ย \bar{X}	S.D.	T
ก่อนฝึกอบรม	74.74	4.10	7.83
หลังฝึกอบรม	89.47	3.56	

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความพึงพอใจต่อแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

การประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้นวัตกรรม ผู้วิจัยประเมินความพึงพอใจ โดยพัฒนาแบบประเมินความพึงพอใจที่สร้างขึ้น โดยการวิเคราะห์ความพึงพอใจของหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจที่เป็นกลุ่มทดลองฝึกอบรม ซึ่งครอบคลุมประเด็น การวิเคราะห์ข้อมูล

เกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อแบบจำลองฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ใน 9 ด้าน โดยมีการตั้งคำถามซึ่งเป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) และแบ่งระดับตามลักษณะการจัดฝึกอบรมเทคนิคยุทธวิธีปัจจุบัน ไว้ 5 ระดับ

ระดับพึงพอใจมากที่สุด	ให้	5 คะแนน
ระดับพึงพอใจมาก	ให้	4 คะแนน
ระดับพึงพอใจปานกลาง	ให้	3 คะแนน
ระดับพึงพอใจน้อย	ให้	2 คะแนน
ระดับพึงพอใจน้อยที่สุด	ให้	1 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมาย เพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ย ในช่วงคะแนนดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.51 – 5.00	แปลความว่า	มีความพึงพอใจมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.51 – 4.50	แปลความว่า	มีความพึงพอใจมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.51 – 3.50	แปลความว่า	มีความพึงพอใจปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.51 – 2.50	แปลความว่า	มีความพึงพอใจน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.50	แปลความว่า	มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 มีความพึงพอใจโดยในภาพรวมทั้งหมดยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) และมีความพึงพอใจในทุกๆ ด้านในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในระดับมากที่สุดในด้านวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.51$) รองลงมาคือ ด้านเนื้อหาหลักสูตรที่แบ่งเป็น 5 หน่วยสมรรถนะ ($\bar{X} = 4.50$)

สำหรับประเด็นย่อยในความพึงพอใจของแต่ละด้าน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจในระดับมากถึงมากที่สุดทุกประเด็นย่อย โดยมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การประเมินกระบวนการในขณะฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.68$) รองลงมาในระดับมากที่สุดเรียงตามลำดับ คือ การประเมินก่อนและหลังฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.61$) พิจารณาจากเนื้อหาและวิธีการฝึกอบรมระยะเวลาฝึกอบรม 12 สัปดาห์ หรือ 3 เดือน ($\bar{X} = 4.60$) การประเมินสมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจหลังฝึกอบรม 4.59 หน่วยการควบคุม หน่วยการใช้อุปกรณ์และอาวุธ ($\bar{X} = 4.57$) วิทยากร (ครูฝึกแม่ไก่หลักสูตรยุทธวิธีประจำ สภ.) และการประเมินสมรรถนะด้านทักษะโดยหัวหน้าสถานีหรือหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ($\bar{X} = 4.55$) (ดูตารางที่ 4.27)

ตารางที่ 4.27 ผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรมตามแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกล
อิงสมรรถนะ ด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัด
ตำรวจภูธรภาค 5

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	เกณฑ์ การ ประเมิน
	5	4	3	2	1			
1.ด้านเนื้อหาหลักสูตรแบ่งเป็น 5 หน่วย						4.50		
สมรรถนะท่านมีคิดพึงพอใจระดับใด								
1.1 การเข้าหา	147	171	0	0	0	4.46	0.50	มาก
1.2 การควบคุม	181	137	0	0	0	4.57	0.50	มากที่สุด
1.3 การค้น	159	151	8	0	0	4.47	0.55	มาก
1.4 การป้องกันตัว	142	173	3	0	0	4.44	0.52	มาก
1.5 การใช้อุปกรณ์และอาวุธ	191	117	10	0	0	4.57	0.56	มากที่สุด
2.ด้านวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม						4.51		
2.1 เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในรูปแบบและเนื้อหาการปฏิบัติการ ทางยุทธวิธีเผชิญเหตุใน การเตรียมสภาพ ร่างกาย การเข้าหา การควบคุม การค้น การ ป้องกันตัวและการใช้อุปกรณ์และอาวุธปืน อย่างถูกต้อง	170	141	7	0	0	4.51	0.54	มากที่สุด

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	เกณฑ์การประเมิน
	5	4	3	2	1			
3.ด้านวิธีการอบรม 3 รูปแบบ						4.46		
3.1 รูปแบบฝึกอบรมแบบเผชิญหน้า 30%	156	159	3	0	0	4.48	0.52	มาก
3.2 รูปแบบฝึกอบรมแบบผ่าน VDO conference 10%	169	138	11	0	0	4.05	0.57	มาก
3.3 รูปแบบฝึกอบรมด้วยตนเองผ่านสื่อประสม 60%	148	153	17	0	0	4.41	0.59	มาก
4.ด้านผู้จัดการฝึกอบรมหรือวิทยากร						4.41		
4.1 หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม(ภ.จว.ลำปาง)	104	207	7	0	0	4.31	0.51	มาก
4.2 ครูฝึก(ผู้วิจัย)	121	192	5	0	0	4.36	0.51	มาก
4.3 วิทยากร (ครูฝึกแม่ไก่หลักสูตรยุทธวิธีประจำ สภ.)	185	122	11	0	0	4.55	0.56	มากที่สุด
5.ด้านเอกสารการอบรม						4.41		
5.1 คู่มือการฝึกอบรม	113	205	0	0	0	4.36	0.48	มาก
5.2 สื่อสิ่งพิมพ์:เนื้อหาหลักสูตรในการฝึก	122	191	5	0	0	4.37	0.51	มาก
6.ด้านโสตทัศนอุปกรณ์						4.38		
6.1 รูปแบบ GIN VDO คอนเฟอร์เรนซ์	108	204	6	0	0	4.32	0.51	มาก
6.2 เครื่องคอมพิวเตอร์ซึ่งเป็นสถานีปลายทางประจำ สภ.	120	187	11	0	0	4.34	0.54	มาก
6.3 เครื่องโน้ตบุ๊ก มือถือแบบสมาร์ตโฟนของผู้รับการฝึกเอง	135	181	2	0	0	4.42	0.51	มาก
6.4 สื่อโสตทัศน์ (AV media) คลิปสื่อหลัก	141	175	2	0	0	4.44	0.51	มาก
6.5 สื่อตั้งคมคลิป Footage หรือสื่อเสริม	137	173	8	0	0	4.41	0.54	มาก

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	เกณฑ์ การ ประเมิน
	5	4	3	2	1			
7.ด้านการประเมินผล						4.41		
7.1 การประเมินก่อนและหลังฝึกอบรม	196	119	3	0	0	4.61	0.51	มากที่สุด
7.2 การประเมินกระบวนการในขณะฝึกอบรม	218	98	2	0	0	4.68	0.48	มากที่สุด
7.3 การประเมินสมรรถนะด้านความรู้ความ เข้าใจหลังฝึกอบรม	191	125	2	0	0	4.59	0.50	มากที่สุด
7.4 การประเมินสมรรถนะด้านทักษะโดย หัวหน้าสถานีหรือหัวหน้างานป้องกัน ปราบปราม	182	128	8	0	0	4.55	0.55	มากที่สุด
7.5 การประเมินความพึงพอใจ	111	207	0	0	0	4.35	0.48	มาก
7.6 การประเมิน โดยแบบทดสอบวัดเจตคติ หลังฝึกอบรม	93	218	7	0	0	4.27	0.49	มาก
8.ด้านสถานที่อบรม						4.36		
8.1 สถานที่ฝึกอบรมแบบเผชิญหน้า ณ ภ.จว. ลำปาง	112	202	4	0	0	4.34	0.50	มาก
8.2 สถานที่ฝึกอบรมด้วยตนเอง ณ สถานี ตำรวจ หรือที่ทำงาน	121	185	12	0	0	4.34	0.55	มาก
8.3 สถานที่ฝึกอบรมผ่านรูปแบบ VDO conference ไปยังที่ตั้งของผู้รับการฝึก	137	167	14	0	0	4.39	0.57	มาก
9.ด้านระยะเวลาในการฝึกอบรม						4.43		
9.1 หลักสูตรนี้ควรใช้เวลาในการฝึกทั้งสิ้น 30 ชั่วโมง	141	168	9	0	0	4.42	0.55	มาก
9.2 พิจารณาจากเนื้อหาและวิธีการฝึก ระยะเวลาฝึกควรมีระยะเวลา 1 สัปดาห์ (6 วัน) ในฝึกอบรมแบบต่อเนื่องกัน	115	194	9	0	0	4.33	0.53	มาก

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	เกณฑ์ การ ประเมิน
	5	4	3	2	1			
9.3 พิจารณาจากเนื้อหาและวิธีการฝึก ระยะเวลาฝึกควรมีระยะเวลา 8 สัปดาห์ (2 เดือน)	123	184	11	0	0	4.35	0.55	มาก
9.4 พิจารณาจากเนื้อหาและวิธีการฝึก ระยะเวลาฝึกควรมีระยะเวลา 12 สัปดาห์ (3 เดือน)	207	101	10	0	0	4.60	0.55	มากที่สุด
รวม						4.44	0.53	

บทที่ 5

ต้นแบบชิ้นงาน

ในบทนี้ผู้วิจัยนำเสนอแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี (Tactical Competency-based Distance Training Model -TCDTM) ซึ่งเป็นต้นแบบชิ้นงานที่ได้จากการศึกษาองค์ความรู้ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์แบบจำลองหรือแบบจำลอง(Model) รวมทั้งทดสอบและรับรองโดยผู้เชี่ยวชาญในทุกองค์ประกอบย่อย และโดยใช้แนวคิดระบบ (System Approach) ซึ่งสามารถจัดกลุ่มขององค์ประกอบให้อยู่ในแบบจำลององค์ประกอบของ CIPOF Model นอกจากนี้ การวิจัยนี้ยังได้พัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกล (Distance Training Package) โดยใช้สื่อโสตทัศน์ (Audio-Visual Media) เป็นสื่อหลัก และใช้สื่อสิ่งพิมพ์ (Print Media) ซึ่งประกอบด้วยเนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี : การฝึกอบรมสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม 159สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 และคู่มือการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี (การนำแบบจำลองที่พัฒนาขึ้นนี้ไปใช้) ตลอดจนสื่อสังคมในรูปแบบของคลิปสั้นทั่วไป(Footage) ซึ่งเป็นตัวอย่างกรณีศึกษา (Case Study) ทั้งในส่วนที่ดีและไม่ดี และสื่อบุคคล (Personel Media) ซึ่งได้แก่ครูฝึกหรือวิทยากรเพื่อจัดให้มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้รับการฝึกอบรมผ่านระบบ Tele-conference หรือระบบวีดิโอคอนเฟอเรนซ์ภาครัฐ (GIN Video Conference System) ด้วยภาพและเสียง หรือสื่อสารข้อความด้วยการแชท (Chat) ใน Application Line ด้วย และในส่วนของการฝึกอบรมเทคนิคที่ซับซ้อนได้จัดให้มีการฝึกอบรมแบบเผชิญหน้าหรือแบบดั้งเดิม(Tradinational Training) ไว้ส่วนหนึ่ง เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมซึ่งในที่นี่หมายถึงหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ที่เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้เพิ่มพูนสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีให้ได้มากและสมบูรณ์ที่สุด ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. บทนำ

การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นปัจจัยสำคัญในการนำไปสู่การพัฒนาองค์การ ซึ่งการฝึกอบรมถือเป็นกระบวนการพัฒนาสมรรถนะที่สำคัญวิธีการหนึ่งที่ช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีสมรรถนะตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ในขณะที่เทคโนโลยีทางการสื่อสารได้เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาประเทศในทุกมิติ และสามารถนำเทคโนโลยีทางการสื่อสารทางไกลให้ความรู้ขึ้นมาได้ แบบจำลองการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจในปัจจุบันจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำเอาเทคโนโลยีทางการสื่อสารมาประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรม เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นสำคัญ การฝึกอบรมสามารถทำได้หลากหลายวิธี หลายแบบ และแบบจำลองที่ให้ผู้ที่ต้องการศึกษาเรียนรู้หรือฝึกอบรมได้รับการฝึกเป็นจำนวนมาก เป็นการเพิ่มโอกาส

ฝึกศึกษาหาความรู้หรือทักษะต่างๆ ได้ตลอดเวลา ควบคู่กับการทำงานในหน้าที่ประจำที่เหมาะสมกับสภาพของสังคมปัจจุบันก็คือ แบบจำลองการฝึกอบรมทางไกล ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเรียนรู้ควบคู่ไปกับการทำงานและการดำรงชีวิตในปัจจุบันได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องเข้ารับการฝึกอบรมที่ห้องฝึกอบรมตามปกติ การฝึกอบรมทางไกลจึงเป็นการขยายโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งอยู่ห่างไกลและต่างที่กันสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้เท่าเทียมกับการฝึกอบรมในแบบเผชิญหน้าโดยสามารถมีปฏิสัมพันธ์กับครูฝึกหรือวิทยากรได้ด้วยการใช้เทคโนโลยีทางการสื่อสารและคอมพิวเตอร์ซึ่งเสมือนการเข้ามาฝึกอบรมแบบเผชิญหน้ากัน

จากการวิเคราะห์หน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจพบว่า เนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรมอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจประกอบด้วย 5 หน่วยสมรรถนะได้แก่ การเข้าหา การควบคุม การค้น การป้องกันตัว และการใช้อุปกรณ์และอาวุธ นอกจากนี้ยังมีทักษะสำคัญอีก 3 ทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในทุกหน่วยสมรรถนะได้แก่ ทักษะการเคลื่อนที่เป็นส่วนโค้งหรือวงกลม ทักษะการลื้อคหรือหักข้อต่อของร่างกาย และทักษะการล้มและทำให้ล้มลงกับพื้น และโดยผลจากการสำรวจความต้องการก็พบว่า หัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจมีความต้องการในด้านการพัฒนาด้านเนื้อหาหลักสูตรอิงสมรรถนะจาก 5 หน่วยนี้มากที่สุด ส่วนหน่วยงานต้นสังกัดของผู้รับการฝึกอบรมไม่ว่าจะเป็น ตำรวจภูธรภาค 5 หรือตำรวจภูธรจังหวัดต่างๆ ยังคงมีความต้องการเช่นเดียวกันกับผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรมด้านเทคนิคยุทธวิธี คือ ให้มีการพัฒนาด้านเนื้อหาอิงสมรรถนะ นอกจากนี้ข้อมูลจากการสำรวจพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความต้องการที่จะฝึกด้วยตนเอง ณ สถานที่ทำงานในระดับมาก ตามแนวทางของการฝึกอบรมทางไกลที่เน้นศักยภาพให้ผู้เรียนหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมใช้ตนเองเป็นศูนย์กลางของกลางเรียนรู้

2. องค์ประกอบของ Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี

2.1 ลักษณะของแบบจำลอง

แบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 หากพิจารณาในแนวคิดเชิงระบบแล้วมีความจำเป็นอย่างไรที่ต้องมีระบบอื่นๆ มาสัมพันธ์กับแบบจำลองระบบการฝึกอบรม ที่สำคัญอยู่ 7 ระบบดังต่อไปนี้ คือ

(1) ระบบพัฒนาหลักสูตร มี 7 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 วิเคราะห์ภารกิจขององค์กร ขั้นที่ 2 กำหนดความสามารถมาตรฐานและสมรรถนะที่ต้องการ ขั้นที่ 3 กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ขั้นที่ 4 กำหนดโครงสร้างของหลักสูตร ขั้นที่ 5 กำหนดรายละเอียดและเนื้อหาสาระของหลักสูตร ขั้นที่ 6 ประเมินหลักสูตร และขั้นที่ 7 ปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

(2) ระบบพัฒนาชุดฝึกอบรม มี 8 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 ศึกษาองค์ความรู้ของหลักสูตร

การฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี ขั้นที่ 2 วิเคราะห์เนื้อหา ขั้นที่ 3 วางแผนการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี ขั้นที่ 4 ดำเนินการผลิตชุดฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี ขั้นที่ 5 ทดสอบประสิทธิภาพชุดฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี ขั้นที่ 6 ปรับปรุงชุดฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี ขั้นที่ 7 ประเมินชุดสื่อประสมและขั้นที่ 8 นำชุดฝึกอบรมไปใช้จริง

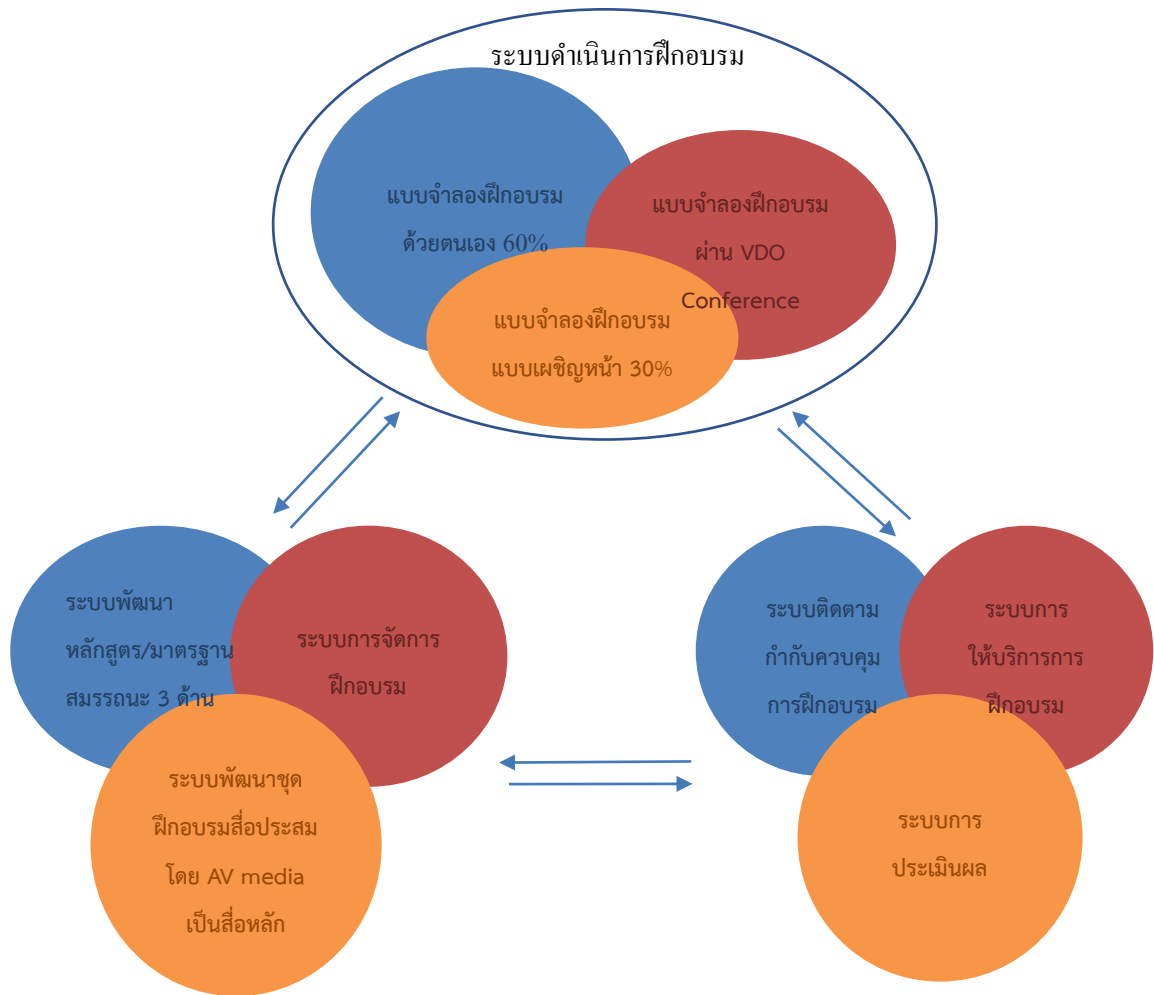
(3) ระบบจัดการฝึกอบรม มี 6 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 ศึกษาและวิเคราะห์สภาพการณ์และปัญหา ขั้นที่ 2 สมรรถนะและความสามารถที่จะต้องฝึกอบรมทางไกลด้านเทคนิคยุทธวิธี ขั้นที่ 3 พัฒนาการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ ขั้นที่ 4 จัดและดำเนินการฝึกอบรม ขั้นที่ 5 การนำเสนอ/ถ่ายทอดเนื้อหาสาระและประสบการณ์ ขั้นที่ 6 ประเมินการฝึกอบรม

(4) ระบบดำเนินการฝึกอบรม มี 6 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ขึ้นลงทะเบียน ปฐมนิเทศและแลกเปลี่ยนประสบการณ์เดิม ขั้นที่ 2 การฝึกอบรมแบบเผชิญหน้า(ดั้งเดิม) ขั้นที่ 3 ขึ้นฝึกอบรมทางไกลโดยอาศัยสื่อประสมด้วยตนเองโดยสื่อโสตทัศนแบบวีดิโอเป็นสื่อหลัก สื่อสิ่งพิมพ์และสื่อสังคมเป็นสื่อเสริม ขั้นที่ 4 ขึ้นตอนติดตามกำกับควบคุมระหว่างฝึกอบรมโดยหัวหน้าสถานีตำรวจ ขั้นที่ 5 ขึ้นตอนฝึกอบรมทบทวนบทเรียนผ่านแบบจำลองวีดิโอคอนเฟอร์เร็นซ์ ปัจฉินิเทศ/สรุปถอดบทเรียน และ ขั้นที่ 6 ขึ้นประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

(5) ระบบการบริการการฝึกอบรม มี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 สำรวจความต้องการวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกอบรม ขั้นที่ 2 ดำเนินการจัดหา ขั้นที่ 3 จัดส่งให้ผู้รับการฝึกอบรม และขั้นที่ 4 ให้คำแนะนำและติดตามการใช้อุปกรณ์ต่างๆ ระหว่างฝึกอบรม

(6) ระบบการกำกับติดตามควบคุม มี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 สำรวจพันธกิจ ระเบียบตลอดจนข้อกำหนดหรือข้อสั่งการของหน่วยงาน ขั้นที่ 2 ออกแบบการรายงานให้หน่วยจัดฝึกอบรมทราบตามเวลาที่กำหนด ขั้นที่ 3 กำหนดบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าสถานีตำรวจในการกำกับติดตามการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี ขั้นที่ 4 สรุปผลการติดตามตรวจสอบกำกับการฝึกอบรม

(7) ระบบการประเมินผล มี 7 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 กำหนดกรอบแนวคิดในการประเมินการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี ขั้นที่ 2 กำหนดแนวทางและเกณฑ์ในการประเมินการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี ขั้นที่ 3 สร้าง/จัดหาเครื่องมือการประเมินการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี ขั้นที่ 4 รวบรวมข้อมูล ขั้นที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูล ขั้นที่ 6 สรุปผลการประเมินการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี และขั้นที่ 7 ปรับปรุงแก้ไข



ภาพที่ 5.1 ระบบย่อยที่สัมพันธ์กับแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี

2.2 องค์ประกอบของแบบจำลอง : Competency-based Distance Training ด้านเทคนิคยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

องค์ประกอบของแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ได้แก่ ปรัชญา ปณิธาน นโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ สภาพแวดล้อม บุคลากรในแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 อาคารสถานที่ และห้องฝึกอบรม อุปกรณ์และอาวุธที่ใช้ในการฝึกอบรม โครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค และงบประมาณ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.2.1 **ปรัชญา** ปรัชญาในการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 **“ฝึกให้เหมือนจริง และเมื่อปฏิบัติงานจริงทำให้เหมือนฝึก”**

2.2.2 **ปณิธาน** ปณิธานในการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 มุ่งขยายโอกาสให้หัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจรักความก้าวหน้าอย่างทั่วถึง โดยยึดหลักการศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิต และศึกษาเรียนรู้ควบคู่กับการทำงาน เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีให้อยู่ในระดับมาตรฐานเดียวกัน โดยใช้สื่อประสมเป็นชุดฝึกอบรมที่เอื้อให้หัวหน้างานป้องกันปราบปรามที่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถศึกษาเรียนรู้ฝึกปฏิบัติได้โดยไม่ต้องเข้าชั้นเรียนหรือห้องฝึกอบรมปกติ

2.2.3 **นโยบาย** นโยบายในการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 มุ่งเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ด้วยวิธีการฝึกอบรมทางไกล

2.2.4 **เป้าหมาย** เป้าหมายในการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 มุ่งเน้นให้หัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจได้รับการฝึกอบรมทั่วถึง โดยมีมาตรฐานสมรรถนะเดียวกัน เพื่อให้การปฏิบัติการทางด้านยุทธวิธีของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความปลอดภัยและไม่ละเมิดกฎหมาย

2.2.5 **วัตถุประสงค์** 1) เพื่อให้หัวหน้างานป้องกันปราบปรามที่เข้ารับการฝึกอบรมเรียนรู้ด้วยตนเองควบคู่ไปกับการทำงาน 2) เพื่อให้หัวหน้างานป้องกันปราบปรามที่เข้ารับการฝึกอบรมมีแบบจำลองการฝึกอบรมหลากหลายทั้งการฝึกอบรมด้วยตนเอง การฝึกอบรมแบบเผชิญหน้าและการฝึกอบรมผ่านระบบวีดีโอคอนเฟอร์เรนซ์ อันเป็นการเพิ่มช่องทางปฏิสัมพันธ์ได้มากยิ่งขึ้น และ 3) เพื่อให้หัวหน้างานป้องกันปราบปรามที่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.6 **สภาพแวดล้อม** สภาพแวดล้อมการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจ ในบริบทของตำรวจภูธรภาค 5 ปัจจุบันไม่ได้มีความยุ่งยากซับซ้อนไม่ว่าสภาพแวดล้อมห้องฝึกอบรมกรณีส่วนบุคคลแบบเผชิญหน้าหรือแบบผ่านวีดีโอคอนเฟอร์เรนซ์ซึ่งสามารถใช้สถานที่ทำงานในระดับตำรวจภูธรจังหวัด และระดับสถานีตำรวจต่างๆ ได้ทันที และไม่ว่าจะเป็นการฝึกด้วยตนเอง หรือฝึกอบรมผ่านระบบ GIN VDO. Conference แต่อย่างไรก็ดีจึงควรกำหนดสภาพแวดล้อมให้มีความสมบูรณ์เพื่อให้การฝึกอบรมนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2.7 **บุคลากร** ในแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ประกอบไปด้วย (1) ผู้จัดการฝึกอบรมซึ่งมีบทบาทหน้าที่ดำเนินการในด้านวิชาการ ด้านพัฒนาหลักสูตร ด้านบริหารการฝึกอบรม ด้าน

สื่อเทคโนโลยีการฝึกอบรมและด้านวิจัยประเมินผล (2) วิทยากรหรือครูฝึกจะมีบทบาทในด้านของการพัฒนาวิธีการสอนหรือการถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ (3) ผู้รับการฝึกอบรมจะมีบทบาทในการฝึกอบรมด้วยตนเองเป็นศูนย์กลางและเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติตามกระบวนการ ขั้นตอนของแบบจำลองฯ และ (4) หัวหน้าสถานีดำรวจจะมีบทบาทและหน้าที่ในการกำกับติดตามและควบคุมระหว่างการฝึกอบรม

2.2.8 อาคารสถานที่และห้องฝึกอบรม ประกอบด้วย ลานฝึก ห้องฝึกซึ่งสามารถปรับจากห้องทำงานได้ แบบจำลองเครือข่ายโทรคมนาคมแบบวีดีโอคอนเฟอร์เรนซ์ อาคารฝึกอบรมแม่ข่ายและลูกข่ายโดยใช้สถานีดำรวจเป็นลูกข่าย จัดห้องฝึกอบรมแบบเผชิญหน้าแบบตัวผู้

2.2.9 อุปกรณ์และอาวุธที่ใช้ในการฝึกอบรม ประกอบด้วย อุปกรณ์ประจำกายซึ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความจำเป็นต้องมีไว้ประจำตัวอยู่แล้วสามารถนำมาใช้ในการฝึกอบรมได้ตลอดเวลาในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ กุญแจมือ ฝอยยาง กระบอง และอาวุธปืนพกสั้น และอุปกรณ์ประจำหน่วย ได้แก่ เหล็กขันเกี่ยวผู้มีอาการจิตประสาท และไม้ค้ำยันขึ้นทางดิ่ง ตลอดจนอุปกรณ์ในการเปิดใช้สื่อต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น เครื่องคอมพิวเตอร์ แฮนด์ไครฟ์ โทรศัพท์มือถือ โทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

2.2.10 โครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค ใช้ร่วมกับอาคารสถานที่ทำงานได้ ไม่ว่าจะ เป็นหน่วยงานระดับตำรวจภูธรภาค 5 หน่วยงานระดับตำรวจภูธรจังหวัด หรือหน่วยงานระดับสถานีดำรวจ

2.2.11 งบประมาณ สามารถใช้งบประมาณปกติในด้านการฝึกอบรมของหน่วยงานได้ หรือจะดำเนินการในรูปโครงการฝึกอบรมเพื่อของบประมาณสนับสนุนเพิ่มเติมจากแหล่งงบประมาณอื่นๆ ได้

อย่างไรก็ดี อาจสรุปแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะเทคนิคยุทธวิธีสำหรับ หัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีดำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ประกอบด้วย

1. บริบทการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี ได้แก่ ปรัชญา ปณิธาน นโยบาย เป้าหมาย สภาพแวดล้อม บุคลากรในแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีดำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 อาคารสถานที่และห้องฝึกอบรม อุปกรณ์และอาวุธที่ใช้ในการฝึกอบรม โครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค และงบประมาณ

2. หลักการและเหตุผล
3. วัตถุประสงค์
4. เนื้อหาหลักสูตร
5. ชุดฝึกอบรม(สื่อประสม)
6. กระบวนการฝึกอบรมมี 6 ขั้นตอน
 - 6.1 ชั้นลงทะเลเบียนฝึกอบรม ปฐมนิเทศและแลกเปลี่ยนประสบการณ์เดิม
 - 6.2 ชั้นฝึกอบรมแบบเผชิญหน้า ณ ศูนย์ฝึกอบรม
 - 6.3 ชั้นฝึกอบรมด้วยตนเอง ณ สถานีดำรวจ

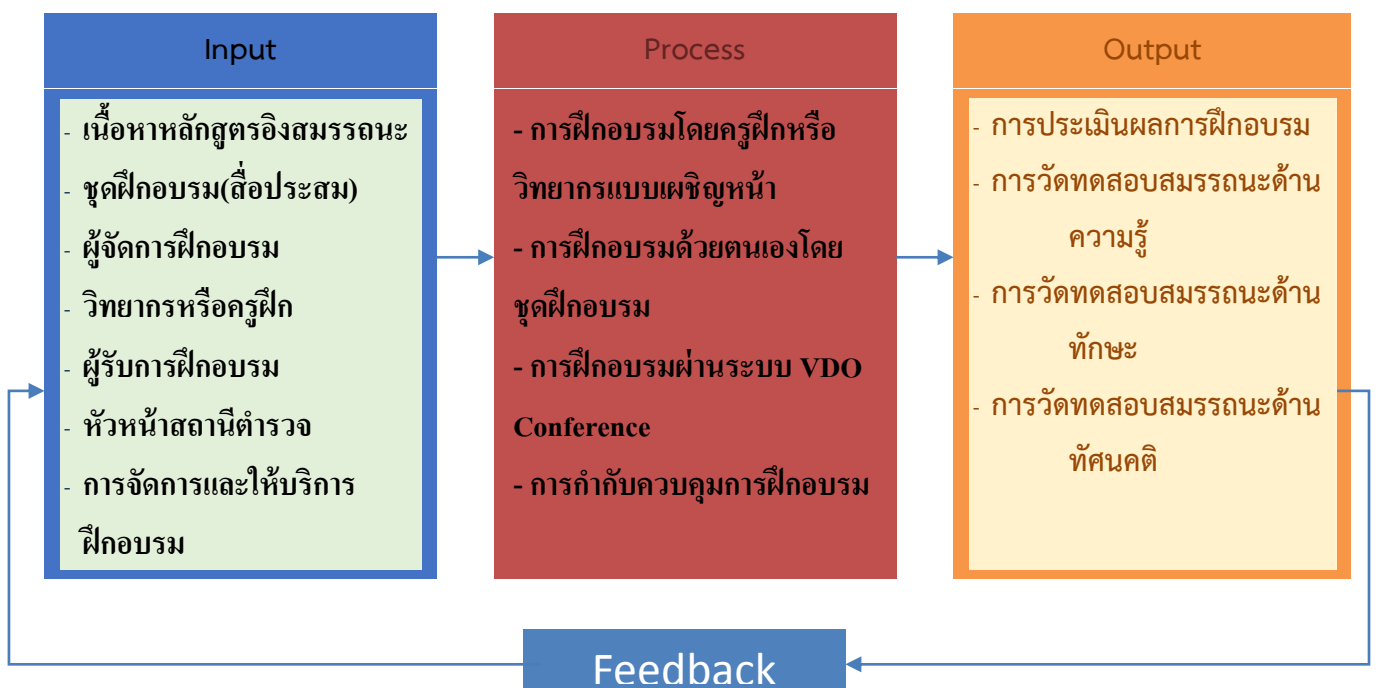
6.4 ชั้นติดตามกำกับควบคุมระหว่างฝึกอบรม

6.5 ชั้นฝึกทบทวนผ่านระบบวิดีโอคอนเฟอร์เรนซ์ บัจฉิมนิเทศและสรุปถอด

บทเรียน

6.6 ชั้นประเมินสมรรถนะผู้เข้ารับการฝึกอบรม

นอกจากนี้หากจะวิเคราะห์ห้องค์ประกอบโดยใช้กรอบแนวคิดเชิงระบบก็ได้แบบจำลององค์ประกอบของการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 5.2 แบบจำลององค์ประกอบของการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

2.3 ขั้นตอนของการพัฒนา Distance Training Model ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน

ขั้นที่ 1.0 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

การศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะถือว่า เป็นส่วนที่สำคัญหลักของการจัดทำแผนการฝึกอบรม ทั้งนี้ เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ทำให้ทราบสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการฝึกอบรม (Demand Side) และนำข้อมูลมาวางแผนการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะต่อไป โดยมีขั้นตอนย่อย 4

ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 วิเคราะห์ภารกิจขององค์กร (Functional Analysis) ขั้นที่ 2 กำหนดความสามารถ มาตรฐานและสมรรถนะที่ต้องการ (Competency Standard) ขั้นที่ 3 ศึกษาความสามารถที่มีอยู่จริง ขั้นที่ 4 กำหนดความสามารถที่จำเป็นในการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างาน ป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

ขั้นที่ 2.0 กำหนดกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์การฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนการกำหนดกรอบแนวคิดในการฝึกอบรม (Conceptual Framework) วัตถุประสงค์ แบบจำลองการฝึกอบรม วิธีการ สื่อที่ใช้ และการประเมินเพื่อให้สอดคล้องกับการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 หลังจากได้ศึกษาองค์ความรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมาแล้ว

ขั้นที่ 3.0 พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

เป็นการจัดเนื้อหาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม ทั้งนี้ มุ่งพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์ และทักษะความชำนาญที่จำเป็น เพื่อให้เหมาะสมต่องานในหน้าที่โดยตรง ในด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 อันเป็นการเพิ่มพูนสมรรถนะได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นการฝึกอบรมอิงสมรรถนะ (Competency – based Training) ซึ่งมีการเน้นการฝึกปฏิบัติเพิ่มพูนทักษะ นอกเหนือจากการมีสมรรถนะด้านความรู้ ขั้นตอนพัฒนาหลักสูตรมี 5 ขั้นตอนย่อย ได้แก่ ขั้นที่ 1 กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ขั้นที่ 2 กำหนดโครงสร้างของหลักสูตร ขั้นที่ 3 กำหนดรายละเอียดและเนื้อหาสาระของหลักสูตรอิงสมรรถนะ ขั้นที่ 4 ประเมินหลักสูตร และขั้นที่ 5 ปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

ขั้นที่ 4.0 ผลิตชุดฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

การผลิตชุดฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 มี 8 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 ศึกษาองค์ความรู้และธรรมชาติของหลักสูตรการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี ขั้นที่ 2 วิเคราะห์เนื้อหา ขั้นที่ 3 วางแผนการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี ขั้นที่ 4 ดำเนินการผลิตชุดฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี ขั้นที่ 5 ทดสอบประสิทธิภาพชุดฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี ขั้นที่ 6 ปรับปรุงชุดฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี ขั้นที่ 7 ประเมินชุดสื่อประสมและขั้นที่ 8 นำชุดฝึกอบรมไปใช้จริง ซึ่งชุดฝึกอบรมที่ได้พัฒนาผลิตขึ้นมานี้ได้แก่ สื่อโสตทัศน์ (Audio-visual Media) ในรูปโมดูลในหน่วยความจำสำรองของคอมพิวเตอร์ (Flash Drive) หรือปรากฏ

ใน SD Card เป็นสื่อหลัก และสื่อสิ่งพิมพ์ที่ประกอบไปด้วยเนื้อหาสมรรถนะทางด้านยุทธวิธี และคู่มือการนำแบบจำลองฯ ไปใช้ สื่อสังคม (Footage) ตลอดจนสื่อปฏิสัมพันธ์โดยครูฝึกแบบเผชิญหน้าหรือผ่านแบบจำลองวีดีโอคอนเฟอร์เรนซ์ (VDO. Conference) เป็นสื่อเสริม

ขั้นที่ 5.0 ดำเนินการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

การดำเนินการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 มี 6 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ชั้นลงทะเบียนปฐมนิเทศและแลกเปลี่ยนประสบการณ์เดิม ขั้นที่ 2 ขั้นตอนการฝึกอบรมแบบเผชิญหน้า(ดั้งเดิม) ขั้นที่ 3 ขั้นฝึกอบรมทางไกลโดยอาศัยสื่อประสมด้วยตนเองโดยสื่อโสตทัศนแบบวีดีโอเป็นสื่อหลัก และสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อสังคมเป็นสื่อเสริม ขั้นที่ 4 ขั้นตอนการกำกับควบคุมและรายงานผลการฝึกอบรมโดยหัวหน้าสถานีตำรวจ ขั้นที่ 5 ฝึกอบรมทบทวนบทเรียนผ่าน VDO Conference ปัจฉิมนิเทศ/สรุปถอดบทเรียน และ ขั้นที่ 6 ประเมินผลการฝึกอบรม

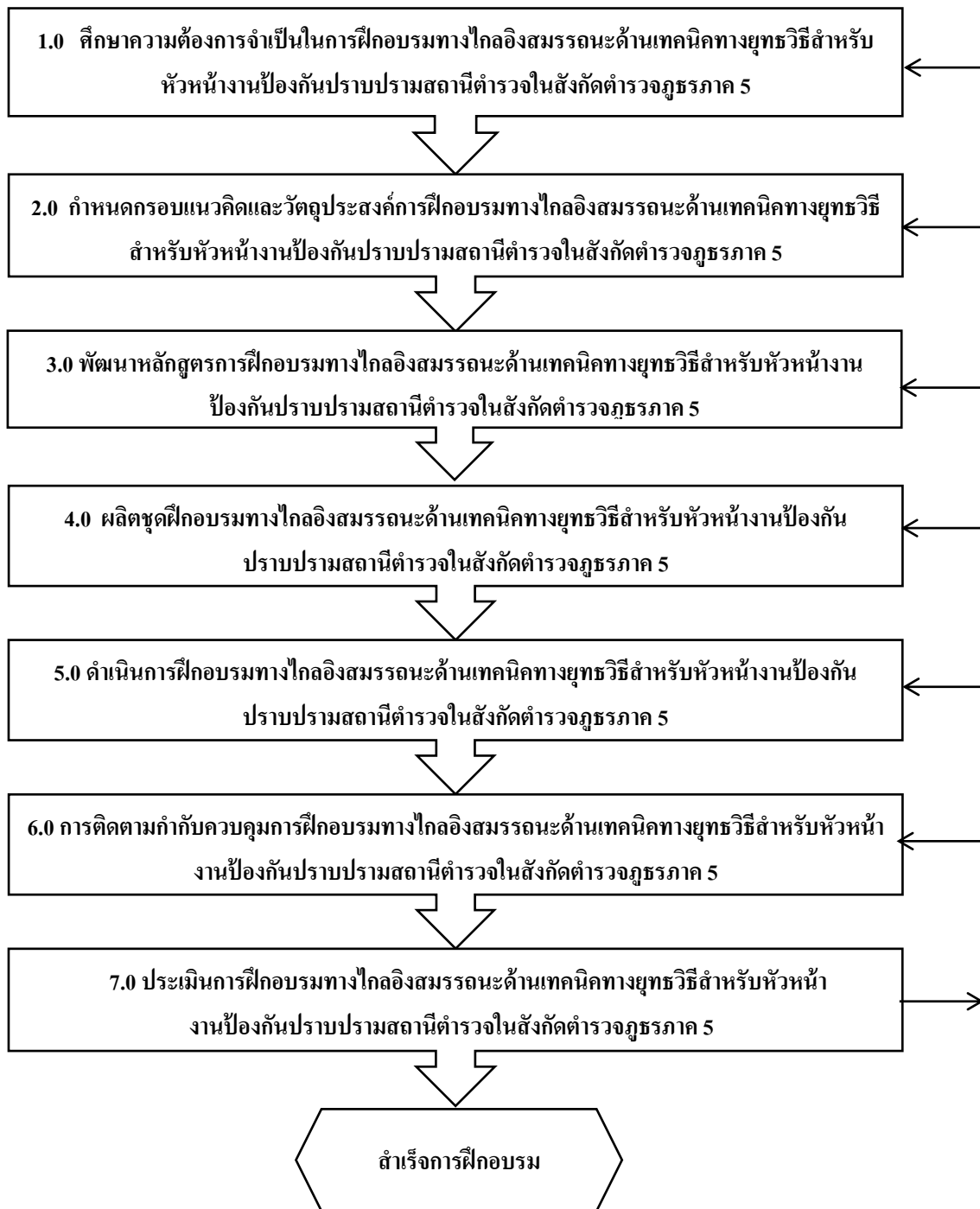
ขั้นที่ 6.0 ติดตามกำกับควบคุมการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

การกำกับติดตามควบคุมการฝึกอบรม มี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 สำรวจพันธกิจ ระเบียบ ตลอดจนข้อกำหนดหรือข้อสั่งการของหน่วยงาน ขั้นที่ 2 ออกแบบการรายงานให้หน่วยจัดฝึกอบรมทราบตามห้วงเวลาที่กำหนด ขั้นที่ 3 กำหนดบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าสถานีตำรวจในการกำกับติดตามการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี ขั้นที่ 4 สรุปผลการติดตามตรวจสอบกำกับการฝึกอบรม

ขั้นที่ 7.0 ประเมินการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

การประเมินผลการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 มี 7 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 กำหนดกรอบแนวคิดในการประเมินการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี ขั้นที่ 2 กำหนดแนวทางและเกณฑ์ในการประเมินการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี ขั้นที่ 3 สร้าง/จัดหาเครื่องมือการประเมินการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี ขั้นที่ 4 รวบรวมข้อมูล ขั้นที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูล ขั้นที่ 6 สรุปผลการประเมินการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี และขั้นที่ 7 ปรับปรุงแก้ไข

นอกจากนี้ในแต่ละขั้นตอนของการฝึกอบรมตามแบบจำลองฯ จะประกอบด้วยกิจกรรมการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ ได้แก่ e-mail, chat ผ่าน application Line ,การส่งสื่อ AV media สื่อสังคม Footage , การนิเทศติดตามการฝึกอบรมผ่านแบบจำลองวีดีโอคอนเฟอร์เรนซ์ และกิจกรรมในห้องฝึกอบรมแบบเผชิญหน้า ได้แก่ การให้สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกอบรม การบรรยาย การสาธิต การฝึกปฏิบัติ การจำลองสถานการณ์หรือบทบาทสมมุติ เป็นต้น



ภาพที่ 5.3 แบบจำลองขั้นตอนการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับ
หัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

ที่มา : คุณฉวีนิพนธ์ปริญญากอก มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช, “การพัฒนาระบบการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5” วีระวุธ ชัยชนะมงคล (2561)

3. ต้นแบบชิ้นงานอันเป็นนวัตกรรม Tactical Competency-based Distance Training Model ประกอบไปด้วย 3 ส่วน

3.1 เนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรมทางไกล (Distance Training Model) อิงสมรรถนะด้านเทคนิค ยุทธวิธี ซึ่งประกอบด้วย 5 หน่วยสมรรถนะที่ใช้ในการฝึกอบรม รายละเอียดปรากฏตามผนวก ง

3.2 คู่มือการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี ซึ่งประกอบไปด้วย บทบาทและหน้าที่ ตลอดจนแนวทางการปฏิบัติของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมนี้ทุกส่วน อันได้แก่ ผู้จัดการการฝึกอบรม ครูฝึกหรือวิทยากร ผู้รับการฝึกอบรม และหัวหน้าสถานีตำรวจ รายละเอียดปรากฏตามผนวก จ

3.3 ชุดฝึกอบรม ซึ่งประกอบไปด้วย สื่อประสม โดยมีสื่อหลัก เป็น สื่อโสตทัศน์ (AV Media) ที่จัดเก็บอยู่ในหน่วยความจำแผ่นบันทึกความจำ (CD) หรือการ์ดบันทึกความจำ (SD Card) แนบรายงานการวิจัยหรือปรากฏในผนวก ฉ

3.3.1 สื่อหลัก ซึ่งเป็นสื่อโสตทัศน์ (Audio-Visual Media) ประกอบด้วย ไฟล์โปรแกรม เพาเวอร์พ้อย ชื่อ “ระบบการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ” ไปเชื่อม (Link) ไปยังข้อมูลต่างๆ จำนวน 271 ไฟล์ ซึ่งมีการแบ่งเป็น 5 หน่วยสมรรถนะ

3.3.2 สื่อเสริม ที่ออกแบบด้วยซึ่งใช้เปิดเข้าชมและฝึกหัดเรียนรู้ได้จาก สื่อสิ่งพิมพ์ (Print Media) สื่อสังคมทั่วไป (Footage) ซึ่งรวมถึงสื่อบุคคล (Personel Media) ที่ได้จากการฝึกอบรมแบบเผชิญหน้า หรือผ่านระบบ GIN VDO. Coference

รายละเอียดปรากฏตามผนวก ง , จ และ ฉ (แยกเล่ม)

บทที่ 6

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี : การฝึกอบรมสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม 159 สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 นี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (R&D) เพื่อให้ได้แบบจำลองที่เป็นต้นแบบชิ้นงาน ซึ่งเป็น ชุดฝึกอบรมที่ประกอบไปด้วย เนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรมทางไกลฯ คู่มือการฝึกอบรมทางไกลฯ คู่มือการใช้สื่อ โสตทัศนฯ และสื่อโสตทัศนฯ ที่มีทั้งสื่อหลักและสื่อเสริม (รายละเอียดปรากฏตามผนวกแยกเล่มแบบประกอบรายงานการวิจัยนี้) สำหรับตำรวจภูธรภาค 5 นำไปทดลองใช้จัดฝึกอบรมให้กับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจในสังกัด อันเป็นการเพิ่มพูนสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัยแล้ว ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอสรุปการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะไว้ดังต่อไปนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อพัฒนารูปแบบหรือแบบจำลอง (Model) การฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

1.1.2 เพื่อทดลองใช้และประเมินผลการใช้แบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ

1.2.1 ระยะที่ 1 การพัฒนาแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการฝึกอบรมและความต้องการแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 แบ่งเป็น 3 ขั้นตอนย่อย

1) การวิเคราะห์เอกสารที่เป็นแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

(1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ หัวหน้างานป้องกัน

ปราบปรามสถานีตำรวจใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบนที่มีจำนวนทั้งหมด 1,353 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยสุ่มแบบหลายขั้นตอนจำนวน 318 คน

(2) เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม 5 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันของการฝึกอบรมยุทธวิธี

ตอนที่ 3 ปัญหาการฝึกอบรมเทคนิคยุทธวิธี

ตอนที่ 4 ความต้องการแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เป็นคำถามปลายเปิด

(3) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน มีคะแนนความตรงเชิง เนื้อหาระหว่าง 0.8 ถึง 1.00 ข้อคำถามทุกตอนมีความตรงเชิงเนื้อหา และนำไปทดลองใช้กับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน ได้ค่าแบบทดสอบความเที่ยงเท่ากับ 0.84 ถือได้ว่า แบบสอบถามมีประสิทธิภาพ

(4) การเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งแบบสอบถามโดยทางไปรษณีย์

อิเล็กทรอนิกส์ตำรวจภูธรภาค 5 (E-cop System) จำนวน 318 ชุด คัดเฉพาะที่สมบูรณ์และเสริมเพิ่มเติมกรณีแบบสอบถามได้คืนไม่ครบให้ได้จำนวน 300 ชุด

(5) การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลจากแบบสอบถาม 300 ชุด ได้นำไปวิเคราะห์ด้วยสถิติตามลักษณะข้อมูลดังนี้ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และการพรรณนา (Descriptive) ส่วนความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

3) ศึกษาความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เลือกเจาะจง ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานตำรวจ 20 คนระดับภูธรจังหวัดหรือหัวหน้าสถานีใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนบน นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิค
ยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 แบ่งเป็น 7
 ขั้นตอนย่อย

1) ศึกษาองค์ความรู้หรือเนื้อหาสาระเกี่ยวกับต้นแบบชิ้นงาน โดยการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่ศึกษาร่วมกับเนื้อหาสาระข้อเท็จจริงเชิงประจักษ์ สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีที่ได้จากการวิจัยในระยะที่ 1

2) พัฒนารอบแนวคิดต้นแบบชิ้นงาน ซึ่งประกอบไปด้วย (1) องค์ประกอบของปัจจัยส่วนที่นำเข้า (Input) ได้แก่ บริบทการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี เนื้อหาหลักสูตร ชุดฝึกอบรม(สื่อประสม) บุคลากรในการฝึกอบรม(ผู้จัดการฝึก วิทยากรหรือครูฝึก และผู้เข้ารับการฝึกอบรม) การจัดการฝึกอบรมและการให้บริการการฝึกอบรม (2) องค์ประกอบด้านกระบวนการ (Process) ได้แก่ การดำเนินการฝึกอบรม 6 ขั้นตอน คือ (2.1)ลงทะเบียนฝึกอบรม/ปฐมนิเทศและแลกเปลี่ยนประสบการณ์เดิม (2.2) ฝึกอบรมแบบเผชิญหน้า (2.3) ฝึกอบรมโดยสื่อประสม ณ สถานีตำรวจ (2.4) กำกับควบคุมการฝึกอบรมโดยหัวหน้าสถานีตำรวจ (2.5) ทบทวนบทเรียนผ่านระบบวีดีโอคอนเฟอร์เรนซ์ และ (2.6) ปัจฉินิเทศ/สรุปถอดบทเรียนและวัดผลสมรรถนะ และ (3) องค์ประกอบด้านการประเมินผลการฝึกอบรม (Output) ได้แก่ ประสิทธิภาพของแบบจำลองฯ สมรรถนะก่อนและหลังการฝึกอบรม และความพึงพอใจหลังการฝึกอบรม

3) ระดมความเห็นผู้เชี่ยวชาญ นำร่างแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะฯ ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 11 คน พิจารณาความเหมาะสม สม และความเป็นไปได้ โดยจัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group discussion) ณ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และผู้วิจัยได้รับคำแนะนำมาปรับปรุงแก้ไขร่างแบบจำลองให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4) ร่างต้นแบบชิ้นงาน โดยผ่านขั้นตอนการดำเนินการสร้างอย่างเป็นระบบ 3 ด้าน คือ 1) สมรรถนะด้านพุทธิพิสัย ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจ 5 หน่วยสมรรถนะดังนี้ การเคลื่อนที่เข้าหา การควบคุม การค้น การป้องกันตัว และการใช้อุปกรณ์และอาวุธ 2) สมรรถนะด้านทักษะพิสัย ได้แก่ ทักษะการเคลื่อนไหวร่างกายแบบส่วนโค้งหรือวงกลม ทักษะการจับควบคุมหรือหักข้อต่อของร่างกาย และทักษะการล้มและทำให้ล้มและทำให้ผู้อื่นล้มลงกับพื้น และ 3) สมรรถนะด้านเจตพิสัย ได้แก่ ความพึงพอใจ(มั่นใจ)ในการปฏิบัติตามเทคนิคยุทธวิธีว่าสามารถทำได้และปลอดภัย และความตระหนักถึงคุณค่าประโยชน์ของเทคนิคยุทธวิธี

ขั้นตอนนี้เป็นการพัฒนาต้นแบบชิ้นงาน โดยการออกแบบชิ้นงาน (Design and develop the Prototype) และเขียนรายละเอียดนวัตกรรม (Write the Details of the Prototype) 3 ส่วน ได้แก่

(1) บทนำ ที่ประกอบด้วย ข้อมูลพื้นฐาน วัตถุประสงค์ของการพัฒนา ต้นแบบชิ้นงาน ขั้นตอนการพัฒนาต้นแบบชิ้นงาน และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการ ฝึกอบรมทางไกลด้านเทคนิคยุทธวิธี

(2) รายละเอียดองค์ประกอบของแบบจำลองฯ 3 องค์ประกอบ (1) องค์ประกอบด้านปัจจัยสิ่งที้นำเข้า (Input) (2) องค์ประกอบด้านกระบวนการ (Process) และ (3) องค์ประกอบด้านผลผลิต (Output)

(3) การนำแบบจำลองไปใช้ ซึ่งประกอบด้วย (1) เงื่อนไขการนำไปใช้ (2) มาตรการและวิธีการนำแบบจำลองไปใช้ และ (3) การประเมินแบบจำลอง

5) รับรองต้นแบบชิ้นงาน ผู้วิจัยได้นำต้นแบบชิ้นงานมารับรอง โดย การจัด ประชุมสนทนากลุ่มโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ณ ห้องประชุมตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง เพื่อ พิจารณารับรองต้นแบบชิ้นงาน

6) ทดสอบต้นแบบชิ้นงาน นำต้นแบบชิ้นงานที่ได้รับรองแล้วทำการทดสอบ ด้วยการประเมินประสิทธิภาพ แบบเดี่ยว (1:1) จำนวน 3 คน และ แบบกลุ่ม (1:10) จำนวน 10 คน ทดสอบประสิทธิภาพของกระบวนการ และผลลัพธ์ (E1/E2) โดยกำหนดเกณฑ์ประสิทธิภาพ ชุดฝึกอบรมไว้ที่ 80/80

7) ตรวจสอบรับรองต้นแบบชิ้นงานจากความเห็นผู้เชี่ยวชาญครั้งที่สอง โดย จัดการประชุมสนทนากลุ่มโดยผู้เชี่ยวชาญ (Group Discussion) จำนวน 8 คน ณ ห้องประชุมคณะ ตำรวจศาสตร์ชั้น 1 (ห้อง E-learning) โรงเรียนนายร้อยตำรวจ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

1.2.2 ระยะที่ 2 การทดลองและประเมินผลแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิง สมรรถนะด้านเทคนิคทาง ยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรภาค 5 แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน

1) การทดลองใช้แบบจำลอง

(1) กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจใน 8 จังหวัด ภาคเหนือตอนบน จำนวน 318 คน จาก 159 สถานี ๆ ละ 2 คน ที่สมัครใจและหัวหน้า สถานีตำรวจส่งเข้ารับการฝึกอบรม

(2) เครื่องมือที่ใช้

ก) เครื่องมือในการทดลอง คือ แบบจำลองการฝึกอบรมทางไกล ฯ ซึ่งประกอบด้วย การฝึกอบรม 5 หน่วยสมรรถนะ ได้แก่ หน่วยที่ 1 การเข้าหา หน่วยที่ 2 การ ควบคุม หน่วยที่ 3 การค้น หน่วยที่ 4 การป้องกันตัว และหน่วยที่ 5 การใช้อุปกรณ์และอาวุธ ซึ่งมี องค์ประกอบ 3 ส่วน ได้แก่ (1) องค์ประกอบด้านปัจจัยสิ่งที้นำเข้า (Input) (2) องค์ประกอบด้าน กระบวนการ (Process) และ (3) องค์ประกอบด้านผลผลิต (Output)

ข) เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

(ก) แบบทดสอบความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรม

(ข) แบบประเมินประสิทธิภาพกระบวนการทักษะในการปฏิบัติ

(ค) แบบสอบถามความพึงพอใจ

(3) การดำเนินการทดลอง มีขั้นตอนดังนี้

ก. ชั้นลงทะเบียน ซึ่งแจ้งรายละเอียดโครงสร้างเนื้อหา หลักสูตร แผนการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ รูปแบบ วิธีการฝึกอบรม การปฏิสัมพันธ์ การประเมินผล แก่ผู้เข้ารับการอบรมในชั้นตอนปฐมนิเทศและให้ผู้เข้ารับการฝึกได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันในวันที่ 25-26 มิถุนายน 2562

ข. ทำการประเมินผู้เข้ารับการอบรมก่อนการฝึกอบรม (Pre –Test)

ค. จัดการฝึกอบรมแบบเผชิญหน้า 9 ชั่วโมง โดยเฉพาะทำการฝึกอบรมเพิ่มพูนทักษะที่ซับซ้อน พร้อมกับแนะนำให้ความรู้และแนวทางการปฏิบัติในการฝึกอบรมด้วยตนเองจากสื่อประสมหรือชุดฝึกอบรมที่จัดเตรียมไว้ให้ในวันที่ 26-27 มิถุนายน 2562

ง. ให้ผู้รับการอบรมเข้าศึกษาชุดฝึกอบรมด้วยตนเองเป็นเวลา 8 สัปดาห์ (จำนวน 18 ชั่วโมง) ณ สถานที่ดำรงของตนเอง ภายใต้การกำกับควบคุมของหัวหน้าสถานีตำรวจ และการรายงานในรูปแบบราชการ โดยใช้ line App. ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนจะเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม line โดยมีภารกิจส่งสื่อหรือชุดฝึกอบรมทั้งแบบออนไลน์และออฟไลน์ พร้อมกับการติดตามการรายงานการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้จัดการฝึกอบรมหรือวิทยากรได้รับทราบ หรือได้มีการสื่อสารอื่นๆ ระหว่างผู้จัดการฝึกอบรม วิทยากรหรือครูฝึก เพื่อให้มีการปฏิสัมพันธ์ได้มากยิ่งขึ้น ในวันที่ 28 มิถุนายน 2562 ถึงวันที่ 28 สิงหาคม 2562

จ. จัดการฝึกอบรมผ่าน VDO conference กับวิทยากร ครูฝึก หรือผู้จัดการฝึกอบรม เพื่อการปฏิสัมพันธ์ทบทวนหรือตอบข้อสงสัยในการฝึกอบรมต่างๆ รวมทั้งสิ้นเป็นเวลา 3 ชั่วโมงหรืออย่างน้อย 1 ครั้ง ในวันที่ 29 สิงหาคม 2562

ฉ. หัวหน้าสถานีตำรวจหรือรองหัวหน้าสถานีเป็นผู้กำกับ ติดตาม และประเมินทักษะในกระบวนการฝึกอบรมด้วยตนเองของผู้รับการฝึกอบรม โดยการสังเกตพฤติกรรมของผู้รับการฝึกอบรมของแต่ละสถานีตำรวจด้วยตนเอง ในการฝึกอบรมในแต่ละสัปดาห์ทั้ง 159 สถานีตำรวจ เพื่อกำกับควบคุม การฝึกอบรมทางไกลของผู้เข้ารับการอบรมที่อยู่ในสังกัดของตน อย่างเป็นทางการพร้อมรายงานตามแบบประเมินให้ผู้จัดการฝึกอบรมทราบทุกสัปดาห์

2) การประเมินผลการฝึกอบรมตามแบบจำลองฯ เป็นการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิควิธีการในการเคลื่อนที่

เข้าหา การควบคุม การค้น การป้องกันตัว และการใช้อุปกรณ์และอาวุธ (2) ด้านทักษะในการปฏิบัติอันได้แก่ ทักษะการเคลื่อนไหวร่างกายแบบส่วนโค้งหรือวงกลม ทักษะการจับควบคุมข้อต่อของร่างกาย และทักษะการทำให้ล้มลงกับพื้นเพื่อควบคุม และ (3) ด้านความพึงพอใจของผู้รับการฝึกอบรมหลังจากได้รับการฝึกอบรม โดยการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การพรรณนา (Descriptive) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviance) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการทดสอบค่าทีแบบสองกลุ่มสัมพันธ์กัน (Dependent Sample t-test)

1.3 สรุปผลการวิจัย

1.3.1 สภาพปัจจุบัน ปัญหาการฝึกอบรม และความต้องการแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

สภาพปัจจุบันพบว่า ตำรวจภูธรภาค 5 ยังไม่มีการจัดรูปแบบหรือแบบจำลองฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีให้หัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจในสังกัด โดยหน่วยจัดฝึกและผู้รับการฝึกเข้าใจว่าต้องฝึกที่ศูนย์ฝึกอบรมเท่านั้นและสถานีตำรวจส่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยมากซ้ำเป็นคนเดิมๆ ที่ส่งมาประจำไม่กระจายทั่วถึง ปัญหาเนื่องจากหน่วยจัดฝึกอบรมขาดการศึกษาความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง และไม่ได้มีการกำหนดมาตรฐานสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีไว้ก่อนการฝึกอบรม ทำให้การฝึกอบรมทางยุทธวิธีไม่มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานสากล และเมื่อต้องไปปฏิบัติหน้าที่จริงจึงไม่มีสมรรถนะหรือทักษะในการใช้กำลังต่อสู้ต้องสงสัยหรือคนร้าย และหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจมีความต้องการให้มีแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะหรือเสริมสร้างสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีอยู่ในระดับมาก และต้องการแบบจำลองการฝึกที่มีมาตรฐานสากล ทั้ง เนื้อหาและชุดฝึกอบรมอิงสมรรถนะที่มีระดับค่าเฉลี่ยคะแนนมากที่สุดตามลำดับ

1.3.2 การพัฒนาแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

จากผลการวิจัยพบว่า แบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ที่ได้พัฒนาและผู้เชี่ยวชาญได้รับรองว่าเหมาะสมที่นำไปใช้ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน ดังนี้

1) องค์ประกอบด้านปัจจัยสิ่งนำเข้า (Input) ได้แก่ (1.1) บริบทการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีที่ประกอบไปด้วย ปรัชญา ปณิธาน นโยบาย เป้าหมาย และสภาพแวดล้อม (1.2) วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม (1.3) เนื้อหาหลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมทางไกล 5 หน่วยสมรรถนะ ใช้เวลาฝึกอบรม 30 ชั่วโมง โดยมีแบบจำลองการฝึกอบรมแบบผสม 3 รูปแบบ คือ การฝึกอบรมด้วยตนเอง ณ สถานีดำรวจ 18 ชั่วโมง การฝึกอบรมแบบผ่านระบบวีดิโอคอนเฟอร์เรนซ์ 3 ชั่วโมง และการฝึกอบรมแบบเผชิญหน้า 9 ชั่วโมง (1.4) ชุดฝึกอบรมทางไกลซึ่งประกอบไปด้วย สื่อโสตทัศน์ (Audio-Visual Media) ในรูปของวีดิทัศน์ซึ่งอธิบายถึงเนื้อหาสาระในการฝึกอบรมทางไกลและแนวทางในการฝึกอบรมทางไกล เป็นสื่อหลัก และสื่อสิ่งพิมพ์ สื่อสังคมคลิปสั้นๆ ทั่วไป (Footage) สื่อบุคคลแบบเผชิญหน้าโดยครูฝึกหรือวิทยากร และสื่อบุคคลปฏิสัมพันธ์แบบผ่านระบบ VDO Conference เป็นสื่อเสริม (1.5) บุคลากรในแบบจำลองๆ ประกอบไปด้วย ผู้จัดการฝึกอบรมทางไกล วิทยากรหรือครูฝึก ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทางไกล และหัวหน้าสถานีดำรวจ (1.6) การจัดการฝึกอบรมทางไกลประกอบด้วย 6 ขั้นตอนย่อย คือ ขั้นที่ 1 ศึกษาและวิเคราะห์สภาพการณ์และปัญหา ขั้นที่ 2 สมรรถนะและความสามารถที่จะต้องฝึกอบรมทางไกลด้านเทคนิคยุทธวิธี ขั้นที่ 3 พัฒนาการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ ขั้นที่ 4 จัดและดำเนินการฝึกอบรม ขั้นที่ 5 การนำเสนอถ่ายทอดเนื้อหาสาระและประสบการณ์ ขั้นที่ 6 ประเมินการฝึกอบรม และ (1.7) การให้บริการการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย อาคารสถานที่และห้องฝึกอบรม อุปกรณ์และอาวุธที่ใช้ในการฝึกอบรม โครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค งบประมาณ และการให้บริการทางข้อมูลข่าวสารต่างๆ

2) องค์ประกอบด้านกระบวนการ (Process) ประกอบด้วย การดำเนินการฝึกอบรมทางไกลอย่างเป็นระบบ มี 6 ขั้นตอนย่อย คือ ขั้นลงทะเบียนฝึกอบรมปฐมนิเทศและแลกเปลี่ยนประสบการณ์เดิม ขั้นการฝึกอบรมแบบเผชิญหน้า (ดั้งเดิม) ขั้นฝึกอบรมโดยสื่อประสม (สื่อโสตทัศน์แบบวีดิโอเป็นสื่อหลัก และ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อสังคมแบบคลิปสั้นๆ ทั่วไปเป็นสื่อเสริม) ขั้นทบทวนบทเรียนผ่านระบบวีดิโอคอนเฟอร์เรนซ์ ขั้นกำกับควบคุมการฝึกอบรม และขั้นปัจฉิมนิเทศสรุปถอดบทเรียน โดยให้สัดส่วนของการฝึกอบรม ณ สถานีดำรวจด้วยตนเองมากที่สุดร้อยละ 60 ของระยะเวลาการฝึกอบรมทั้งหมด ส่วนการฝึกอบรมผ่านระบบวีดิโอคอนเฟอร์เรนซ์ และการฝึกอบรมแบบเผชิญหน้ามีสัดส่วนร้อยละ 10 และร้อยละ 30 ตามลำดับ

3) องค์ประกอบด้านผลผลิต (Output) ได้แก่ การประเมินผลการฝึกอบรม ซึ่งประกอบไปด้วย การประเมินประสิทธิภาพชุดฝึกอบรมโดยเปรียบเทียบทักษะในกระบวนการปฏิบัติกับผลลัพธ์จากการปฏิบัติ (E1/E2) การวัดสมรรถนะด้านพุทธิพิสัยก่อนและหลังการฝึกอบรม (Pre&Post-test) และ การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม(เจตพิสัย)

นอกจากนี้พบว่า แบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีดำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 วิเคราะห์เป็น

ระบบย่อยได้ 7 ระบบ ได้แก่ (1) ระบบพัฒนาหลักสูตร (2) ระบบผลิตชุดฝึกอบรม (3) ระบบจัดการฝึก (4) ระบบดำเนินการฝึก (5) ระบบกำกับควบคุมการฝึก (6) ระบบบริการการฝึก และ (7) ระบบประเมินผลการฝึก (วิระวูช ชัยชนะมงคล, 2561)

การทดสอบประสิทธิภาพกระบวนการฝึกอบรมปฏิบัติและผลลัพธ์จากการฝึกปฏิบัติตามแบบจำลองฯ เป็นไปตามเกณฑ์ 80/80 และแบบจำลองฯ ได้รับการตรวจสอบและรับรองโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คนในครั้งแรกก่อนการทดสอบแบบจำลองและรับรองโดยผู้เชี่ยวชาญอีก 8 คนในครั้งที่สองหลังจากทดสอบแบบจำลองไปแล้วว่า สมบูรณ์และเหมาะสมในการนำมาใช้ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้านเทคนิคยุทธวิธี

1.3.3 การทดลองใช้และประเมินผลการใช้แบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

จากผลการวิจัยพบว่า

- 1) แบบจำลองมีประสิทธิภาพในด้านกระบวนการ(ทักษะการปฏิบัติ) และผลลัพธ์จากการปฏิบัติ (E_1/E_2) เป็นไปตามเกณฑ์ 80/80
- 2) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีสมรรถนะหลังการฝึกอบรมตามแบบจำลองสูงขึ้นกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- 3) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อแบบจำลองการฝึกอบรมอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีที่พัฒนามาขึ้นนี้ในระดับมากถึงมากที่สุด

2. อภิปรายผล

จากการดำเนินการวิจัยและพัฒนาแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกล (Distance Training Model) อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 มีประเด็นที่สมควรอภิปรายดังนี้

2.1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

2.1.1 สภาพปัจจุบันของการฝึกอบรมด้านเทคนิคยุทธวิธี

การฝึกอบรมด้านยุทธวิธีในปัจจุบันเป็นการฝึกแบบภาพกว้างๆ ไม่ได้มุ่งเน้นเนื้อหาหัวข้อที่อิงสมรรถนะหรือเสริมสร้างสมรรถนะเฉพาะ หรือกำหนดคุณสมบัติผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าจะฝึกอบรมให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายใด ในระดับใด ด้วยเทคนิควิธีการฝึกเช่นใด ดังนั้น ในแต่ละปีหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 จึงไม่ได้รับโอกาสเข้ารับการ

ฝึกอบรมทางยุทธวิธีในด้านการเผชิญเหตุและการใช้กำลังเข้าตบสนองเหตุ ทั้งนี้ เนื่องจากสถานีตำรวจจะส่งเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับอื่นๆ ไปเข้ารับการฝึกอบรมและมักจะส่งคนเดิมๆ เข้าไปเข้ารับการฝึกอบรมหลายๆ ครั้ง จึงทำให้การฝึกอบรมทางยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจเป็นไปอย่างไม่ทั่วถึงหรือต่อเนื่อง ประกอบกับด้วยเหตุที่หน่วยจัดฝึกอบรมไม่ได้มีการวิเคราะห์หน้าที่และกำหนดเกณฑ์มาตรฐานสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรมยุทธวิธีในระดับสถานีตำรวจ ดังนั้น หลักสูตรการฝึกอบรมแบบเดิมจึงไม่มีลักษณะของการเป็นการฝึกอบรมอิงสมรรถนะที่เป็นแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลแต่อย่างใด สอดคล้องกับผลการศึกษาของบัญชา วิทยานุกิตติ (2549) ที่วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบมาตรฐานอาชีพ เพื่อประยุกต์ใช้ในประเทศไทย เพื่อพัฒนาจัดทำมาตรฐานอาชีพ (Occupational Standards) และรูปแบบพบว่า เนื้อหาและหัวข้อการฝึกอบรมอิงสมรรถนะแต่ละครั้งจะต้องสั้น กระชับ เป็นรูปธรรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจได้โดยง่ายและสามารถนำไปใช้ได้จริง

2.1.2 ปัญหาของการฝึกอบรมด้านเทคนิคยุทธวิธี

ปัญหาหลักที่สำคัญที่มีค่าคะแนนความคิดเห็นสูงสุดที่ได้จากการศึกษาภาคสนามพบว่า หลักสูตรการฝึกอบรมทางยุทธวิธีแต่เดิมหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ไม่ได้ทำการสำรวจความต้องการก่อนการพัฒนาหลักสูตรหรือก่อนการฝึกอบรม ซึ่งไม่เป็นไปตามขั้นตอนของการพัฒนารูปแบบหรือแบบจำลองการจัดการฝึกอบรม ที่เน้นให้มีการศึกษาความต้องการการฝึกอบรมก่อนไม่ว่าเป็นความต้องการของหน่วยงาน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือวิทยากรซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัชฤทธิ์ เอกนิพิฐศรี (2554) ที่วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมความสามารถสำหรับพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ประเภทบีเอ็มจีในรูปแบบ โดยมิวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมความสามารถ สำหรับพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ประเภทบีเอ็มจีรูปแบบโดยใช้เทคนิคการแปลงหน้าที่ทางคุณภาพ (Quality Function Deployment: QFD) ผลวิจัยพบว่า ขั้นตอนหลักของการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมอิงสมรรถนะ คือ การสำรวจความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม ซึ่งเป็นไปตามแนวทางเดียวกับ การจัดรูปแบบการฝึกอบรมที่ การจัดรูปแบบการฝึกอบรมที่ ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2536) ได้ ระบุให้มีขั้นตอนการศึกษาความต้องการของครูฝึกและผู้เข้ารับการฝึกอบรม ก่อนเข้าสู่ขั้นตอนการฝึกอบรม เพื่อให้ทราบถึงความต้องการที่แท้จริงในองค์ประกอบต่างๆ ของการฝึกอบรม และเพื่อให้ความต้องการสอดคล้องต้องกันกับเนื้อหาหลักสูตรที่จะนำมาฝึกอบรม

2.1.3 ความต้องการของหัวหน้างานป้องกันปราบปรามต่อแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี

หัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจที่ตอบแบบสอบถามมีค่าประเมินระดับความเห็นคะแนนสูงมากที่สุดได้แก่ ความต้องการด้านหลักสูตรที่สามารถเพิ่มสมรรถนะผู้เข้ารับการฝึกได้อย่างแท้จริง ซึ่งผู้วิจัยได้จัดให้มีการฝึกอบรม 5 หน่วยสมรรถนะได้แก่ การเข้าหา การควบคุม การค้น การป้องกันตัว และการใช้อุปกรณ์และอาวุธ ซึ่งเป็นหัวข้อที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเข้าใจได้โดยง่าย ไม่สับสนและสามารถนำไปฝึกด้วยตนเอง และนำวิธีการที่ได้จากการฝึกไปปฏิบัติงานในหน้าที่หัวหน้าสายตรวจได้โดยทันที โดยเนื้อหาหลักสูตรและหัวข้อการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมา นี้ ถือว่าเป็นการกำหนดให้ผู้รับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้หรือการฝึกอบรม (Trainee-centered Training) เน้นการฝึกอบรมแบบผสมผสานด้วยสื่อประสมและการฝึกปฏิบัติ (Performance-oriented Training) หรือการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ (Learning by Doing) ด้วยตนเองอย่างแท้จริงด้วย ส่วนเหตุผลที่ต้องการ คือ ครูฝึกไม่ต้องไปหาผู้รับการฝึกโดยตรง แต่ผู้รับการฝึกอบรมก็สามารถสร้างผลงานได้เหมือนกับครูฝึกมาสอนหรือฝึกอบรมให้โดยตรง สอดคล้องกับวาสนา ทวีทรัพย์กุล (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสอนแบบเน้นประสบการณ์ นำภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่โรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ครูและนักเรียนต้องการรูปแบบการสอนหลักสูตรแบบเน้นประสบการณ์นำภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่โรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด (วีระวุธ ชัยชนะมงคล, 2561)

2.2 การพัฒนาแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบจำลองขึ้น โดยมีองค์ประกอบ 3 ส่วนดังนี้

1) ส่วนปัจจัยนำเข้า(Input) ประกอบด้วย

(1) บริบทการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี ได้แก่ ปรัชญา ปณิธาน นโยบาย เป้าหมาย และสภาพแวดล้อม สอดคล้องกับการศึกษาของ นิคม ทาแดง และคณะ (2545) ได้นำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายการจัดการศึกษาทางไกลสำหรับประเทศไทย 8 ด้าน คือ ด้านปรัชญา ปณิธาน และวิสัยทัศน์ ด้านรูปแบบการศึกษาและการบริหาร ด้านหลักสูตร ด้านจัดการเรียนการสอน ด้านโครงสร้างสื่อ ด้านบริการสนับสนุนการศึกษา ด้านประเมินการศึกษา และด้านการประกันคุณภาพ. รวมถึง ชัยรงค์ พรหมวงศ์ (2558) ที่ได้เสนอองค์ประกอบการจัดการศึกษาไทยในอนาคตครอบคลุมถึงอุดมการณ์ คุณลักษณะผู้สำเร็จการศึกษา หรือบัณฑิตที่พึงประสงค์ หลักสูตร รูปแบบการเรียนการสอน เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา สภาพแวดล้อมการศึกษา การประเมิน และการประกันคุณภาพ

(2) วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เป็นการเพิ่มพูนสมรรถนะทั้ง 3 ด้าน คือ พุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และเจตพิสัย สอดคล้องกับความสามารถของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการใช้เทคนิคยุทธวิธี โดยเฉพาะในแบบต่างๆ เพื่อป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางทฤษฎีการเรียนรู้ของ Bloom (Bloom's Taxonomy, 1956) และ Anderson และ Krathwohl (Bloom's Taxonomy Revised, 2001) ที่มีจุดมุ่งหมายของการศึกษา 3 ด้าน (และเจตพิสัย พุทธิพิสัย ทักษะพิสัย)

(3) เนื้อหาหลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมทางไกล 5 หน่วยสมรรถนะ ใช้เวลาฝึกอบรม 30 ชั่วโมง โดยมีแบบจำลองการฝึกอบรมแบบผสม 3 รูปแบบ คือ การฝึกอบรมด้วยตนเอง ณ สถานที่ตำรวจ 18 ชั่วโมง การฝึกอบรมแบบผ่านระบบวิดีโอคอนเฟอร์เรนซ์ 3 ชั่วโมง และการฝึกอบรมแบบเผชิญหน้า 9 ชั่วโมง ทั้งนี้ เป็นไปตามแนวคิดทฤษฎีของการฝึกอบรมทางไกลที่เพิ่มโอกาสและขยายการศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยให้ผู้รับการฝึกเป็นศูนย์กลางของการฝึกอบรมอย่างแท้จริง สอดคล้องผลวิจัยของ สุมาลี สังข์ศรี และคณะ (2549) ที่พบว่าแนวทางการพัฒนาการศึกษาทางไกลของไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ในด้านนโยบาย ควรเน้นปรัชญาการศึกษาตลอดชีวิต และเปิดโอกาสแก่ผู้ด้วยโอกาส ด้านการบริหารจัดการควรบริหารรูปคณะกรรมการและมีหน่วยงานเฉพาะที่จำเป็น ด้านหลักสูตร ควรมีหลักสูตรระยะสั้นเพื่อสนองกับความต้องการของตลาดแรงงานและมีหลักสูตรนานาชาติ ด้านการเรียนการสอนและสื่อ ควรใช้ประโยชน์จากสื่อคอมพิวเตอร์ในการส่งเสริมการติดต่อระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนมากขึ้น ด้านการวัดและประเมินผลควรมีการประเมินทั้งระหว่างภาคและปลายภาค ด้านบริการสนับสนุนการศึกษา ควรมีสูนย์การศึกษากระจายทุกพื้นที่ เพื่อให้ให้นักศึกษาติดต่อกับอาจารย์และมหาวิทยาลัยได้สะดวกรวดเร็ว และไม่เสียค่าใช้จ่าย และสอดคล้องกับอรุณรุ่ง โยธสิงห์(2559) ที่ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามแนว คิดการเรียนรู้แบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการประเมินที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา โดย วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและศึกษาผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการประเมินที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ว่าหลักสูตรฝึกอบรมที่สร้างขึ้นมี 11 องค์ ประกอบ ได้แก่ 1) ที่มาและความสำคัญ 2) แนวคิดพื้นฐาน 3) หลักการของหลักสูตร 4) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 5) สมรรถนะที่พึงประสงค์ด้านการประเมินที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 6) โครงสร้างหลักสูตร 7) เนื้อหาสาระและประสบการณ์ 8) วิธีการฝึกอบรม 9) สื่อและแหล่งเรียนรู้ 10) การวัดและประเมินผลการอบรม และ 11) แนวทางการใช้หลักสูตร ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม พบว่า หลังการฝึกอบรมครูมีสมรรถนะด้านการประเมินที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านความรู้และเจตคติสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการประเมินสมรรถนะด้านทักษะอยู่ในระดับดี และความพึงพอใจของครูผู้อยู่ในระดับมากที่สุด

(4) ชุดฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี ซึ่งประกอบไปด้วย สื่อโสตทัศน์ (Audio-Visual Media) ในรูปของวีดิทัศน์ซึ่งอธิบายถึงเนื้อหาสาระในการฝึกอบรมทางไกลและแนวทางในการฝึกอบรมทางไกล เป็นสื่อหลัก และสื่อสิ่งพิมพ์ สื่อสังคมคลิปสั้นๆทั่วไป (Footage) สื่อบุคคลแบบเผชิญหน้าโดยครูฝึกหรือวิทยากร และสื่อบุคคลปฏิสัมพันธ์แบบผ่านระบบ VDO Conference เป็นสื่อเสริม ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีการเรียนรู้ในการฝึกอบรมที่จำเป็นต้องให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีประสบการณ์และสัมผัสด้วยประสาทต่างๆ ของทางร่างกายให้มากที่สุด ไม่ว่าประสาททางตา หู หรือการสัมผัสร่างกาย นอกจากนี้ยังมีวิธีการลงปฏิบัติหรือฝึกสอนตนเอง ณ สถานที่จริงซึ่งจะเกิดการเรียนรู้ได้มากที่สุด สอดคล้องกับ ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2536) ที่ได้ให้ความหมาย แบบจำลองการสอนทางไกลเป็นแบบจำลองที่ผู้สอนและผู้เรียนอยู่ไกลกัน ถ่ายทอดเนื้อหาสาระโดยใช้สื่อประสม คือ สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ สื่อโสตทัศน์ และการสอนเสริมให้ผู้เรียนที่อยู่ต่างถิ่นต่างที่ได้ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นการฝึกอบรมทางไกลที่ใช้สื่อโสตทัศน์เป็นสื่อหลัก และสอดคล้องกับแนวคิดของทร็ชเลอร์ที่กล่าวว่าการรับรู้ของสื่อโสตทัศน์ด้วยกระบวนการรับสารสนเทศจากสิ่งแวดล้อมรอบตัว คนเราใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 เพื่อรับสารและก่อให้เกิดการเรียนรู้ การสื่อสารข้อมูลจากผู้สอนไปยังผู้เรียนจึงควรใช้สื่อที่ผู้เรียนสามารถรับรู้ได้ด้วยตาและหูทั้งนี้นอกจากสื่อโสตทัศน์จะมีความสำคัญในการรับรู้ด้านประสาทสัมผัสแล้ว ยังมีความเกี่ยวข้องกับการจำ การรับรู้ของบุคคลและในการเรียนของผู้เรียนอีกด้วย ในการเรียนการสอนนั้นผู้สอนย่อมตระหนักดีว่า ยิ่งให้ผู้เรียนมีการรับรู้ด้วยประสาทสัมผัสหลายช่องทางจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้มากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ กิดานันท์ มลิทอง ภาควิชาโสตทัศนศึกษา ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ให้คำจำกัดความของสื่อการสอนไว้ว่า สื่อโสตทัศนชนิดใดก็ตามไม่ว่าจะเป็น เทปบันทึกเสียง สไลด์ วิทยุ โทรทัศน์ วีดิทัศน์ ภาพนิ่ง แผนภูมิ ฯลฯ ซึ่งบรรจุเนื้อหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน สิ่งเหล่านี้เป็นวัสดุทางกายภาพที่นำมาใช้ในเทคโนโลยีการศึกษาคือสิ่งที่ใช้เป็นเครื่องมือหรือช่องทางสำหรับการสอนของผู้สอนส่งไปถึงผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ผู้สอนวางไว้เป็นอย่างดี" นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ

ก) สุวีณา เกนทะนะสิล (2545) เรื่อง การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมทางไกลผ่านจอภาพแบบโทรทัศน์ปฏิสัมพันธ์เป็นสื่อหลัก ประกอบด้วยขั้นตอน 6 ขั้นตอน คือ (1) ศึกษาความจำเป็นในการฝึกอบรมทางไกล (2) กำหนดกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์การฝึกอบรมทางไกล (3) พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมทางไกล (4) ผลิตชุดฝึกอบรมทางไกล (5) ดำเนินการฝึกอบรมทางไกล และ (6) ประเมินการฝึกอบรมทางไกลในรูปแบบ "ITT-PLAN"

ข) สิทธิชัย บุญหมั่น (2556) เรื่อง การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมบนเว็บเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยใช้สมรรถนะหลักเป็นพื้นฐานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร

เนื่องจากสมรรถนะหลักจะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามโดยมีองค์ประกอบ ด้านปัจจัยนำเข้า ได้แก่ วัตถุประสงค์การฝึกอบรมเครื่องมือและเอกสารประกอบ ผู้ประเมินสมรรถนะหลักและผู้รับการประเมินสมรรถนะหลัก ด้านกระบวนการ ได้แก่ การกำหนดสมรรถนะหลัก การประเมินสมรรถนะหลักโดยเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ การสร้างและพัฒนาเครื่องมือการฝึกอบรมด้วยเว็บฝึกอบรม การเก็บรวบรวมและ การวิเคราะห์ข้อมูล ด้านผลผลิตประกอบด้วยข้อมูลผลการประเมินสมรรถนะหลัก ด้านข้อมูลป้อนกลับ ประกอบด้วย ข้อมูลป้อนกลับสำหรับผู้รับการประเมิน และข้อมูลป้อนกลับสำหรับองค์กร และด้านภาพแวดล้อม ประกอบด้วย รูปแบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและบรรยากาศการปฏิบัติงาน ในส่วนเว็บฝึกอบรม ประกอบด้วย 6 หน่วยระยะเวลาการฝึกอบรม 2 เดือน

(5) บุคลากรในแบบจำลองฯ ประกอบไปด้วย ผู้จัดการฝึกอบรมทางไกล วิทยากรหรือครูฝึก ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทางไกล และหัวหน้าสถานีตำรวจ สอดคล้องกับ รุจิรา เรือนเหมย (2558) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาองค์ประกอบของแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลเพื่อพัฒนาสมรรถนะการสอนสำหรับครูในถิ่นพื้นที่สูงและทุรกันดารชายแดนทิศตะวันตกของประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบของกรอบแนวคิดแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลเพื่อพัฒนาสมรรถนะการสอนสำหรับครูในถิ่นพื้นที่สูงและทุรกันดารชายแดนทิศตะวันตกของประเทศไทย มี 6 องค์ประกอบ คือ 1) วัตถุประสงค์การอบรม 2) ผู้ดำเนินการฝึกอบรม 3) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม 4) หลักสูตรหรือแผนการฝึกอบรม 5) กระบวนการฝึกอบรม และ 6) การวัดและประเมินผล

(6) การจัดการฝึกอบรมทางไกลประกอบด้วย 6 ขั้นตอนย่อย คือ ขั้นที่ 1 ศึกษาและวิเคราะห์สภาพการณ์และปัญหา ขั้นที่ 2 สมรรถนะและความสามารถที่จะต้องฝึกอบรมทางไกลด้านเทคนิคฯ วิธี ขั้นที่ 3 พัฒนาการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ ขั้นที่ 4 จัดและดำเนินการฝึกอบรม ขั้นที่ 5 การนำเสนอถ่ายทอดเนื้อหาสาระและประสบการณ์/ ขั้นที่ 6 ประเมินการฝึกอบรม สอดคล้องกับการจัดแบบจำลองการฝึกอบรมในแนวคิดของ ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และคณะ (2536) ที่ผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์ดัดแปลง

(7) การให้บริการการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย อาคารสถานที่และห้องฝึกอบรม อุปกรณ์และอาวุธที่ใช้ในการฝึกอบรม โครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค งบประมาณ และการให้บริการทางข้อมูลข่าวสารต่างๆ

2) ส่วนกระบวนการ (Process) ประกอบด้วยการดำเนินการฝึกอบรมทางไกล อย่างเป็นรูปแบบ มี 6 ขั้นตอนย่อย คือ

- (1) ขั้นลงทะเบียนฝึกอบรมปฐมฤกษ์และแลกเปลี่ยนประสบการณ์เดิม
- (2) ขั้นการฝึกอบรมแบบเผชิญหน้า (ดั้งเดิม)

(3) ชั้นฝึกอบรมโดยสื่อประสม (สื่อโสตทัศนแบบวีดิโอเป็นสื่อหลัก และ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อสังคมแบบคลิปสั้นทั่วไปเป็นสื่อเสริม)

(4) ชั้นกำกับควบคุมการฝึกอบรม

(5) ชั้นทบทวนบทเรียนผ่านระบบวีดิโอคอนเฟอร์เรนซ์

(6) ชั้นปัจฉิมนิเทศและสรุปถอดบทเรียน

โดยให้สัดส่วนของการฝึกอบรม ณ สถานที่ดำรงด้วยตนเองมากที่สุดร้อยละ 60 ของระยะเวลาการฝึกอบรมทั้งหมด ส่วนการฝึกอบรมผ่านระบบวีดิโอคอนเฟอร์เรนซ์ และการฝึกอบรมแบบเผชิญหน้ามีสัดส่วนร้อยละ 10 และร้อยละ 30 ตามลำดับ สอดคล้องกับการศึกษาของ อรุณรุ่ง โยชสิงห์ (2559) วิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามแนว คิดการเรียนรู้แบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการประเมินที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและศึกษาผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการประเมินที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา

3) ส่วนผลผลิต (Output) ได้แก่ การประเมินผลการฝึกอบรมซึ่งประกอบไปด้วย

1) การประเมินประสิทธิภาพแบบจำลองการฝึกอบรมโดยเปรียบเทียบทักษะในกระบวนการปฏิบัติกับผลลัพธ์จากการปฏิบัติ

2) การวัดสมรรถนะก่อนและหลังฝึกอบรม

3) การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า

1) แบบจำลองมีประสิทธิภาพในด้านกระบวนการ(ทักษะการปฏิบัติ) และผลลัพธ์จากการปฏิบัติ (E_1/E_2) เป็นไปตามเกณฑ์ 80/80

2) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีสมรรถนะหลังการฝึกอบรมตามแบบจำลองสูงขึ้นกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อแบบจำลองการฝึกอบรมอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีที่พัฒนาขึ้นนี้ในระดับมาก

สอดคล้อง อรุณรุ่ง โยชสิงห์ (2559) วิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามแนว คิดการเรียนรู้แบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการประเมินที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา ซึ่งใช้การประเมินทั้ง 3 แบบ ผลการประเมินพบว่า หลังการฝึกอบรมโดยเรียนรู้แบบผสมผสาน ครูมีสมรรถนะ ด้านความรู้และเจตคติสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและสมรรถนะด้านทักษะอยู่ในระดับดี

2.3 การทดลองใช้แบบจำลองและประเมินแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะ ด้านเทคนิคยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

2.3.1 ผลการทดสอบประสิทธิภาพแบบจำลองฯ ทั้ง 5 หน่วยสมรรถนะ โดยมีค่าประสิทธิภาพ E_1/E_2 ดังนี้

หน่วยที่ 1	การเข้าหา	80.42/85.65
หน่วยที่ 2	การควบคุม	82.17/85.49
หน่วยที่ 3	การค้น	85.86/87.47
หน่วยที่ 4	การป้องกันตัว	83.13/85.60
หน่วยที่ 5	การใช้อุปกรณ์และอาวุธ	82.65/87.50

และเมื่อรวมทั้ง 5 สมรรถนะมีค่าประสิทธิภาพ $E_1/E_2 = 86.45/86.34$ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (80/80) แบบจำลองฯ จึงมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ และสมรรถนะด้านทักษะในแต่ละหน่วย (E_1) ที่สามารถทำกิจกรรมการฝึกระหว่างฝึกอบรมได้รับการประเมินเกินกว่าร้อยละ 80 ทุกหน่วย ทั้งนี้ เป็นเพราะผู้วิจัยได้สร้างชุดฝึกอบรมขึ้นตามหลักการ ขั้นตอน และผ่านการประเมิน คุณภาพ ตั้งแต่กระบวนการพัฒนาเนื้อหา ออกแบบชุดฝึกอบรม และการผลิตชุดฝึกอบรม สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ กนกศรี จาดเงิน (2558) ที่ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมสาธารณสุขผ่าน เว็บบเพื่อพัฒนาทักษะการประเมินผู้ป่วยจิตเภทและความผิดปกติทางอารมณ์ สำหรับเจ้าหน้าที่ สาธารณสุขชุมชน กระทรวงสาธารณสุข แล้วพบว่า รูปแบบมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ $E_1/E_2 = 80/80$ โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนทักษะในการประเมินผู้ป่วยจิตเป็นร้อยละ 82.78 สูงกว่า เกณฑ์ที่ตั้งไว้ที่ร้อยละ 80 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรากร บุญปัทมภ์ (2557) ที่ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการศึกษาทางไกลบนเครือข่ายคอมพิวเตอร์ สำหรับนักศึกษา รูปแบบทวิภาคีของ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยพบว่าประสิทธิภาพของสื่อการเรียนการสอนทางไกล บนเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ $E_1/E_2 = 90/90$

2.3.2 สมรรถนะจากการฝึกอบรมของหัวหน้างานป้องกันปราบปรามที่ฝึกอบรม ด้วยแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกัน ปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ทั้ง 5 หน่วยสมรรถนะ พบว่า หัวหน้างาน ป้องกันปราบปรามที่เข้ารับการฝึกอบรมตามแบบจำลองฯ มีผลสัมฤทธิ์ทางการฝึกอบรมหลังจาก ได้รับการฝึกอบรมแล้วสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีคะแนน เฉลี่ยก่อนฝึกอบรมที่ 35.28 คะแนน และคะแนนเฉลี่ยหลังผ่านการฝึกอบรมที่ 41.50 คะแนน จากคะแนนเต็ม 50 คะแนน แสดงให้เห็นว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจในเนื้อหาที่ได้ฝึกอบรมตาม แบบจำลองฯ ซึ่งเป็นสมรรถนะด้านพุทธิพิสัย ส่งผลทำให้หัวหน้างานป้องกันปราบปรามมีคะแนน ทดสอบหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการเข้ารับการฝึกอบรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภิตา สุวุฒ โท (2558) ที่พัฒนาโมดูลการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะ ตามแนวทางมาตรฐานอาชีพนักเทคโนโลยี

การศึกษาทางการแพทย์ ด้านงานออกแบบสิ่งพิมพ์ โดยทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ 1 ภาค การศึกษา พบว่าผู้เรียนทุกคนที่เรียนรู้จากโมดูลการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะที่พัฒนาขึ้นมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านเกณฑ์ร้อยละ และมีความคิดเห็นต่อโมดูลการเรียนรู้ฯ ในระดับดี

2.3.3 ความพึงพอใจของหัวหน้างานป้องกันปราบปรามที่เข้ารับการฝึกอบรม ที่มี ต่อแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี หลังผ่านการฝึกอบรมมีความ พึงพอใจต่อด้านเนื้อหาหลักสูตรที่แบ่งเป็น 5 หน่วยสมรรถนะ อยู่ในระดับมาก หากพิจารณาความ พึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อแบบจำลองฯ เป็นรายหัวข้อพบว่าทุกข้อมีคุณภาพอยู่ใน ระดับมาก เว้นแต่ข้อที่มีความพึงพอใจต่อเนื้อหาหัวข้อการควบคุมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของกรมตำรวจแห่งนครลอสแอนเจลิส (1996) ซึ่งพัฒนาโปรแกรมการ ควบคุมและจับรูปตัวชี้ (LAPD Bulletin, Arrest & Control Program) อันเป็นการใช้กำลังควบคุม โดยปราศจากอาวุธ แต่เป็นการทำให้ล้มลงกับพื้นแล้วควบคุม (Take down and Ground Control) และสอดคล้องกับ Robert K. Koga และ William L. Pelkey, Ph.D. (2002) ที่ได้จัดทำคู่มือการ ปฏิบัติให้กับเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมายที่ชื่อว่า กำลังควบคุม (Controlling Force, Koga Method) นอกจากนี้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์ของการ ฝึกอบรมตามแบบจำลองฯ ในระดับมาก โดยเฉพาะวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมมีเจตคติ ในการใช้เทคนิคยุทธวิธีได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ มีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองที่จะ รักษาความสงบและความปลอดภัยของสังคมมีค่าเฉลี่ยในระดับสูงสุด

สำหรับการสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อวิธีการอบรมของแบบจำลองมี 3 รูปแบบ คือ รูปแบบฝึกอบรมแบบเผชิญหน้า 10% รูปแบบฝึกอบรมแบบผ่าน VDO conference 30% และรูปแบบฝึกอบรมด้วยตนเองผ่านสื่อประสม 60% อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ อรุณรุ่ง โยธสิงห์ (2559) ที่พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้แบบ ผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการประเมินที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนระดับ ประถมศึกษาและพบว่า หลังการฝึกอบรมครูมีสมรรถนะด้านความรู้และเจตคติสูงกว่าก่อนการ ฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและผลการประเมินสมรรถนะด้านทักษะอยู่ในระดับดีและความ พึงพอใจของครูผู้อยู่ในระดับมากที่สุด

โดยสรุปภาพรวมความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามแบบจำลองการ ฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานี ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดใน ระดับมากที่สุดในด้านเนื้อหาหลักสูตรในหน่วยสมรรถนะเทคนิคการควบคุม และมีระดับมาก 3 ลำดับถัดมา คือ เทคนิคการเข้า เทคนิคการค้นและเทคนิคการป้องกันตัวตามลำดับ สอด คล้องกับ บัญชา วิชยานุวัต ที่กล่าวว่า หลักสูตรการฝึกอบรมอิงสมรรถนะจะต้องมีเนื้อหาของหลักสูตรที่สั้น เข้าใจง่าย และสามารถนำมาปฏิบัติได้มากกว่าเป็นทฤษฎีที่ใช้วิธีการฝึกอบรมโดยการบรรยายจาก

วิทยากรอย่างเดี่ยว นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับจิตวิทยาในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่ ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ ได้ดีก็แต่เฉพาะสิ่งที่ผู้ใหญ่นสนใจ หรือสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของผู้ใหญ่นั้นเอง และที่สำคัญ ต้องเป็นสิ่งที่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่จริง เท่านั้น

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 การนำแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกล (Distance Training Model) อิง สมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรภาค 5 ควรคำนึงถึงเงื่อนไขการนำไปใช้ ประกอบด้วย ความพร้อมของหน่วยงาน และ บุคลากรที่รับผิดชอบในการฝึกอบรมตาม แบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะฯ ทั้งยัง จะต้องมีการสำรวจกลุ่มเป้าหมาย และกำหนดความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมที่ชัดเจนก่อน แต่ อย่งไรก็ดี อาจมีการปรับเปลี่ยนบ้างแต่ไม่มากนักในการนำไปใช้จริงในบางองค์ประกอบของ แบบจำลอง เพื่อให้เกิดความเหมาะสม ตามสภาพความเป็นจริง หรือสภาพการณ์ของช่วงเวลานำ แบบจำลองไปใช้

3.1.2 ควรนำแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ไปใช้ร่วมกับการฝึก ประจำสัปดาห์ของสถานีตำรวจ ซึ่งต้องปฏิบัติการศึกษาในทศสัปดาห์อยู่แล้ว เพราะจะทำให้ แบบจำลองฯ ดำเนินการไปอย่างต่อเนื่องทุกสัปดาห์ และหากครบ 8 สัปดาห์หัวหน้าสถานีตำรวจก็ สามารถสรุปรายงานเสนอหัวข้อการฝึกและการประเมินทักษะในการฝึกให้กับหน่วยจัดฝึกอบรมซึ่ง ได้แก่ ตำรวจภูธรจังหวัด หรือตำรวจภูธรภาคที่สถานีตำรวจนั้นๆ อยู่ในสังกัดได้ อันจะเป็น ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และเป็นการเตรียมความพร้อมด้านร่างกายและเทคนิคต่างๆ ต่อไป

3.1.3 การฝึกอบรมโดยสื่อประสมหรือชุดฝึกอบรม หัวหน้างานป้องกัน ปราบปรามของสถานีตำรวจซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้นของสถานี ควรที่จะนำเทคนิคต่างๆ ที่ได้ เรียนรู้มาจากแบบจำลองฯ ไปถ่ายทอด บอกสอน หรือสรุปถอดบทเรียนให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ใน สถานีซึ่งเป็นระดับชั้นประทวน โดยสามารถใช้เวลาในช่วงการอบรมปล่อยแถวสายตรวจในทุกๆ ผลัดที่สามารถทำได้ อันจะเป็นประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ และเป็นประโยชน์ต่อตัว หัวหน้างานป้องกันปราบปรามด้วยในการทบทวน ลองปฏิบัติด้วยตนเอง และเป็นการเรียนรู้เสริม โดยตนเองเป็นผู้ครูผู้สอนไปในตัวซึ่งจะทำให้การเรียนรู้เทคนิคต่างๆ ตามแบบจำลองได้มากยิ่งขึ้น เกิดความชำนาญหรือทักษะขึ้น

3.1.4 ก่อนการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ครูฝึกยุทธวิธีประจำสถานีตำรวจควรจัดให้มีการปฐมนิเทศผู้เข้ารับการฝึกแบบเผชิญหน้าหรือแบบออนไลน์อีกครั้ง เพื่อเป็นการแนะนำวิธีการเรียนผ่านแบบจำลองฯ และเพื่อสร้างความเป็นกันเองระหว่างครูฝึกกับผู้เข้ารับการฝึก และระหว่างผู้เข้ารับการฝึกด้วยกันเองซึ่งอยู่สถานีตำรวจเดียวกัน อันจะเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมหรือแบบกลุ่ม สร้างแรงกระตุ้น และความมั่นใจให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม อีกทั้งยังเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกถามคำถามและข้อสงสัยต่างๆ ที่มีต่อการฝึกผ่านแบบจำลอง

3.1.5 ในการฝึกอบรมหรือการเรียนการสอนด้วยแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 สถานีตำรวจที่นำแบบจำลองฯ ไปใช้ ต้องจัดให้มีเครื่องคอมพิวเตอร์สำหรับผู้เข้ารับการฝึกแต่ละคนที่เชื่อมต่อแบบจำลองอินเทอร์เน็ต เนื่องจากแบบจำลองฯ ออกแบบมาเพื่อการเรียนการสอนออนไลน์ด้วย โดยเฉพาะการติดต่อด้วยระบบ GIN VDO, Conference และ Line Application

3.1.6 ครูฝึกหรือวิทยากรหรือหัวหน้าสถานีหรือหน่วยจัดฝึกซึ่งเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการใช้แบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ควรมีปฏิสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับผู้เข้ารับการฝึก มอบหมายกิจกรรมเสริมที่น่าสนใจ และทันสมัยในปริมาณที่เหมาะสม ตอบคำถาม ให้คำปรึกษา และให้ความช่วยเหลือผู้เข้ารับการฝึกอย่างทันทั่วทั้งนี้ เพื่อเป็นการเสริมแรงและกระตุ้นความสนใจของผู้เข้ารับการฝึกในแบบจำลองฯ และเป็นการสร้างกำลังใจให้ผู้เข้ารับการฝึกว่า ตนไม่ถูกทอดทิ้ง

3.1.7 ตำรวจภูธรภาคอื่นนอกเหนือจากตำรวจภูธรภาค 5 สามารถนำองค์ประกอบของแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ไปประยุกต์ใช้ได้ ทั้งนี้ การประยุกต์ใช้หรือออกแบบจะต้องคำนึงถึง ผู้เข้ารับการฝึก เนื้อหาอิงสมรรถนะที่ต้องการถ่ายทอดในแบบจำลองฯ บริบทในการฝึกอบรม และทรัพยากร เป็นสำคัญ

3.1.8 การพัฒนาแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ที่พัฒนาขึ้นในครั้งนี้อาจนำไปใช้กับการฝึกอบรมได้ ดังนั้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีการนำแบบจำลองการเรียนการสอนทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจไปใช้เป็นหลักสูตรการฝึกอบรมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติต่อไป

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 แบบจำลองการฝึกอบรมทางไกล (*Distance Training Model*) อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ในการวิจัยครั้งนี้ ได้พัฒนาแบบจำลองไปแล้ว ควรที่จะได้ทำการวิจัยในกลุ่มของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับอื่นๆ ได้แก่ ระดับ เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ เจ้าหน้าที่ฝ่ายป้องกันปราบปรามอื่นๆ ด้วย

3.2.2 ควรมีการพัฒนาแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลในหน้าที่ด้านอื่นๆ ด้วย นอกเหนือจากการป้องกันปราบปราม เช่น แบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลแบบการประชุมทางไกลด้านการสืบสวนสอบสวน ด้านจราจรหรือด้านอื่นๆ ที่เห็นว่าเหมาะสมต่อไป

3.2.3 ควรที่จะได้มีการวิจัยในส่วนที่เป็นเนื้อหาหรือแบบจำลองวิธีการในด้านอื่นๆ ของสถานีตำรวจด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้เนื้อหาหลักสูตรของด้านอื่นๆ ได้รับการพัฒนาไปด้วยพร้อมๆ กับฝ่ายป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจซึ่งจะทำให้การวิจัยครอบคลุมทุกๆ ด้าน หรือทุกงานในภารกิจของสถานีตำรวจ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกศรี จาดเงิน. (2558). “การพัฒนากระบวนการฝึกอบรมสาธารณสุขผ่านเว็บเพื่อพัฒนาทักษะการประเมินผู้ป่วยจิตเภทและความผิดปกติทางอารมณ์ สำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขชุมชน กระทรวงสาธารณสุข” (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ‘ไม่ได้ตีพิมพ์’) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช: นนทบุรี.
- กร สกาว. (2527). “การศึกษาระบบเปิดกับการศึกษาทางไกล” *วารสารศึกษานอกโรงเรียน* (มิถุนายน – กรกฎาคม): หน้า 56-60.
- กรมตำรวจ. (2539). *คู่มือการเจรจาต่อรองช่วยเหลือตัวประกัน*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ตำรวจ.
- กองทัพบก. (2537). *คู่มือราชการสนาม 100-20 ว่าด้วย การป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบ*. สืบค้นจาก http://www.geozigzag.com/infantry%20book/9Ratchakan_Sanam/8_K_100_20.pdf.
- กองบัญชาการตำรวจนครบาล. (ม.ป.ป.). *คู่มือขั้นตอนการปฏิบัติเมื่อมีเหตุ สำหรับหัวหน้าสายตรวจและสายตรวจ*. กรุงเทพฯ: กองบัญชาการตำรวจนครบาล.
- กองวิชาการ ศูนย์การทหารราบ. (2549). *คู่มือการฝึกราชการสนาม ว่าด้วยการฝึกกำลังทหาร* (รศ. 25-100). สืบค้นจาก http://www.geozigzag.com/infantry%20book/9RatchakanSanam/21_K_25_100.pdf.
- กิดานันท์ มลิทอง. (2543). *เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2531). *เทคโนโลยีการศึกษาร่วมสมัย ภาควิชาโสตทัศนศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุศยา แสงเดช. (2545). *แบบฝึก คู่มือพัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญระดับประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แม็ค.
- โกสินทร์ หินขาว. (2550). *ยุทธวิธีตำรวจ (The Officer Survival Tactics) (พิมพ์ครั้งที่ 3)* สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: กรุงเทพฯ.
- ขจรศักดิ์ หาญณรงค์. (2544). การนำ Competencies สู่อการปฏิบัติ. *วารสารบริหารคน*. 22 (มกราคม – มีนาคม): หน้า 23-28.

- คชาภุช เหลี่ยมไชสง. (2554). *การพัฒนา รูปแบบการเรียนการสอนบนเว็บแบบผสมผสานโดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และการคิดแก้ปัญหาของนิสิตอุดมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- เครือวัลย์ ลีมอภิชาติ. (2531). *หลักและเทคนิคการฝึกอบรมและการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สยามศิลป์การพิมพ์.
- เจดจันทร์ พลดงนอก. (2556). ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนากระบวนการฝึกอบรมออนไลน์แบบสอนงานสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการผู้ใช้เทคโนโลยี ธนาคารพาณิชย์”
- ฉลองชัย สุรวฒนบูรณ์. (2528). *การเลือกการใช้สื่อการสอน*. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ฉันทิชย์ สาธิตานันต์. (2554). *การพัฒนาโมเดลการเรียนการสอนแบบไฮบริดสำหรับการเรียนรายวิชาฟิสิกส์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ชลिया ลิมปิยากร. (2540). *เทคโนโลยีการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักส่งเสริมวิชาการ สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- ชัชวาล ทัดศิวัช. (2554). *คุณภาพการให้บริการเป็นแนวคิดหนึ่งได้รับการนำมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐไทย*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยรัฐภาคย์.
- _____. (2554). สมรรถนะกับการบริหารทรัพยากรบุคคล: แนวคิดและบริบท. เข้าถึง ได้จาก <http://www.tpa.or.th>.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2557). “คอมพิวเตอร์แท้บเล็ดกับการศึกษาภควันตภาพ” : *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*, 2,2: หน้า : 1-8.
- _____. (2540) “ชุดการสอนทางไกล” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาสื่อการศึกษาพัฒนาสรรพหน่วยที่ 5 นนทบุรี สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- _____. (2536). “การศึกษาทางไกลกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาเทคโนโลยีและการสื่อสารการศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 12 หน้า 191-237 นนทบุรี สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- _____. (2523). *นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษากับการสอนระดับอนุบาล*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

- ชัยขงค์ พรหมวงศ์ และคณะ. (2547). *ประมวลสาระชุดวิชาเทคโนโลยีและการสื่อสารการสอน*
หน่วยที่ 1 - 8 (พิมพ์ครั้งที่ 2) นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชัยขงค์ พรหมวงศ์ และ เป็รื่อง กุมุท. (2537). “หน่วยที่ 3 วิธีการจัดระบบและออกแบบระบบการ
ฝึกอบรม” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาเทคโนโลยีและการสื่อสารการฝึกอบรม*
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชาญสวัสดิ์ สาลี. (2550). *คู่มือการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมสำหรับผู้รับผิดชอบ โครงการ
ฝึกอบรม/สัมมนา*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: นำกัังการพิมพ์.
- ชูชัย สมิตธิไกร. (2554). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์ สมพงษ์. (2530). *สื่อเพื่องานส่งเสริมเผยแพร่*. กรุงเทพฯ: งานการพิมพ์ ฝ่ายสื่อสารการศึกษา
สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2546). *การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ภาคปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3).
กรุงเทพฯ : เอชอาร์ เซ็นเตอร์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2543). *การประเมินผลงานฝึกอบรม: การตรวจสอบความสำเร็จของการ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร*. กรุงเทพฯ: ชีระป้อมวรรณกรรม.
- คนัย เทียนพูน. (2540). *กลยุทธ์การพัฒนาคณ*. กรุงเทพฯ: บั๊คแบงก์.
- เดชา เดชะวิฒนไพศาล. (2545). *Competency-Based Human Resources Management*. *วารสารการ
บริหารคน*, 21(4), 11 –18.
- ตำรวจภูธรภาค 5. (2557). *คู่มือการฝึกควบคุมฝูงชนประจำสถานีตำรวจ*. เชียงใหม่ : ตำรวจภูธรภาค 5.
- ทวีศักดิ์ นพเกษร. (2542). *วิกฤตสังคมไทยกับบทบาทวิทยากรกระบวนการ. เล่ม 2*. กรุงเทพฯ :
สำนักงานกองทุนเพื่อสังคมธนาคารออมสิน.
- ทองฟู ชินะโชติ. (2531). *การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร*. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทิสนา แคมมณี. (2553). *ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ*.
(พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2558). *แนวโน้มการวิจัยทางการศึกษา*. เอกสารประกอบการบรรยาย เรื่อง
แนวโน้มการวิจัยทางการศึกษาให้กับนักศึกษา สาขาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- นงลักษณ์ สิ้นสืบผล. (2542). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- นภาพรณัฏ ขอดสิน. (2552). *การพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมแบบร่วมมือบนเว็บเพื่อพัฒนาทักษะการคิดเป็นระบบครบวงจรสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. (วิทยานิพนธ์ดุสิตบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- นิคม ทาแดง. (2537) “วิธีการและสื่อการฝึกอบรมทางไกล” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการฝึกอบรม* หน่วยที่ 10 นนทบุรี สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นิคม ทาแดง และทิพย์เกสร บุญอำไพ. (2536). *การจัดระบบทางการศึกษา*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บัญชา วิชยานุวัตติ. (2549). *การพัฒนา รูปแบบมาตรฐานอาชีพเพื่อประยุกต์ใช้ในประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ: กรุงเทพฯ.
- ประชา การมานะกิจกุล และนภาพร สุคนธวาริ. (2548). *ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการความรู้ภายในองค์กร กรณีศึกษา บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ประทุม รอดประเสริฐ. (2543). *นโยบายและการวางแผน : หลักการและทฤษฎี*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ประสิทธิ์ ประมงอุดมรัตน์. (2553). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูด้วยวิธีผสมผสานในการจัดฝึกอบรมนักเรียน อาชีวศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ*. (วิทยานิพนธ์ คอ.ค.).มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- _____. (2553). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูด้วยวิธีผสมผสานในการจัดฝึกอบรมนักเรียนอาชีวศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ*. (วิทยานิพนธ์ คอ.ค.).มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- ปรียา ตรีศาสตร์. (2530). *การสร้างชุดการสอนวิชาภาษาไทย (ท402) เพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาไทยและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การมัธยมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. อัดสำเนา.
- พงศ์พัฒน์ ฉายาพันธ์. (2536). *ความรู้เบื้องต้นการปฏิบัติงานสายตรวจ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วันใหม่.

- พงษ์ธร ธัญญศิริ. (2555). *อาชญากรรมและพฤติกรรมเบี่ยงเบน* กรุงเทพฯ: กระทรวงยุติธรรม. พงษ์ศักดิ์ พรณัฐฉีกุล. (2543). *การนำ Competencies สู่การปฏิบัติ. วารสารบริหารคน*. 21 (ตุลาคม – ธันวาคม), 3(1):23-28
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.
- พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547.
- พศิน แดงจวง. (2554). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ดวงกมลพับลิชชิง.
- แพรวพรรณ บุญฤทธิมนตรี. (2550). *การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอนงานให้กับหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์: ศึกษากรณี บริษัท แคล-คอมพ์ อีเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน). ปริญญานิพนธ์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไพฑูรย์ ศรีฟ้า. (2551). *E-Book หนังสือพูดได้. (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ : ฐานบุ๊คส์.
- ไพศาล วรคำ. (2555). *การวิจัยทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์.
- ระพีพันธ์ โพธิ์ศรี. (2549). *การสร้างและคุณภาพเครื่องมือสำหรับการวิจัย*. อดิเรก : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2556). *วิธีการเชิงผสมผสานสำหรับการวิจัยและประเมินผล*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2554). *การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครสวรรค์ : ริมปีงการพิมพ์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2551). *พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ อักษร A-L ฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ.
- รุจิรา เรือนเหมย. (2558). “การศึกษาองค์ประกอบของแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลเพื่อพัฒนาสมรรถนะการสอนสำหรับครูในถิ่นพื้นที่สูงและทุรกันดารชายแดนทิศตะวันตกของประเทศไทย” *ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร*
- โรงเรียนนายร้อยตำรวจ. (2548). *คู่มือหลักสูตรกลางทบทวนสายงานป้องกันปราบปราม*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ตำรวจ.
- _____. (ม.ป.ป.). *คู่มือการฝึกหลักสูตรครูฝึกยุทธวิธีตำรวจในเมือง*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงเรียนนายร้อยตำรวจ.
- ลาวัลย์ พลกล้า. (2533). *พฤติกรรมการสอนคณิตศาสตร์*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เลิศ อานันทนง และคนอื่นๆ. (2537). *ทัศนคติใช้สื่อการสอนระดับประถมศึกษา*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอธิป จิตตฤกษ์. (2554). *ทักษะแห่งอนาคตใหม่ : การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : โอเพ่นเวิลด์ส์.
- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2541). *แนวทางการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีด. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. 2542
- วรัท พฤษภาคมนันท์. (2552). *การพัฒนาแบบจำลองเพื่อพัฒนาสมรรถภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วิษณุ ฤกษ์. (2554). *การพัฒนาระบบการฝึกอบรมความสามารถสำหรับพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ประเภทบีเอ็มจีในรูปแบบ (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วัฒนา พัฒนพงศ์. (2546). *การบริหารเพื่อมุ่งอนาคต*. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.
- วารินทร์ รัศมีพรหม. (2531). *สื่อการสอนและเทคโนโลยีทางการศึกษาและการสอนร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์.
- วาสนา ชาวหา. (2525). *เทคโนโลยีทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : อักษรสยามการพิมพ์.
- วาสนา ทวีกุลทรัพย์ (2560) “การพัฒนาระบบการสอนแบบเน้นประสบการณ์นำภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่โรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน” *วารสารศึกษาศาสตร์*, 28, 1 (มกราคม – เมษายน).
- วิจิตร ศรีสอาน. (2534). *การศึกษาทางไกล*. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2534). “การพัฒนาข้าราชการอย่างทั่วถึง: กระจายสู่ความสำเร็จ” *พัฒนาก้าวไกล* กระจายทั่วถึงกรุงเทพมหานคร สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.
- วิทยา คู่วิรัตน์. (2539). *การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ
- วิบูลย์ บุญชูโรกุล. (2545). *คู่มือวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : ด้านสุทธาการพิมพ์.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). *กระบวนการต้นใหม่ทางการศึกษากรณีทัศนคติต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- วีรพล กุลบุตร. (2540). *การตรวจท้องที่ ปป. (CP) 3207*. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท., 2541.

- วีระวุธ ชัยชนะมงคล. (2561). “การพัฒนาระบบการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคทาง
 ยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5”
 (ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศรากร บุญปลั่งภัก. (2558). “การพัฒนาระบบการจัดการศึกษาทางไกล บนเครือข่ายคอมพิวเตอร์
 สำหรับ นักศึกษาระบบทวิภาคี ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” (ปรัชญา
 คุษฎีบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2545). “ทฤษฎีการประเมินและการตัดสินใจ” ใน *ประมวลสาระชุดวิชา การ
 ประเมินและการจัดการ โครงการประเมิน* หน่วยที่ 2 หน้า 53 – 111 นนทบุรี :
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
- _____. (2534). การเรียนรู้ของผู้เรียนกับการวัดและประเมินผลการศึกษาจิตวิทยาและสังคม.
- ศิริวรรณ ศิริอารยา. (2532). “การฝึกอบรมทางไกล ก้าวใหม่ที่ควรมอง” ทิศทางและอนาคตการ
 พัฒนาบุคคลเพื่อการพัฒนาประเทศ กรุงเทพมหานคร สถาบันพัฒนาข้าราชการพล
 เรือนสำนักงาน ก.พ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, สุดา สุวรรณภิรมย์, ลัทธิตกาลศรีวระมย์, และ ชวลิต ประภา
 นนท์. (2539). กลยุทธ์การตลาด การบริหารการตลาด และกรณีศึกษากรุงเทพมหานคร
 :Diamond in Business World กรุงเทพฯ: พัฒนศึกษา.
- सनานจิตร สุนทรทรัพย์. (2534). การวางแผนพัฒนาโรงเรียน. นนทบุรี:
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมคิด พรหมจ้อย. (2550). *ระเบียบวิธีและกระบวนการวิจัยทางการศึกษา*. ใน *เอกสารแนวทางการศึกษาชุด
 วิชาระเบียบวิธีวิจัยขั้นสูง* ประเด็นสาระหลักที่ 1 สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมชาติ กิจขรรจง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2550). *เทคนิคการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่าง
 มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- สอ เสถบุตร. (2555). *พจนานุกรมแปลอังกฤษ-ไทย*. สืบค้นจาก <[http://guru.sanook.com/search/
 knowledgesearch.php?qID=&wi=&hnl=&ob=&asc=&q=competence&select=1](http://guru.sanook.com/search/knowledgesearch.php?qID=&wi=&hnl=&ob=&asc=&q=competence&select=1)>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554). *โครงการขับเคลื่อนระบบโครงข่ายการเรียนรู้
 ไร้พรมแดน*. กรุงเทพฯ.
- _____. (2553 ก). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการจ้ด
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน.

- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.(2556). *คู่มือการฝึกยุทธวิธีประจำสถานีตำรวจฉบับปีพ.ศ.2556*.
 กรุงเทพฯ: สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- _____. (2554). *คู่มือการฝึกและปฏิบัติการควบคุมฝูงชนสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2554*.
 กรุงเทพฯ : สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- _____. (2549). *คู่มือตำรวจเล่ม 7 หมวด วิทยุทวิวิธีตำรวจ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ตำรวจ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2554 ข). *ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ
 ในช่วงการ ปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)*. กรุงเทพฯ :
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สิทธิชัย บุษหมั่น (2556) “การพัฒนากระบวนการฝึกอบรมบนเว็บเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักของ
 บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม” : ปรัชญาคุณูปบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยี
 และการสื่อสารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2548). แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency. กรุงเทพฯ
 : สิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.
- _____. (2547). Competency เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้. *Productivity World*, 9, 44-51.
- สุดารัตน์ ไผ่ดวงสว่างค์ (2543) *พัฒนาชุดกิจกรรมคณิตศาสตร์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนแบบ
 CIPPA MODEL เรื่องเส้นขนานและความคล้าย ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2* (ปริญญาานิพนธ์
 การศึกษามหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สุทัศน์ นำพูลสุขสันต์. (2546). ความสำคัญและประโยชน์ของสมรรถนะ. ค้นเมื่อ 18 พฤศจิกายน
 2561. , <http://.htmlwww.dms.moph/hrm/competency12.html>
- สุปริดา แผลมหลัก. (2540). ความคิดเห็นของผู้บริหารผู้ดำเนินการฝึกอบรม และผู้เข้ารับการอบรม
 ที่มีต่อการฝึกอบรมทางไกลครุประจำ กลุ่มการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ ของศูนย์
 การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียง (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรม
 หาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพิศาล ภักดีนฤนาถ. (2556). *Modern Policing : Community Policing in CSD*. นนทบุรี: กรีนแ
 ปเปิ้ลกราฟฟิคปรินติ้ง.
- สุมาลี สังข์ศรี. (2549). *การศึกษาทางไกล*. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- _____. (2558). “ความรู้เกี่ยวกับการศึกษาทางไกล” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชา การศึกษา
 ทางไกล เล่ม 1 หน่วยที่ 1 สาขาวิชาศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช*
 นนทบุรี โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2547). *จิตวิทยาเพื่อการฝึกอบรมผู้ใหญ่*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2545). *จิตวิทยาเพื่อการฝึกอบรมผู้ใหญ่*. กรุงเทพฯ: ชีระป้อมวรรณกรรม.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวีณา เกนทะนะศีล (2545) “การพัฒนากระบวนการฝึกอบรมทางไกลผ่านจอภาพแบบโทรทัศน์ ปฏิสัมพันธ์เป็นสื่อหลัก”. (ปรัชญาคุณภิบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เสน่ห์ จุ้ยโต. (2554). *การฝึกอบรมเชิงระบบ ทฤษฎีการเรียนรู้แนวใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). นนทบุรี : โครงการส่งเสริมการแต่งตำรา สำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- โสภิตา สุวุฒโท. (2558). “การพัฒนาโมดูลการเรียนรู้แบบฐานสมรรถนะ ตามแนวทางมาตรฐานอาชีพนักเทคโนโลยีการศึกษาทางการแพทย์ด้านงานออกแบบสิ่งพิมพ์” ปรัชญาคุณภิบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- อภิชัย สุบุญโย. (2551). *แรงจูงใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ครูฝึกยุทธวิธีตำรวจในเมือง : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจกลาง และ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร 1-9 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์: กรุงเทพฯ.
- อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2545). *สื่อยอดพัฒนาการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ทบุคส์.
- อรรถพล ม่วงศรี. (2558). “การพัฒนาแบบจำลองการเรียนภาษาอังกฤษผ่านเว็บสำหรับสาขาวิชาธุรกิจการบินในระดับอุดมศึกษา” (ปรัชญาคุณภิบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อรุณรุ่ง โยธสิงห์. (2559). “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามแนว คัดการเรียนรู้แบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการประเมินที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา” (ปรัชญาคุณภิบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อุทัย หิรัญโต. (2523). *การปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- อุทุมพร จามรมาน. (2544). *การวิจัยทางการศึกษา*. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา* หน่วยที่ 1 สาขาวิชาศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- Arends, B. (1999). *Practical Instructional Design : Applying the Basics to Your Online Course*.
Retrieved form <<http://www.learnhi.kcc.hawaii.edu/org/icon99/papers/arend.html>>

- Anello, Francisco Rafael. (1996, February). "Behaviors and Attitudes of Teacher and Principals Concerning Effective Supervision," Dissertation Abstracts International. 56(80): 2941-A.
- Armstrong, D.G. (2003). *Curriculum today*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Anderson, L W, & Krathwohl D R. (2001). *A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives*. New York: Longman.
- Blanchard, P.N., and J.W. Thacker. (2003). *Effective Training : Systems, Strategies, and Practices*. 2nd ed. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.
- Bonk, Curtis J. (2010). *Online Training in an Online World*. Retrieved from <<http://ericacve.org/fulltext.asp>>.
- Brown, H., & Ciuffetelli, D.C. (Eds.). (2009). *Foundational methods: Understanding teaching and learning*, Toronto: Pearson Education.
- Bruce, Plantz. (2002). A New Direction in Training. *FDM Training*. 74 : 13 ; September, 2002.
- Bardo, J.W., & Hartman, J.J. (1982). *Urban sociology : A systematic introduction*. New York: F.E. Peacock.
- Bertalanffy L. V. (1968). *General System Theory : foundations, selvelopment, Applications*. University of Alberta Edmonton, Canada – New York : George Braziller, Inc. One Park Avenue, N.Y.
- Bedeian A. G. (1993). *management* (3rd ed.). New York : Dryden press
- Bedeian, A. G. (1984). *Organizational Theory and Analysis*. Chicago: The Dryden Press.
- Biggs, C.L. Birks, E. G. and Atkins, W. (1980). *Managing the Systems Development Process*. Engle wood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Beccaria, Cesare. (1764). *On Crimes and Punishments*, with notes and introduction by David Young Indianapolis. IN: Hackett.
- Boyatzis, R.E. (1982). *Competence at work*. In a Stewart (Ed.), *Motivation and Society*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Boyatzis, R.E. (1982). *The Competence manager : A model for effective performance*. New York : John Wiley.
- Boyatzis, R.E. (1982). *The Competent Manager: A model of Effective Performance*. New York : John Wiley and Sons Inc.

- Boam, R. and Sparrow, P. (1992). The rise and rationale of competency-based approaches. In R. Boam and P. Sparrow (Eds.), *Designing and achieving competency : a competency-based approach to developing people and organization*. London: McGraw-Hill.
- Blanchard, P.N., and J.W. Thacker. (2003). *Effective Training : Systems, Strategies, and Practices*. 2nded. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.
- Bonk, Curtis J. (2010). *Online Training in an Online World*. Retrieved from <<http://ericacve.org/fulltext.asp>>
- Boydell, T.H. (1983). *A Guide to the Identification of Training Needs*. England : Staples Printers, St. Albans Limited at the Prior Press.
- Brown, H., & Ciuffetelli, D.C. (Eds.). (2009). *Foundational methods: Understanding teaching and learning*, Toronto: Pearson Education.
- Bruce, Plantz. (2002). A New Direction in Training. *FDM Training*.74 : 13 ; September, 2002.
- Brunt, B.A. (2002) "Identifying performance criteria for staff development competencies." *Journal for Nurses in Staff Development*.-JNSD: (November/December) 18:6:314-321
- Crabtree, S. 2005 "Engagement keeps the doctor away" [Online]. Available <http://gallup.com> (12 January 2006).
- Cavalier, Don R. and others. (2005). "Employer Surveys of Core Competencies and Employer Focus Groups Responses." The University of Minnesota Crookston Baccalaureate Level Graduates.
- California Commission on Peace Officer Standards and Training. (2003). *CROWD MANAGEMENT AND CIVIL DISOBEDIENCE GUIDELINES*. Retrieved from [http://lib.post.ca.gov/Publications /CrowdMgtGuidelines.pdf](http://lib.post.ca.gov/Publications/CrowdMgtGuidelines.pdf).
- Chang, Richard Y. (1995). *Creating High Impact Training : A Practical Guide to Successful Training outcomes*. London :Kogan Page.
- Charity Onovughakpo Fakinlede, M. O. Yusuf , O. V. Mejabi and V. M. Adegbija. (2014). Readiness. for Online Learning in Higher Education: A Mixed Methods Assessment of Students at a Nigerian University. *Malaysian Journal of Distance Education* 16(1), 37—57 (2014)
- Department of the Army ,*Field Manual No. 3-19.15 (2005) Civil Disturbance Operations*, Headquarters Washington, DC, 18 April 2005.

- Dessler, H. (1999). *Audio –visual method in teaching*. New York: Dryden Press.
- DLA Piper ukllp *Comparison on the rights, limitations and procedures related to public gatherings and demonstrations across Europe* prepared for THE HELSINKI COMMITTEE (APADOR-CH), Jul 2013
- Doherty, A. (1998). *The internet: Destined to become a passive sufigntechnology*. Education Technology. New York: The Dryden Press.
- Dubois, David D. and William J. (2004). Rothwell. *Competency-Based Human Resource Management*. California : Davies-Black Publishing,.
- Edward L. Thorndike. (1913). *Educational Psychology : The Psychology of Learning, Vol II*, New York : Columbia University. Herbert.
- Edward, P.J. (1984). *Validation and Extension of the Fielder Contingency Model for Leadership Effectiveness in Secondary School Administration*.Dissertation Abstracts International. 45(1) : 34.
- Eisner, E. (1976). *Education connoisseurship and criticism: Their form and function in education evaluation*. Journal of Aesthetic Education.
- Edward Connors. (2007).*Planning And Managing Security For Major Special Events: Guidelines for Law Enforcement*. Retrieved From http://www.cops.usdoj.gov/files/ric/Publications/e07071299_web.pdf.
- Edgarm, del Castillo. (2005). “Defining Competencies,” *Business Mexico*. 15 (3) : 48.
- FM 3-06. (2009).*Joint Urban Operations*. Retrieved from http://www.dtic.mil/doctrine/new_pubs/jp3_06.pdf.
- FM 3-19.50. (2006).*Police Intelligence Operations*. Retrieved from <http://www.scribd.com/doc/25338893/FM-3-19-50-Police-Intelligence-Operations>.
- FM 3-22.40.(2003).*TACTICAL EMPLOYMENT OF NONLETHAL WEAPONS*. Retrieved from <http://www.globalsecurity.org/military/library/policy/army/fm/3-22-40/fm3-22-40.pdf>.
- FM 5-19. (2005).*Composite Risk Management*.Retrieved from <http://www.cid.army.mil/documents/Safety/Safety%20References/FM%205-19%20Composite%20Risk%20Management.pdf>.

- Fitzgerald, J. and Fitzgerald, (1987). A.F. Fundamental of systems analysis : Using structured analysis and design techniques. 3rd ed. New York : John Wiley and Sons.
- Gagne, R. (1988). *Principle of instructional design*. New York: The Dryden Press.
- Goldstein, I.L. (1993). *Training in organizations: Needs assessment, development, and evaluation*(3rd ed). Pacific Grove, CA : Brooks/Cole.
- Good, C.V. (1973). *Dictionary of education*. (3rd . ed.). New York : McGraw Hill.340.
- Gaye Ozcelik, G. and Murat Ferman. (2006, March). “Competency Approach to Human Resource Management Outcome and Contributions in a Turkish Cultural Context,” Human Resource Development Review. 5(1) : 72-91.
- Greengard, S. (1999). Competency Management Delivers Spectacular Corporate Gains. Workforce. Costa Mesa: March.
- Hicks G. (1972). *The Management of Organization : A Systems and Human Resources Approach*. 12nd ed. New York. : Appleton-Century-Crofts.
- Hay-Group.(1996). *Generic Competency Dictionary for Internal Use*.(Millennium Edition).
- Herbert L Packer. (1968). *The limits of the criminal Sanction*. California: Stanford University Press.
- Holmberg, B. (1989) The concepts and applications of distance education and open learning International Journal of Innovative Higher Education 6(1) and (2), 24-8.
- Heather. Glan. (1977). “A Working Definition of Individualized Instructional”. in *Journal the Educational Leadership*. 8:342-344.
- IRFU. (2008). *EVENT MANAGEMENT HANDBOOK*. Retrieved from http://www.irishrugby.ie/downloads/IRFU_Advisory_handbook.pdf.
- Johnson, D., Johnson, R., & Holubec, E. (1988). *Advanced cooperative learning*. Edin, MN: Interaction Book.
- JP 2-01.3.(2000). *Joint Tactics, Techniques, and Procedures for Joint Intelligence Preparation of the Battle space*. Retrieved from http://www.bits.de/NRANEU/others/jp-doctrine/jp2_01_3.pdf
- JP 3-68. (2007). *Noncombatant Evacuation Operations*. Retrieved from <http://8tharmy.korea.army.mil/NEO/JP3-68NEO1.pdf>

- Kindred, Alton R. (1980). *Data System and Management : Introduction to Systems Analysis and Design*. 2nd ed. New Jersey : Prentice Hall.
- Koontz , H. and Weihrich . H. (1988). *Management*. New York : McGraw –Hill.
- Knowles, M.S. (1978). *Modern Adult Learning Theory*. San Fransisco: Jossey Bass Publishers.
- Kall.V.R. and C.J. Cavanaugh. (1996). *Human Development*. California : Brooks/Cole Publishing Company.
- Kerlinger, F.N. and Lee, H.B. (2000). *Foundations of Behavioral Research*. Belmont California : Wadsworth.
- Kolb, A. and Kolb, D. A. (2001). *Experiential learning theory bibliography 1971-2001*. Boston: McBer.
- Kolb, D. (1994). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Kaye A.R. and Wilson. (1985). *Distance Learning*. London: Kogan Page.
- Knuhanga, Nicholas, A. (1981) “The concept of adult education at a distance and its Application in developing countries.” In Michael W. Neil (ed.) *Education of Adults at a distance. A Report of the Open University’s Tenth Anniversary International Conference*. London Kogan Page Ltd.
- Liz, Wright. (2001, November). “HR Competencies : Getting Them Right,” *Canadian HR Reporter*. 14(19) :20.
- Lindeman, Edward C. (1926). *Androgogik: The Method of Teaching Adults. Workers’ Education*, 4: 38.
- Lauridsen, D.A. (2003). *What are teacher’s perception of the curriculum development process ?*. Dissertation Abstracts International, Retrieved from <http://wwwlib.Umi.com/dissertations/fullcit/3124108>.
- LOS ANGELES POLICE DEPARTMENT. (1996). *Training Bulletin Volume XXVIII*, Issue 12 , December 1996 U.S.A.: FIELD TRAINING SERVICES UNIT, IN-SERVICE TRAINING DIVISION LAPD.

- Montera V.L. (1997, March). "Bridging the Gap : A Case Study of the Home – School – Community. Relationship at Ochoa Elementary School, "Dissertation Abstracts International. 57(9) : 3768
- Marmon, Dora Heacker. (2002). Core Competencies of Professional Service Providers in Federally. Funded Education Programs. Ph.D. Dissertation, The University of Tennessee, United States – Tennessee.
- Ming-Chih Tung. (2009). The Initiative of Distance E-Training System for Advanced Military Education in Taiwan. Department of Computer Science and Information Engineering, Ching Yun University, Taoyuan, Taiwan 320, R.O.C. *Tamkang Journal of Science and Engineering*, Vol. 12, No. 4, pp. 489-498 (2009).
- Meisinger, S. (2003). Adding Competencies Adding Value HR Magazine. Alexandria : Jul,
- McClelland, D. (1973). Testing for Competence Rather than for Intelligence. *American Psychologist*. 28(1): 1-14 ; June, 1973.
- Meretoja R, Leino-Kilpi H, Kaira AM (2004) Comparison of nurse competence in different hospital work environments. *J Nurs Manag*. 2004 Sep;12(5):329-36.
- Odiorne, G. (1970). *Training by objectives : An economic approach to management training*. New York : Macmillan.
- Pfeifer, L.J. (2008). A comparison of the effectiveness of two training methodologies in the development of management soft skills. *Dissertation Abstract International*, 65(4), 1223. Retrieved from <http://proquest.umi.com/pqdlink?did=765929121&Fmt=2&clientId=79356&RQT=309&VName=PQD>.
- Robert K. Koga and William L. Pelkey (2002) *Controlling Force : A Primer for Law Enforcement*, Third Edition : the Los Angeles Police Academy, Koga Institute Publisher .
- Robbins, Bergman, Stagg, and Coulter. (2006, p. 54). *Organization Behavior*. 11th ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Smith, R.H. and Others. (1980). *Management: Making organizations perform*. New York: Macmillan.

- Smith, Karl U. A.V. (1966). *Communication Review*. New York : Department of Audio-Visual Instruction.
- Spencer, LM. and Spencer, SM. (1993) . *Competence at Work : Models for Superior Performance*. Retrieved December 11, 2005, from www.joe.org/joe/1999december/iw4.html
- Thamer Ahmad, Huda Ibrahim and Shafiz AffendiMohd Yusof.(2010). *FACTORS IN DESIGNING COMPUTER BASED DISTANCE TRAINING SYSTEM FOR PUBLIC SECTOR EMPLOYEES Information Technology Programme College of Arts and Sciences Universiti Utara Malaysia (UUM)* retrieved form https://www.zuj.edu.jo/conferences/ITC12/AllPapers/PA_22.pdf 14 January 2018.
- United Nations. (1979). *Code of Conduct for Law Enforcement Officials (Adopted by General Assembly resolution 34/169 of 17 December)*.
- United Nations. (1990). *Basic Principles on the Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials Adopted by the Eighth United Nations. Congress on the Prevention of Crime and the Treatment of Offenders, Havana, Cuba, 27 August to 7 September*.
- UN Police Division - ORoLSI/DPKO DPKO. (2009). *FPU AIDE MEMOIRE, Mobile Training Team (Crowd Control Training of UN Police trainers) ,Mododedovo, Advanced Police Training Centre, Russian Federation*.
- U.S. Department of Defense (2008).*Principles of Strategic Communication*. Retrieved from http://www.au.af.mil/info-ops/documents/principles_of_sc.pdf.
- Yuqiao Yang and Kanhua Yu. (2016). *Design and Implementation of Offline Distance Learning System in Teaching Construction Cost Engineering*. iJET International Journal of Emerging Vol 11, No 07 (2016).

ภาคผนวก

ภาคผนวก

ผนวก ก เครื่องมือในการวิจัย

ผนวก ข รายชื่อที่ปรึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญในการวิจัย

ผนวก ค คำสั่ง หนังสือราชการ รูปภาพ และเอกสารที่เกี่ยวกับการวิจัย

ผนวก ง หลักสูตรการฝึกอบรม Tactical Competency-based Distance Training Model.... (แยกเล่ม)

ผนวก จ คู่มือการฝึกอบรม Tactical Competency-based Distance Training Model (แยกเล่ม)

ผนวก ฉ ชุดฝึกอบรมทางไกล โดยสื่อโสตทัศน์ (AV Media) เป็นสื่อหลัก (แนบท้ายผนวก จ)

ผนวก ก**เครื่องมือในการวิจัย**

1. แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกล
อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี
2. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก
3. แบบทดสอบความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรม
4. แบบประเมินประสิทธิภาพกระบวนการหรือพฤติกรรมต่อเนื่อง E1
5. แบบทดสอบประสิทธิภาพของผลลัพธ์ E2
6. แบบสอบถามความพึงพอใจ

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัยสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการรูปแบบฝึกอบรมทางไกล
(Distance Training Model) อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกัน
ปราบปรามของสถานีตำรวจ ภ.5**

(รอง ผกก.ป. หรือ สวป. หรือ รอง สวป. สถานีตำรวจละ 2 คน กรอกแล้วส่ง ภ.5 ใน 10 พ.ค.62)

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจ สังกัด ตำรวจภูธรภาค 5 โดยสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และสภาวิจัยแห่งชาติ ได้ให้อนุมัติโครงการฯ ให้ดำเนินการวิจัยและทำการฝึกอบรมทุกสถานีตำรวจในสังกัด ภ.5 ปีงบประมาณ 2562

2. โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้เป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการแสดงความคิดเห็น

การฝึกอบรมทางไกล หมายถึง การเรียนรู้ผ่านชุดฝึกอบรมซึ่งประกอบด้วยสื่อประสมได้แก่ สื่อโสตทัศนวัสดุ สื่อเอกสารสิ่งพิมพ์ สื่อกิจกรรมการปฏิบัติ และสื่อกิจกรรมระหว่างบุคคล มีการประเมินผลการเรียนการสอนและกิจกรรมต่างๆ และจัดส่งสื่อชุดการเรียนไปยังผู้รับการอบรมด้วยวิธีการต่างๆ อีกทั้ง เป็นรูปแบบการฝึกอบรมที่มุ่งให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองแบบอิสระ โดยการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้ารับการอบรมและวิทยากร มีลักษณะตรงข้ามกับการฝึกอบรมในห้องเรียน เหมาะสมกับผู้ที่ไม่สามารถหยุดงานเพื่อไปศึกษาเพิ่มเติม อาศัยอยู่ในชนบททางไกล มีภารกิจหน้าที่รับผิดชอบมากหรือมีงบประมาณในการศึกษาอยู่จำกัด

การฝึกอบรมทางไกลโดยใช้สื่อโสตทัศนเป็นสื่อหลัก หมายถึง การนำสื่อวีดิทัศน์ผ่านระบบคอมพิวเตอร์/อินเทอร์เน็ตทั้งแบบ on line และ off line และผ่านระบบ tele-conference ไปยังผู้รับการฝึกอบรมเพื่อนำสื่อดังกล่าวมาใช้ในการพัฒนาความรู้เป็นรายบุคคลหรือการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยผู้เรียนจะต้องศึกษาเนื้อหาที่ออกแบบไว้ซึ่งแสดงผลผ่านจอภาพ เนื้อหาที่แสดงจะอยู่ในรูปของตัวอักษรกราฟิก ภาพเคลื่อนไหวและเสียง ซึ่งผู้เรียนสามารถเลือกเรื่องที่จะเรียนได้ สามารถเลือกเวลาที่จะเรียนได้

หัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจ หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มีตำแหน่ง รองผู้กำกับการป้องกันปราบปราม สารวัตรป้องกันปราบปราม และรองสารวัตรป้องกันปราบปรามทุกคน ซึ่งมียศตั้งแต่ ร้อยตำรวจตรีจนถึงพันตำรวจโท โดยเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจและมีผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นตำรวจสายตรวจ

3. แบบสอบถามแบ่งชุดนี้แบ่งออกเป็น 5 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันในการจัดฝึกอบรมด้านเทคนิคยุทธวิธี

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อปัญหาการฝึกอบรมด้านเทคนิคยทวิธีที่พบในปัจจุบัน

ตอนที่ 4 ความต้องการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยทวิธี

ตอนที่ 5 คำถามปลายเปิดและข้อเสนอแนะ

4. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อด้วยความเป็นจริง ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเท็จจริงที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามชุดนี้ เป็นข้อมูลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดกรอกข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. ยศ ชื่อ สกุล ตำแหน่ง และสถานี่ดำรงของผู้ตอบแบบสอบถาม.....

.....

2. ชื่อบัญชี หมายเลขบัญชี และชื่อธนาคารของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อรับคำตอบแทน

.....

.....

3. อายุ ปี

4. ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

5. อายุราชการ ปี

6. ท่านมีอุปกรณ์ต่อไปนี้หรือไม่

คอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ คอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก iPad/Tablet

โทรศัพท์ที่เชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตได้ เช่น iPhone/SmartPhone

7. จำนวนชั่วโมงที่ท่านใช้คอมพิวเตอร์ต่อวัน

ไม่ใช้เลย ใช้ 1-2 ชั่วโมง ใช้ 3-4 ชั่วโมง ใช้ 5-6 ชั่วโมง ใช้ 7 ชั่วโมงขึ้นไป

8. ท่านใช้คอมพิวเตอร์หรืออินเทอร์เน็ตหรือไม่ ถ้าใช้ใช้ในสถานที่ใด

ไม่ใช้ ใช้ ที่บ้าน ที่ทำงาน ที่อื่นๆ ระบุ.....

9. ในการใช้อินเทอร์เน็ตท่านมีการส่งและส่งข้อมูลภาพ/เสียงหรือข้อความเป็นสื่อผ่านระบบ

แอปพลิเคชันไลน์ (line) ไปยังสถานที่ทำงาน หน่วยงานหรือบุคคลอื่นๆหรือไม่

ไม่ใช้ ใช้ แบบ line App. แอปพลิเคชันอื่นๆ(โปรด ระบุ)

10. สถานที่ทำงานของท่านมีอินเทอร์เน็ตหรือไม่ และถ้ามีความเร็วในระดับใด

ไม่มี มี ช้ามาก ปานกลาง เร็วมาก

11. ท่านต้องการฝึกอบรม ณ สถานที่ใด

ณ ศูนย์ฝึกอบรม ณ สถานที่ดำรงที่ตนสังกัด ณ สถานที่อื่นๆ ระบุ.....

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันในการจัดฝึกอบรมเทคนิคยุทธวิธีในปัจจุบัน เป็น มาตรฐาน 5 ระดับ ได้แก่ 5=มากที่สุด 4=มาก 3=ปานกลาง 2=น้อย 1=น้อยที่สุด

ท่านคิดว่าการจัดฝึกอบรมเทคนิคยุทธวิธีปัจจุบันมีการดำเนินการในลักษณะต่อไปนี้ในระดับใด

ประเด็นสภาพปัจจุบัน	ระดับความเป็นจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. เนื้อหาเทคนิคยุทธวิธีที่ใช้ฝึกอบรมยังไม่ได้แยกประเภท ลักษณะให้ชัดเจน					
2. หัวข้อและเนื้อหาในการฝึกมีมากแต่ไม่ได้จัดให้มีการฝึก อย่างเป็นรูปแบบที่ชัดเจน					
3. ยุทธวิธี 6 หลักสูตรในคู่มือการฝึกประจำสถานี ที่ให้ สถานีฝึกอบรมด้วยตนเองในทางปฏิบัติทำได้ยาก					
4. ในรอบปีข้าพเจ้าไม่ได้เข้ารับการฝึกยุทธวิธี ณ ศูนย์ ฝึกอบรม ภ.5					
5. แต่ละปีหน่วยจัดฝึกอบรมมีหลักสูตรอบรมเทคนิค ยุทธวิธีน้อยเมื่อเทียบหลักสูตรอื่นๆ					
6. ระยะเวลาในการฝึกอบรม ณ ศูนย์ฝึกอบรมในหลักสูตร ยุทธวิธี มีประมาณ 2 – 3 วันไม่เพียงพอกับเนื้อหา					
7. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยมากซ้ำคนเดิมหรือถูกส่งมาฝึก การฝึกยุทธวิธีจึงไม่กระจายทั่วถึง					
8. หัวหน้างานป้องกันปราบปรามมีภาระหน้าที่มากทำให้ ไม่สามารถเข้าฝึกยุทธวิธีที่ศูนย์ฝึกได้					
9. สถานที่ฝึกอบรมเทคนิคยุทธวิธี หน่วยจัดฝึกมักเข้าใจว่า ต้องฝึกที่ศูนย์ฝึกอบรมเท่านั้น					
10. สัดส่วนการฝึกอบรมจะฝึกแบบเผชิญหน้าในห้อง มากกว่าที่จะฝึกนอกห้องฝึกอบรม					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อปัญหาการฝึกอบรมด้านเทคนิคยุทธวิธีที่พบในปัจจุบัน(แบบเผชิญหน้า/แบบชั้นเรียน) เป็นมาตรวัด 5 ระดับได้แก่ 5=มากที่สุด 4=มาก 3=ปานกลาง 2=น้อย 1=น้อยที่สุด

ท่านคิดว่าปัญหาการฝึกอบรมเทคนิคยุทธวิธีปัจจุบันตามประเด็นต่อไปนี้อยู่ในระดับใด

ประเด็นปัญหา	ระดับความเป็นจริง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.หน่วยจัดฝึกอบรมขาดการสำรวจความต้องการของผู้เข้าฝึก					
2.หน่วยจัดฝึกอบรมขาดการกำหนดสมรรถนะเป้าหมาย					
3.ข้าพเจ้าไม่เข้าใจวัตถุประสงค์การฝึกว่าต้องการให้ทักษะใด					
4.การฝึกเผชิญหน้าปัจจุบันสนองตอบความต้องการข้าพเจ้า					
5.วิธีการที่ใช้ในการฝึกแบบเผชิญหน้าไม่เหมาะสม ทำให้การฝึกไม่บรรลุวัตถุประสงค์					
6.สื่อที่ใช้ในการฝึกแบบเผชิญหน้าไม่เหมาะสม ทำให้การฝึกอบรมไม่บรรลุวัตถุประสงค์					
7.เนื้อหาหลักสูตรและกิจกรรมการฝึกอบรมไม่น่าสนใจ ทำให้ข้าพเจ้าเบื่อหน่าย					
8.ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมการฝึกอบรม					
9.ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนมีพื้นฐานความรู้แตกต่างกัน ทำให้สนใจการฝึกอบรมต่างกัน					
10.การฝึกเน้นการบรรยายให้ความรู้มากกว่าการฝึกปฏิบัติ					
11.หน่วยจัดฝึกอบรมจำกัดจำนวนผู้เข้าฝึกอบรม					
12.จำนวนวันเวลาในการฝึกอบรมน้อยเกินไป จึงมีผลต่อความรู้ความเข้าใจของข้าพเจ้า					
13.เวลาในการฝึกอบรมยุทธวิธีด้วยตนเองตรงกับเวลาที่ข้าพเจ้าต้องมีหน้าที่อื่นด้วย					
14.สถานที่จัดฝึกอยู่ไกลไม่สะดวกในการเดินทางไปฝึก					
15.วิทยากรการฝึกอบรมขาดการใช้เทคโนโลยีในการนำเสนอสื่อหรือเนื้อหาการฝึกอบรม					
16.ข้าพเจ้าไม่สามารถทบทวนคำบรรยายหรือนำมาฝึกเองตามวิทยากรบรรยายหรือสาธิตไว้ในห้องการฝึกอบรมได้					
17.หน่วยจัดฝึกขาดการติดตามผลว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม นำสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติหรือไม่					

ตอนที่ 4 ความต้องการรูปแบบการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี เป็นมาตรวัด 5 ระดับ ได้แก่ 5=มากที่สุด 4=มาก 3=ปานกลาง 2=น้อย 1=น้อยที่สุด

ความต้องการของท่านต่อการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีอยู่ในระดับใด

ประเด็นความต้องการ	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. รูปแบบการฝึกอบรมทางไกลแก้ปัญหาด้านการเดินทางของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ต้องมาศูนย์ฝึกอบรมได้					
2. การจัดการฝึกอบรมทางไกลสามารถฝึกอบรมขณะปฏิบัติหน้าที่ไปด้วยได้					
3. การฝึกอบรมทางไกลทำให้ลดงบประมาณในการฝึกอบรมแบบเผชิญหน้าของหน่วยงานจัดฝึกอบรม					
4. เพื่อให้การฝึกอบรมทางไกลสามารถเพิ่มพูนสมรรถนะได้ หน่วยงานต้องมีการออกแบบรูปแบบการฝึกและประเมินผล					
5. หลักสูตรการฝึกอบรมต้องสนองตอบความต้องการและแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของผู้รับการฝึกอบรมและหน่วยได้					
6. ระยะเวลาการฝึกของหลักสูตรต้องเหมาะสมกับเนื้อหา					
ด้านเนื้อหา/หัวข้อการฝึกอบรม					
7. เทคนิคการเข้าหาผู้ต้องสงสัยหรืออาชญากร					
8. เทคนิคการควบคุมตัวผู้ต้องสงสัยหรืออาชญากร					
9. เทคนิคการค้นตัวผู้ต้องสงสัยหรือ อาชญากร					
10. เทคนิคการใช้อุปกรณ์และอาวุธ					
11. เทคนิคการป้องกันตัวให้ปลอดภัย					
12. ทักษะการเคลื่อนไหวร่างกายแบบโค้งหรือวงกลม					
13. ทักษะการจับควบคุมข้อต่อของร่างกาย					
14. ทักษะการล้มและทำให้ล้มลงกับพื้นเพื่อควบคุม					
ด้านสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม					
15. สื่อโสตทัศน์(Audio-Visual Media) วิดีทัศน์(สื่อหลัก)					
16. สื่อเสริมประเภทสื่อสิ่งพิมพ์(คู่มือและเนื้อหา)					
17. การส่งสื่อหรือชุดฝึกอบรมโดยแอปพลิเคชันไลน์					
18. การฝึกทบทวนผ่านวิดีโอคอนเฟอร์เรนซ์					

19. คลิปสั้นสื่อมวลชนทั่วไป (footage) กรณีศึกษา					
20. การพบกลุ่มผู้รับการฝึกอบรมด้วยกัน					
ด้านวิธีการฝึกอบรม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
21. เรียนรู้ฝึกอบรมจากสื่อชุดฝึกอบรมอย่างเดียวกัด้วยตนเอง					
22. เรียนรู้ฝึกอบรมจากครูฝึกอย่างเดียวกั(เผชิญหน้า/ชั้นเรียน)					
23. ฝึกอบรมทั้งจากสื่อด้วยตนเองและจากวิทยากรหรือครูฝึก โดยให้ฝึกอบรมจากสื่อหรือชุดฝึกอบรมมีสัดส่วนที่มากกว่า					
ด้านปฏิสัมพันธ์					
24. ปฏิสัมพันธ์กับครูฝึกแบบเผชิญหน้า/แบบชั้นเรียน					
25. ปฏิสัมพันธ์กับครูฝึกโดยระบบวิดีโอคอนเฟอร์เรนซ์					
26. ปฏิสัมพันธ์โดยวิทยากรหรือครูฝึกโดยการส่งข้อมูลหรือแชท (chat) ทางแอปพลิเคชันไลน์ (Line App.)					
27. ปฏิสัมพันธ์ในขณะดำเนินการฝึกโดยการตรวจเยี่ยมติดตาม การปฐมนิเทศ และการปัจฉิมนิเทศ					
ด้านการติดตามประเมินผล					
28. มีการประเมิน 3 ด้าน คือ พุทธิพิสัย(ความรู้) ทักษะพิสัย (ทักษะ) และเจตพิสัย(ความพึงพอใจ)					
29. ติดตามประเมินขณะฝึกอบรมเป็นระยะโดยครูฝึก					
30. ประเมินก่อนฝึกและหลังการฝึกอบรม(Pre&Post-test)					
31. วิธีการประเมินคุณภาพของผู้ผ่านการฝึกคือ ประเมินจากการทดสอบ จากการรายงาน และจากการสังเกตพฤติกรรม					
32. จัดให้มีการพบกลุ่มโดยมีครูฝึกให้คำแนะนำครั้งคราวในระหว่างฝึกอบรม					
33. จัดให้มีการบริการด้านการฝึกปฏิบัติในระหว่างการฝึก					
34. จัดให้มีการบริการตอบปัญหาเกี่ยวกับเนื้อหาการฝึก					

ตอนที่ 5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

ขอบขอบคุณที่ให้ความกรุณาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

พ.ต.อ.วีระวุธ ชัยชนะมงคล รอง ผบ.ภ.จว.ลำปาง/ผู้วิจัย

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง การพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี : การฝึกอบรม
สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม 159 สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5
เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ ณ สถานที่เผชิญเหตุ

คำชี้แจง

1. การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของ แผนบูรณาการพัฒนาศักยภาพ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัยและ
นวัตกรรม สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (เป้าหมายที่ 1 2 และ
3) และ ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2555-2564 ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การสร้างความเข้มแข็งใน
การบริหาร เป้าประสงค์ : 4.4 ข้าราชการตำรวจมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่ และนำระบบ
เทคโนโลยี ซึ่งได้รับอนุมัติและจัดสรรงบประมาณ

2. เครื่องมือวิจัยนี้ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปประกอบการวิเคราะห์และสังเคราะห์การพัฒนา
รูปแบบการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม
ของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

**** (สำหรับผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัด และผู้บังคับการ ศฝร.ภ.5 และหัวหน้าสถานีตำรวจบางสถานี)****

ประเด็นในการสัมภาษณ์(กรอกตามแบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างแล้วเสนอ ภ.5 เป็นเบื้องต้น ส่วนการ
สัมภาษณ์เชิงลึกผู้วิจัยจะได้ติดต่อขอพบสัมภาษณ์โดยตรงอีกครั้ง)

ตอนที่ 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อผู้บริหารสถานศึกษาหรือหัวหน้าหน่วยงาน.....

ตำแหน่ง

ลักษณะตำแหน่งหน้าที่

o ผู้บริหารสถานศึกษา

o หัวหน้าหน่วยงานระดับ

ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

ประสบการณ์ทำงานปี

หมายเลขโทรศัพท์ หรือ อีเมลที่สามารถติดต่อได้

ชื่อบัญชีและหมายเลขบัญชีธนาคารผู้ให้สัมภาษณ์.....

.....(เพื่อจ่ายค่าตอบแทนให้รายละเอียด 2,000 บาท)

ตอนที่ 2. แนวคำสัมภาษณ์(ประเด็นคำถามเกี่ยวกับโจทย์การวิจัย)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธีสำหรับ
หัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

ประเด็นที่ 1 สภาพแวดล้อมของตำรวจภูธรภาค 5 ณ ปัจจุบัน

ความเห็นในภาพรวมเกี่ยวกับจุดแข็งของการฝึกอบรมเทคนิคทางยุทธวิธีของสถานีตำรวจ

.....
.....

ความเห็นในภาพรวมเกี่ยวกับจุดอ่อนของการฝึกอบรมเทคนิคทางยุทธวิธีของสถานีตำรวจ

.....
.....

ความเห็นในภาพรวมเกี่ยวกับโอกาสของการฝึกอบรมเทคนิคทางยุทธวิธีของสถานีตำรวจ

.....
.....

ความเห็นในภาพรวมเกี่ยวกับปัญหา/อุปสรรคของการพัฒนาการฝึกอบรมเทคนิคทางยุทธวิธีของ
สถานีตำรวจ.....

.....

ประเด็นที่ 2 กระบวนการในการจัดการฝึกอบรมเทคนิคทางยุทธวิธีของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในสายงานป้องกัน
ปราบปรามโดยเฉพาะหัวหน้างานป้องกันปราบปรามประจำสถานีตำรวจ ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร มี
ขั้นตอนดำเนินงานอะไรบ้าง

.....
.....

ประเด็นที่ 3 หากนำรูปแบบการฝึกอบรมทางไกล (E-learning /E-training) ด้านเทคนิคทางยุทธวิธีในการ
จัดการฝึกสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจมาใช้ที่ตำรวจภูธรภาค 5 (ตามประเด็นที่
2) ความเห็นของท่านต้องจัดหาหรือจัดการหรือปรับเปลี่ยนรูปแบบเดิมส่วนใดหรือเพิ่มเติมอะไรบ้าง

.....

ประเด็นที่ 4 รูปแบบการฝึกอบรมทางไกล(E-learning /E-training) อิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธี
สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ควรมีองค์ประกอบ หรือ
ขั้นตอนอย่างไรบ้าง

.....
.....
ประเด็นที่ 5 การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมทางไกล(E-learning /E-training) ในหน้าที่การจัดการฝึกอบรม
ด้านเทคนิคทางยุทธวิธีเพื่อเสริมสร้างให้ผู้รับการฝึกอบรมมีสมรรถนะ ท่านความคิดเห็นประการใด

5.1 ด้านปรัชญา เป้าประสงค์ จุดมุ่งหมาย

.....
.....
5.2 ด้านหลักสูตรและเนื้อหา

.....
.....
5.3 ด้านทักษะหรือความชำนาญในการปฏิบัติของผู้รับการฝึกอบรม

.....
.....
5.4 ด้านการจัดการฝึกอบรม (ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ)

.....
.....
5.5 ด้านรูปแบบหรือวิธีการฝึกอบรมหรือองค์ประกอบ

.....
.....
5.6 ด้านพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ใช้ในการฝึกอบรม

.....
.....
5.7 ด้านการพัฒนาชุดฝึกอบรม(แบบฝึก)

.....
.....
5.8 ด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิทยากรและผู้รับการฝึกอบรม

.....
.....
5.9 ด้านการตรวจสอบติดตาม กำกับ ควบคุมการฝึกอบรม

.....
.....
5.10 ด้านผู้จัดการฝึกอบรมหรือวิทยากร

.....
.....
5.11 ด้านอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม
.....
.....

5.12 ด้านสถานที่ฝึกอบรม
.....
.....

5.13 ด้านงบประมาณการฝึกอบรม
.....
.....

5.14 ด้านนิเทศการฝึกอบรม
.....
.....

5.15 ด้านวัดผลและประเมินพัฒนาการผู้รับการฝึกอบรม (ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ)
.....
.....

5.16 ด้านการประเมินระบบการฝึกอบรมแบบทางไกลอิงสมรรถนะ
.....
.....

5.17 ด้านอื่นๆ
.....
.....

ประเด็นที่ 6 ข้อเสนอแนะอื่นๆ
.....
.....
.....

พันตำรวจเอก วีระวุธ ชัยชนะมงคล

ผู้ดำเนินการวิจัย/ผู้สัมภาษณ์

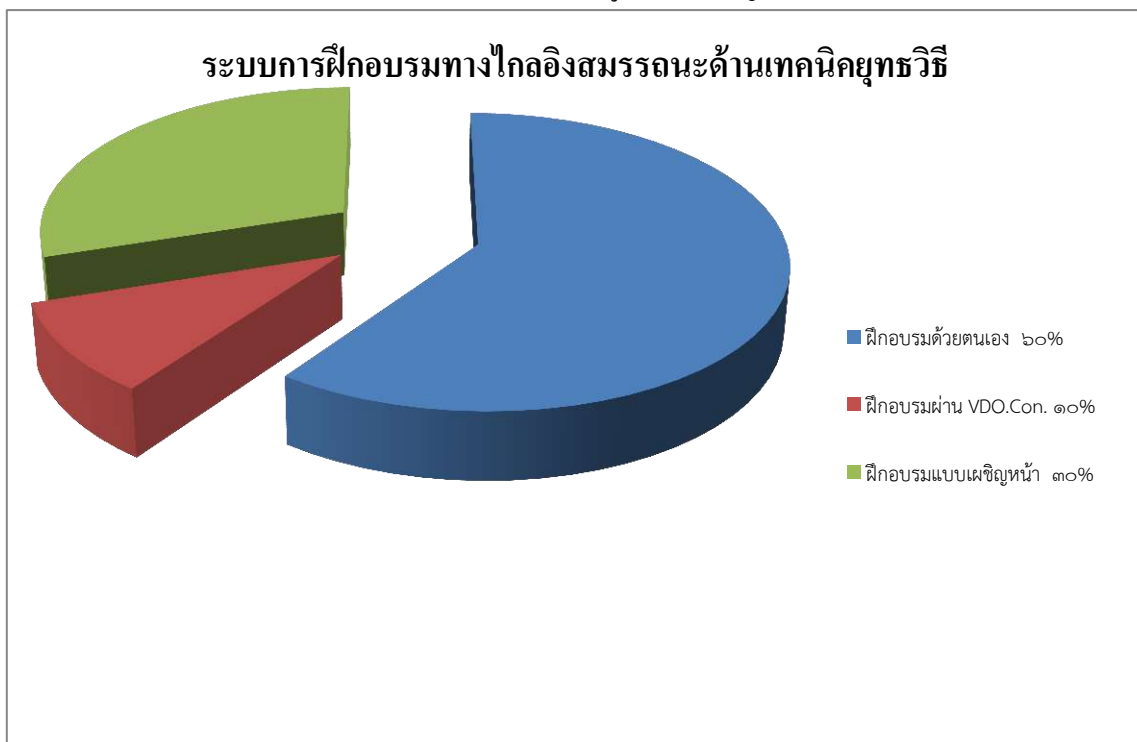
*ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง 52000 โทร. 081-6265-581

โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการแสดงความคิดเห็น

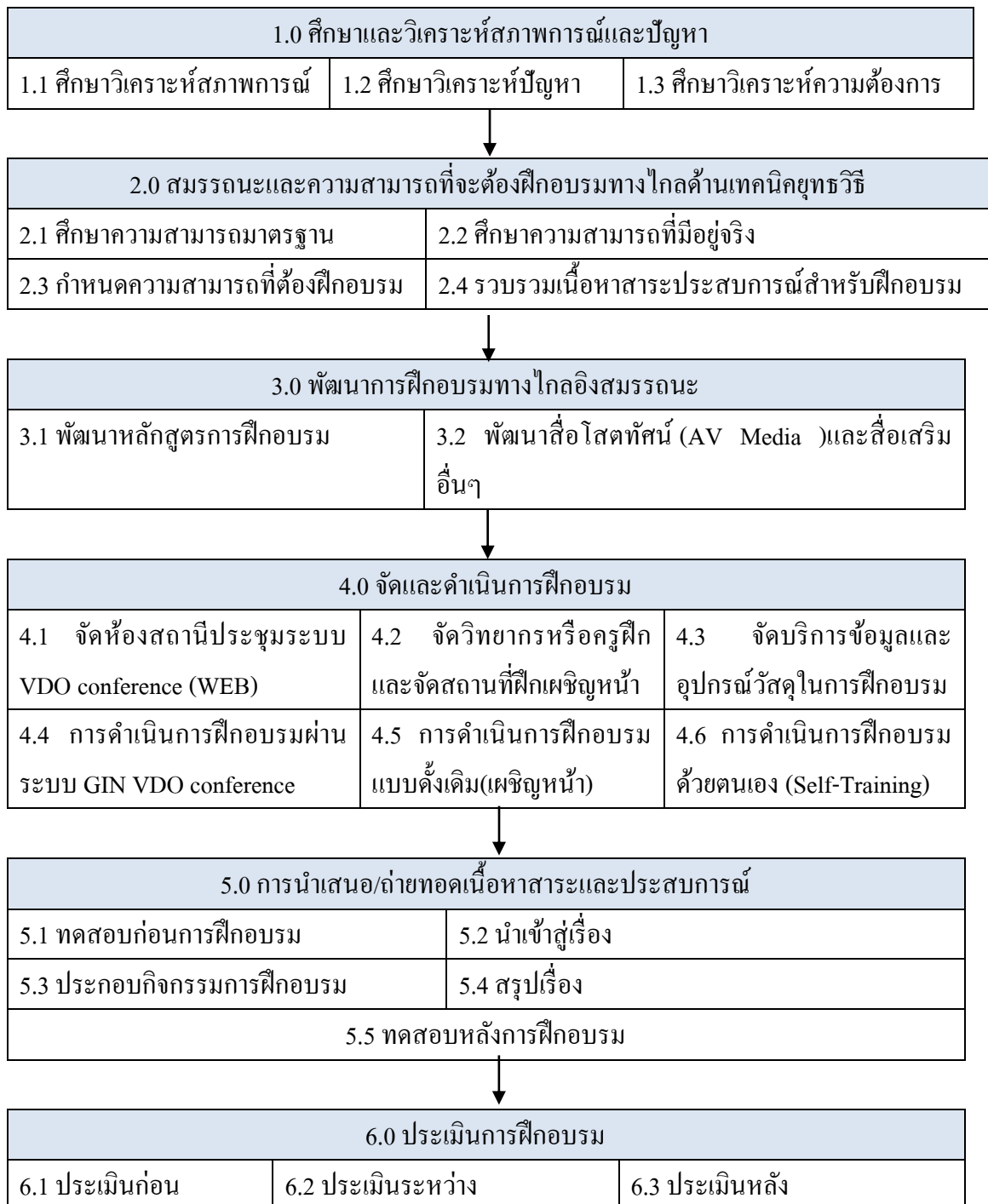
การฝึกอบรมทางไกล หมายถึง การเรียนรู้ผ่านชุดฝึกอบรมซึ่งประกอบด้วยสื่อประสมได้แก่ สื่อโสตทัศนวัสดุ สื่อเอกสารสิ่งพิมพ์ สื่อกิจกรรมการปฏิบัติ และสื่อกิจกรรมระหว่างบุคคล มีการประเมินผลการเรียนการสอนและกิจกรรมต่างๆ และจัดส่งสื่อชุดการเรียนไปยังผู้รับการอบรมด้วยวิธีการต่างๆ อีกทั้ง เป็นรูปแบบการฝึกอบรมที่มุ่งให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองแบบอิสระ โดยการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้ารับการอบรมและวิทยากร มีลักษณะตรงข้ามกับการฝึกอบรมในห้องเรียน เหมาะสมกับผู้ที่ไม่สามารถหยุดงานเพื่อไปศึกษาเพิ่มเติม อาศัยอยู่ในชนบทห่างไกล มีภารกิจหน้าที่รับผิดชอบมากหรือมีงบประมาณในการศึกษาอยู่จำกัด

การฝึกอบรมทางไกลโดยใช้สื่อโสตทัศนเป็นสื่อหลัก หมายถึง การนำสื่อวีดิทัศน์ผ่านระบบคอมพิวเตอร์/อินเทอร์เน็ตทั้งแบบ on line และ off line และผ่านระบบ teleconference ไปยังผู้รับการฝึกอบรมเพื่อนำสื่อดังกล่าวมาใช้ในการพัฒนาความรู้เป็นรายบุคคลหรือการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยผู้เรียนจะต้องศึกษาเนื้อหาที่ออกแบบไว้ซึ่งแสดงผลผ่านจอภาพ เนื้อหาที่แสดงจะอยู่ในรูปของตัวอักษรกราฟิก ภาพเคลื่อนไหวและเสียง ซึ่งผู้เรียนสามารถเลือกเรื่องที่จะเรียนได้ สามารถเลือกเวลาที่จะเรียนได้

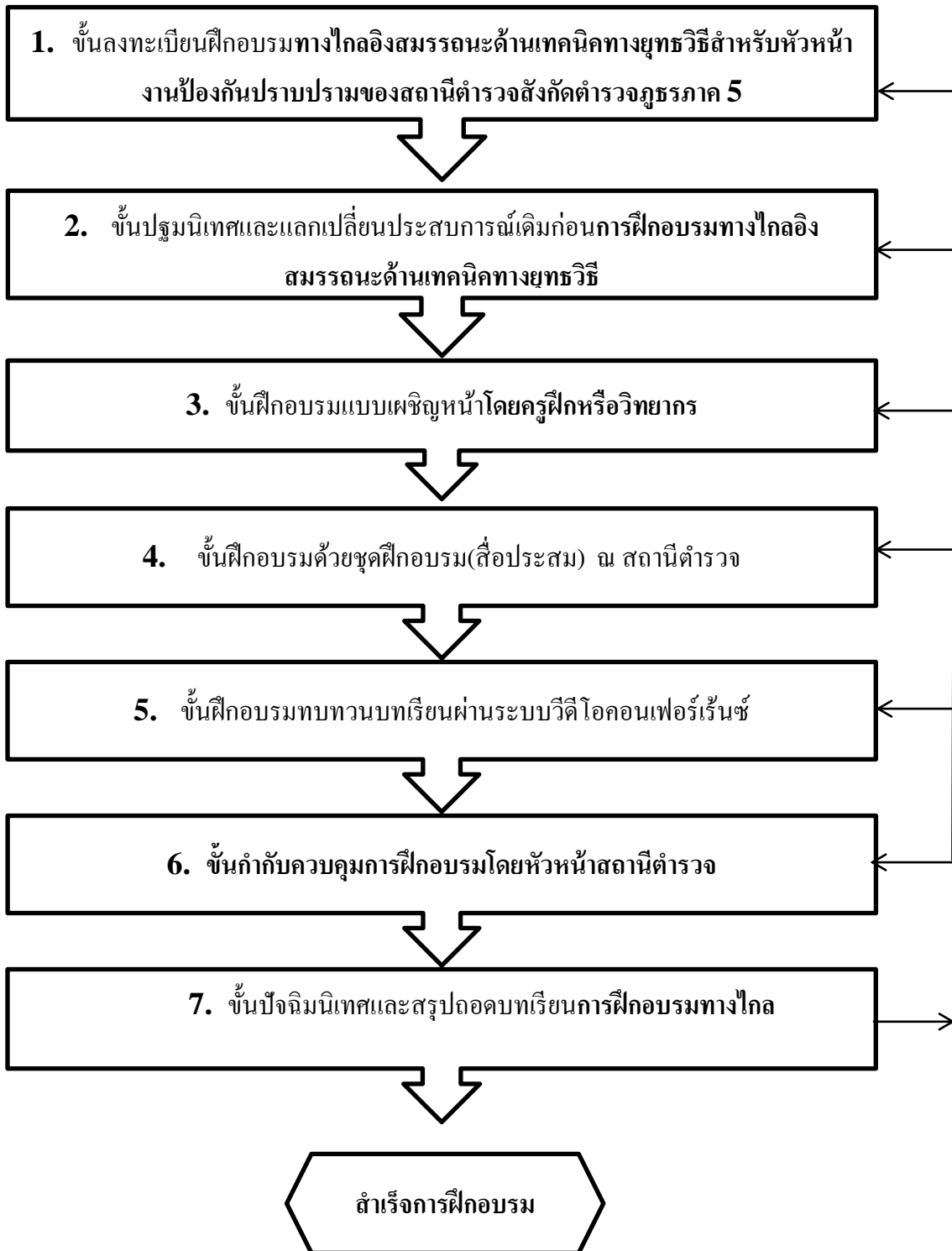
หัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจ หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มีตำแหน่ง รองผู้กำกับการป้องกันปราบปราม สารวัตรป้องกันปราบปราม และรองสารวัตรป้องกันปราบปรามทุกคน ซึ่งมียศตั้งแต่ ร้อยตำรวจตรีจนถึงพันตำรวจโท โดยเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจและมีผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นตำรวจสายตรวจ



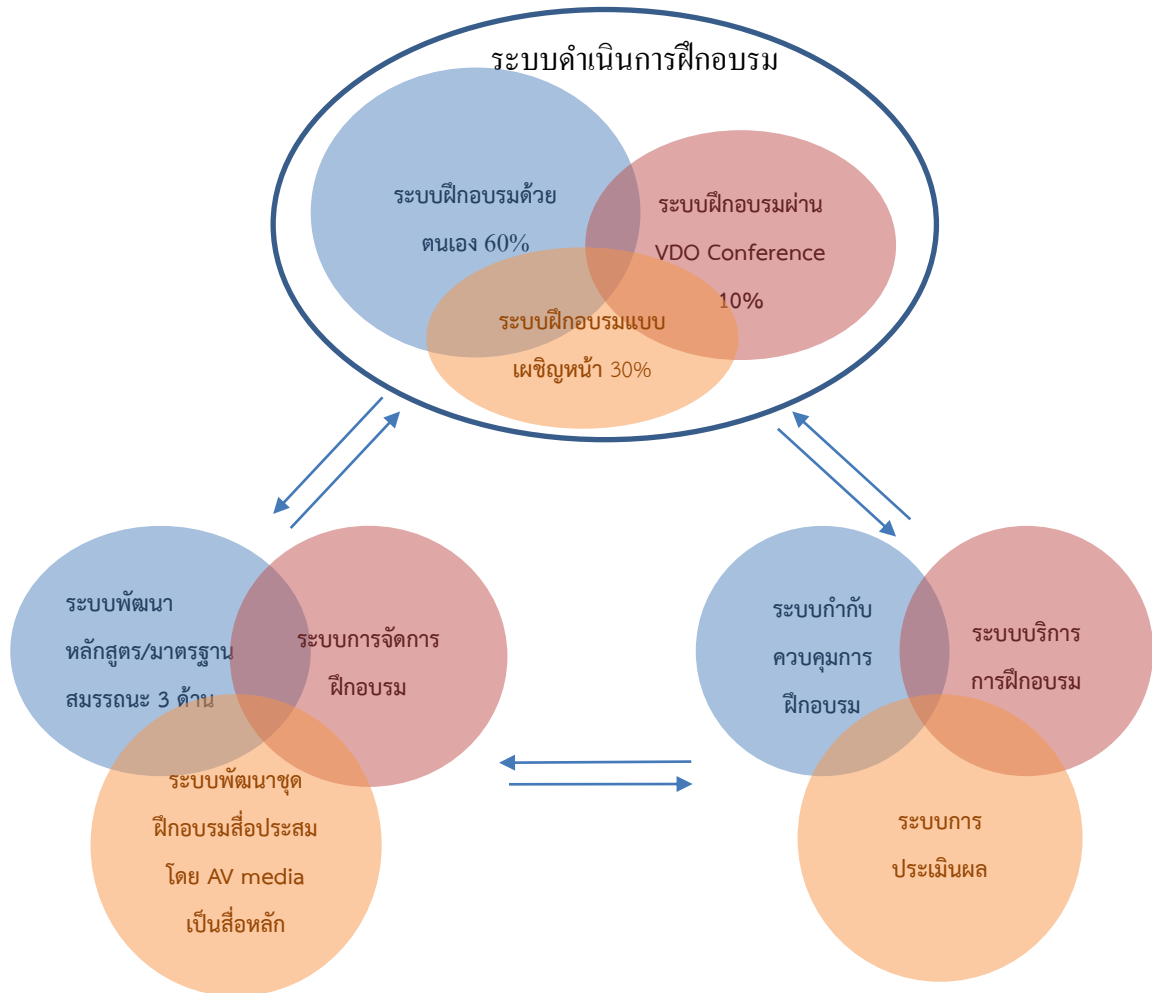
ภาพ แสดงกรอบระยะเวลาของรูปแบบการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี



ภาพ แสดงขั้นตอนการจัดระบบการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยูทิววีซี



ภาพ แบบจำลององค์ประกอบการดำเนินการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธี



ภาพ แสดงระบบย่อยในระบบการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีสำหรับ
 หัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

แบบทดสอบความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรม (Pre & Post - Test)

โครงการวิจัยเรื่อง การพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี : การฝึกอบรมสำหรับ
หัวหน้างานป้องกันปราบปราม 159 สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ ณ
สถานที่เผชิญเหตุ

คำชี้แจง ผู้จัดการฝึกอบรมจะดำเนินการทดสอบความรู้และทัศนคติของผู้รับการฝึกซึ่งได้แก่ รอง
ผกก.ป. สวป. หรือ หัวหน้าสายตรวจ ก่อนที่จะทำการฝึกอบรมตามหลักสูตร และหลังจากการที่
ได้ฝึกอบรมแล้วเสร็จ ตามแบบทดสอบต่อไปนี้

ชื่อ และนามสกุลทดสอบวันที่ (50 ข้อ)

คำสั่ง ให้เขียนเครื่องหมาย / (ถูก) หลังข้อความที่เห็นว่าถูกต้อง และเครื่องหมาย X (ผิด) หลังข้อที่เห็นว่าผิด

1. หากป้องกันดีแล้วสามารถยืนยันได้ว่าอาชญากรรมจะต้องไม่เกิดขึ้นอย่างแน่นอน (100 %)
2. อาชญากรรมที่เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องใช้กำลังเข้าจัดการมีเพียงความผิดต่อร่างกายและเพศเท่านั้น.....
3. ผู้ชายที่แข็งแรงกว่าหากทำร้ายผู้หญิงแล้วผู้หญิงต้องแพ้อย่างแน่นอน ดังนั้น จึงไม่ควรต่อสู้ ป้องกันตัว ต้อง
ยินยอมอย่างเดียว เพื่อไม่ให้ถูกทำร้ายมากขึ้น.....
4. ขั้นตอนแรกของการป้องกันตัวที่ดีคือหนีออกจากการถูกทำร้ายหรือละเมียดในทันทีที่ทำได้ เมื่อเริ่มถูก
กระทำ.....
5. หากเจ้าหน้าที่ตำรวจถูกทำร้ายหรือข่มขู่เพื่อที่ผู้ต้องสงสัยจะหลบหนี ต้องปกป้องต่อสู้ป้องกันตัวทันที
เพราะหากช้าจะไม่ทันการ.....
6. เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ระงับเหตุหากผู้ต้องสงสัยเป็นผู้ชายที่เป็นคนร้ายประสงค์ต่อทรัพย์สิน เช่น สร้อยคอ แหวน
เป็นต้น ปกติทั่วไปจะไม่คิดต่อสู้หรือทำร้ายเจ้าหน้าที่
7. ผู้ที่ป้องกันตัวได้ดี คือ ผู้ที่มีจินตนาการและสนใจที่จะรู้เหตุร้ายที่เกิดขึ้นในสังคม แล้วนำมาวิเคราะห์เสมอๆ
จากนั้น ไม่เอาตัวเองไปเกี่ยวข้องกับหรือใกล้เคียงกับสถานที่และห้วงเวลาที่อันตรายนั้นๆ
8. การป้องกันตัวที่ดีที่สุดคือการหลีกเลี่ยงไม่ไปอยู่ในที่ที่ไม่ปลอดภัย หากเจ้าหน้าที่จำเป็นต้องเข้าเผชิญเหตุ
ต้องอยู่ในระยะและทิศทางที่ได้เปรียบเท่านั้น.....
9. เป็นหน้าที่ของภาครัฐที่ต้องจัดการป้องกันต่างๆ ให้เป็นระบบเพื่อที่จะให้มีความปลอดภัยในสังคมมากขึ้น
เช่น ออกกฎหมาย ให้ข้อเตือนหรือหรือขอแนะนำ การตั้งคณะกรรมการจัดการ หรือจัดการให้มีการ
ฝึกอบรม เป็นต้น
10. เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีรูปร่างเล็กไม่มีความจำเป็นต้องฝึกป้องกันตัวเพราะอย่างไรก็แพ้คนร้ายที่มีรูปร่างใหญ่
กว่าอยู่แล้ว ให้ฝึกการใช้อาวุธปืนทดแทน.....

11. หากตนเองอยู่ในวิกฤตทันทีเช่น ถูกจับตัว ถูกบีบคอ ถูกชก ถูกเตะ ถูกอาวุธมีดจี้ ขั้นตอนแรกของการป้องกันตัวคือ **สะบัดตัวหรือมือที่ถูกจับแล้ววิ่งหนี**
12. หากคนร้ายประสงค์ต่อเพศ การถ่วงเวลา แบ่งรับแบ่งสู้จะวิธีที่ดีที่สุด ซึ่งดีกว่าการต่อสู้ในทันที.....
13. เมื่อประสบเหตุร้ายขั้นตอนแรกต้องประเมินสถานการณ์ต่างๆ **โดยตั้งสติให้ดีกว่าก่อนเสมอ**.....
14. หากฝึกอบรมติแล้วจนเกิดความชำนาญ เจ้าหน้าที่ตำรวจจะมีความมั่นใจในการป้องกันตัวและเอาตัวรอดได้หรือทำให้เหตุร้ายนั้นหนักเป็นเบาได้.....
15. เทคนิคต่างๆ ที่นำมาใช้ในการป้องกันตัวจะต้องรอโอกาสก่อนเสมอ
16. เมื่อนำเทคนิคป้องกันตัวมาใช้แล้วจะต้องควบคุมตัวคนร้ายโดยการจับ ยึด ล็อกให้ได้ด้วย.....
17. หากผู้หญิงถูกผู้ชายเตะแล้ว ไม่มีวิธีแก้ไขเลย เพราะผู้หญิงร่างกายอ่อนแอกว่า.....
18. อาวุธมีดและอาวุธปืน การป้องกันตัวก็ใช้แบบวิธีเดียวกันทุกกรณี
19. หากตนเองอยู่ในวิกฤตทันทีเช่น ถูกจับตัว ถูกบีบคอ ถูกชก ถูกเตะ ถูกอาวุธมีดจี้ ขั้นตอนแรกของการป้องกันตัวคือ **ทักษะการหมุนตัวแบบเส้นโค้ง**
20. การกั้นต้องอยู่ด้านหน้าผู้ต้องสงสัยเพื่อที่จะได้มองเห็นได้ทั่วร่างกายของผู้ต้องสงสัย
21. ผู้หญิงไม่มีความจำเป็นต้องฝึกป้องกันตัวไว้เพราะในที่สุดแล้วจะมีผู้ชาย(เจ้าหน้าที่ตำรวจ)ที่เป็น**พระเอก**มี**ม้าขาว**มาช่วยทันที เหมือนในภาพยนตร์เลย
22. มีจุดอ่อนในร่างกายของผู้ต้องสงสัย หากโจมตีได้อย่างตรงเป้าหมายและถูกวิธีก็ทำให้ยับยั้งคนร้ายได้
23. การจับกุมคนร้ายหรือผู้ต้องสงสัยกรณีทั่วไป กับการจับกุมผู้ชุมนุมในฝูงชนใช้หลักการและรูปแบบเดียวกัน.....
24. กลอุบายและเทคนิคต่างๆ เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกคนสามารถฝึกเรียนรู้และฝึกฝนจนชำนาญได้.....
25. การติดตามข่าวสารของบ้านเมืองในเรื่องความรุนแรงต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจถือว่าเป็นการป้องกันไปในตัวด้วย.....
26. การฝึกฝนป้องกันตัวมีทั้งเรื่องจิตใจและร่างกาย ทั้งนี้ไม่ต้องฝึกฝนสม่ำเสมอฝึกครั้งเดียวก็พอ.....
27. ผู้รับการฝึกสามารถทดสอบร่างกาย (Physical Fitness Test) ก่อนการฝึกได้ด้วยท่าดันพื้น (Push up ท่าลุกนั่ง (Sit up) และการเดินเร็ว (walking) ตามเกณฑ์ที่กำหนดด้วยตนเอง
28. ผู้รับการฝึกที่ไม่ผ่านเกณฑ์ทดสอบร่างกายจะไม่ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรนี้ทุกราย
29. เมื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจถูกจี้ด้วยอาวุธมีดหรือปืน ต้องถือว่าเจ้าหน้าที่นั้น **โชคร้าย**ไม่น่าจะมาโดนเลย.....
30. การฝึกอบรมเทคนิคต่างๆ ทางยุทธวิธีไม่สามารถฝึกเองได้ต้องอาศัยครูฝึกที่ชำนาญเท่านั้นมาฝึกให้.....
31. รูปแบบการฝึกอบรมทางไกลด้านเทคนิคทางยุทธวิธี ไม่สามารถมีการจำลองเหตุการณ์ หรือบทบาทสมมติได้เพราะไม่มีครูฝึกควบคุมให้ความปลอดภัย.....
32. เจ้าหน้าที่ตำรวจเมื่อเผชิญเหตุเริ่มต้นทุกครั้งให้อยู่ในระยะเหลืองเพื่อความปลอดภัย.....
33. ท่าที่ยืนแบบ F.I. stand คือท่าที่ปลอดภัยที่สุดเมื่อเข้าระงับเหตุ.....

34. ก่อนการฝึกหากไม่มีเวลามากนักก็ไม่จำเป็นต้องทำการอบอุ่นร่างกายโดยการท่ากายบริหารท่าต่างๆ เพราะจะได้ไม่เสียเวลาในการฝึก.....
35. สื่อในการฝึกอบรมทางยูทิววีคือ สื่อบุคคลโดยการใช้ครูฝึกที่มีความชำนาญมืออาชีพ เท่านั้น.....
36. หากใช้สื่อประสมในการฝึกอบรมแบบทางไกลอิงสมรรถนะทางด้านยูทิววีควรให้สื่อสิ่งพิมพ์เป็นสื่อหลัก เพราะจะได้อ่านได้ตลอดเวลาที่สงสัย.....
37. การเรียนรู้ด้วยตนเองทางด้านยูทิววี ไม่จำเป็นต้องมีการฝึกฝนอย่างเป็นระบบเพราะ สามารถหาตามคลิป social media หรือเรียนรู้จากเหตุการณ์จริงๆ ที่เกิดขึ้นก็ได้
38. การฝึกอบรมทางยูทิววีจนเกิดเป็นทักษะไม่สามารถฝึกอบรมให้ทำได้ด้วยตนเอง
39. ทักษะที่เจ้าหน้าที่ตำรวจที่เผชิญเหตุต้องมีคือ การเคลื่อนไหวแบบส่วนโค้งหรือวงกลม.....
40. การควบคุมที่ดีที่สุดที่เจ้าหน้าที่ตำรวจนำมาใช้กับคนร้ายหรือผู้ต้องสงสัย คือ การใช้ศิลปะมวยไทย.....
41. การจับ การดัน การเข้าหาของเจ้าหน้าที่ตำรวจต้องเป็นไปตามแบบฝึกเท่านั้นจึงจะได้เปรียบผู้ต้องสงสัยทางยูทิววี
42. หากคนร้ายถือมีดหรือดาบอยู่ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ระงับเหตุต้องรีบใช้มือเข้าแย่งอาวุธ โดยใช้เทคนิคหักข้อต่อโดยทันทีเพื่อป้องกันไม่ให้คนร้ายใช้อาวุธมีดหรือดาบทำร้ายคนอื่น
43. การใช้อาวุธปืนเจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถใช้ได้ตลอดเวลาหากเห็นว่าไม่ปลอดภัย
44. การถืออาวุธปืนสั้นหรือปืนพกของเจ้าหน้าที่ตำรวจต้องเอานิ้วเข้าโกร่งไกเตรียมลั่นไกทุกครั้งที่เผชิญเหตุเพื่อสามารถยิงได้ทันทีเมื่อคนร้ายจะต่อสู้เข้าทำร้ายตำรวจหรือยิงปืนมาที่ตำรวจ.....
45. การตรวจอาวุธปืนให้ปลอดภัยทำได้เพียงครั้งเดียวก็เพียงพอ คือ ก่อนการฝึกการใช้อาวุธปืนให้ตรวจอาวุธทุกครั้ง จากนั้นเมื่อฝึกก็ไม่ต้องตรวจอีก
46. ปืนที่ตรวจจนแน่ใจว่าปลอดภัยแล้ว การถือปืนสามารถชี้ไปยังผู้ใดก็ได้ แม้ที่ไม่ต้องการยิงต้องคิดว่า ปืนมีกระสุนอยู่เสมอ.....
47. การฝึกล้มตัวไม่จำเป็นต้องฝึกบ่อยๆ เพราะในสถานการณ์ทั่วไปขณะเผชิญเหตุไม่ได้ใช้บ่อยนัก
48. กฎแห่งความปลอดภัยในการเข้าหาข้อแรก คือ ไม่คุ้มค่าอย่าเสี่ยงดีกว่า
49. การอบอุ่นร่างกายก่อนฝึกทุกครั้งต้องมีการหักข้อมือของตนเองใน 5 ท่า ก่อนทุกครั้งไป.....
50. เมื่อมีการจับข้อมือคนร้ายที่ง่ายที่สุดคือการจับแบบหักข้อมือหงาย ไม่ใช่จับแบบตัวซี (C- grip)

.....

แบบประเมินกระบวนการหรือพฤติกรรมต่อเนื่อง

โครงการวิจัยการพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี : การฝึกอบรมสำหรับหัวหน้างาน
ป้องกันปราบปราม 159 สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ ณ สถานีเผชิญเหตุ

ยศ ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง.....
สภ./สังกัด..... รับการประเมินวันที่

คำชี้แจง : หัวหน้าสถานีตำรวจ สังเกตพฤติกรรม ตรวจสอบ ผู้รับการฝึกอบรมประกอบกิจกรรมในการ
ฝึกอบรมแล้วให้คะแนน

การประเมินใช้แบบอิงเกณฑ์ (ผ่านกับไม่ผ่าน) โดยดูเกณฑ์ซึ่งเป็นมาตรฐานจากเอกสารคู่มือเนื้อหาหลักสูตร
โดยให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้

ไม่ผ่านระดับต่ำสุดฝึกใหม่	1
ไม่ผ่านต้องแก้ไข (ที่ผิด)	2
ปานกลาง (พอใช้)	3
ดี	4
ดีเยี่ยม	5

หน่วยที่ หัวข้อย่อย.....

ระยะเวลา นาที หรือ ชั่วโมง (ไม่ควรน้อยกว่า 2 ชม.ต่อสัปดาห์)

คำชี้แจง ประเมินทุกหัวเรื่องต้องดูพฤติกรรมในองค์ประกอบต่อไปนี้ (แล้วให้คะแนนหัวข้อตามระดับคะแนน
5 ระดับข้างต้นโดยเขียนหมายเลขคะแนนดังกล่าวหน้าข้อความดังต่อไปนี้)

- [.....] 1. มีความรู้และเข้าใจหลักพื้นฐานของท่าทางที่ปฏิบัติเป็นอย่างดี
- [.....] 2. มีวิจรณ์ญาณในการเลือกใช้ท่าทางในการปฏิบัติ อุปกรณ์และอาวุธ ได้ถูกต้องกับเหตุการณ์
หรือความรุนแรงของสถานการณ์
- [.....] 3. มีการใช้ทักษะเบื้องต้นในการปฏิบัติ (การเคลื่อนไหวเป็นส่วนโค้ง การหักข้อต่อของร่างกาย และการล้ม
หรือทำให้ล้ม) ในหน่วยนี้
- [.....] 4. การปฏิบัติด้วยท่าทางที่ถูกต้องตามที่กำหนดทุกขั้นตอนครบถ้วนต่อเนื่องในเวลาเหมาะสมโดยผู้รับการฝึก
ต้องอยู่ในท่าที่สมดุลตลอดเวลาการปฏิบัติ
- [.....] 5. การปฏิบัติมีความปลอดภัยทุกขั้นตอน (ทักษะการควบคุมทั่วไปและควบคุมร่างกาย)
- [.....] 6. การใช้กำลังเป็นไปตามหลักพื้นฐานการใช้กำลังและอาวุธสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมาย
- [.....] 7. การใช้อุปกรณ์และอาวุธเป็นไปตามหลักพื้นฐานการใช้กำลังและอาวุธสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมาย
- [.....] 8. ระยะที่เข้าหาถูกต้อง ทำให้การควบคุม การค้น หรือการป้องกันตัวมีประสิทธิภาพขึ้น
- [.....] 9. ทิศทาง ต้องไม่อยู่ในช่องอันตราย (สามเหลี่ยมด้านหน้า) ต้องอยู่ด้านข้างหรือข้างหลังเสมอ
- [.....] 10. เวลาการปฏิบัติถูกต้องเป็นไปตามมาตรฐาน ไม่ช้าเกินไป หรือเร็วเกินไป

ผู้รับการประเมิน หัวหน้างานป้องกันปราบปรามจำนวน 2 คนในสถานที่ตนเองรับผิดชอบ
วิธีการประเมิน โดยการสังเกต การให้ปฏิบัติ บทบาทสมมุติ และการจำลองสถานการณ์
ระยะเวลาประเมิน ประเมินกิจกรรมที่กำหนดไว้ต่อเนื่องในขณะฝึกอบรม

1. ประเมินหน่วยที่ 1 การเข้าหา
2. ประเมินหน่วยที่ 2 การควบคุม
3. ประเมินหน่วยที่ 3 การค้น
4. ประเมินหน่วยที่ 4 การใช้อาวุธและอุปกรณ์
5. ประเมินหน่วยที่ 5 การป้องกันตัว
6. ประเมินทุกหน่วย แบบบูรณาการ

บันทึกหัวข้อเรื่องและรายละเอียดที่ผู้รับการประเมินต้องกลับไปฝึกใหม่

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เนื่องจากการวัดสมรรถนะในการปฏิบัติ ผลของการวัดจะมีลักษณะเป็นการวัดว่าทำได้หรือไม่ได้ทำถูกหรือไม่ถูก และผ่านเกณฑ์หรือไม่ผ่านเกณฑ์เท่านั้น หากไม่ผ่านหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามรูปแบบ ขั้นตอนหรือรายละเอียดอื่นๆ หัวหน้าสถานีตำรวจก็จะบันทึกและแจ้งให้หัวหน้างานป้องกันปราบปรามหรือผู้รับการฝึกไปทำการฝึกอบรมเรียนรู้ใหม่ หรือให้ทดสอบโดยการปฏิบัติหรือทำให้อีกครั้งก็ได้ตามที่หัวหน้าสถานีตำรวจเห็นสมควร

แบบทดสอบประสิทธิภาพของผลลัพธ์ (E2)

คำชี้แจง : วิทยากรหรือครูฝึกจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ตอบคำถามหลังจากที่ได้ทำการฝึกอบรมตามระบบฯ โดยชุดฝึกอบรมหรือสื่อการฝึกที่จัดไว้ให้แล้ว

ชื่อผู้รับการทดสอบ (พ.ต.ท.-ร.ต.ต.).....

วันที่ทดสอบ

งานวิจัยเรื่อง การพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี : การฝึกอบรมสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม 159 สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

แบบทดสอบความรู้หน่วยสมรรถนะการเข้าหา

การทดสอบหน่วยที่ 1 การเข้าหา ได้แก่ กฎ 6 ข้อในการเข้า การเตรียมสภาพร่างกาย ทิศทางและระยะในการเคลื่อนที่เข้าหา การเผชิญหน้าและคุ้มกัน การเคลื่อนที่เข้าในอาคารและกฎแห่งความปลอดภัยในการเผชิญเหตุ

คำชี้แจงสำหรับผู้รับการฝึก ให้อ่านข้อความต่อไปนี้ในแต่ละข้อโดยละเอียดแล้ว กา เครื่องหมาย / ถ้าเห็นว่าเป็นข้อความที่ถูกต้องหรือเห็นด้วยตามช่องว่างหน้าข้อนั้น และให้ กา เครื่องหมาย X ถ้าเห็นว่าเป็นข้อความที่ผิดหรือไม่เห็นด้วยตามช่องว่างหน้าข้อนั้น

..... 1) การเตรียมสภาพร่างกายทั่วไปได้แก่ ด้านการสูบฉีดโลหิต(เส้นเลือดเลี้ยงหัวใจ)

ด้านกล้ามเนื้อ และด้านการยืดหยุ่นร่างกาย ไม่เกี่ยวข้องกับเทคนิคยุทธวิธีการเข้าหาแต่อย่างใด

..... 2) การฝึกยุทธวิธีจะฝึกที่ไหนก็ได้ ไม่มีความจำเป็นต้องฝึกที่โรงฝึกหรือสถานที่จัดให้ฝึกเท่านั้น

..... 3) หลักการในการเข้าหาที่ได้รับการฝึกเป็นกรณีที่เจ้าหน้าที่ตำรวจเข้าหาคนร้ายหรือผู้ต้องสงสัยเท่านั้น ไม่เกี่ยวกับการที่เจ้าหน้าที่ต้องเข้าหาคนบ้าคนเมาที่ต้องอาศัยวิธีการและรูปแบบที่ต่างกัน

..... 4) กฎในการเข้าหามี 6 ข้อที่ต้องตระหนักรู้ระวังตลอดเวลา คือ มือของผู้ต้องสงสัย อาวุธที่อาจหยิบหรือซ่อนไว้ เพื่อนหรือผู้ที่มาช่วยผู้ต้องสงสัย เส้นทางหลบหนี การกำบัง/อำพราง และถ้าไม่คุ้มอย่าเสี่ยงเข้าหา

- 5) ก่อนการฝึกยุทธวิธีทุกครั้งต้องมีการอบอุ่นร่างกายหรือ warm up ซึ่ง ได้แก่ การกายบริหารร่างกาย (ยืดหยุ่นและการหักข้อต่อ(ข้อมือ) เท่านั้นและใช้เวลาประมาณ 5-10 นาทีก็เพียงพอเพื่อไม่ให้เสียเวลาในการฝึก
- 6) มาตรฐานในการเดิน 4 กิโลเมตรไม่เกิน 60 นาที ส่วนทหารหรือตำรวจประมาณ 7 กิโลเมตรต่อชั่วโมง
- 7) มาตรฐานของกล้ามเนื้อได้จาก การดันพื้น กับการลุกนั่ง
- 8) มาตรฐานการทดสอบการดันพื้นสำหรับผู้ที่มียุ 50-59 ปีอยู่ในเกณฑ์ดีถึงดีมากต้องได้ 12 ครั้งขึ้นไปในเวลา 30 วินาที
- 9) มาตรฐานการทดสอบการลุกนั่งสำหรับผู้ที่มียุ 50-59 ปีอยู่ในเกณฑ์ดีถึงดีมากต้องได้ 10 ครั้งขึ้นไปในเวลา 30 วินาที
- 10) มาตรฐานการยืดหยุ่นร่างกายได้จากค่าดัชนีมวลร่างกาย(ไม่ให้อ้วน) โดยใช้สูตร น้ำหนัก(กิโลกรัม)หารด้วยความสูงของร่างกายยกกำลังสอง(เมตร²)
- 11) ดัชนีมวลกายปกติ(เหมาะสม)จะอยู่ที่ 18.5-24.9 (น้ำหนัก(กิโลกรัม)หารด้วยความสูงของร่างกายยกกำลังสอง(เมตร²))
- 12) การเตรียม โดยบริหารร่างกายก่อนฝึกทุกครั้งจะมี 4 อย่างคือ การอบอุ่นร่างกายโดยการยืดหยุ่นด้วยท่าการบริหารต่างๆ การบริหารข้อมือโดยการหักข้อต่อใน 5 ท่า และการบริหารโดยการเคลื่อนที่แบบเส้นโค้งหรือวงกลม และการบริหารโดยการล้ม
- 13) เจ้าหน้าที่ตำรวจหากเข้าหาผู้ต้องสงสัยจะต้องเข้าข้างหน้าถ้าเป็นไปได้ก่อนเพื่อเห็นมือและอากัปกริยาของผู้ต้องสงสัยได้ง่าย
- 14) ข้อห้ามในกรณีที่เจ้าหน้าที่ตำรวจเข้าหาผู้ต้องสงสัยหรือคนร้ายในระยะประชิดที่ว่า ห้ามเข้าข้างหน้าในบริเวณสามเหลี่ยมอันตราย เป็นข้อห้ามที่ไม่เด็ดขาดเพราะบางครั้งเจ้าหน้าที่จำเป็นต้องเข้าข้างหน้าบ้างเพื่อความสะดวกและเป็นการเข้าหาทั่วไป เช่น ตามด่านหรือจุดตรวจทั่วไป เป็นต้น
- 15) มุมที่เจ้าหน้าที่ตำรวจ 2 นายเข้าหาผู้ต้องสงสัยในระยะต่างๆ ควรทำมุม 90 องศา โดยใช้ผู้ต้องสงสัยเป็นจุดศูนย์กลาง
- 16) หากเป็นการเข้าหาโดยเจ้าหน้าที่ตำรวจ 3 นาย เจ้าหน้าที่คุ้มกันจะอยู่ในบริเวณเดียวกัน 2 นาย (จุดเดียวกัน) เพื่อช่วยคุ้มกัน ขณะที่เจ้าหน้าที่ตำรวจคนแรกที่กำลังเข้าปฏิบัติการ
- 17) ระยะในการเข้าหาแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะเฉียดหรือปลอดภัย ระยะเหลืองหรือระยะที่อยู่ในรัศมีของอาวุธหรือมัดเท้าเข้าสอก และระยะแดงหรือระยะประชิดที่ก่อครัดตัวกันได้
- 18) ท่ายืน F.I. Stance เป็นท่ายืนที่ดีที่สุดในระยะแดงหรือระยะเหลืองเพราะทำให้ร่างกายมั่นคงไม่เสียศูนย์หรือการทรงตัวได้ง่าย

..... 19) ทำยื่นเตรียมพร้อม (Active Guard) ในท่าทางของเทคนิคทางยุทธวิธี ก็คือ ทำยื่นในการเตรียมต่อสู้ของเทคนิคในการต่อสู้ป้องกันตัว

..... 20) ระยะที่อันตรายที่สุดของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการเข้าหาคือระยะเหลือองเพราะอาจถูกเตะถีบ ชก ได้ในทันทีทันใดในระยะนี้

..... 21) เมื่อจำเป็นต้องอยู่ในระยะแดงเจ้าหน้าที่ตำรวจต้องมีการจับข้อศอกของผู้ต้องสงสัย โดยให้ตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจต้องอยู่ในด้านข้างหรือด้านหลังของผู้ต้องสงสัยเสมอ

คำชี้แจง : ให้กาะบาคัดข้อย้อยที่ถูกตรงกับคำถามในข้อต่อไปนี้มากที่สุด

22) ข้อใดไม่ใช่กฎแห่งความปลอดภัยในการเผชิญเหตุ

- (ก) อย่ารีบร้อนแสดงตัว (ข) ประเมินอันตราย
(ค) เผชิญหน้าและคุ้มกัน (ง) หลีกเลียงการประจัญบานตัวต่อตัว

23) กรณีต้องเคลื่อนที่ขึ้นไปตามขั้นบันได ในตัวอาคารให้เจ้าหน้าที่ตำรวจนายหนึ่งทำหน้าที่คุ้มกันที่เชิงบันไดแรกจะอยู่ในท่า

- (ก) F.I. stance (ข) เตรียมยิงปืน
(ค) Active guard (ง) เตรียมต่อสู้ป้องกันตัว

24) ข้อใดไม่ใช่ยุทธวิธีจู่โจมเข้าตัวอาคารตรงช่องทางเข้า

- (ก) การจู่โจมเข้าไปในลักษณะ “ไขว้กัน” (ข) การจู่โจมเข้าไปในลักษณะ “ตะขอ”
(ค) การจู่โจมเข้าไปในลักษณะ “ฟันปลา” (ง) การจู่โจมเข้าไปในลักษณะผสมทั้งข้อ (ก) กับ ข้อ (ข)

25) ช่องอันตรายหมายถึง

- (ก) ช่องหน้าต่าง (ข) ช่องประตู (ค) ช่องที่ผู้อยู่ในอาคารสามารถยิงผู้ที่เข้าอาคารได้โดยไม่มีที่กำบัง (ง) ช่องระบายลมตามหลังคาบ้าน

26) การแบ่งพื้นที่ตรวจการณ์ออกเป็นส่วนๆ เรียกว่า

- (ก) การผลุบโผล่หรือแวบดู (ข) การตัดเค็กหรือสไลด์พาย
(ค) ระยะเขียวเหลือองแดง (ง) ถูกทั้งข้อ (ก) และ (ข)

27) ถ้าระหว่างขั้นตอนการจับกุม ปรากฏมีผู้คนรอบๆ จำนวนมากหรือมีผู้ต้องสงสัยจำนวนมาก

- (ก) การผลุบโผล่หรือแวบดู (ข) การตัดเค็กหรือสไลด์พาย
(ค) ระยะเขียวเหลือองแดง (ง) ถูกทั้งข้อ (ก) และ (ข)

28) เทคนิคทางยุทธวิธีที่ควรตระหนักในการเข้าอาคาร คือ

- (ก) 4 C's : CONTROL, COMMUNICATION, COORDINATE, CONTAIN
- (ข) C³I : COMMAND, CONTROL, COMMUNICATION, INFORMATION
- (ค) เรียกกำลังเสริมถ้าจำเป็น เช่น SWAT, หรือสุนัขตำรวจ (K-9)
- (ง) ถูกทั้งข้อ (ก) และ (ค)

29) หากเข้าค้นหาผู้ต้องสงสัยในอาคาร ทำไฉนจะเป็นท่าที่ปลอดภัยที่สุด

- (ก) ทำขึ้นถ่อป็นแบบท่าตะ โปกนอก (Outward Hip)
- (ข) ทำขึ้นแบบวีเวอร์ (the Weaver Stance/bladed position)
- (ค) ท่าคุกเข่ายิง (Tactical Shooting Stance)
- (ง) ถูกทุกข้อ

แบบทดสอบความรู้หน่วยสมรรถนะการควบคุม

การทดสอบหน่วยที่ 2 การควบคุมตัวคนร้ายหรือผู้ต้องสงสัย ได้แก่ ความรู้พื้นฐานในการควบคุม การจับควบคุมข้อต่อของร่างกายด้วยท่าจับกุมรูปแบบต่างๆ การควบคุมผู้ชุมนุมในฝูงชน และ การหยุดและควบคุมบุคคลในยานพาหนะ

คำชี้แจงสำหรับผู้รับการฝึก ให้อ่านข้อความต่อไปนี้ในแต่ละข้อโดยละเอียดแล้ว กา เครื่องหมาย / ถ้าเห็นว่าเป็นข้อความที่ถูกต้องหรือเห็นด้วยตามช่องว่างหน้าข้อนั้น และให้ กา เครื่องหมาย X ถ้าเห็นว่าเป็นข้อความที่ผิดหรือไม่เห็นด้วยตามช่องว่างหน้าข้อนั้น

- 1) เจ้าหน้าที่ตำรวจจะเกี่ยวข้องกับการควบคุม 3 แบบ คือ การควบคุมทั่วไป (General Control) การควบคุมร่างกาย (Physical Control) และวิธีการจับกุม (Arrest Method)
- 2) การปรากฏกายของเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่ใช่เป็นการควบคุมทั่วไป
- 3) การใช้เสียง(สั่งการ) ก็ไม่ใช่เป็นการควบคุมทั่วไป
- 4) การใส่เครื่องแบบ ไม่ใช่เป็นการควบคุมทั่วไป
- 5) การควบคุมร่างกาย คือ การใช้รูปแบบการจับหรือเทคนิค โดยเฉพาะที่จำกัดให้ผู้ก้าวร้าว นั้นเคลื่อนไหวได้ในเฉพาะทิศทางและมีลักษณะท่าทางที่เจ้าหน้าที่ตำรวจกำหนดเท่านั้น และ ประสิทธิภาพของการควบคุมร่างกายขึ้นอย่างยิ่งอยู่กับการใช้กำลังอย่างมีประ โยชน์และการทำให้ผู้ ก้าวร้าวปฏิบัติตามด้วยความเจ็บปวด
- 6) เทคนิคที่นำมาใช้ในการควบคุมบุคคลที่ร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ ก็คือ เทคนิคหักข้อ ต่อของร่างกาย (Joint Lock Techniques)

- 7) เทคนิคหักข้อต่อของร่างกาย (Joint Lock Techniques) ที่นำมาใช้เป็นยุทธวิธีตำรวจก็คือ การหักข้อมือ (Wrist Locks) และการหักบิด (Twist Locks) เท่านั้น
- 8) การหักบิด (Twist Locks) ถือว่าเป็นการใช้กำลังของเจ้าหน้าที่ตำรวจในระดับสูงโดยมีเปล่า
- 10) การหักข้อต่อของร่างกายไม่ต้องอยู่ภายใต้นโยบายการใช้กำลังของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเพราะ ไม่มีอันตรายหลังจากปล่อยแล้วแต่อย่างใด
- 11) เมื่อมีการใช้การล็อกบิด (twist lock) แล้วไม่สามารถที่จะปรับเป็นท่าล็อกแขนด้านหลังได้ (Rear Arm Lock)
- 12) จุดทำให้ผู้ต้องสงสัยล้มกับพื้น คือ จุดปลายของสามเหลี่ยมที่มาจากท่าหักข้อมือแล้วทุ่มฟาดลง
- 13) เมื่อผู้ต้องสงสัยล้มลงให้จัดให้ผู้ต้องสงสัย ล้มลงในลักษณะนอนแบบไหนก็ได้แล้วใช้ท่าทางในการควบคุมหรือล็อกกับพื้นต่อไป (Ground Control)
- 14) จุดปลายของสามเหลี่ยมที่มาจากท่าหักข้อมือแล้วทุ่มฟาดลงทำให้ล้มทำได้เฉพาะด้านหลังเท่านั้น ห้ามใช้ด้านหน้าโดยเด็ดขาด
- 15) ท่าเคลื่อนย้ายผู้บาดเจ็บทางยุทธวิธีต้องรวบแขนติดหน้าอก(ถอดอก)ให้สูงมากที่สุด และต้องมีคนยกเท้าทั้งสองข้างด้วย และที่สำคัญไม่ต้องมีคนคุ้มกันก็ได้เพราะบาดเจ็บรีบออกไป
- 16) การหยุดรถและควบคุมคนในรถในกรณีมีความเสี่ยงสูงสุดให้อยู่ห่างรถ และเรียกและตั้งให้ผู้ขับขี่กับผู้โดยสารออกมานอกรถเพื่อจะได้เข้าจับกุมหรือควบคุมได้โดยง่าย

คำชี้แจง : ใ้ยกาะบาดทับข้อย่อยที่ถูกตรงกับคำถามในข้อต่อไปนี้มากที่สุด

17. ข้อใดไม่ใช่ประเด็นที่ต้องตระหนักในการหักข้อต่อที่นำมาใช้สำหรับควบคุม นำพาไป หรือการจับกุมผู้ต้องสงสัยหรือคนร้ายของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
- (ก) ตั้งการด้วยวาจาจะต้องถูกนำมาใช้ตลอดเวลาของการควบคุมตัว
 - (ข) ให้จับข้อมือนุ่มนวลเบาๆ ที่แขนผู้ต้องสงสัยก่อนเพื่อให้ลดความรู้สึกด้านอื่น ๆ
 - (ค) รู้หรือมีสติในระยะเวลาที่จะทำร้ายของผู้ต้องสงสัยเสมอ และรู้ทิศทางที่อาวุธปืนของเราด้วย
 - (ง) ไม่มีข้อถูก
18. วิธีการควบคุมอื่นๆ หากวิธีการหักข้อต่อไม่ได้ผล ก็คือ
- (ก) ใช้มวยไทยจัดการ
 - (ข) ให้ใช้การทุ่มหรือทำให้ล้ม
 - (ค) ใช้เข้ากดที่ชายโครงแล้วนำท่าจับกุมมาใช้ล็อก
 - (ง) ถูกเฉพาะข้อ (ข) และ (ค)

19. เทคนิคการหักข้อต่อจะเริ่มต้นจากท่าจับใด

- (ก) ท่าจับข้อมือหงายกลับ
- (ข) ท่าจับข้อมือคว่ำ
- (ค) ท่าจับแบบซีกกริป
- (ง) ท่าจับแบบคล้องแขนด้านข้าง

20. การจับแบบซีกกริปแล้วหากผู้ต้องสงสัยดึงศอกไปข้างหลังให้เจ้าหน้าที่ตำรวจปรับเป็นใช้ท่าล็อคแบบใด

- (ก) ท่าล็อคหมายเลข 4 (Figure four Arm Lock)
- (ข) ท่าล็อคแขนด้านหลัง (Rear Arm Lock)
- (ค) ท่าล็อคแขนตรง (Arm Bar Lock)
- (ง) ท่าล็อคบิดมือ (Twist Lock)

21. การจับแบบซีกกริปแล้วหากผู้ต้องสงสัยเกร็งแขนให้เหยียดตรงให้เจ้าหน้าที่ตำรวจปรับเป็นใช้ท่าล็อคแบบใด

- (ก) ท่าล็อคหมายเลข 4 (Figure four Arm Lock)
- (ข) ท่าล็อคแขนด้านหลัง (Rear Arm Lock)
- (ค) ท่าล็อคแขนตรง (Arm Bar Lock)
- (ง) ท่าล็อคบิดมือ (Twist Lock)

22. การจับแบบซีกกริปแล้วหากผู้ต้องสงสัยยกข้อศอกตั้งขึ้นให้เจ้าหน้าที่ตำรวจปรับเป็นใช้ท่าล็อคแบบใด

- (ก) ท่าล็อคหมายเลข 4 (Figure four Arm Lock)
- (ข) ท่าล็อคแขนด้านหลัง (Rear Arm Lock)
- (ค) ท่าล็อคแขนตรง (Arm Bar Lock)
- (ง) ท่าล็อคบิดมือ (Twist Lock)

23. จับแบบซีกกริปแล้วหากผู้ต้องสงสัยยกแขนมาข้างหน้าตัวเองให้เจ้าหน้าที่ตำรวจปรับเป็นใช้ท่าล็อคแบบใด

- (ก) ท่าล็อคหมายเลข 4 (Figure four Arm Lock)
- (ข) ท่าล็อคแขนด้านหลัง (Rear Arm Lock)
- (ค) ท่าล็อคแขนตรง (Arm Bar Lock)
- (ง) ท่าล็อคบิดมือ (Twist Lock)

24. เมื่อถูกขงขณะจับซีกริบให้เจ้าหน้าที่ตำรวจปรับเป็นใช้ท่าล็อกแบบใด

(ก) ท่าล็อกหมายเลข 4 (Figure four Arm Lock)

(ข) ท่าล็อกแขนด้านหลัง (Rear Arm Lock)

(ค) ท่าล็อกแขนตรง (Strait Arm Bar Lock) โดยคั่นแขนที่จับขึ้นป้องกันการชกก่อนแล้ว
พาดลงพื้น

(ง) ท่าล็อกบิดมือ (Twist Lock)

25. กรณีที่ไม่สามารถจับด้วยท่าซีกริบ ได้เนื่องจากเป็นการจู่โจมจับกุมคนร้ายสำคัญหรือผู้ต้อง
สงสัยที่มีแนวโน้มขัดขืนและทำร้าย ให้จับด้วยท่าจับล็อกแบบใด

(ก) ท่าล็อกหมายเลข 4 (Figure four Arm Lock)

(ข) ท่าล็อกแขนด้านหลังพร้อมหักนิ้ว (Rear Arm Lock Finger Flex)

(ค) ท่าล็อกแขนตรง (Straight Arm Lock)

(ง) ท่าล็อกบิดมือ (Twist Lock)

26. ภาพใดเป็นภาพการล็อกแขนด้านหลังที่ผิด

(ก)



(ข)



(ค)



(ง) ไม่มีข้อใดที่ผิด

27. ข้อใดเป็นวิธีการล็อกแขนพาเคลื่อนที่หรือการล็อกแขนด้านข้างที่ผิด
- (ก) แขนที่ล็อกแขนผู้ต้องสงสัยต้องเป็นแขนข้างเดียวกันคือซ้ายกับซ้าย หรือขวากับขวา
 - (ข) แขนที่ล็อกแขนผู้ต้องสงสัยต้องไม่ใช่แขนข้างเดียวกันกับผู้ต้องสงสัย คือ ซ้ายกับขวาเท่านั้น
 - (ค) แขนที่ล็อกแขนผู้ต้องสงสัยต้องทำให้ตั้งพอสสมควรเพื่อมีพลัง ไม่ควรงอที่ไม่มีพลังเด็ดขาด
 - (ง) ให้กดลงกับแขนผู้ต้องสงสัยที่ล็อกอยู่ในแนวใกล้ท้องของเจ้าหน้าที่ตำรวจมากที่สุด
28. ข้อไม่ใช่แตกต่างของการควบคุมผู้ชุมนุมในฝูงชนกับควบคุมล็อกผู้ต้องสงสัยทั่วไปคือ
- (ก) ต้องมีการใช้โล่คุ้มกันเสมอในการจับควบคุมในฝูงชน
 - (ข) ต้องใช้ผู้จับกุม 2 คนขึ้นไปในการจับควบคุมในฝูงชน
 - (ค) ท่าทางหรือรูปแบบการจับกุมเหมือนกับการจับกุมผู้ต้องสงสัยทุกประการ
 - (ง) เมื่อจับควบคุมผู้ชุมนุมได้แล้วต้องรีบนำพาไปที่ในวงล้อมของกำลังฝ่ายเราทันที
29. ลักษณะการจับกุมผู้ชุมนุมในฝูงชนมีกี่ลักษณะ
- (ก) 2 ลักษณะ
 - (ข) 3 ลักษณะ
 - (ค) 4 ลักษณะ
 - (ง) 5 ลักษณะ
30. การจับผู้หญิง พระ หรือคนที่นั่งหรือนอนอยู่เพื่อออกจากพื้นที่ชุมนุมทำจับล็อกใดมีประสิทธิภาพและคุณภาพมากที่สุด
- (ก) ท่าล็อกแขนด้านข้าง (Hammer Lock หรือ Running Arm Lock)
 - (ข) ท่าปิดมือคว่ำหรือหักคอห่าน (Coming Along หรือ Escort Lock)
 - (ค) ท่าล็อกหมายเลข 4 (Figure four Arm Lock)
 - (ง) ท่าล็อกแขนด้านหลัง (Rear Arm Lock)
31. ข้อใดไม่ใช่หลักการจับควบคุมตัวผู้ต้องสงสัยที่ชุมนุมในฝูงชน 4 ประการ
- (ก) ใช้กำลังอย่างสมส่วน (Proportionality)
 - (ข) ใช้กำลังอย่างถูกต้องตามกฎหมาย (Legality)
 - (ค) ใช้กำลังจากเบาไปหาหนัก (Ladder Force)
 - (ง) ใช้กำลังเฉพาะเท่าที่จำเป็นเท่านั้น (Necessity)

32. การหยุดรถแล้วต้องกำหนดจุดที่ต้องตรวจสอบของรถยนต์ต้องสงสัยอยู่ 3 จุด ข้อใดไม่ใช่จุดที่ต้องกำหนด (ก) กระโปรงท้ายรถยนต์
(ข) บริเวณที่นั่งด้านหลัง
(ค) บริเวณหลังประตูคนขับ
(ง) กระโปรงหน้ารถยนต์
33. การควบคุมล้อผู้ขับขี่หรือผู้โดยสารออกจากรถยนต์ต้องใช้เทคนิคการล็อคอ่าใด
(ก) ทำล็อคอหมายเลข 4 (Figure four Arm Lock)
(ข) ทำล็อกแขนด้านหลังพร้อมหักนิ้ว (Rear Arm Lock Finger Flex)
(ค) ทำล็อกแขนตรง (Straight Arm Lock) หรือ ทำล็อกบิดมือ (Twist Lock)
(ง) ไม่มีข้อที่ถูกต้อง

แบบทดสอบความรู้หน่วยสมรรถนะการค้น

แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจ ของผู้รับการฝึกอบรมหัวข้อ การค้น

การทดสอบหน่วยที่ 3 เทคนิคการค้นตัวบุคคลซึ่งประกอบไปด้วย หลักพื้นฐานการค้นร่างกาย การตรวจค้นตัวบุคคลทำขึ้น ทำนั่งและทำพังกำแพง การค้นตัวแบบเร่งรีบชั่วคราว และการค้นตัวโดยละเอียด

คำชี้แจงสำหรับผู้รับการฝึก ให้อ่านข้อความต่อไปนี้ในแต่ละข้อโดยละเอียดแล้ว กา เครื่องหมาย / ถ้าเห็นว่าเป็นข้อความที่ถูกต้องหรือเห็นด้วยตามช่องว่างหน้าข้อนั้น และให้ กา เครื่องหมาย X ถ้าเห็นว่าเป็นข้อความที่ผิดหรือไม่เห็นด้วยตามช่องว่างหน้าข้อนั้น

- 1) ขั้นตอนในการจับกุมมีมากกว่าเมื่อเทียบกับการค้นที่สมบูรณ์แบบ
- 2) องค์ประกอบของอันตรายในการค้นเกิดขึ้นได้ทั้งเจ้าหน้าที่ตำรวจและผู้ต้องสงสัย ความรุนแรงอาจเกิดขึ้นจากการเสว้าใจสะเทือนอารมณ์ การโกรธ หรืออาจมีอิทธิพลทางจิตใจ เนื่องจากยาเสพติดหรือเครื่องดื่มแอลกอฮอล์
- 3) เป้าประสงค์ของเทคนิคค้นแบบใดๆ ก็คือ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถพบสิ่งของที่ผิดกฎหมายโดยถือเรื่องความปลอดภัยเป็นเรื่องรอง
- 4) กรณีทั่วไปความได้เปรียบทางยุทธวิธีในการค้นมักจะเกิดจากการที่ได้ใส่กุญแจมือผู้ต้องสงสัยแล้ว
- 5) เจ้าหน้าที่ตำรวจจะตัดสินใจเลือกใช้เทคนิคการค้นท่าไหนขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของแต่ละคน
- 6) ในระหว่างการค้น เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถใช้เทคนิคการควบคุมด้วยก็ได้ หากเป็นการค้นผู้ต้องสงสัยที่มีอาการวิปริตหรือมีเมามาหรือมีท่าที่ก้าวร้าว

..... 7) โดยทั่วไปแล้วการค้นแบบเร่งรีบชั่วคราวจะดีที่สุดที่สุดในสถานการณ์ทั่วไป ที่ไม่มีความจำเป็นต้องจับกุมหรือควบคุมตัว ใช้ได้ดีสำหรับสถานการณ์การหยุดแล้วค้น (Stop and frisk)) ซึ่งมีเหตุผลในการควบคุมเหนือผู้ต้องสงสัยในขณะเดียวกันก็อ่อนตัวในการตอบสนองต่อการจู่โจมทำร้ายหรือการหลบหนีของผู้ต้องสงสัย

..... 8) เทคนิคการค้นต่างๆ จะมีประสิทธิภาพถ้าผู้ต้องสงสัยยินยอม

..... 9) เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องตระหนักและคำนึงถึงการตอบสนองที่เป็นจริงที่ทำได้ต่อการพยายามต่อสู้จู่โจมขัดขืนหรือการต่อต้านเจ้าหน้าที่ด้วย

..... 10) เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่ต้องคำนึงถึงขีดจำกัดด้านร่างกายและจิตใจของผู้ต้องสงสัยเมื่อให้ผู้ต้องสงสัยอยู่ในท่าคันต่างๆ ที่กำหนดไว้แล้ว

..... 11) เมื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจเข้าหาผู้ต้องสงสัยเพื่อค้น ควรที่จะอยู่ในตำแหน่งที่ได้เปรียบและปลอดภัย ปกปิดด้านข้างหรือหลังของผู้ต้องสงสัย ออกคำสั่งที่ชัดและดังอย่างมีอำนาจ และพูดย้ำคำสั่งหลายๆ ครั้งถ้าจำเป็น

..... 12) ในการค้น เจ้าหน้าที่ตำรวจควรที่ต้องประพฤติปฏิบัติอย่างเป็นระบบ หมายความว่าต้องทำตามแบบฝึกเหมือนๆ กันทุกๆ ครั้ง เพื่อให้การค้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น และขณะเดียวกันก็ปกป้องเจ้าหน้าที่จากการที่หลงลืมไม่ได้ค้นจุดหรือพื้นที่ส่วนใดได้

..... 13) เมื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจค้น จุดแรกที่ค้น คือ ที่เข็มขัดซีกด้านที่มือของเจ้าหน้าที่จะค้น เนื่องจากผู้ต้องสงสัยชอบซ่อนอาวุธไว้ที่นั่นมากที่สุดเพราะมันดึงออกมาง่าย

..... 14) การล็อกทำบิดล็อกแบบง่าย(Low profile twist lock control) อาจนำมาใช้ได้ในทุกกรณี ไม่ว่าจะร่วมมือหรือไม่ร่วมมือในขณะที่สามารถใช้ร่วมกับการค้นส่วนบนหรือส่วนล่างของร่างกายได้ด้วย

..... 15) ระบบการค้นจะค้นที่ละซีกร่างกายของผู้ต้องสงสัยในตำแหน่ง 1-7 (ทั้งหน้าหลังแต่ไม่รวมส่วนล่าง)

..... 16)บุคคลอื่นที่เป็นผู้หญิงจะถูกค้นตัวได้ก็แต่โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นผู้มอบหมายหรือสั่งการให้ค้นตัวเท่านั้น ห้ามไม่ให้เจ้าหน้าที่ตำรวจชายค้นตัวผู้ต้องสงสัยหญิง แต่ในทางตรงกันข้ามเจ้าหน้าที่ตำรวจหญิงสามารถค้นตัวผู้ต้องสงสัยชายได้

คำชี้แจง : ให้กากระบาดทับข้อย่อยที่ถูกตรงกับคำถามในข้อต่อไปนี้มากที่สุด

17. ข้อใดไม่ใช่เหตุผลสำคัญที่ทำให้ความปลอดภัยจึงมีมากกว่าการที่รีบใส่กุญแจมือก่อนเป็นลำดับแรก

- (ก) การใส่กุญแจมือเจ้าหน้าที่ต้องใช้ 2 มือ คือ มือหนึ่งควบคุมผู้ต้องสงสัยส่วนอีกมือถือกุญแจมือ ทำให้มือของผู้ต้องสงสัยอิสระในการที่จะหยิบอาวุธทำร้ายเจ้าหน้าที่ได้ถ้าเจ้าหน้าที่ไม่ได้ค้นก่อน
- (ข) การใส่กุญแจมือแล้วค้นอาจทำให้เป็นการจับกุมที่ไม่ชอบได้เพราะการจับกุมเป็นการละเมิดสิทธิเสรีภาพของบุคคล
- (ค) เป็นเหตุผลสำคัญทั้ง (ก) และ (ข)
- (ง) ไม่มีข้อถูกเพราะควรรีบใส่กุญแจมือแล้วค่อยค้นทุกกรณี

18. เหตุผลในการหยุดและค้นตัวผู้ต้องสงสัยที่เจ้าหน้าที่ตำรวจจะกระทำได้ตามกฎหมาย

- (ก) ผู้ต้องสงสัยยินยอมให้หยุดและค้น
- (ข) สถานการณ์มีเหตุอันน่าสงสัยว่าจะมีอาวุธ(ตามข้อเท็จจริง)
- (ค) เป็นการค้นเพื่อพบสิ่งผิดกฎหมายหรือเครื่องมือใช้ทำผิดกฎหมายหรือสิ่งที่ได้จากการกระผิดกฎหมาย
- (ง) ถูกหมดทุกข้อ

19. ข้อยกเว้นที่ไม่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ต้องสงสัย(หลักการเหตุผลข้อแรก)

- (ก) ผู้ต้องสงสัยอยู่ในการควบคุมแล้วในท่านอน(Takedown) และตำรวจประเมินแล้วเป็นอันตราย
- (ข) มีความจำเป็นเนื่องจากต้องควบคุมผู้ก้าวร้าวใช้ความรุนแรงในขณะที่มีการต่อสู้ทำร้ายกันอยู่
- (ค) ถูกทั้ง (ก) และ (ข)
- (ง) ไม่มีข้อใดถูกเลย

20. เทคนิคการค้นทางยุทธวิธีสำหรับการฝึกนี้มี 5 เทคนิคการค้น ข้อใดไม่ใช่เทคนิคที่ใช้ฝึก

- (ก) การค้นแบบเร่งรีบชั่วคราว และการค้นในท่ายืน
- (ข) การค้นในท่านั่งคุกเข่า และการค้นในท่าพิงกำแพง
- (ค) การค้นในท่านอน และการค้นในท่านั่งราบ
- (ง) การค้นอย่างละเอียดหลังจากใส่กุญแจมือแล้ว

21. ปัจจัยที่สำคัญก่อนตัดสินใจให้ทำการค้นทำใด คือ

- (ก) จำนวนผู้ต้องสงสัยที่เกี่ยวข้องในเหตุการณ์ และขนาดของความรุนแรงที่ผู้ต้องสงสัยใช้ และระดับกำลังในการควบคุมที่เจ้าหน้าที่ตำรวจเห็นว่าจำเป็นเพื่อความปลอดภัย
- (ข) ซีดจำกัดของอารมณ์ จิตใจและร่างกายทั้งของผู้ก้าวร้าวและเจ้าหน้าที่ตำรวจเอง
- (ค) ประวัติการกระทำผิดของผู้ต้องสงสัย(ถ้ารู้) และสัญชาตญาณของเจ้าหน้าที่ตำรวจเอง
- (ง) ถูกทุกข้อ

22. ทำตรวจค้นที่ใช้กันมากที่สุดและเป็นมาตรการควบคุมที่ใช้กำลังในระดับต่ำหรือน้อย

(minimum control measure)

- (ก) การค้นแบบเร่งรีบชั่วคราว
- (ข) การค้นในทำยีน
- (ค) การค้นในทำนึ่งคุกเข้า
- (ง) การค้นในทำฟิงกำแพง

23. เจ้าหน้าที่ตำรวจที่จะทำการค้น ได้แก่

- (ก) เจ้าหน้าที่ตำรวจที่เข้าเผชิญหน้าประชิดหรือผู้ปฏิบัติ
- (ข) เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ทำหน้าที่คุ้มครองอาจเข้ามาช่วยค้นได้
- (ค) ถูกทั้งข้อ (ก) และ (ข)
- (ง) ผิดทั้งข้อ (ก) (ข) และ (ค)

24. ข้อใดไม่ใช้การค้นแบบเร่งรีบชั่วคราว

- (ก) เข้าประชิดตัวผู้ต้องสงสัยในทิศทางที่ได้เปรียบ (ด้านข้างหรือข้างหลัง)
- (ข) ไม่ต้องสั่งหรือบอกให้ผู้ต้องสงสัยยกมือขึ้น
- (ค) ใช้มือเข้าจับควบคุมข้อศอกของผู้ต้องสงสัยเพื่อหลีกเลี่ยงปฏิกิริยาตอบโต้ของผู้ต้อง

สงสัย

- (ง) เอาเท้าของเจ้าหน้าที่ตำรวจอยู่ระหว่างขาทั้งสองของผู้ต้องสงสัย

แบบทดสอบความรู้หน่วยสมรรถนะการป้องกันตัว

แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจ ของผู้เข้ารับการศึกษา การป้องกันตัว

การทดสอบหน่วยที่ 4 เทคนิคการป้องกันตัว ได้แก่ หลักพื้นฐานการใช้กำลังและอาวุธ วิธีการป้องกันตัวในท่าต่างๆ การต่อสู้ป้องกันตัวจากการถูกทำร้ายรูปแบบต่างๆ ทั้งมือเปล่าและอาวุธ และการจัดทำพักพื้น

คำชี้แจงสำหรับผู้รับการฝึก ให้อ่านข้อความต่อไปนี้ในแต่ละข้อโดยละเอียดแล้ว กา เครื่องหมาย / ถ้าเห็นว่าเป็นข้อความที่ถูกต้องหรือเห็นด้วยตามช่องว่างหน้าข้อนั้น และให้ กา เครื่องหมาย X ถ้าเห็นว่าเป็นข้อความที่ผิดหรือไม่เห็นด้วยตามช่องว่างหน้าข้อนั้น

- 1) การป้องกันตัว หมายถึง การเตรียมพร้อมทั้งกาย ใจ การหลีกเลี่ยงจากสถานการณ์อันตราย หรือการต่อสู้กับเหตุร้ายอย่างเหมาะสม เพื่อให้ตนเองพ้นภัย
- 2) หลักในการป้องกันตัวได้นำหลักการทางจิตวิทยา กฎมณีนญาต่างๆ และทักษะจากหลักวิชามวยไทย มวยสากล มวยปล้ำ ยูโด เทควันโด ไอโอกิ คาราเต้ ไอคิโด ฟินดาบ และกระบี่กระบองมาผสมผสานเพื่อนำไปฝึกฝนให้ชำนาญ เมื่อถึงคราวจำเป็นก็สามารถนำมาใช้ได้ทันที
- 3) เจ้าหน้าที่จึงมีสิทธิที่จะป้องกันตนเองได้โดยไม่ต้องพิจารณาให้อยู่ในระดับการใช้กำลังที่เหมาะสมต่อสถานการณ์
- 4) การปรากฏกายของเจ้าหน้าที่โดยไม่ได้ทำอันตรายแก่ผู้ใดไม่ถือว่าเป็นการใช้กำลังแต่อย่างใด
- 5) รูปแบบการใช้กำลังของเจ้าหน้าที่ตำรวจแบ่งได้ 3 กลุ่ม คือ 1) รูปแบบกำลังระดับต่ำ 2) รูปแบบกำลังระดับปานกลาง 3) รูปแบบกำลังระดับสูง
- 6) รูปแบบการใช้กำลังของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่สูงสุดอาจทำให้คนร้ายหรือผู้ต้องสงสัยถึงความได้แก่ได้แก่ การใช้รถชน
- 7) วิจารณญาณตัดสินใจใช้ให้ถูกต้องของเจ้าหน้าที่ตำรวจต้องเป็นไปตามหลักพื้นฐานของการใช้กำลังและอาวุธ 4 ประการดังนี้คือ 1) ใช้กำลังอย่างสมส่วน 2) ใช้กำลังอย่างถูกต้องตามกฎหมาย 3) ใช้กำลังแล้วต้องรับผิดชอบได้ 4) ใช้กำลังเฉพาะมีความจำเป็น
- 8) ความสามารถของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการตัดสินใจใช้กำลังรูปแบบใด ด้วยเทคนิคทางยุทธวิธีใด เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ขึ้นอยู่กับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นหลัก
- 9) การใช้กำลังนี้ยังเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้สถานการณ์ดีขึ้นหรือเลวร้ายลง อีกทั้งยังมีผลต่อตัวเจ้าหน้าที่ตำรวจโดยตรงไม่ว่าด้านชีวิตร่างกายหรือการถูกฟ้องร้องหากใช้กำลังแทรกแซงหรือตอบสนองเกินกว่าเหตุ
- 10) การใช้กำลังและอาวุธของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีเจตนาทำร้ายแก่ให้บาดเจ็บ(Injury Force) เท่านั้น ไม่ได้มีเจตนาในการทำร้ายให้ถึงแก่ความตาย (Deadly Force)

..... 11) ระดับการใช้กำลังและอาวุธของเจ้าหน้าที่ตำรวจของไทย ที่ฝึกรวมกันมากที่สุดคือ ระดับการใช้กำลังในระดับปานกลาง

..... 12) การป้องกันตัวที่ดีที่สุดคือ เอาตัวเองหลีกหนีจากความเสี่ยงจากการถูกทำร้ายหรืออันตรายต่างๆ..... 13) เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถใช้กำลังและอาวุธของเจ้าหน้าที่ตำรวจได้ตาม กฎหมาย จึงมีหน้าที่ในการควบคุมตัวผู้ต้องสงสัยหรือคนร้ายด้วย

..... 14) การป้องกันตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่ต้องฝึก เนื่องจากจะเกิดขึ้น โดยธรรมชาติอยู่แล้ว ให้ฝึกรวมเฉพาะด้านการค้น หรือการจับกุมควบคุมตัวก็พอ

..... 15) แม้เจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับสิทธิการป้องกันตัวตามกฎหมายก็ตาม แต่เจ้าหน้าที่ตำรวจก็ต้องมีหน้าที่ในการเข้าเผชิญเหตุด้วยจึงมีความเสี่ยงตลอดไม่สามารถยืนยันว่าจะเป็นการป้องกันตัว ได้ 100%

..... 16) การป้องกันตัว ในบางกรณีเจ้าหน้าที่ตำรวจจำเป็นต้องใช้เทคนิคของการต่อสู้ด้วยซึ่ง เรียกว่าการต่อสู้ป้องกันตัว ซึ่งเฉพาะการต่อสู้ป้องกันตัวอาจแบ่งเป็น 2 ระยะคือ ระยะประชิดตัว และระยะไกล

คำชี้แจง : ให้กาขนาดทับข้อย่อยที่ถูกตรงกับคำถามในข้อต่อไปนี้มีมากที่สุด

17. การป้องกันจากการถูกจับมือ กอครัดตัวทักษะที่ใช้มากที่สุดคือ ทักษะใด

- (ก) ทักษะในการเตะ ถีบ หรือชก
- (ข) ทักษะในการหมุนตัว หรือหมุนมือที่ถูกจับ
- (ค) ทักษะในการหักข้อต่อ
- (ง) ทักษะในการล้มตัว หรือทำให้ล้ม

18. เมื่อถูกคนร้ายใช้มือซ้ายจับข้อมือขวา

- (ก) ให้กำนิ้วมือออก แล้ววาดมือขวาเป็นวงกลมออกไป
- (ข) ให้กำหมัดมือที่ถูกจับให้แน่น แล้วสะบัดออกไปในทิศทางตรงข้ามกับผู้ต้องสงสัย
- (ค) เมื่อหลุดจากการจับแล้ว ให้หาวิธีการหักข้อต่อลือคนร้ายกลับทันที
- (ง) ถูกหมดทุกข้อ

19. ทักษะที่ใช้ในการป้องกันตัวที่สำคัญได้แก่

- (ก) ทักษะการเคลื่อนที่แบบเส้นโค้งหรือวงกลม
- (ข) ทักษะการล้มตัว
- (ค) ทักษะการหักข้อต่อของร่างกาย
- (ง) ถูกทั้ง 3 ทักษะข้างต้น

20. เมื่อถูกจิกผมจากด้านหลังให้ปฏิบัติโดยใช้ทักษะ

- (ก) ทักษะการเคลื่อนที่แบบเส้นโค้งหรือวงกลม
- (ข) ทักษะการล้มตัว
- (ค) ทักษะการหักข้อต่อของร่างกาย
- (ง) ถูกทั้ง 3 ทักษะข้างต้น

21. ในท้ายที่สุดของการป้องกันตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจ คือ

- (ก) เอาตัวเองหลีกเลี่ยงหนีจากความเสี่ยงจากการถูกทำร้ายหรืออันตรายต่างๆ
- (ข) ควบคุมตัวผู้ต้องสงสัยหรือคนร้าย
- (ค) เจ้าหน้าที่ตำรวจอาจได้รับบาดเจ็บบ้างแต่ไม่สาหัส
- (ง) ผู้ต้องสงสัยอาจได้รับบาดเจ็บหรือตาย

22. หลักของการป้องกันตัวที่ดีที่สุดเป็นเบื้องต้นคือ

- (ก) การรวมกายใจเป็นหนึ่งเดียวและการใช้สติควบคุมอารมณ์
- (ข) เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ป้องกันตัวต้องจัดสมดุลของร่างกายทุกท่าทางการปฏิบัติ
- (ค) ต้องทำให้ผู้ต้องสงสัยหรือคนร้ายอยู่ในการเสถียรสมดุลของร่างกายตลอดเวลา
- (ง) ถูกทุกข้อ

23. ทักษะต่างๆ ในการป้องกันตัว จะเกิดขึ้นได้จาก

- (ก) การใช้ตนเองเป็นศูนย์กลางของการฝึก และการทดสอบ ทดลองฝึกด้วยตนเองหรือกับคูฝึก
- (ข) การฝึกหรือทำท่าทางต่างๆ บ่อยครั้งให้มากที่สุดจนให้เกิดเป็นความชำนาญ
- (ค) ท่าทางของการบริหารร่างกายให้อบอุ่นก่อนฝึกเป็นการเพิ่มพูนทักษะการป้องกันตัว
- (ง) ถูกทุกข้อ

24. ข้อใดเป็นหลักการปลดอาวุธคนร้ายหลังจากควบคุมได้แล้ว

- (ก) ต้องเอาอาวุธออกทางช่องว่างหรือง่ามของนิ้วมือเท่านั้น
- (ข) ใช้ทักษะการหมุนอาวุธเป็นเส้นโค้งเช่นเดียวกับหมุนมือที่ถูกจับ
- (ค) ทั้งข้อ (ก) และ (ข) เป็นหลักการปลดอาวุธ
- (ง) ไม่มีข้อใดถูก

25. หากเจ้าหน้าที่ตำรวจต้องต่อสู้ในระยะประชิดตัวท้ายสุดจะเกิดเหตุการณ์ใด
- (ก) อาจมีการบาดเจ็บทั้งฝ่ายตำรวจหรือคนร้าย
 - (ข) จะมีการล้มลงกับพื้นทั้งตำรวจและคนร้าย
 - (ค) เจ้าหน้าที่ตำรวจควบคุมคนร้ายกับพื้น (Ground Control)
 - (ง) ไม่มีข้อถูก
26. ในการต่อสู้ระยะกลางหรือระยะไกลการใช้ระยะของร่างกายเป็นอาวุธที่เหมาะสมที่สุดคือ
- (ก) หมัด เท้าเข้าศอก
 - (ข) กอครัดพืดเหวี่ยง
 - (ค) ใช้กระบองหรือกุญแจมือร่วมด้วย
 - (ง) ใช้อาวุธปืนพกหรือปืนสั้น
27. เมื่อการต่อสู้ป้องกันตัวเสร็จสิ้นแล้วและควบคุมตัวคนร้ายได้แล้วสิ่งแรกที่เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องปฏิบัติดังนี้
- (ก) ต้องใช้อาวุธหรือมือเปล่าทำร้ายต่อไปจนแน่ใจว่าผู้ต้องสงสัยไม่กลับมาทำร้ายเจ้าหน้าที่ได้อีก
 - (ข) รีบนำเข้าไปควบคุมที่สถานีตำรวจทันที
 - (ค) เจ้าหน้าที่ตำรวจลดระดับการใช้กำลังลงตามสถานการณ์และควบคุมอารมณ์หรือจิตใจ
 - (ง) ตรวจสอบอาการบาดเจ็บของคนร้าย หากมีให้นำส่งโรงพยาบาลทันที
28. เมื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจได้ประสพเหตุคนหมดสติอันดับแรกที่ต้องปฏิบัติคือ
- (ก) การจัดทำพิกพื้นรอส่งกลับ
 - (ข) ห้ามแตะต้องตัวผู้หมดสติโดยเด็ดขาด
 - (ค) ตรวจสอบการเต้นของหัวใจหรือชีพจร
 - (ง) ตรวจสอบการหายใจของผู้หมดสติ
29. ก่อนการจัดทำพิกพื้นเจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติกรเช่นใด
- (ก) จัดให้เสื้อผ้าของผู้หมดสติอยู่ในสภาพหลวมไม่รัดตัว
 - (ข) หากมีหมวกนิรภัย(กันน็อค) ให้ถอดออกก่อน
 - (ค) ตรวจสอบช่องปากของผู้หมดสติไม่ให้มีสิ่งกีดขวางช่องหายใจ
 - (ง) ถูกทุกข้อ

30. สาเหตุที่ต้องจัดทำพิกพื้น

- (ก) ให้ผู้หมดสติหรือผู้บาดเจ็บได้มีสติฟื้นคืนอย่างรวดเร็วและไม่ต้องเจ็บปวดมากขึ้น
- (ข) ป้องกันไม่ให้มีการเคลื่อนย้ายก่อนที่เจ้าหน้าที่ทางด้านการแพทย์หรือพยาบาลจะมาช่วย
- (ค) ลดการตายหรือสูญเสียลงได้
- (ง) ถูกเฉพาะข้อ (ก) และ (ข)

31. ขั้นตอนของการจัดทำพิกพื้นมีกี่ขั้นตอน

- (ก) 2 ขั้นตอน
- (ข) 3 ขั้นตอน
- (ค) 4 ขั้นตอน
- (ง) 5 ขั้นตอน

แบบทดสอบความรู้หน่วยสมรรถนะการใช้อุปกรณ์และอาวุธ

แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจ ของผู้รับการฝึกอบรมหัวข้อ การใช้อุปกรณ์และอาวุธ
การทดสอบหน่วยที่ 5 เทคนิคการใช้อุปกรณ์และอาวุธ ได้แก่ การใช้กุญแจมือ การใช้ไฟฉาย การใช้กระบอง การใช้เหล็กยันเกี่ยวผู้มีอาการทางจิตประสาท การใช้ไม้ค้ำยันขึ้นทางดิ่ง และการใช้อาวุธปืนสั้น

คำชี้แจงสำหรับผู้รับการฝึก ให้อ่านข้อความต่อไปนี้ในแต่ละข้อโดยละเอียดแล้ว กา เครื่องหมาย / ถ้าเห็นว่าเป็นข้อความที่ถูกต้องหรือเห็นด้วยตามช่องว่างหน้าข้อนั้น และให้ กา เครื่องหมาย X ถ้าเห็นว่าเป็นข้อความที่ผิดหรือไม่เห็นด้วยตามช่องว่างหน้าข้อนั้น

..... 1) การใช้กุญแจมือเป็นขั้นตอนแรกสุดของการควบคุมตัวผู้ต้องสงสัยหรือคนร้าย

..... 2) เมื่อเจอผู้ต้องสงสัยหรือคนร้าย ให้สั่งการด้วยวาจาแล้วให้มือกุญแจมือขึ้นมาพร้อมแจ้งเตือนผู้ต้องสงสัยหรือคนร้ายให้เกิดความกลัวทันที

..... 3) การใช้กุญแจมือควรเป็นแบบห่วงโซ่จะดีที่สุด

..... 4) กุญแจมือก็คือ เครื่องมือกักขังชั่วคราว แต่ไม่ได้จำกัดไม่ให้ผู้ต้องสงสัยเคลื่อนที่ แต่จำกัดการเคลื่อนที่ได้อย่างง่ายๆ จำกัดทางเลือกที่มีอยู่ของผู้ถูกจับกุม

..... 5) การถือกุญแจมือให้ถืออย่างไรก็ได้ และมือใดก็ได้

..... 6) วิธีถือกุญแจมือที่ถูกต้องต้องให้ห่วงข้างล่างอยู่แนวตรงข้ามกับห่วงข้างบนที่ถืออยู่ทุกครั้ง

- 7) การใส่กุญแจมือหลังจากล็อกแขนด้านหลังคนร้ายแล้วให้ใส่กุญแจมือแขนข้างที่ล็อกก่อนทุกครั้ง
- 8) การใช้กระบองตีสามารถตีหัวหรือศีรษะของผู้ต้องสงสัยหรือคนร้ายได้เพื่อหยุดการที่จะถูกคนร้ายเข้าทำร้ายเจ้าหน้าที่ตำรวจ
- 9) เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถที่จะตีผู้ต้องสงสัยเพื่อป้องกันตัวได้เฉพาะในส่วนของสีเขี้ยวและสีเหลือง(ไม่อันตรายหรืออันตรายน้อย)เท่านั้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการแสดงให้เห็นว่าเป็นเพียงการป้องกันตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
- 10) เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่จำเป็นต้องรู้จักอันตรายในระดับต่างๆ ของร่างกายก่อนการใช้กระบอง
- 11) การถือกระบองทางยุทธวิธีในท่าเตรียมพร้อมมีอยู่ด้วยกัน 2 แบบ
- 12) ท่าถือกระบองในที่แคบหรือซ่อนกระบองจะแนบกระบองปล่อยไปตามขาของเจ้าหน้าที่
- 13) ท่าถือกระบองแบบกอดอกจะใช้ในกรณีป้องกันจากการถูกแทงหรือชกเท่านั้น
- 14) การใช้ไฟฉายไม่ได้ใช้บ่อยและใช้เฉพาะกลางคืน เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจผลัดกลางวันไม่ต้องเตรียมไปกับตัวก็ได้
- 15) การเปิดฉายไฟจากไฟฉายทางยุทธวิธีจะใช้มือข้างที่ไม่ถนัดและฉายให้ห่างจากลำตัวของเจ้าหน้าที่เพื่อป้องกันการยิงสวนจากคนร้าย
- 16) เมื่อเปิดไฟฉายแล้วควรเปิดตลอดการใช้งานทางยุทธวิธี เพื่อตรวจการณ์ได้ชัดเจนไม่ควรปิดๆ เปิดๆ
- 17) ปกติการใช้ไฟฉายจะใช้ร่วมกับอาวุธปืน หากไม่มีความจำเป็นไม่ควรถือปืนไปด้วยใช้ไฟฉายไปด้วย
- 18) การใช้เหล็กยันเกี่ยวผู้มีอาการทางจิตประสาท(คนบ้าคนเมา) มีข้อห้ามเด็ดขาดห้ามใช้กระแทกเพราะจะทำให้ผู้มีอาการทางจิตประสาทได้รับอันตราย
- 19) การใช้เหล็กยันเกี่ยวผู้มีอาการทางจิตประสาทไม่จำเป็นต้องฝึกการใช้แต่อย่างใดเพราะเป็นอุปกรณ์ง่ายๆ ใครๆ ก็ถือใช้ได้
- 20) การถือเหล็กยันเกี่ยวผู้มีอาการทางจิตประสาทให้ถือส่วนกลางๆ เพื่อให้สมดุลไม่หนัก
- 21) เหล็กยันเกี่ยวผู้มีอาการทางจิตประสาทเมื่อใช้ให้ถือจับเพียงคนเดียวเพราะถ้า 2 คนมันไม่สะดวกในการใช้

..... 22) การใช้เหล็กยันเกี่ยวผู้มีอาการทางจิตประสาทในแต่ละครั้ง หากเป็นการใช้ที่สมบูรณ์ แบบต้องใช้ 2 อันและเข้าซาร์ทหรือกระแทกพร้อมๆ กันตามสัญญาณที่ต้องตกลงกันไว้ก่อน

..... 23) เหล็กยันเกี่ยวผู้มีอาการทางจิตประสาทหากมีการแยกส่วนหรือเกลียวต้องประกอบ ก่อนต้องใช้ความรอบคอบหมุนเกลียวให้ครบรอบแน่นที่สุดไม่ควรเร่งรีบจนเกินไป

..... 24) เหล็กยันเกี่ยวผู้มีอาการทางจิตประสาทสามารถเรียกชื่อให้ง่ายๆ ว่า ไม้ง่าม ก็ได้

..... 25) เหล็กยันเกี่ยวผู้มีอาการทางจิตประสาทเป็นอุปกรณ์ประจำสถานี ไม่ต้องนำมาไว้ที่รถ สายตรวจก็ได้ เนื่องจากอาจเกิดขวางการปฏิบัติหรือไม่มีที่เก็บในรถ

..... 21) การใช้เหล็กยันเกี่ยวผู้มีอาการทางจิตประสาทเป็นการให้ความปลอดภัยไม่ให้ผู้มี อาการจิตประสาทเข้าใกล้ในระยะประชิดเจ้าหน้าที่ตำรวจซึ่งจะทำให้ปลอดภัย จึงไม่จำเป็นต้องใช้ เกี่ยวขาแต่อย่างใด

..... 22) เหล็กยันเกี่ยวผู้มีอาการทางจิตประสาทใช้กระแทกให้ชั้ยอย่างเดียวเพราะจะเป็น การใช้กำลังเกินกว่าเหตุ

..... 23) การใช้ไม้ค้ำยันขึ้นทางดิ่งไม่จำเป็นต้องมีการฝึกฝนการใช้เพราะเป็นอุปกรณ์ง่ายๆ สามารถปีนป่ายได้อยู่แล้ว

..... 24) ไม้ค้ำยันขึ้นทางดิ่งเป็นอุปกรณ์ประจำหน่วยระดับ ภ.จว. โดยมากเป็นหน่วยพิเศษที่ใช้ หน่วยงานระดับ สภ. ไม่มีความจำเป็นต้องใช้แต่อย่างใด

..... 25) การฝึกใช้ไม้ค้ำยันขึ้นทางดิ่ง ปกติต้องมีการใช้เชือกมัดตัวผู้รับการฝึกด้วย เพื่อความปลอดภัยจากการตกจากที่สูง และการฝึกควรฝึกอาคารที่ไม่สูงมากก่อนที่จะฝึกอาคารที่สูงๆ

..... 26) การใช้ไม้ค้ำยันขึ้นทางดิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้ระบบทีม ซึ่งอาจเป็นทีม 4 คนหรือ 5 คนขึ้นไป ไม่สามารถใช้คนเดียวได้

..... 27) เมื่อใช้ไม้ค้ำยันขึ้นทางดิ่งไปบนอาคารสูงได้แล้ว ให้เจ้าหน้าที่ที่อยู่บนอาคารสูงต้อง ดำเนินการตามหลักการทางยุทธวิธีเสมอๆ เพราะไม้ค้ำยันขึ้นทางดิ่งเป็นเพียงอุปกรณ์ช่วยในการ เคลื่อนที่เท่านั้น

..... 28) ก่อนการใช้อาวุธปืนเจ้าหน้าที่ตำรวจรู้กฎการใช้อาวุธปืน 4 ข้อ ซึ่งก็คือกฎแห่งความ ปลอดภัยคือ 1) พึงระลึกว่าอาวุธปืนทุกกระบอกมีกระสุนปืนบรรจุอยู่เสมอและตรวจอาวุธทุกครั้ง ที่จับเพื่อตรวจสอบว่ามีกระสุนปืนบรรจุอยู่หรือมีวัตถุอื่นใดติดค้างอยู่ในลำกล้องปืนหรือไม่ 2) ไม่ควรเล็งอาวุธปืนไปในทิศทางที่ไม่ตั้งใจจะยิงหรือทำลาย 3) นิ้วต้องอยู่นอกโกร่งไกปืนเสมอ จนกว่าจะตัดสินใจจะยิง 4) ตรวจสอบเบื้องต้น เบื้องหลังเป้าหมายเสมอ และอย่ายิงปืนไปทาง วัตถุอื่นใดที่อาจทำให้หัว

..... 29) การตรวจอาวุธทำเพียงครั้งเดียวก็พอก่อนที่จะทำการฝึก และทำอีกครั้งหลัง การฝึกเท่านั้น

- 30) หลักการของการตรวจอาวุธปืนพกกลุ่กโม้และปืนพกกึ่งออโตเมติกต่างกันอย่างไรสั้นเชิง
- 31) การยิงปืนพกพื้นฐานมี 4 ขั้นตอน คือ ท่าทางการยิง การถือปืน การเล็ง และการเหนี่ยวไกปืน
- 32) ท่ายิงทางยุทธวิธีที่ใช้มากที่สุดสำหรับทำยื่นคือ ท่ายิงแบบวีเวอร์ (Weaver Stand)
-33) ส่วนท่านั่งจะใช้ท่าคุกเข่าสูงเป็นท่าทางยุทธวิธี และให้ใช้ท่านอนยิงในกรณีต้องยิงปะทะช่วงเวลานาน ทั้งนี้เพื่อลดเป้าของตนเองมากที่สุด
-34) การถือปืนทางยุทธวิธี นิ้วต้องเข้าโกร่งไกปืนไว้ก่อนเสมอเนื่องจากต้องการความรวดเร็วในการยิง
- 35) การเล็ง ให้โฟกัสสายตาไปที่ศูนย์ปืนเป็นหลัก เพื่อจะให้เห็นเป้าชัดเจนจะได้ยิงไม่พลาด
- 36) การเหนี่ยวไกปืนเป็นวิธีที่ง่าย ไม่ต้องมีการฝึกแต่อย่างได้ เพราะอย่างไรกระสุนต้องลั่นออกไปอยู่แล้วหากเพิ่มแรงบีบที่ไกปืน
- 37) การลั่นไกควรปล่อยกระสุนลั่นในขณะที่หายใจเข้า (กลางๆ ช่วงหายใจเข้า) จะทำให้นิ่งที่สุด ไม่พลาดเป้าได้ง่าย
-38) การชักปืนออกจากซองให้ทำในลักษณะชักชกทุกครั้ง
-40) ท่าที่ยิงในระยะประชิดหรือยิงลับพลันให้ใช้ท่ายิงจากแนวตะโพกด้านนอก
-41) การใช้อาวุธปืนให้ใช้หลักยุทธวิธีในเรื่องกำบังและอำพรางด้วยเสมอ ไม่มีความจำเป็นต้องยืนยิงในลักษณะเปิดเป้าของตนเอง(แบบในหนังสือ)
-42) เทคนิคการตรวจการประกอบอาวุธปืน ไม่ว่าจะ การเคลื่อนที่แบบตัดเค้ก(Slide Pie) หรือการผลุบ โผล่ (Peak Quick) จะต้องนำมาใช้เสมอๆ
-43) การฝึกการป้องกันจากการแย่งปืนใช้ทักษะของการหมุนตัว และ การหักข้อต่อ
-44) การยิงด้วยท่านั่งหรือท่านอนจะใช้ทักษะของการล้มตัวเป็นหลัก
-45) การใช้วิจารณญาณ ยิงหรือไม่ยิง จะต้องได้รับการฝึกฝนทดสอบก่อนปฏิบัติหน้าที่เสมอ และมีความสำคัญยิ่งกว่าการยิงปืนแม่นยำ เนื่องจากการใช้อาวุธปืนของเจ้าหน้าที่ตำรวจต้องอยู่ภายใต้หลักพื้นฐานของการใช้กำลังและอาวุธ

แบบสอบถามความพึงพอใจ

แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการวิจัยเรื่อง การพัฒนา Distance Training Model ingsมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี : การฝึกอบรมสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม 159 สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ ณ สถานที่เผชิญเหตุ

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย 3 หน้า สอบถามความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

คำสั่ง อ่านข้อความดังต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตารางให้ตรงกับระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ระดับความพึงพอใจ

5	หมายถึง	พึงพอใจมากที่สุด
4	หมายถึง	พึงพอใจมาก
3	หมายถึง	พึงพอใจปานกลาง
2	หมายถึง	พึงพอใจน้อย
1	หมายถึง	พึงพอใจน้อยที่สุด

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ด้านเนื้อหาหลักสูตร แบ่งเป็น 5 หน่วยสมรรถนะท่านมีคิดพึงพอใจระดับใด					
1.1 การเข้าหา					
1.2 การควบคุม					
1.3 การค้น					
1.4 การป้องกันตัว					
1.5 การใช้อุปกรณ์และอาวุธ					

2. ด้านวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม					
2.1 เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในรูปแบบและเนื้อหาการปฏิบัติการทางยุทธวิธีเผชิญเหตุใน การเตรียมสภาพร่างกาย การเข้าหา การควบคุม การค้น การป้องกันตัวและการใช้อุปกรณ์และอาวุธปืนอย่างถูกต้อง					
2.2 เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมมีทักษะในการเคลื่อนที่แบบเสถียรโค้งหรือวงกลม ทักษะการหักข้อต่อต่างๆ ของร่างกาย และทักษะการล้มและทำให้ล้ม และสามารถประยุกต์ใช้ทักษะดังกล่าวในการปฏิบัติการทางยุทธวิธี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2.3 เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมมีเจตคติในการใช้เทคนิคทางยุทธวิธี ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ มีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองที่จะรักษาความสงบและความปลอดภัยของสังคม					
3. ด้านวิธีการอบรม 3 รูปแบบ					
3.1 รูปแบบฝึกอบรมแบบเผชิญหน้า 10%					
3.2 รูปแบบฝึกอบรมแบบผ่าน VDO conference 30%					
3.3 รูปแบบฝึกอบรมด้วยตนเองผ่านสื่อประสม 60%					
4. ด้านผู้จัดการฝึกอบรมหรือวิทยากร					
4.1 หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม(ภ.จว.ลำปาง)					
4.2 ครูฝึก(ผู้วิจัย)					
4.3 วิทยากร (ครูฝึกแม่ไก่หลักสูตรยุทธวิธีประจำ สภ.)					
5. ด้านเอกสารการอบรม					
5.1 คู่มือการฝึกอบรม					
5.2 สื่อสิ่งพิมพ์ : เนื้อหาหลักสูตรในการฝึกอบรม					
6. ด้านโสตทัศนูปกรณ์					
6.1 ระบบ GIN VDO คอนเฟอร์เรนซ์					
6.2 เครื่องคอมพิวเตอร์ซึ่งเป็นสถานีปลายทางประจำ สภ.					
6.3 เครื่องโน้ตบุ๊ก มือถือแบบสมาร์โฟนของผู้รับการฝึกเอง					
6.4 สื่อโสตทัศน์ (AV media) คลิปสื่อหลัก					
6.5 สื่อสังคมคลิป Footage หรือสื่อเสริม					

7. ด้านการประเมินผล					
7.1 การประเมินก่อนและหลังฝึกอบรม					
7.2 การประเมินกระบวนการในขณะฝึกอบรม					
7.3 การประเมินสมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจหลังฝึกอบรม					
7.4 การประเมินสมรรถนะด้านทักษะโดยหัวหน้าสถานีหรือหัวหน้างานป้องกันปราบปราม					
7.5 การประเมินความพึงพอใจ					
7.6 การประเมิน โดยแบบทดสอบวัดเจตคติหลังฝึกอบรม					
8. ด้านสถานที่อบรม					
8.1 สถานที่ฝึกอบรมแบบเผชิญหน้า ณ ก.จว.ลำปาง					
8.2 สถานที่ฝึกอบรมด้วยตนเอง ณ สถานีตำรวจ หรือที่ทำงาน					
8.3 สถานที่ฝึกอบรมผ่านระบบ VDO conference ไปยังที่ตั้งของผู้รับการฝึก					
9. ด้านระยะเวลาในการฝึกอบรม					
9.1 หลักสูตรนี้ควรใช้เวลาในการฝึกทั้งสิ้น 30 ชั่วโมง					
9.2 พิจารณาจากเนื้อหาและวิธีการฝึกระยะเวลาฝึกควรมีระยะเวลา 1 สัปดาห์ (6 วัน) ในฝึกอบรมแบบต่อเนื่องกัน					
9.3 พิจารณาจากเนื้อหาและวิธีการฝึกระยะเวลาฝึกควรมีระยะเวลา 8 สัปดาห์ (2 เดือน)					
9.4 พิจารณาจากเนื้อหาและวิธีการฝึกระยะเวลาฝึกควรมีระยะเวลา 8 สัปดาห์ (3 เดือน)					

ชื่อ ผู้รับการฝึก/ประเมิน

ผนวก ข

รายชื่อที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิในการวิจัย

รายชื่อที่ปรึกษาโครงการวิจัย

ที่ปรึกษาโครงการวิจัย 2 ท่าน ประกอบด้วย

1. ศาสตราจารย์ ดร. สุมาลี สังข์ศรี ศาสตราจารย์ ระดับ 10 สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
2. ศาสตราจารย์ พลตำรวจตรี ดร. วีรพล กุลบุตร ศาสตราจารย์ (สัญญาบัตร 6) คณบดีคณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการจัดฝึกอบรมที่ให้สัมภาระ

1. พลตำรวจตรี นันทวิทย์ เทียมบุญธง ผู้บังคับการศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภาค 5
2. พลตำรวจตรี ยุทธชัย พัวประเสริฐ ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดเชียงราย
3. พลตำรวจตรี วีรชน บุญทวี ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง
4. พลตำรวจตรี ธนะรัชต์ ชุ่มสวัสดิ์ ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดแพร่
5. พลตำรวจตรี มาโนช อนันต์ฤทธิ์กุล ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน
6. พลตำรวจตรี อุดลย์ ดรณเพท ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดพะเยา
7. พลตำรวจตรี ปรีชา วิมลไชยจิต ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดแม่ฮ่องสอน
8. พันตำรวจเอก ไกรสิทธิ์ พรหมปฏิมา ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง
9. พันตำรวจเอก พิศุภกรณ์ น้อยปัทมา ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรแม่เมาะ จังหวัดลำปาง
10. พันตำรวจเอก อภิรักษ์ นักรไ้ ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรสบปราบ จังหวัดลำปาง
11. พันตำรวจเอก หาญชัย รัตนกิจกรรม ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรจาว จังหวัดลำปาง
12. พันตำรวจเอก ณัฐพนธ์ มานพ ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรเวียงมอก จังหวัดลำปาง
13. พันตำรวจเอก ธาตรี กุลวัฒน์ ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรแม่พริก จังหวัดลำปาง
14. พันตำรวจเอก พงษ์ธรรศ เจริญปรีชญาพงษ์ ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรเมืองปาน จังหวัดลำปาง
15. พันตำรวจโท ถนัดชัย เครือวัง รักษาราชการแทนผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรแม่ทะ จังหวัดลำปาง
16. พันตำรวจโท สชน วงสกุล รักษาราชการแทนผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรเถิน จังหวัดลำปาง
17. พันตำรวจโท ภิรมย์ สุทา รักษาราชการแทนผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรวังเหนือ จังหวัดลำปาง
18. พันตำรวจโท นครศักดิ์ ชัยชนะวงศ์ รักษาราชการแทนผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง
19. พันตำรวจโท สมจิตต์ มะทะ สารวัตรหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรร่องเคาะ จังหวัดลำปาง
20. พันตำรวจโท จิระเดช จันทร์อ่อน สารวัตรหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรเมืองยาว จังหวัดลำปาง

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือวิจัย(แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก)

1. ศาสตราจารย์ ดร.พลตำรวจตรี จักรพงษ์ วิวัฒน์วานิช สถานที่ทำงาน กลุ่มงานคณาจารย์ คณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ อ.สามพราน จ.นครปฐม 73110 วุฒิการศึกษา นิติศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประสบการณ์หรือความชำนาญ อาจารย์ประจำคณะตำรวจศาสตร์ / สอนวิชากฎหมาย
2. รองศาสตราจารย์ ดร. วาสนา ทวีกุลทรัพย์ สถานที่ทำงาน สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ต.บางพูด อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี 11120 วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (เทคโนโลยีการศึกษา) ประสบการณ์หรือความชำนาญ อาจารย์ประจำวิชาเทคโนโลยีการศึกษา/ การฝึกอบรมทางไกล
3. พันตำรวจเอก ดร. บัณฑิต อินทุฤทธิ์ สถานที่ทำงาน ...ตำรวจภูธรจังหวัดน่าน ตำบลในเวียง อำเภอเมือง จังหวัดน่าน 55000 วุฒิการศึกษา ..ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ประสบการณ์หรือความชำนาญ จัดการฝึกอบรม/บริหาร/ควบคุมติดตาม/ ประเมินการฝึกยุทธวิธีของหน่วยงาน
4. อาจารย์ ดร. พิสิษฐ์ โคตรสุโพธิ์ สถานที่ทำงาน คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ถนนห้วยแก้ว ต.สุเทพ อ.เมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50200 วุฒิการศึกษา Ph.D. (Philosophy) มหาวิทยาลัยเคลี ประเทศอินเดีย ประสบการณ์หรือความชำนาญ อาจารย์ประจำภาควิชาปรัชญาและศาสนา/รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยสังคม
5. พันตำรวจเอก ดร. สมณัติ คำปาละ สถานที่ทำงาน ศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 5 ต.ปงยางคก อ.ห้างฉัตร จ.ลำปาง 52190 วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศาสตร์ (หลักสูตรนานาชาติ) มหาวิทยาลัยมหิดล ประสบการณ์หรือความชำนาญ การจัดการฝึกอบรม/อาจารย์สอนวิชายุทธวิธีตำรวจ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมสนทนากลุ่มเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดต้นแบบชิ้นงาน

ผู้เชี่ยวชาญ 11 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.จกมลปดินทร์ แสงอาสภวิริยะ อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์ อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
3. อาจารย์ ดร. ดนัยกฤต อินทุฤทธิ์ อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจักรพงษ์พานารอด
4. พลตำรวจตรี ดร. เสนิต ตำราญตำรวจกิจ ผู้บังคับการตำรวจนครบาล 1 กองบัญชาการตำรวจนครบาล
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจเอก ดร. อิทธิพล สุขยิ่ง อาจารย์ประจำคณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจเอก พิพากษ์ เกียรติกรมเลิศ อาจารย์ประจำคณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
7. พันตำรวจเอก ดร. นิติพัฒน์ กิตติรักษกุล รองผู้บังคับการกองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ
8. พันตำรวจเอก ดร.สมชาย ว่องไวเมธี รองผู้บังคับการกองอุทธรณ์ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ
9. พันตำรวจโท ดร. สันติชัย จันทะดวง รองผู้กำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจจราจร กองบัญชาการตำรวจนครบาล
10. ร้อยตำรวจโท หลิง ดร. นงเยาว์ อาทิตยานนท์ อาจารย์ประจำศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 5
11. อาจารย์ ดร. พิมพชนา ศรีบุญยพรรรัฐ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ, อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมสนทนากลุ่มเพื่อรับรองต้นแบบชิ้นงาน

ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. พันตำรวจเอก ดร. บัณฑิต อินทุฤทธิ์ รองผู้บังคับการตำรวจภูธร จังหวัดน่าน
2. พันตำรวจเอก ดร. สัมเวียน อินตาผูก ผู้กำกับการ สถานีตำรวจภูธรจาว จังหวัดลำปาง
3. พันตำรวจโท ดร. ภัทรวุฒิ อัครภัทร รองผู้กำกับการสืบสวน สถานีตำรวจภูธรเชิงของ ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงราย
4. ร้อยตำรวจโท หญิง ดร. นางเยาว์ อาทิตยานนท์ อาจารย์ประจำศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 5
5. คาบตำรวจ ดร. ปฎิกรราษฎร์ คุณภู ผู้บังคับหมู่งานป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองปาน ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมสนทนากลุ่มเพื่อรับรองต้นแบบชิ้นงานครั้งที่สอง

ผู้เชี่ยวชาญ 8 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ พันตำรวจเอก ดร.ทิวลิป เครือมา ประธานสภาคณาจารย์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
2. รองศาสตราจารย์ พันตำรวจเอก หญิง อภรณ์ ลิมะวิรัชพงษ์ อาจารย์ประจำ คณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจเอก ดร. อิทธิพล สุขยิ่ง อาจารย์ประจำคณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจเอก พิพากษ์ เกียรติกมลเศ อาจารย์ประจำคณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
5. พันตำรวจเอก ดร. นิติพัฒน์ กิตติรักษกุล รองผู้บังคับการกองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ
6. พันตำรวจเอก ดร.สมชาย ว่องไวเมธี รองผู้บังคับการกองอุทธรณ์ สำนักงานกฎหมายและคดี
7. อาจารย์ ดร. พิมพัชฌา ศรีบุญยพริรัฐ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ, อาจารย์ประจำ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
8. คาบตำรวจ ดร. ปฎิกรราษฎร์ คุณภู ผู้บังคับหมู่งานป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองปาน ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิคยุทธวิธี
ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย

1. ศาสตราจารย์ ดร. ชัยยงค์ พรหมวงศ์ รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
2. อาจารย์ หัสบดีดิษฐ์ โรจนชีวะ นายกสมาคมยูโดแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์
3. อาจารย์ โมโตฮิโร ฟูกาคุซ่า นายกสมาคมไอคิโดแห่งประเทศไทย
4. รองศาสตราจารย์ ชัยสวัสดิ์ เทียนวิบูลย์ ผู้ก่อตั้งและครูมวยไทยชัยสวัสดิ์ (สยามยุทธ์)
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ตาปัญญา ประธานกรรมการมูลนิธิสานตืวัฒนธรรม
6. อาจารย์ สุวรรณิ แพขาว อาจารย์ศิลปะการต่อสู้ป้องกันตัว โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
7. อาจารย์ รักชนก ชยดมกุล อาจารย์ประจำชมรมไอคิโด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
8. พันเอก หญิง กนกวรรณ ศรีไชยะ ผู้อำนวยการสถาบันสอนศิลปะป้องกันตัว(อรรถยุทธ์) ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย



ผนวก ค

คำสั่ง หนังสือราชการ รูปภาพ และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

โครงการวิจัยเรื่อง “การพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี : การฝึกอบรบ
สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม 159 สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ ณ สถานที่เผชิญเหตุ”

โครงการวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

แผนงานบูรณาการวิจัยและนวัตกรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562

(ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ)

ผนวก ก

คำสั่ง หนังสือราชการ รูปภาพ และเอกสารที่เกี่ยวกับการวิจัย

ที่ ดช.๐๐๒๐.๑๓๑/ สท๖๖



ตำรวจภูธรภาค ๕
๓๑๑ ถนนมทิลล ตำบลหนองหอย
อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๐๐๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นที่ปรึกษาโครงการวิจัยการพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี : การฝึกอบรมสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ๑๕๙ สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๕ เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ ณ สถานที่เผชิญเหตุ

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมภคาราช

ด้วย ตำรวจภูธรภาค ๕ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ ประจำปีงบประมาณพุทธศักราช ๒๕๖๒ ให้จัดทำ “โครงการวิจัยการพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี : การฝึกอบรมสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ๑๕๙ สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๕ เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ ณ สถานที่เผชิญเหตุ” มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมแบบทางไกล เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๕ และเพื่อทดลองใช้และประเมินผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมแบบทางไกล เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๕

ตำรวจภูธรภาค ๕ จึงขอเรียนเชิญ ศาสตราจารย์ คอกเตอร์ สุมาลี สังข์ศรี ศาสตราจารย์ ระดับ ๑๐ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมภคาราช ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ตรงตามวัตถุประสงค์เป็นอย่างดี มาเป็นที่ปรึกษาโครงการวิจัยฯ เพื่อให้การดำเนินการโครงการดังกล่าวสำเร็จผลเป็นรูปธรรมตาม ความมุ่งหมายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้กับหน่วยปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งที่จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ
พลตำรวจตรี
(จ่าณรงค์ รัตนกุล)
รองผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค ๕
ปฏิบัติราชการแทน ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค ๕

ฝ่ายอำนวยการ ๓
กองบังคับการอำนวยการ
ตำรวจภูธรภาค ๕



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ก.๕

ที่ ๐๐๒๐.๑๓๓/ ๕๗๖๕

โทร. ๐ ๕๓๓๔ ๐๐๐๐ ต่อ ๕๓๒๐

วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นที่ปรึกษาโครงการวิจัยการพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี : การฝึกอบรมสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ๑๕๙ สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๕ เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ ณ สถานที่เผชิญเหตุ

เรียน ผบช.ร.นรต.

ด้วย ก.๕ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ให้จัดทำ “โครงการวิจัยการพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี : การฝึกอบรมสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ๑๕๙ สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๕ เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ ณ สถานที่เผชิญเหตุ” มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมแบบทางไกล เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านเทคนิค ทางยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๕ และเพื่อทดสอบใช้และประเมินผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมแบบทางไกลเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๕

ก.๕ จึงขอเรียนเชิญ พล.ต.ต.ดร.วิระพล กุลบุตร ศาสตราจารย์ (สบ.๖) คณบดีคณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการเป็นอย่างดี มาเป็นที่ปรึกษาโครงการวิจัยฯ เพื่อให้การดำเนินการโครงการดังกล่าวสำเร็จผลเป็นรูปธรรมตามความมุ่งหมายของ ดร. และสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้กับหน่วยปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

พล.ต.ต.
(จ่าเนงค์ รัตนกุล)
รอง ผบช.๗ พรท.ผบช.ก.๕

แบบตอบรับการเป็นที่ปรึกษาโครงการวิจัยการพัฒนา Distance Training Model
อิงสมรรถนะ ด้านเทคนิคยุทธวิธี : การฝึกอบรบสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ๑๕๙ สถานีตำรวจ
ในสังกัด ตำรวจภูธรภาค ๕ เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ ณ สถานที่เผชิญเหตุ

หน่วยงาน ตำรวจภูธรภาค ๕ (ตำรวจ)
สถานีตำรวจภูธรนครราชสีมา

วันที่ ๑๕ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

เรื่อง ตอบรับการเป็นที่ปรึกษา
เรียน ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค ๕

ตามที่ ตำรวจภูธรภาค ๕ ได้มีหนังสือ ที่ ศข.๐๐๒๐.๑๓๓๗/๘๗๒๖ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นที่ปรึกษาโครงการวิจัยการพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี :
การฝึกอบรบสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ๑๕๙ สถานีตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรภาค ๕ เพื่อความปลอดภัย
สาธารณะ ณ สถานที่เผชิญเหตุ นั้น

ข้าพเจ้าได้ทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้ว จึงพิจารณาตอบรับการเป็นที่ปรึกษาโครงการดังกล่าว
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

ลงชื่อ.....

(นาย.....)

ตำแหน่ง.....

.....

นอ.๓ นก.อก.ภ.๕
 เลขที่: ๒๖๖
 วันที่: 19 ก.ค.๕๑
 เวลา: ๑๘.๕๕ น.

นก.อก.ภ.๕
 เลขที่รับ: ๒๖๖
 วันที่: 19 ก.ค.๕๑
 เวลา: 18.๕๕ น.

แบบตอบรับการเป็นที่ปรึกษาโครงการวิจัยการพัฒนา Distance Training Model
 อิงสมรรถนะ ด้านเทคนิคยุทธวิธี : การฝึกอบรมสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ๑๕๔ สถานีตำรวจ
 ในสังกัด ภ.๕ เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ ณ สถานที่ในเชียงใหม่

หน่วยงาน: กรมตำรวจ
 กองบังคับการตำรวจจราจร

วันที่: ๗ เดือน: ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

เรื่อง: ตอบรับการเป็นที่ปรึกษา
 เรียน: นก.อก.ภ.๕

ตามที่ ตำรวจภูธรภาค ๕ ได้มีหนังสือ ภ.๕ ที่ ๐๐๒๐.๑๓๓/๑๓๓๕ ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐
 เรื่อง: ขอเรียนเชิญเป็นที่ปรึกษาโครงการวิจัยการพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี :
 การฝึกอบรมสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ๑๕๔ สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๕ เพื่อความปลอดภัย
 สาธารณะ ณ สถานที่ในเชียงใหม่ นั้น

ข้าพเจ้าได้ทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้ว จึงพิจารณาตอบรับการเป็นที่ปรึกษาโครงการดังกล่าว
 จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

นก.๑.๑. วัฒนา
 ลงชื่อ: ดร. อัมพร วัฒน
 ตำแหน่ง: หัวหน้าศูนย์ควบคุมจราจร
 ภ.๕

ฝอ.3 บก.อก.ภ.5
เลขที่รับ 23
ที่ 16 เดือน 6
ที่ 13.56 พ.

วิจิตร

บก.อก.ภ.5
เลขที่รับ 128
รับ 16.5 ม.ค. 2562
เวลา 13:00 น.

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานส่งเสริมฯ วจ./เลขานุการคณะกรรมการบริหารงานวิจัยฯ โทร. ๐ ๒๒๐๕ ๓๒๖๓
ที่ ๐๐๐๗.๕๒/๑๐ วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง แจ้งคำสั่ง ตร. ที่ ๑๗/๒๕๖๒ ลง ๑๓ ม.ค.๖๒ แต่งตั้งคณะที่ปรึกษาโครงการวิจัยและพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีฯ

เรียน ผบช.ภ.๕ และ ผบก.ภ.จว.ลำปาง

ตามที่ ภ.๕ มีหนังสือ ที่ ๐๐๒๐.๑๓๓/๖๑ ลง ๔ ม.ค.๖๒ เสนอ ผบ.ตร.(ผ่าน ผู้ช่วย ผบ.ตร.(บร ๔)) เพื่อขอรับความเห็นชอบแต่งตั้งคณะที่ปรึกษาโครงการวิจัยและพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี : การฝึกอบรมสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ๑๕๕ สถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๕ เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ ณ สถานที่เกิดเหตุ นั้น

บัดนี้ เลขานุการคณะกรรมการบริหารงานวิจัยและนวัตกรรมของ ตร. ได้เสนอคำสั่งแต่งตั้งดังกล่าว ข้างต้นต่อประธานคณะกรรมการบริหารงานวิจัยและนวัตกรรมของ ตร. เพื่อพิจารณาและลงนามในคำสั่ง เป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งคำสั่งพร้อมเรื่องเดิมมายังท่าน เพื่อโปรดแจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

พ.ต.อ.

(วิโรจน์ จันทร์หอม)

ผกก.กลุ่มงานส่งเสริมฯ วจ./

เลขานุการคณะกรรมการบริหารงานวิจัยและนวัตกรรมของ ตร.



คำสั่ง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ที่ ๑๗ / ๒๕๖๒

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาโครงการวิจัยการพัฒนา Distance Training Model
อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี : การฝึกอบรบสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม
๑๕๔ สถานีตำรวจ ในสังกัด ตำรวจภูธรภาค ๕ เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ ณ สถานที่เกิดเหตุ

ตามหนังสือสำนักงบประมาณ ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๗๑๖/๒๐๑๒๕ ลง ๒๘ กันยายน ๒๕๖๑
เรื่อง การจัดทำแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒
โดยพิจารณาเห็นชอบให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติดำเนินการตามแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่าย
งบประมาณ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ในส่วนโครงการวิจัย การพัฒนา Distance Training Model
อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี : การฝึกอบรบสำหรับ หัวหน้างานป้องกันปราบปราม ๑๕๔ สถานีตำรวจ
ในสังกัด ตำรวจภูธรภาค ๕ เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ ณ สถานที่เกิดเหตุ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ
จำนวน ๑,๓๔๒,๑๐๐ บาท (หนึ่งล้านสามแสนสี่หมื่นสองพันหนึ่งร้อยบาทถ้วน)

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยดังกล่าว สามารถนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้กับหน่วยปฏิบัติอย่างมี
ประสิทธิภาพและระเบียบวิธีวิจัยถูกต้องมีมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับในทางวิชาการ จึงแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากส่วนราชการ
ที่เกี่ยวข้องเป็นที่ปรึกษาโครงการวิจัย โดยมีองค์ประกอบดังนี้

๑. องค์ประกอบ

- | | | |
|---------------------------|----------|---|
| ๑.๑ พลตำรวจตรี ดร.วิฑล | กุลบุตร | ศาสตราจารย์ (สัญญาบัตร ๖)
คณบดีคณะตำรวจศาสตร์
โรงเรียนนายร้อยตำรวจ |
| ๑.๒ ศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี | สังข์ศรี | ศาสตราจารย์ ระดับ ๑๐ สาขาวิชา
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช |

๒. อำนาจหน้าที่

ที่ปรึกษาโครงการวิจัย มีอำนาจหน้าที่ในการให้คำปรึกษา ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ
เกี่ยวกับงานวิจัยทางด้านวิชาการ รวมทั้งเข้าร่วมในกระบวนการศึกษาวิจัย สัมมนา ตลอดจนสังเกตการณ์เก็บ
รวบรวมข้อมูลการวิจัยของคณะผู้วิจัย ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาการในการดำเนินการวิจัยและ
การประเมินผลการวิจัย เพื่อที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจักนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบงานในการกิจ
ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป จนเสร็จสิ้นภารกิจตามโครงการ

สั่ง ณ วันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๒

พลตำรวจโท

(มยุ เมฆหมอก)

ผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

ปฏิบัติราชการแทนผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ



คำสั่งตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง

ที่ ๒๙/๒๕๖๒

เรื่อง แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิประจำโครงการวิจัย การพัฒนา Distance Training Model
อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี : การฝึกอบรมสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ๑๕๙ สถานีตำรวจ
ในสังกัด ตำรวจภูธรภาค ๕ เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ ณ สถานที่เกิดเหตุ

ตามหนังสือสำนักงบประมาณ ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๗๑๖/๒๐๑๒๕ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๑ เรื่อง การจัดทำแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ซึ่งได้พิจารณาเห็นชอบให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติดำเนินการตามแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ซึ่งในส่วนโครงการวิจัย การพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี : การฝึกอบรมสำหรับ หัวหน้างานป้องกันปราบปราม ๑๕๙ สถานีตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรภาค ๕ เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ ณ สถานที่เกิดเหตุ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ จำนวน ๑,๓๔๒,๑๐๐ บาท (หนึ่งล้านสามแสนสี่หมื่นสองพันหนึ่งร้อยบาทถ้วน) นั้น

เพื่อให้โครงการวิจัยฯ ดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ จึงแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิประจำโครงการวิจัยฯ ดังมีรายชื่อต่อไปนี้.-

๑. รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

- ๑.๑ ศาสตราจารย์ ดร. ชัยยงค์ พรหมวงศ์
รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
- ๑.๒ ศาสตราจารย์ พลตำรวจตรี ดร. จักรพงษ์ วิวัฒน์วานิช
อาจารย์ประจำคณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
- ๑.๓ รองศาสตราจารย์ ดร. สารีพันธุ์ ศุภวรรณ
อาจารย์ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ๑.๔ รองศาสตราจารย์ ดร. ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์
อาจารย์ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ๑.๕ รองศาสตราจารย์ ดร. จงกลดินทร์ แสงอาสภวิริยะ
ผู้ทรงคุณวุฒิระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการหลักสูตรดุสิตบัณฑิต (ปร.ด.)
และหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
- ๑.๖ รองศาสตราจารย์ ดร. วาสนา ทวีกุลทรัพย์
อาจารย์ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ๑.๗ รองศาสตราจารย์ ชัยสวัสดิ์ เทียนวิบูลย์
อาจารย์ประจำภาควิชาเครื่องกล คณะวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- ๑.๘ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจเอก พิพากษ์ เกียรติกมลเศ
อาจารย์ประจำคณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- ๑.๙ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ ตาปัญญา
อดีตอาจารย์ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ ประจำคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ๑.๑๐ อาจารย์ รัตนาวรรณ เจียงเพ็ชร
อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา/
ผู้อำนวยการกองบริการความเสี่ยง และควบคุมภายใน องค์การเภสัชกรรม

- ๑.๑๑ อาจารย์ ดร. พิมพ์ชนา ศรีบุญยพรรัฐ
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
- ๑.๑๒ อาจารย์ สุวรรณณี แพขาว
อาจารย์ศิลปะการต่อสู้ป้องกันตัว โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
- ๑.๑๓ อาจารย์ โมโตฮีโร่ พูกาคูซ่า
นายกสมาคมไอคิโดแห่งประเทศไทย
- ๑.๑๔ อาจารย์ รักชนก ชยุดมกุล
อาจารย์ประจำชมรมไอคิโด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ๑.๑๕ อาจารย์ ดร.พิสิฐ โคตรสุโพธิ์
รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยสังคม/อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ๑.๑๖ พลตำรวจตรี ดร. เสนิต สำราญสำรวจกิจ
ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๑ กองบัญชาการตำรวจนครบาล
- ๑.๑๗ พันตำรวจเอก ดร. นิติพัฒน์ กิตติรักษกุล
รองผู้บังคับการกองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ
- ๑.๑๘ พันตำรวจเอก ดร. สมชาย ว่องไวเมธี
รองผู้บังคับการกองอุทธรณ์ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ
- ๑.๑๙ พันตำรวจเอก ดร. บัณฑิต อินทุฤทธิ์
รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดน่าน
- ๑.๒๐ พันตำรวจเอก ดร. สมณูติ คำपालะ
อาจารย์ประจำ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๕
- ๑.๒๑ พันตำรวจเอก ดร.สังเวียน อินตากุล
ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรรางาว ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง
- ๑.๒๒ พันตำรวจโท ดร. สันติชัย จันทะดวง
รองผู้กำกับการ ๔ (ศูนย์ควบคุมการจราจรพื้นที่) กองบังคับการตำรวจจราจร
กองบัญชาการตำรวจนครบาล
- ๑.๒๓ พันตำรวจโท ดร. ภัทรวุฒิ อัครภัทร
รองผู้กำกับการสืบสวน สถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงราย
- ๑.๒๔ ร้อยตำรวจโท หลิง ดร. นงเยาว์ อาทิตยานนท์
อาจารย์ประจำศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๕
- ๑.๒๕ ดาบตำรวจ ดร. ปฏิกราชกร์ คุณภู
ผู้บังคับหมู่ (ทำหน้าที่ปฏิบัติการป้องกันปราบปราม)
สถานีตำรวจภูธรเมืองปาน ปฏิบัติราชการตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป จนเสร็จสิ้นภารกิจตามโครงการ

สั่ง ณ วันที่ ๗ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๒

พันตำรวจเอก



(วีระวุธ ชัยชนะมงคล)

รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง
รักษาราชการแทน ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง/
หัวหน้าโครงการวิจัย



คำสั่งตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง

ที่ ๓๐ /๒๕๖๒

เรื่อง แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ประจำโครงการวิจัย การพัฒนา Distance Training Model
อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี : การฝึกอบรบสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ๑๕๙ สถานีตำรวจ
ในสังกัด ตำรวจภูธรภาค ๕ เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ ณ สถานที่เกิดเหตุ

ตามหนังสือสำนักงบประมาณ ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๗๑๖/๒๐๑๒๕ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๑
เรื่อง การจัดทำแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒
ซึ่งได้พิจารณาเห็นชอบให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติดำเนินการตามแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่าย
งบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ซึ่งในส่วนโครงการวิจัย การพัฒนา Distance Training Model
อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี : การฝึกอบรบสำหรับ หัวหน้างานป้องกันปราบปราม ๑๕๙ สถานีตำรวจใน
สังกัด ตำรวจภูธรภาค ๕ เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ ณ สถานที่เกิดเหตุ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ
จำนวน ๑,๓๔๒,๑๐๐ บาท (หนึ่งล้านสามแสนสี่หมื่นสองพันหนึ่งร้อยบาทถ้วน) นั้น

เพื่อให้โครงการวิจัยฯ ดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ จึงแต่งตั้ง
เจ้าหน้าที่ประจำโครงการวิจัยฯ ดังมีรายชื่อต่อไปนี้.-

๑. รายชื่อเจ้าหน้าที่ประจำโครงการวิจัย

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ

- ๑.๑.๑ พันตำรวจเอก บุญเทียม ฮาวบุญปั้น
ผู้กำกับการ ฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง
- ๑.๑.๒ พันตำรวจโท ประภาส อุบลศรี
รองผู้กำกับการป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธรแม่ทะ
- ๑.๑.๓ พันตำรวจโทหญิง เพ็ญแข นันทฤทธิ์
รองผู้กำกับการ ฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง

มีหน้าที่ควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติของฝ่ายต่างๆ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

๑.๒ ฝ่ายธุรการกำลังพล

- ๑.๒.๑ พันตำรวจโทหญิง อูรา คำมาบุตร
สารวัตรฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง
- ๑.๒.๒ ดาบตำรวจ ดร.ปฏิกราชฎร์ คุณภู
ผู้บังคับหมู่ (ทำหน้าที่ปฏิบัติการป้องกันปราบปราม)
สถานีตำรวจภูธรเมืองปาน ปฏิบัติราชการตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง

มีหน้าที่ดำเนินการจัดฝึกอบรม และรายงานผลการฝึกอบรมตามโครงการวิจัยฯ

๑.๓ ฝ่ายนโยบายและแผน

- ๑.๓.๑ พันตำรวจโทหญิง สุพิน โกศลบัณฑิตกุล
สารวัตรฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง
- ๑.๓.๒ ร้อยตำรวจเอก หญิง อัจฉนา ปันทะ
รองสารวัตรฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง
- ๑.๓.๓ ดาบตำรวจ สมบุญ สุกุลไทย
ผู้บังคับหมู่ (ทำหน้าที่ปฏิบัติการป้องกันปราบปราม)
สถานีตำรวจภูธรเมืองลำปาง ปฏิบัติราชการตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง
- ๑.๓.๔ จำสืบทำรวจหญิง สุจิตรา สะอาดคต
ผู้บังคับหมู่ฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง

มีหน้าที่ ประสาน การจัดทำโครงการวิจัยฯ / รายงานผลการดำเนินงานตามโครงการวิจัยฯ
ในภาพรวมให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และ ตำรวจภูธรภาค ๕ ทราบ

๑.๔ ฝ่ายส่งกำลังบำรุง

- ๑.๔.๑ พันตำรวจโท ประเสริฐ อยู่ยงค์
สารวัตรฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง
- ๑.๔.๒ ร้อยตำรวจโท หญิง เอื้องพร พาณิชชอบ
รองสารวัตรฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง

มีหน้าที่สนับสนุน จัดซื้อ จัดหา วัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง

๑.๕ ฝ่ายงบประมาณและการเงิน

- ๑.๕.๑ พันตำรวจโทหญิง แฉล้ม จันทร์ฉ่อง
สารวัตรอำนวยการ สถานีตำรวจภูธรทุ่งฝาย ปฏิบัติราชการ ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง
- ๑.๕.๒ พันตำรวจโทหญิง สายพรรณ ปัญญา
สารวัตรฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง
- ๑.๕.๓ ร้อยตำรวจตรีหญิง นิภา ชุ่มเจริญ
รองสารวัตรสายงานปฏิบัติการป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเถิน
ปฏิบัติราชการ ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง

มีหน้าที่รายงานผลการใช้งบประมาณที่ได้รับจัดสรร / จัดทำค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ
ศึกษาดูงาน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าทำงานล่วงเวลา และอื่นๆ ตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑.๖ ฝ่ายเทคโนโลยีและสารสนเทศ

- ๑.๖.๑ ร้อยตำรวจโท ธนเศรษฐ์ชาติเนติโยธิน
รองสารวัตรสายงานปฏิบัติการป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธรวังเหนือ
ปฏิบัติราชการ ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง
- ๑.๖.๒ ดาบตำรวจ สุทัศน์ พันธิรัตน์
ผู้บังคับหมู่ (ทำหน้าที่ปฏิบัติการป้องกันปราบปราม) สถานีตำรวจภูธรห้างฉัตร
- ๑.๖.๓ สิบตำรวจโท อรรถพร อินทนิล
ผู้บังคับหมู่ (ทำหน้าที่จราจร) สถานีตำรวจภูธรเมืองลำปาง
ปฏิบัติราชการ ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง

มีหน้าที่จัดเตรียมเครื่องสโตนท์อุปกรณ์ จัดทำสื่อเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งประชาสัมพันธ์
โครงการวิจัยฯ ผ่านระบบต่างๆ

๑.๗ ครูฝึกวิทยากร

๑.๗.๑ ร้อยตำรวจเอก สุพัฒชัย ชันนาแล
รองสารวัตรสืบสวน สถานีตำรวจภูธรแม่ทะ

๑.๗.๒ ดาบตำรวจ ดรงค์กรณ์ ยะวงศ์แล
ผู้บังคับหมู่ฝ่ายอำนวยการ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๕
มีหน้าที่ เป็นครูผู้ฝึกในการจัดฝึกอบรมตามโครงการวิจัยฯ

๒. ผู้ช่วยนักวิจัย

๒.๑ ด้านวิชาการ

๒.๑.๑ นางสาวอารีรัตน์ แก้วบุญปัน

๒.๒ ด้านประสานงาน

๒.๒.๑ นางสาวอัครารวรรณ ใจคำฟู

มีหน้าที่ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสนับสนุนด้านงานวิจัย ทำหน้าที่ศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ข้อมูล และทดสอบข้อมูลต่างๆ ตามโครงการวิจัยฯ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป จนเสร็จสิ้นภารกิจตามโครงการ

สั่ง ณ วันที่ ๗ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๒



พันตำรวจเอก

(วีระวุธ ชัยชนะมงคล)

รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง
รักษาราชการแทน ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง/
หัวหน้าโครงการวิจัย



AIKIDO ASSOCIATION THAILAND

1521/3 SUKHUMVIT ROAD, NORTH PRAKANONG, WATTANA, BANGKOK 10110

TEL : 662-7140828 FAX : 662-7140829

14 พฤศจิกายน 2561

เรียน ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค 5

เนื่องจากว่า สมาคมไอคิโดประเทศไทยจะเดินทางไปสาธิตไอคิโดในงาน การแข่งขันกีฬาแห่งชาติครั้งที่ 46 “เจียงฮายเกมส์” จังหวัดเชียงราย ใน วันอาทิตย์ที่ 18 พฤศจิกายน 2561

จึงขอรับการสนับสนุนวิทยากร ผู้ร่วมสาธิตไอคิโดในสังกัดของท่าน คือ พันตำรวจเอก วีระวุธ ชัยชนะมงคล ตำแหน่ง รองผู้บังคับการการตำรวจภูธรจังหวัดลำปางเพื่อเข้าร่วมสาธิตไอคิโด ใน วัน อาทิตย์ที่ 18 พฤศจิกายน 2561 เวลา 09:00 น. เป็นต้นไป

ขอแสดงความนับถือ

มิสเตอร์ โมโตฮิโร ฟูกากูชา
นายกสมาคมไอคิโดประเทศไทย

พันตำรวจเอก วีระวุธ ชัยชนะมงคล รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง หัวหน้าโครงการวิจัย ได้รับเชิญให้ไปบรรยายการสาธิตศิลปะป้องกันตัวในพิธีเปิดการแข่งขันกีฬาแห่งชาติครั้งที่ 46 เชียงฮายเกมส์ ในวันที่ 18 พฤศจิกายน 2561 ณ จังหวัดเชียงราย





การแข่งขันกีฬาแห่งชาติ ครั้งที่ 46

เจียงฮายเกมส์

“มิตรภาพ และความภาคภูมิใจ”

ระหว่างวันที่ 18-28 พฤศจิกายน 2561 ณ จังหวัดเชียงราย

สัญลักษณ์การแข่งขัน



ที่ ตช ๐๐๒๐(ลป).๙๑๔/๘๖๔๒

ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง
ถนนพระแก้ว ตำบลเวียงเหนือ
อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ๕๒๐๐๐

๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โครงการวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์ อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมาธิราช

ด้วยตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง ได้รับอนุมัติจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ดำเนินการจัดทำโครงการวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในเรื่องการศึกษาโครงการวิจัยการพัฒนา Distance Training Model โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมแบบทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค ๕ และทดลองใช้และประเมินผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมแบบทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธีดังกล่าว เพื่อให้ได้ข้อมูลและประเด็นที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาการฝึกอบรมด้านเทคนิคยุทธวิธีของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ในการนี้ ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม Focus Group ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. ณ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยมีประเด็นดังนี้

๑. หัวข้อและเนื้อหาในการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี
๒. คู่มือการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี
๓. สื่อประสมที่ใช้ในการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี

จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. ณ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ขอแสดงความนับถือ

พันตำรวจเอก

(วิระวุธ ชัยชนะมงคล)

รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง
หัวหน้างานวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

งานยุทธศาสตร์ฯ

โทร. ๐ - ๕๔๒๒ - ๑๙๓๕



ที่ ตช ๐๐๒๐(ลป).๙๑๔/๘๖๒๒

ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง

ถนนพระแก้ว ตำบลเวียงเหนือ

อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ๕๒๐๐๐

๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โครงการวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ

เรียน อาจารย์ ดร. ดนัยกฤต อินทุทธี อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจักรพงษ์สุวรรณารด

ด้วยตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง ได้รับอนุมัติจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ดำเนินการจัดทำโครงการวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในเรื่องการศึกษาโครงการวิจัยการพัฒนา Distance Training Model โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมแบบทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค ๕ และทดลองใช้และประเมินผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมแบบทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธีดังกล่าว เพื่อให้ได้ข้อมูลและประเด็นที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาการฝึกอบรมด้านเทคนิคยุทธวิธีของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ในการนี้ ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม Focus Group ในวันที่พฤหัสบดีที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. ณ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยมีประเด็น ดังนี้

๑. หัวข้อและเนื้อหาในการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี
๒. คู่มือการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี
๓. สื่อประสมที่ใช้ในการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี

จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม ในวันที่พฤหัสบดีที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. ณ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ขอแสดงความนับถือ

พันตำรวจเอก

(วีระสุธ ชัยชนะมงคล)

รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง

หัวหน้างานวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

งานยุทธศาสตร์ฯ

โทร. ๐ - ๕๔๒๒ -๑๙๓๕



ที่ ตช ๐๐๒๐(ลป).๙๑๔/๘๖๒๒

ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง

ถนนพระแก้ว ตำบลเวียงเหนือ

อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ๕๒๐๐๐

๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โครงการวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

เรียน พลตำรวจตรี ดร. เสนิต สำราญสำราจกิจ ผู้บังคับการตำรวจนครบาล ๑ กองบัญชาการตำรวจนครบาล

ด้วยตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง ได้รับอนุมัติจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ดำเนินการจัดทำโครงการวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในเรื่องการศึกษาโครงการวิจัยการพัฒนา Distance Training Model โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมแบบทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค ๕ และทดลองใช้และประเมินผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมแบบทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธีดังกล่าว เพื่อให้ได้ข้อมูลและประเด็นที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาการฝึกอบรมด้านเทคนิคยุทธวิธีของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ในการนี้ ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม Focus Group ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. ณ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยมีประเด็นดังนี้

๑. หัวข้อและเนื้อหาในการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี
๒. คู่มือการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี
๓. สื่อประสมที่ใช้ในการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี

จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. ณ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ขอแสดงความนับถือ

พันตำรวจเอก

(วีระวุธ ชัยชนะมงคล)

รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง

หัวหน้างานวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

งานยุทธศาสตร์ฯ

โทร. ๐ - ๕๔๒๒ -๑๙๓๕



ที่ ตช ๐๐๒๐(ลป).๙๑๔/๘๖๒๒

ตำราวจุธรจังหวัดลำปาง

ถนนพระแก้ว ตำบลเวียงเหนือ

อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ๕๒๐๐๐

๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โครงการวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสำนักงาน
ตำรวจแห่งชาติ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจเอก ดร. อธิพล สุขยิ่ง อาจารย์ประจำคณะตำรวจศาสตร์
โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ด้วยตำราวจุธรจังหวัดลำปาง ได้รับอนุมัติจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ดำเนินการจัดทำ
โครงการวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในเรื่องการศึกษาโครงการวิจัยการพัฒนา
Distance Training Model โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมแบบทางไกลอิงสมรรถนะด้าน
เทคนิคทางยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำราวจุธรภาค ๕ และทดลอง
ใช้และประเมินผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมแบบทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธีดังกล่าว เพื่อให้ได้
ข้อมูลและประเด็นที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาการฝึกอบรมด้านเทคนิคยุทธวิธีของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ในการนี้ ตำราวจุธรจังหวัดลำปาง พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่อง
ดังกล่าว จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม Focus Group ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
เวลา ๑๓.๐๐ – ๑๗.๐๐ น. ณ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยมีประเด็น
ดังนี้

๑. หัวข้อและเนื้อหาในการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี
๒. คู่มือการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี
๓. สื่อประสมที่ใช้ในการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี

จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ เวลา
๑๓.๐๐ – ๑๗.๐๐ น. ณ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

ขอแสดงความนับถือ

พันตำรวจเอก

(วีระวุธ ชัยชนะมงคล)

รองผู้บังคับการตำราวจุธรจังหวัดลำปาง

หัวหน้างานวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

งานยุทธศาสตร์ฯ

โทร. ๐ – ๕๔๒๒ – ๑๙๓๕



ที่ ตช ๐๐๒๐(ลป).๙๑๔/๘๖๒๒

ตำราวจุธรจังหวัดลำปาง
ถนนพระแก้ว ตำบลเวียงเหนือ
อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ๕๒๐๐๐

๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โครงการวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสำนักงาน
ตำรวจแห่งชาติ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจเอก พิพากษ์ เกียรติกรมเลิศ อาจารย์ประจำคณะตำรวจศาสตร์
โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ด้วยตำรวจจุธจังหวัดลำปาง ได้รับอนุมัติจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ดำเนินการจัดทำ
โครงการวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในเรื่องการศึกษาโครงการวิจัยการพัฒนา
Distance Training Model โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมแบบทางไกลอิงสมรรถนะด้าน
เทคนิคทางยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจจุธภาค ๕ และทดลอง
ใช้และประเมินผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมแบบทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธีดังกล่าว เพื่อให้ได้
ข้อมูลและประเด็นที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาการฝึกอบรมด้านเทคนิคยุทธวิธีของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ในการนี้ ตำรวจจุธจังหวัดลำปาง พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่อง
ดังกล่าว จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม Focus Group ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. ณ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยมีประเด็น
ดังนี้

๑. หัวข้อและเนื้อหาในการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี
๒. คู่มือการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี
๓. สื่อประสมที่ใช้ในการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี

จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ เวลา
๑๓.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. ณ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ขอแสดงความนับถือ

พันตำรวจเอก

(วีระวุธ ชัยชนะมงคล)

รองผู้บังคับการตำรวจจุธจังหวัดลำปาง
หัวหน้างานวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

งานยุทธศาสตร์ฯ

โทร. ๐ - ๕๔๒๒ -๑๙๓๕



ที่ ตช ๐๐๒๐(ลป).๙๑๔/๘๖๒๒

ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง
ถนนพระแก้ว ตำบลเวียงเหนือ
อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ๕๒๐๐๐

๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โครงการวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

เรียน พันตำรวจเอก ดร. นิติพัฒน์ กิตติรักษกุล รองผู้บังคับการกองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ

ด้วยตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง ได้รับอนุมัติจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ดำเนินการจัดทำโครงการวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในเรื่องการศึกษาโครงการวิจัยการพัฒนา Distance Training Model โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมแบบทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค ๕ และทดลองใช้และประเมินผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมแบบทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธีดังกล่าว เพื่อให้ได้ข้อมูลและประเด็นที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาการฝึกอบรมด้านเทคนิคยุทธวิธีของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ในการนี้ ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม Focus Group ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. ณ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยมีประเด็นดังนี้

๑. หัวข้อและเนื้อหาในการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี
๒. คู่มือการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี
๓. สื่อประสมที่ใช้ในการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี

จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. ณ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ขอแสดงความนับถือ

พันตำรวจเอก

(วีระวุธ ชัยชนะมงคล)

รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง
หัวหน้างานวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

งานยุทธศาสตร์ฯ

โทร. ๐ - ๕๔๒๒ -๑๙๓๕



ที่ ตช ๐๐๒๐(ลป).๙๑๔/๘๖๒๒

ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง

ถนนพระแก้ว ตำบลเวียงเหนือ

อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ๕๒๐๐๐

๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โครงการวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

เรียน พันตำรวจโท ดร. สันติชัย จันทะดวง รองผู้กำกับการ ๔ (ศูนย์ควบคุมการจราจรพื้นที่) กองบังคับการตำรวจจราจร กองบัญชาการตำรวจนครบาล

ด้วยตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง ได้รับอนุมัติจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ดำเนินการจัดทำโครงการวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในเรื่องการศึกษาโครงการวิจัยการพัฒนา Distance Training Model โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมแบบทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค ๕ และทดลองใช้และประเมินผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมแบบทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธีดังกล่าว เพื่อให้ได้ข้อมูลและประเด็นที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาการฝึกอบรมด้านเทคนิคยุทธวิธีของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ในการนี้ ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม Focus Group ในวันที่พฤหัสบดีที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. ณ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยมีประเด็นดังนี้

๑. หัวข้อและเนื้อหาในการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี
๒. คู่มือการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี
๓. สื่อประสมที่ใช้ในการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี

จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม ในวันที่พฤหัสบดีที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. ณ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ขอแสดงความนับถือ

พันตำรวจเอก

(วีระสุธ ชัยชนะมงคล)

รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง

หัวหน้างานวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

งานยุทธศาสตร์ฯ

โทร. ๐ - ๕๔๒๒ -๑๙๓๕



ที่ ตช ๐๐๒๐(ลป).๙๑๔/๘๖๒๒

ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง

ถนนพระแก้ว ตำบลเวียงเหนือ

อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ๕๒๐๐๐

๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โครงการวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

เรียน ร้อยตำรวจโท หญิง ดร. นงเยาว์ อาทิตยานนท์ อาจารย์ประจำศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๕

ด้วยตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง ได้รับอนุมัติจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ดำเนินการจัดทำโครงการวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในเรื่องการศึกษาโครงการวิจัยการพัฒนา Distance Training Model โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมแบบทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค ๕ และทดลองใช้และประเมินผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมแบบทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธีดังกล่าว เพื่อให้ได้ข้อมูลและประเด็นที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาการฝึกอบรมด้านเทคนิคยุทธวิธีของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ในการนี้ ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม Focus Group ในวันที่พฤหัสบดีที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. ณ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยมีประเด็นดังนี้

๑. หัวข้อและเนื้อหาในการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี
๒. คู่มือการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี
๓. สื่อประสมที่ใช้ในการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี

จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม ในวันที่พฤหัสบดีที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. ณ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ขอแสดงความนับถือ

พันตำรวจเอก

(วีระวุธ ชัยชนะมงคล)

รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง

หัวหน้างานวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

งานยุทธศาสตร์ฯ

โทร. ๐ - ๕๔๒๒ - ๑๙๓๕



ที่ ตช ๐๐๒๐(ลป).๙๑๔/๘๖๒๒

ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง
ถนนพระแก้ว ตำบลเวียงเหนือ
อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ๕๒๐๐๐

๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โครงการวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

เรียน อาจารย์ ดร. พิมพ์ชนา ศรีบุญยพรรริฐ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ, อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ด้วยตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง ได้รับอนุมัติจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ดำเนินการจัดทำโครงการวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในเรื่องการศึกษาโครงการวิจัยการพัฒนา Distance Training Model โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมแบบทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค ๕ และทดลองใช้และประเมินผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมแบบทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธีดังกล่าว เพื่อให้ได้ข้อมูลและประเด็นที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาการฝึกอบรมด้านเทคนิคยุทธวิธีของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ในการนี้ ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม Focus Group ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. ณ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยมีประเด็นดังนี้

๑. หัวข้อและเนื้อหาในการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี
๒. คู่มือการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี
๓. สื่อประสมที่ใช้ในการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี

จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. ณ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ขอแสดงความนับถือ

พันตำรวจเอก


(วีระสุธ ชัยชนะมงคล)

รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง
หัวหน้างานวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

งานยุทธศาสตร์ฯ

โทร. ๐ - ๕๔๒๒ - ๑๙๓๕



ที่ ตช ๐๐๒๐(ลป).๙๑๔/๘๖๒๑

ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง

ถนนพระแก้ว ตำบลเวียงเหนือ

อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ๕๒๐๐๐

๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โครงการวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร. จงกลดินทร์ แสงอาสภวิริยะ ผู้ทรงคุณวุฒิระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการ จัดการหลักสูตรดุขภูบัณฑิต (ปร.ด.) และหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) มหาวิทยาลัย ราชภัฏลำปาง

ด้วยตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง ได้รับอนุมัติจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ดำเนินการจัดทำ โครงการวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในเรื่องการศึกษาโครงการวิจัยการพัฒนา Distance Training Model โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมแบบทางไกลอิงสมรรถนะด้าน เทคนิคทางยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค ๕ และทดลอง ใช้และประเมินผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมแบบทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธีดังกล่าว เพื่อให้ได้ ข้อมูลและประเด็นที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาการฝึกอบรมด้านเทคนิคยุทธวิธีของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ในการนี้ ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่อง ดังกล่าว จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม Focus Group ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. ณ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยมีประเด็น ดังนี้

๑. หัวข้อและเนื้อหาในการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี
๒. คู่มือการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี
๓. สื่อประสมที่ใช้ในการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี

จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. ณ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ขอแสดงความนับถือ

พันตำรวจเอก

(วีระวุธ ชัยชนะมงคล)

รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง

หัวหน้างานวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

งานยุทธศาสตร์ฯ

โทร. ๐ - ๕๔๒๒ -๑๙๓๕



ที่ ตช ๐๐๒๐(ลป).๙๑๔/๘๒๔๒

ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง

ถนนพระแก้ว ตำบลเวียงเหนือ

อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ๕๒๐๐๐

๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โครงการวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

เรียน พันตำรวจเอก ดร.สมชาย ว่องไวเมธี รองผู้บังคับการกองอุทธรณ์ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ

ด้วยตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง ได้รับอนุมัติจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ดำเนินการจัดทำโครงการวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในเรื่องการศึกษาโครงการวิจัยการพัฒนา Distance Training Model โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมแบบทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค ๕ และทดลองใช้และประเมินผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมแบบทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธีดังกล่าว เพื่อให้ได้ข้อมูลและประเด็นที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาการฝึกอบรมด้านเทคนิคยุทธวิธีของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ในการนี้ ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม Focus Group ในวันที่พฤหัสบดีที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. ณ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยมีประเด็นดังนี้

๑. หัวข้อและเนื้อหาในการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี
๒. คู่มือการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี
๓. สื่อประสมที่ใช้ในการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี

จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม ในวันที่พฤหัสบดีที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. ณ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ขอแสดงความนับถือ

พันตำรวจเอก

(วีระวุธ ชัยชนะมงคล)

รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง

หัวหน้างานวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

งานยุทธศาสตร์ฯ

โทร. ๐ - ๕๔๒๒ - ๑๙๓๕



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ก.จว.ลำปาง โทร ๐๕๔-๒๒๑๙๓๕

ที่ ๐๐๒๐(ลป)๙๑๔/๘๘๔๓

วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง รายงานผลการปฏิบัติงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑

เรียน ผบก.วจ.

๑. ตามหนังสือ วจ.ด่วนที่สุด ที่ ๐๐๐๗๓๔๒/๑๙๗๙ ลง ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ เรื่อง รายงานผลการปฏิบัติงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ ความละเอียด แจกแล้ว นั้น

๒. ตามข้อ ๑. ก.จว.ลำปาง ขอรายงานผลการปฏิบัติงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ ดังนี้

๒.๑ คณะทำงานวิจัยนำโดย พ.ต.อ.วีระวุธ ชัยชนะมงคล รอง ผบก.ก.จว.ลำปาง/ หัวหน้าคณะทำงานวิจัย ได้ดำเนินการจัดทำกิจกรรมสนทนากลุ่ม (Focus Group) ไปแล้วเมื่อวันพฤหัสบดี ที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ ณ ห้องสัมมนา ๑ อาคารพิทยาพัฒน์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยมี ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม จำนวน ๑๑ คน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประจำโครงการวิจัย (ตามภาพถ่าย)

๒.๒ การเบิกจ่ายงบประมาณ ยังมีได้ดำเนินการเนื่องจากยังไม่ได้รับการโอน งบประมาณมาจากหน่วยเหนือ (ภ.๕) แต่อย่างไร

๓. จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

พ.ต.อ.

(วีระวุธ ชัยชนะมงคล)

รอง ผบก.ก.จว.ลำปาง/หัวหน้าคณะวิจัย

ภาพถ่ายการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เมื่อวันที่พฤหัสบดี ที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
ณ ห้องสัมมนา ๑ อาคารพิทยาพัฒน์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช





Political Science Association of Kasetsart University
8/82 Banklangmueng Ngamwongwan, Ngamwongwan Road
Thung Song Hong, Lak Si, Bangkok 10210, Thailand
Website: www.psaku.org Email: polsci.association.kasetsart@gmail.com

Subject Notification of Acceptance of the NICPPE 2018
Dear Weerawoot Chaichanamongkol
Address School of Educational Studies, Sukhothaithammathirat Open University, Thailand.

We would like to thank you for considering 4th National and International Conference on Philosophy, Politics and Economics (NICPPE 2018), as well as for submitting your research paper for publication into our proceedings.

We have much pleasure in letting you know that your paper herein referred to as “**Competency-Based Training in Police Tactical Techniques**” has been double-blind reviewed by two reviewers and approved by the editorial board for publication and oral presentation in NICPPE 2018 on 27-28 September 2018 at Command and General Staff College, Thailand.

For the most updated information on the conference, please check the conference website at www.facebook.com/NICPPE.PSAKU/. The Conference Program will be available at the website in early September 2018.

Additionally, you are also given the opportunity to publish your paper in a forthcoming issue of the **PSAKU International Journal of Interdisciplinary Research** (ISSN: 2286-959X) by paying a fee of \$ 500 and submit your article to psakuijir@gmail.com.

Again, congratulations. We look forward to seeing you in Command and General Staff College, Thailand.

Yours Sincerely,

Kittisak Jermsittiparsert
Secretary General, PSAKU
NICPPE 2018's Program Chair
Email: k.jermsittiparsert@gmail.com

Competency–Based Training in Police Tactical Techniques

Weerawoot Chaichanamongkol

School of Educational Studies, Sukhothaimathirat Open University, Thailand

Email: weerawoot@yahoo.com

Abstract

This article is aimed to present competency–based training in police tactical techniques, which is a training technical model in three areas which are curriculum arrangement, training management and training assessment. There are five units of competence concluding approaching, controlling, searching, using of weapons and equipment and self-defense for police officers to train. Each unit of competence of composes unit elements which there are performance standards in and police officers are required to train to reach the standard skills by doing (learning by doing). Finally, the assessment of trained police officers' working by applying learned techniques on line of duty is necessary in competency-based training.

Keywords: Units of Competence, Competency-Based Training, Police Tactical Techniques

Introduction

The ordinary or street crime still remains a basic problem in society as a social phenomenon. Police officers are mandated to patrol for crime prevention, and to arrest the criminals into criminal justice processes so the encountering between the officers and criminals by using of force could not be avoided at all.

According to intervening or responding to the above situation, police officers are required to control the situations. Frequently, the forces that the officers use do not appropriate to the situations such as extensive and unreasonable force or the use of force is not in accordance with the procedure law. The result of decision to apply the force attitude which is not suitable to the situation may cause the police officers to be sued for illegal performance. On the other hand, if police officers use too low power on the situations, it may cause the police officers death or serious injury.

USE OF FORCE IN INTERVENTION

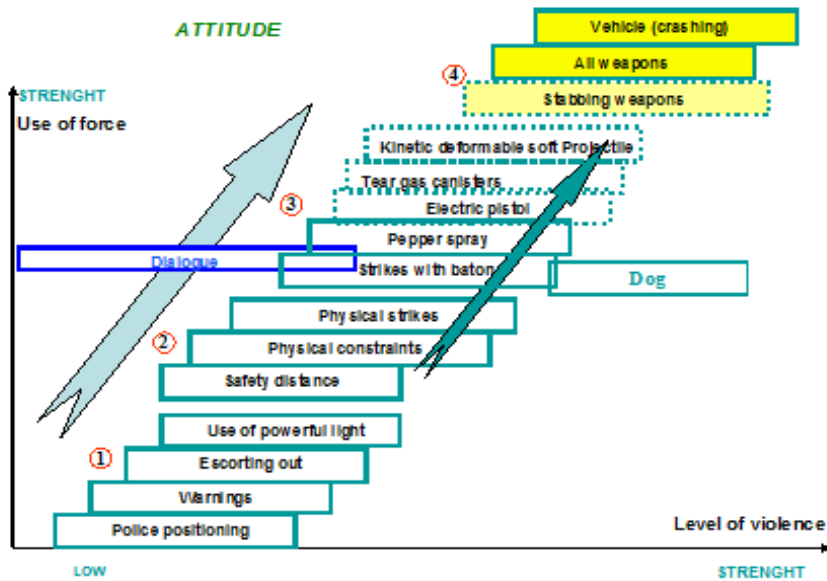


Figure 1: Use of force patterns for police to intervene in each level of violence.

The types of force using that officers determine to use are divided into 4 levels: 1) low level forms including Police positioning, Warnings, Escorting out and Use of powerful light 2) intermediate level forms including safety distance, physical constraints and physical strikes 3) intermediate level forms with devices including strike with baton, pepper spray, electric pistol, tear gas canister and kinetic deformable soft projectile 4) high level forms including stabbing weapon, all weapon and vehicle (crashing). The police officers must concern and make good judgment when deciding how to use of forces and the forces must be subject to the basic principles on the use of forces and firearms with 4 conceptual elements; 1) Proportionality 2) Legality 3) Accountability and 4) Necessity. (UN Police Division - ORoLSI/DPKO DPKO, 2009)

Thus the ability of police officers to decide which forms of exercise or tactical techniques will suit the situation depending on the competence of the police officers. The police officer's competence is an important factor that makes the situations better or worse. It also affects the police officers directly whether death or serious injury, even be sued if the exercise of intervention or response is extensive force.

Los Angeles Police Department reported the research of the Arrest and Control program which was collected from actual use of force reports written by police officers from field encounters. The 1988 calendar year was selected at random during which, 5,617 uses of force incident reports were written. It is significant to note that while each incident was carefully documented the reporting police officer(s), until this study there had not been an effort to analyze the reports collectively for validating or developing control techniques. Each of the 5,617 reports was examined and after careful analysis, five patterns of combative interactions between police officers and individuals for 92% of use of force incidents. Those patterns are: 1) the police officers grabbed the individual by the arm and the individual pulled the arm away; the most frequent second act was the police officers applying a joint lock and most often, the final subduing act was the police officers taking the individual to the ground, (33.7%). 2) the individual ran at the officer and attacked with punch and kick; the most frequent second act was the officer evading the individual and striking with the baton and most often, the final subduing act was taking the individual to the ground. (25.4%). 3) the individual refused to assume a

searching position as verbally ordered by the police officers ;the most frequent second act was the police officers applying a joint lock and the most frequent subduing act was taking the individual to the ground. (19.3%) 4) the individual ran from the police officers, the police officer chased the individual; the most frequent second act was the officer taking the individual to the ground which was also the most frequent final subduing act. (10.5%) 5) the individual assumed a fighting, martial arts or boxing stance but did not attack the police officers; the most frequent second act was the police officer striking the individual with the baton which was also the most frequent final act. (6.8%)

In addition, more than half of these incidents ended with the individual and the officer on the ground, the police officer applying a joint lock and then handcuffing the individual. To ensure consistency, a time period spanning a second and more 1991 calendar year was similarly analyzed. Although the total number of incidents was smaller, the same five basic scenarios accounted for over 90% of all altercation patterns. In the more recent study, one dramatic fact was clearly evident, that officers involved in one of the five scenarios had a much greater chance of being attacked with punch or kick. By the way, the department's exist training program was reviewed for curriculum development. A panel of 22 world renowned experts who represented every martial arts' system including Judo, Karate, Tae Kwon Do, Aikido, Hapkido and JuJitsu, were assembled to design an optimal set of arrest and control techniques to physically subdue unarmed combatants. These techniques must also conform to the Department's use of force policy which requires the minimal use of force necessary to accomplish control. The first meeting of panel, held at The University of Southern California, was perhaps unlike any other in law enforcement history. After five years of research, careful analysis of field altercations and an evaluation of existing training, the Arrest and Control training program were implemented January 1996. The techniques are divided into three areas: "Joint Locks" (Including the C-Grip Position of Advantage), "Pugilistic Skills" (Distraction Strikes, Evading and Blocking) and "Grappling Techniques"(Takedowns, Ground Control and Weapon Retention). These areas of techniques are still in the LAPD Arrest and Control training program until now (LAPD, 2018).

Therefore, the development of competencies by training, using the form that fits the tactical techniques is necessary. Police in Australia, the United Kingdom and the Federal Republic of Germany use a competency-based training model to cultivate trainees' potential by changing to the new training methods by starting from curriculum instead of starting with the methods that the trainee must know what. What to do is? Change to start with mentioning results of operation in each step to see whether a competency-based training with practical results rather than theory learning which is hard to be practical (as trainer to expect).Therefore, ensure that the method of training, based on this performance, better results in the development of the trainees, can be practiced and to improve performance and make training worth the expense.(Banca Wichayanuwat, 2015)

Police officers in Thailand have not yet set the standards of police tactical techniques. No one can measure the performance assessment of police officers in any level. In addition, police officers are often confused in the other service obligations which do not directly claim as ordinary or street crimes such as firefighting, traffic control, searching for missing person, disaster prevention, forestry jobs, immigration, etc., with the reason, the basic training principle is either affected or reduced role.

The guideline of a new training concept based on the technical performance of these tactics do the following:

1. Preparation of course that allows users (Demand Side), or the police officers in charge of suppression, is involved in determining. Not the lecturers or trainers make curricula by themselves, because, various police stations, police officers know their need better than lecturers or trainers.
2. There is a standard for the operations of each major step which makes efficient work practices and to increase the security of police officers, such as the standards for approaching the suspects(contacting the suspect, relative comfort or safety zone concept), controlling , using of weapons and all equipment and self-defense, etc., along with evaluation.
3. The topic of training, tactical techniques is short and practical such as approaching technique, controlling technique, searching technique, self-defense technique and techniques of using weapons and equipment. (in comparison with conventional training topics such as strategy for Chief Police Officer, professional suppression, new era of the police's professional is often abstract and broad, difficult to measure success.)
4. Priority to evaluating police officers via training after completion of the training, and upon return to duty.
5. This evaluation aims to measure the performance of the work. Without the score card, but emphasize on pass or not. If the trainee does not meet the aiming, he must be back to practice repeatedly, and then obtains the assessment.
6. The number of trainees in each training course currently does not appropriate competency training.
7. The importance of qualifying instructors or trainers who have experience in the profession.

Comparing with common course model, the generic course that often has a broader content abstract is hard to learn and difficult to practice after the training. The trainees usually get knowledge or concepts but not how to apply to their real jobs. The question left after the training had done is; what could I do next? While the competency based curriculum, which is designed from the standards in reality, is often a course that is short. The best practices are for trainees who can apply to their practice immediately through training. A competency-based training course is designed to be able to learn more than the others, then the opportunity will be taken to use it more, which will result in an increase in work efficiency. A good training result in decreased crash down , reduce the loss caused by the work, motivates police officers work better and often no blame from the supervisors, makes morale to work very well.

Steps in the preparation of competency-based training courses.

1. Instructor sends questionnaire to find out the agency needs of training.
 2. Meeting between the trainer and the agency to define performance standards.
 3. Instructor preparation course content with assessment form for training.
 4. Instructor sets the training day.
 5. Instructor sends the agency and trainees the evaluation forms after the training are finished.
 6. Instructor and the agency summary of training together after completion of the training in 1-3 month
- Preparation of standard working practice by using a tool called a functional analysis which includes the following steps1)Functional Mapping 2) Functional Map validation by experts and those involved 3) Definition 'unit of competence' and 'unit elements'4) Setting Performance Criteria and Range Statement 5)Unit elements' examination procedure by experts and stakeholders 6) Definition of the traces of evidence. 7) Writing the approach to assessment. 8) Piloting and 9) Used as standard procedure.

In addition to this training, based on competency to focus on performance evaluation strongly every step in training evaluation is crucial for development, do it according to the standards that the agency has defined. The purpose of the evaluation is to compare the ability of police officers in action, compare with the standard of the agency defined. The assessment will help the trainees know themselves and know what to develop or what should be approved so that it works as the authorities want. Competency evaluation is not commonly used test results because they are measured only for educational purposes only, not measuring the ability of the trainees or an individual's performance. How the assessment is often used in the evaluation include: 1) observation 2) question 3) written exam 4) simulation of the operating (scenarios) 5) talking to expert and 6) the transfer of experience.

The agency evaluates to choose appropriate methods of assessment, as appropriate to each topic and if the agency still isn't sure whether the assessment practical or not. The assessment should be practiced again and again until the assessor is confident that, according to the standard.

Police tactical techniques training summary, the purpose of traditional training is to make participants learn and understand but competency-based training in police tactical techniques is to make standards what to be trained with emphasis on results. Therefore, the competency-based training (CBT) would help to increase productivities of the organization and all unit elements of competence could be evaluated easily. So, the competency-based training is worth investing more than the traditional one. In addition, police officers who receive training, are required to evenly spread the error behavior decreases, thus reducing the loss of agency.

According to the concept of competency-based training above, the author applies the concept to technical training in police tactics and uses **a functional analysis** as a tool to analyze the tactical technique which is divided into 3 parts as follows.

1) Cognitive Domain means the knowledge and understanding of 5 units of competence;

(1) Approaching composed of standard elements: 1. Physical preparation prior to find (cardiovascular endurance, muscular strength and flexibility) 2. Direction 3. Range 4. Confrontation (cover & contact) 5. Building entry and close quarter battle 6. Rules of security in approach

(2) Controlling with elements including; 1. Basic knowledge in control 2. Arrest method 3. Holding and control someone who congregate in the crowd and 4. Stop vehicle and occupant control.

(3) Searching contains elements: 1. The primary basis for personal search, 2. Search in a different posture, 3. Cursory search and 4. Body search (the prone handcuffing and search)

(4) Using of weapons and equipment. Composed of standard elements including; 1. Handcuffing 2. Baton Applying 3. Holding and using short firearms (pistol) 4. Leaning steel stick using for crazy or drunk individuals and 5. Wooden pole for climbing the building

(5) Self defense. Contains bulleted standards include: 1. Prevention from being abused, with physical contact 2. Protection from turtleneck or caress or capture 3. Protection from all weapons, knife stabbing 4. Checking for a pulse and recovery position and 5. Basic principles on the use of force and firearms

2) Psychomotor Domain refers to the practice until fluency whether training or operations, for the skills required in practice according to topics of the Cognitive Domain above include: 1. The skills of movement arc or circle 2. The joint-lock skills and 3. The skills of falling over the ground with the ground control technique.

3) Effective Domain refers to the confidence in compliance with the technical, tactical and security and that the awareness of the benefits of the valuable tactical techniques.

The potential development of the police officer in order to reach the goal by the above standard performance, it is necessary to make curriculum, conduct and assess the competency based training as following.

1. **The Competency-based training curriculum in police tactical techniques.**

The preparation of the training courses, based on performance, must continue to identify objectives for training stated that as the first frame in consideration of the need to reach at the end after having already trained. In both parts of the organization and trainees, if the training needs of both parts go along together or independently, Identification purposes, it is easy to do, and there is a psychological effect that will cause our motivation in training and it results in making the training more effective. You'll also need to determine the stage of training or training plans or projects. Define the timeframe provided for in training courses based on technical performance. Tactical content is appropriate for the unit of competence above which is content to enhance their competency in police tactical techniques all 3 parts and 5 units of competence. The author therefore hold training schedule 30 hours (5 days) which units of competence follows:

Date 1 **Approaching** according to unit elements for 6 hours.

Date 2 **Controlling** according to unit elements for 5 hours and physical preparation for 1 hour.

Date 3 **Searching** according to unit elements for 5 hours and physical preparation for 1 hour.

Date 4 **Using of weapons and equipment** according to unit elements for 5 hours and physical preparation for 1 hour.

Date 5 **Self-Defense** according to unit elements for 5 hours and physical preparation for 1 hour.

At the beginning of daily training above, physical preparation which is a unit element of approaching will be required to provide training, daily 1-hour quick glance before entering the other core unit of competence. The practice of this element (sub-topic) is for warming up and cultivating trainee's skills of circular movement, joint- lock and taking down (off balance). In addition, the following up for trained participants is required so it takes additional time around 2 months after the finished training to assess their knowledge, skills and techniques which they apply to their works in functional duties after receiving the training from the class (evaluation).

In summary, the developing of competency-based training in police tactical techniques is to determine the purpose of training and targeting a cherished consistent performance standard. It is necessary to determine the real needs of the organization, by analyzing the job duties or functional analysis, and then determine the content in the curriculum and specify the duration of the training (schedule) , in accordance with course or training project, in which the author has developed training course, based on technical performance, takes 30 hours at all.

In addition, the training needed to have a cherished master trainer, because it is a practice to go to practice in dangerous situations, therefore, the trainees need to rely on the experience and techniques from the trainer directly. The competency-based training in police tactical techniques is therefore indispensable to training by expert instructors and experienced to convey experiences and techniques with complex and difficult to practice such as a person in the vehicle control techniques or tricks to make a thorough body search, etc.

2. Management of competency-based training in police tactical techniques

Competency-based training in police tactical techniques, whether conducted by organization or training managers require good management according to the principles of project management. The training is necessary to provide to police officials who must work on duties at their own police stations which is not in the same place (far to each other). Spread out across the country. Training Manager is the appropriate police officer in the higher level of police stations, namely Division or Commission that can be managed as a training unit as well. Individuals must come to manage training could be single persons or groups of persons, to be held in the management system, and the need to have the support of training management, such as serving in a training or mentoring or giving advices.

Key features of the person, who acts as a trainer or instructor, then of course, must be an expert who has knowledge and experience in police tactics, which only affects the confidence or the recipient's good attitude toward training. Currently, the Office of the national police, it has produced a tactical trainer comes up, even if there is a few expert trainers, but they could conduct training in the regional level because they work in the office around the country so they can be a prototype trainer.

In addition, training management process which Chaoyong Promwong(2014) designed to organize the training and the author revises it for management of competency-based training in police tactical techniques as following.

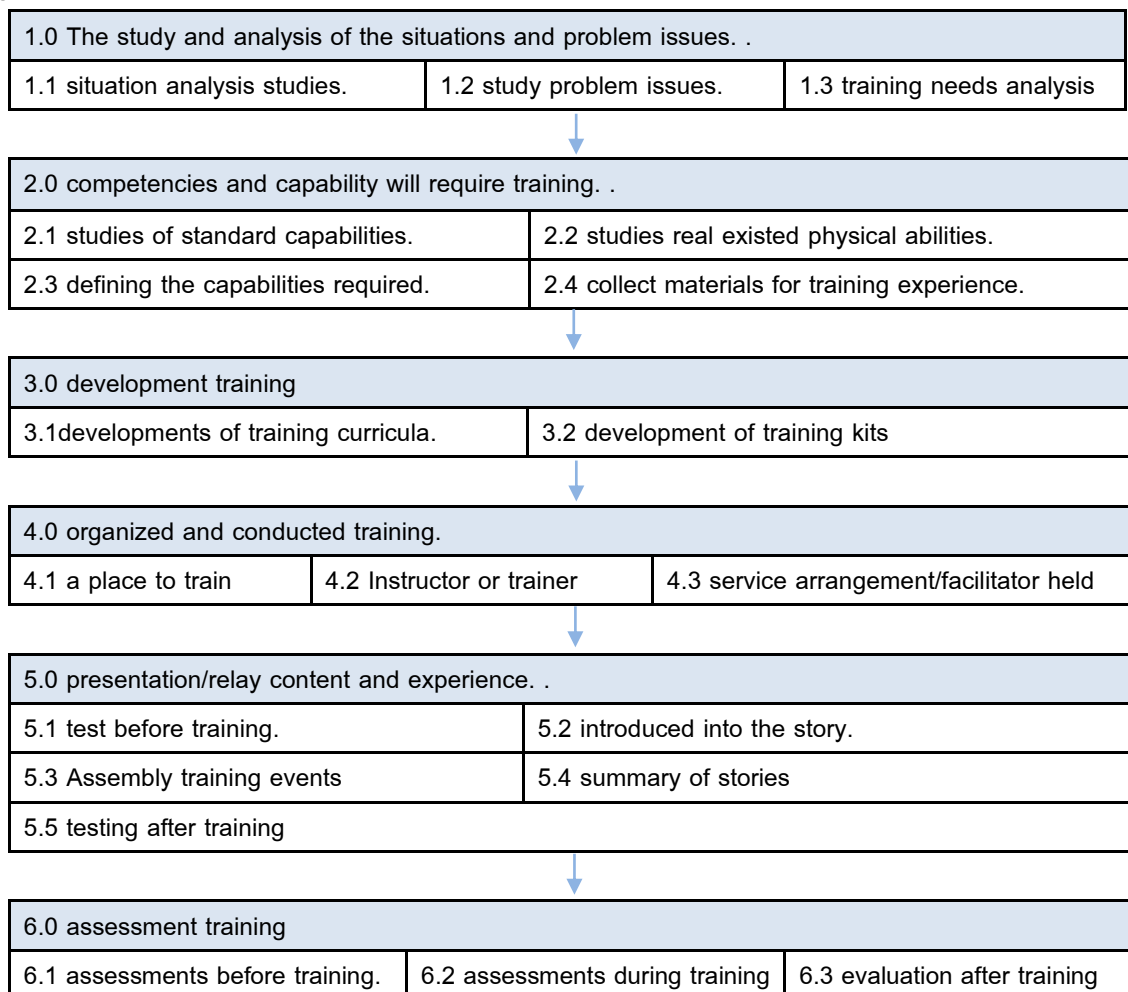


Figure 2:the steps of competency-based training in police tactical techniques.

In Competency based training in police tactical techniques, there are various necessary activities in training process ; Role Play, Convention forums , Simulation (Scenarios) or Drama (Skit) and the meeting of the subgroup (Buzz) which is a technique of training the attendees split out to smaller groups from large group meals (by organizing a group to 2-6 persons),all styles of these formats are very important to learn which groups, each group member will have at least 2 people to enhance the learning competency based training in police tactical techniques effectively. Therefore, those groups found techniques are trained together, it is also necessary for this competency-based training.

In addition to providing services in training, based on the technical performance of this tactic, training manager must provide the services' overview training everyone involved people such as protective steel sticks (safety gap) applying for encountering drunk or crazy individuals or wooden poles for climbing, which all given directly to police stations so that people are trained to use it in manual training, or provide specific services requested or are necessary, etc.

3. The Assessment of competency-based training in police tactical techniques

All forms of training are necessary to evaluate. The participants are trained in 3 dimensions (cognitive domain , psychomotor domain and effective domain) so these parts of the trainees must be evaluated before, during and after training to complete the training, which is based on the competency in police tactical techniques (5 units of competence and all elements in the unit).

Performance parts must be evaluated by the test of all 3 aspects: knowledge, attitudes and skill by the trainer or the head of a conduct organization in training course and the final part of the evaluation is to assess the entire system in the overview that is a suitable model or performance enhancing, training for people to truly benefit.

It must also evaluate the characteristics tracked back through training and one phase to determine whether participants received training to bring practical knowledge and skills gained from training to their jobs. However, to make the results of the assessment complete trainers take the feedback to improve training again and again until the competency results qualified; there is continuity in performance for maintaining competency-based training standard.

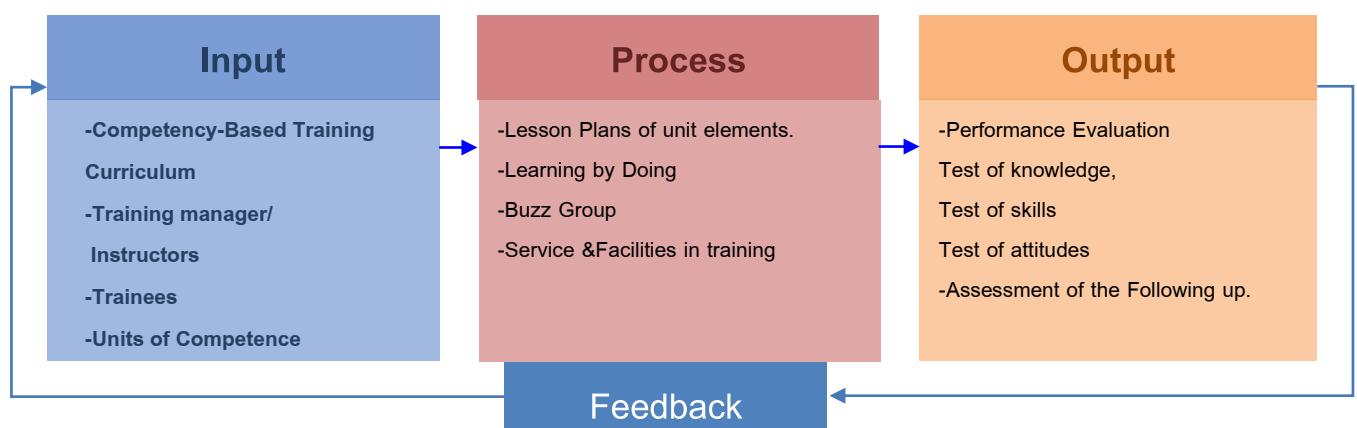


Figure 3: the composition of the competency-based training in police tactical techniques.

Conclusion

There are five units of competency in police tactical techniques by **functional analysis** **1) Approaching** with its elements; (1) Physical preparation (2) Direction (3) Range (4) Cover & contact (5) Building entry and close quarter battle (6) Rules of security in approaching. **2) Controlling** including; (1) Basic knowledge in control (2) Arrest method (3) Holding and control someone who congregate in the crowd and (4) Stop vehicle and occupant control. **3) Searching** contains elements; (1) Primary basis for personal search (2) Search in a different posture (3) Cursory search and (4) Prone handcuffing and search. **4) Using of weapons and equipment** composed of standard elements; (1) Handcuffing (2) Baton Applying (3) Holding and using short firearms (pistol) (4) Leaning steel stick using for crazy or drunk individual and (5) Wooden pole for climbing the building. **5) Self-defense** including; (1) Prevention from being abused, with physical contact (2) Protection from turtleneck or caress or capture (3) Protection from all weapons, knife stabbing (4) Checking for a pulse and recovery position and (5) Basic principle on the use of force and firearms. The standards of these tactical techniques in curriculum are defined to meet in competency-based training with circular or arc movement, joint locking and ground control skills and trainees themselves must be 'learning by doing' continuously subject to professional instructors. The assessment of training with performance evaluations are the test of knowledge, skills and attitudes and also the following up trained police officers in applying these techniques to their real working.

Finally, this prototype of competency-based distance training in police tactical techniques that is designed by the author is now on-going step for research, there are also some experiment took place in the northern provinces of Thailand (159 police stations) but it is only an initial step that the units of competencies are not available yet and the training model is just a draft. Seminar group or meeting of experts to review or discuss this model is required. These should be soon conducted to improve the development of the manuscript and to comply with police re-structuring context (which is now still in legislative drafting process). Thus, the competency-based training in police tactical techniques would be worthy for police officers who working in the fields to protect themselves from trialing in court for illegal use of force and also to safe them being away from the death or serious injury in all levels of violent situations they encounter.

References

- Bancha Wichayanuwat. (2015). *Development of Competency Based Training Curriculum*. Competency Based Training Manual. CBTthailand. Retrieved from www.cbthailand.com
- ChaiyongBrahmawong. (2014). Tablet computer with ubiquitous education. *Academic journals*. Bangkok *Thonburi University annual*: 2 vol : 2 page : 1-8.
- Eric Witty and Barbara Gaston. (2008). *Competency based learning and assessment* ©ETITO 2008, Retrieved from https://moodle.org/pluginfile.../Assessment_-_Competency_based.doc
- John Laskaris. (2015). *4 Ways to Implement a Competency Based Training Program : Time is not of the essence*. Retrieved from <https://www.efrontlearning.com/blog/2015/10/4-ways-to-implement-a-competency-based-training-program.html>
- LOS ANGELES POLICE DEPARTMENT. (1996). *Training Bulletin Volume XXVIII*, Issue 12 , December 1996 U.S.A.: FIELD TRAINING SERVICES UNIT, IN-SERVICE TRAINING DIVISION LAPD.

LOS ANGELES POLICE DEPARTMENT. (2018).*the Arrest and Control training program*. Los Angeles Police Department Training Courses. Retrieved from www.lapdonline.org › home › inside the lapd › training Division.

Robert K. Koga and William L. Pelkey. (2002).*Controlling Force : A Primer for Law Enforcement*, Third Edition: the Los Angeles Police Academy. Koga Institute Publisher.

Sumalee Sungsi. (2015).Distance education.In *the course of their subjects to distance education, the Book 1. Unit1*. School of Educational Studies. Sukhothaimathirat Open University, Nonthaburi.

UNITED NATIONS.(1990).*UN Basic Principles on the Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials*.the Eight United Nations Congress on the Prevention of Crime and the Treatment of Offenders. In the General Assembly of the UN in resolution 45/166.

UN Police Division - ORoLSI/DPKO DPKO. (2009.)*FPU AIDE MEMOIRE, Mobile Training Team (Crowd Control Training of UN Police Instructors)*. Advanced Police Training Centre, Mododedovo, Russian Federation.

William J. Rothwell and Jim Graber. (2010). *Competency-Based Training Basics*. Association for Talent Development Publication in September 2012. Publisher: ASTD Press.



มูลนิธิสานตื้พัฒนาธรรม

155 หมู่ 10 ต.บ้านแหวน อ.หางดง เชียงใหม่ 50230
โทร: 081 405 5379 และ 081 531 9336
Email: sombat.tapanya@gmail.com

วันที่ 10 ธันวาคม 2561

เรื่อง เชิญร่วมงานสัมมนาการฝึกวิชาไอคิโด

เรียน พ.ต.อ.วีระวุธ ชัยชนะมงคล รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง/กรรมการและเลขานุการ
ชมรมการต่อสู้ป้องกันตัว สำนักงานตำรวจภูธรภาค 5

เนื่องจาก มูลนิธิสานตื้พัฒนาธรรม และสถานฝึกไอคิโด เรนชินกัน จะจัดสัมมนาการฝึกวิชาไอคิโด ณ
ห้องฝึกชมรมการต่อสู้ป้องกันตัว ณ สำนักงานตำรวจภูธรภาค 5 ในวันเสาร์ที่ 15 ธันวาคม 2561 นี้ ในเวลา
14.00-16.00 น. โดยวิทยากรคือ อาจารย์โมโตฮิโร ฟุคากุซา นายกสมาคมไอคิโดประเทศไทย

จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน พร้อมทั้งพร้อมเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปราม เข้าร่วมงาน
สัมมนาดังกล่าว ณ ห้องชมรมต่อสู้ป้องกันตัวตำรวจภูธรภาค 5 ตามวัน เวลา ที่แจ้งไว้ข้างต้น

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.สมบัติ ตาปัญญา)

ประธานกรรมการมูลนิธิสานตื้พัฒนาธรรม

ข่าวส่งทางโทรสาร
ในราชการตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง

ความเร่งด่วน **ด่วนที่สุด**

จาก ผบก.ภ.จว.ลำปาง

ผู้รับปฏิบัติ ผกก.สภ./ สาธ.สภ./ สว.สภ.ทุกแห่งในสังกัด/สว.ผอ.ภ.จว.ลำปาง

ผู้รับทราบ -

ที่ ๐๐๒๐(สป).๙๑๔/ ๕๗๔

วันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๑

๑. ด้วย มูลนิธิสถานดีวัฒนธรรม และสถานฝึกโอคิตโต เรนชินกัน จะจัดสัมมนาการฝึกเชิงปฏิบัติการเทคนิคทางยุทธวิธีตำรวจและวิชาโอคิตโต ณ ห้องฝึกชมรมการต่อสู้ป้องกันตัว ณ สำนักงานตำรวจภูธรภาค ๕ ในวันที่ ๑๔ - ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๑ โดยวิทยากรคือ อาจารย์ไมเคิลโร พูคาคุซ่า นายกสมาคมโอคิตโตประเทศไทย

๒. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการเพิ่มประสิทธิภาพของ ตร.(โครงการการพัฒนา Distance Training Model) ร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการกับผู้ทรงคุณวุฒิ จึงให้ดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ ทุก สภ. ให้พิจารณาจัดส่งข้าราชการตำรวจระดับ รอง ผกก.ป. หรือ สวป. สภ. ละ ๑ นาย เข้าร่วมสัมมนาการฝึก ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว และให้ส่งรายชื่อผู้เข้าร่วมสัมมนาให้ งาน ยศ.ภ.จว.ลำปาง ทราบ ภายในวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๑ ก่อน ๑๒.๐๐ น.

๒.๒ งาน กบ.ภ.จว.ฯ จัดเตรียมรถตู้พร้อมพลขับ จำนวน ๓ คัน สนับสนุนข้าราชการตำรวจ ตามข้อ ๒.๑

๒.๓ งาน งบประมาณ.ภ.จว.ฯ สนับสนุนงบประมาณตามระเบียบ

๓. เพื่อทราบและถือปฏิบัติ

พ.ต.อ.วีระวุธ ชัยชนมมงคล
รอง ผบก.ภ.จว.ลำปาง

ผู้เขียนข่าว

ผู้อนุมัติข่าว

พ.ต.ท.หญิง



(สุธินี โกศลบัณฑิตกุล)

สว.ผอ.ภ.จว.ลำปาง

๑๒ ธ.ค.๒๕๖๑

พ.ต.อ.



(วีระวุธ ชัยชนมมงคล)

รอง ผบก.ฯ ประท. ผบก.ภ.จว.ลำปาง

๑๒ ธ.ค.๒๕๖๑









ที่ ตช ๐๐๒๐(ลป).๙๑๓/๗๖๙

ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง

ถนนพระแก้ว ตำบลเวียงเหนือ

อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ๕๒๐๐๐

๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โครงการวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสำนักงาน
ตำรวจแห่งชาติ เพื่อรับรอง Distance Training Model

เรียน(รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตามบัญชีแนบท้าย).....

ด้วยตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง ได้รับอนุมัติจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ดำเนินการจัดทำ
โครงการวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในเรื่องการศึกษาโครงการวิจัยการพัฒนา
Distance Training Model โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมแบบทางไกลอิงสมรรถนะด้าน
เทคนิคทางยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค ๕ และทดลอง
ใช้และประเมินผลการใช้รูปแบบการฝึกอบรมแบบทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธีดังกล่าว เพื่อให้ได้
ข้อมูลและประเด็นที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาการฝึกอบรมด้านเทคนิคยุทธวิธีของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ในการนี้ ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่อง
ดังกล่าว จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม Focus Group ในวันอังคารที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ เวลา
๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ๒ ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง โดยมีประเด็น เพื่อพิจารณารับรองต้นแบบชิ้นงาน
(Distance Training Model) ดังนี้

๑. การพัฒนาแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี
๒. การพัฒนาเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี
๓. การพัฒนาสื่อหรือชุดฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี
๔. การวัดประเมินผลการฝึกอบรมอิงสมรรถนะ
๕. การรับรองแบบจำลองการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี

จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม ในวันอังคารที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ เวลา
๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ๒ ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง

ขอแสดงความนับถือ

พันตำรวจเอก

(วีระวุธ ชัยชนะมงคล)

รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง

หัวหน้างานวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

งานยุทธศาสตร์ฯ

โทร. ๐ - ๕๕๒๒ - ๑๙๓๕

บัญชีรายชื่อผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมสนทนากลุ่มเพื่อรับรองต้นแบบชิ้นงาน

ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. พันตำรวจเอก ดร. บัณฑิต อินทุทธี รองผู้บังคับการตำรวจภูธร จังหวัดน่าน
2. พันตำรวจเอก ดร. สังเวียน อินตาผูก ผู้กำกับการ สถานีตำรวจภูธรจาง จังหวัดลำปาง
3. พันตำรวจโท ดร. ภัทรวุฒิ อัครภัทร รองผู้กำกับการสืบสวน สถานีตำรวจภูธรเชิงของ ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงราย
4. ร้อยตำรวจโท หลิง ดร. นงเยาว์ อาทิตยานนท์ อาจารย์ประจำศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 5
5. คาบตำรวจ ดร. ปฎิกรายณ์ คุณภู ผู้บังคับหมู่พนักงานป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองปาน ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง

ภาพ การประชุมพิจารณาเพื่อรับรอง Distance Training Model โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ได้แก่

1. พันตำรวจเอก ดร. บัณฑิต อินทุฤทธิ์ รองผู้บังคับการตำรวจภูธร จังหวัดน่าน
2. พันตำรวจเอก ดร. สัมเวียน อินตาผูก ผู้กำกับการ สถานีตำรวจภูธรงาว จังหวัดลำปาง
3. พันตำรวจโท ดร. ภัทรวุฒิ อัครภัทร รองผู้กำกับการสืบสวน สถานีตำรวจภูธรเชียงของ ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงราย
4. ร้อยตำรวจโท หญิง ดร. นงเยาว์ อาทิตยานนท์ อาจารย์ประจำศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 5
5. ดาบตำรวจ ดร. ปฏิภาสภรณ์ คุณภู ผู้บังคับหมู่งานป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองปาน ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง

เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2562 ณ ห้องประชุม 2 (สหกรณ์) ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง









ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ก.๕

โทร. ๐ ๕๓๓๕ ๐๐๐๐ ต่อ ๕๓๒๐

ที่ ๐๐๒๐.๑๓๑/๒๖๖๕

วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง ให้ออกแบบสอบถามเพื่อการวิจัยสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการฝึกอบรมทางไกล (Distance Training Model) อิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจ ก.๕

ผบก.ภ.จว.ในสังกัด ก.๕

ตามที่ คร. อนุมัติให้ ก.๕ โดย พล.ต.อ.วีระวร ชัยชนะมงคล รอง ผบ.ภ.จว.สำปาง ดำเนินการวิจัย เรื่อง "การพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี : การฝึกอบรมสำหรับหัวหน้างาน ป้องกันปราบปราม ๑๕๙ สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๕ เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ ณ สถานที่ในเชิงยุทธ" ซึ่ง ในการวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลจะต้องทำแบบสอบถามให้ข้าราชการตำรวจในสังกัด ก.๕ เป็นผู้กรอกแบบสอบถาม นั้น

เพื่อให้ผู้วิจัยมีข้อมูลนำไปประกอบการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ การพัฒนาระบบการฝึกอบรมทางไกล ฯ จึงให้ ผบ.ภ.จว.ในสังกัด ก.๕ แจ้งให้ สภ.กรอกแบบสอบถามเพื่อการวิจัยสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความ ต้องการ ฝึกอบรมทางไกล (Distance Training Model) อิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธีสำหรับหัวหน้างานป้องกัน ปราบปรามของสถานีตำรวจ ก.๕ เฉพาะระดับ รอง ผกก.ป. หรือ สว.ป. หรือ รอง สว.ป. สถานีตำรวจละ ๒ คน สก. ละ ๒ แบบสอบถาม โดยให้ ภ.จว.ในสังกัด รวบรวมส่งให้ ก.๕ (ผอ.๓ บก.ภ.จว.๕ งาน ๓ จุรการ/วิจัย) ภายในวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ก่อนเวลา ๑๐.๐๐ น.

เพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

พล.ต.ต.

(สมพญา ชรินทร์)

รอง ผบ.ช.๗ พรท.ผบ.ช.๕



บันทึกข้อความ

วันที่ 17 10 62
เลขที่ 10674

ส่วนราชการ ก.ศ.
ที่ ๐๐๒๐.๑๓๗/๒๕๖๒

โทร. ๐ ๕๓๕๔ ๐๐๐๐ ต่อ ๕๓๒๐

วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ให้อำนาจในการรับเงินค่าตอบแทนในการออกแบบสอบถามเพื่อการวิจัยสภาพปัจจุบัน ปัญหาและ
ความต้องการฝึกอบรมทางไกล (Distance Training Model)

ตบ.ก.จว.ในสังกัด ก.ศ.

ตามหนังสือ ก.ศ. ส่วนที่ ๑๐๒๐.๑๓๗/๒๕๖๒ ลง ๒๖ เม.ย.๖๒ เรื่อง ให้ออกแบบสอบถาม
เพื่อการวิจัยสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการฝึกอบรมทางไกล (Distance Training Model) อิงสมรรถนะด้านเทคนิค
คุณวุฒิสำหรับหัวหน้างานเบื้องต้นประเภทของสถานีก้าว ในสังกัด ก.ศ. นั้น

ผู้วิจัยได้โอนเงินเข้าบัญชีธนาคารของผู้ออกแบบสอบถามปัญหาและความต้องการฝึกอบรม
ทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคคุณวุฒิแล้ว เพื่อให้การเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนในการออกแบบสอบถามเพื่อ
การวิจัยสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการฝึกอบรมทางไกล (Distance Training Model) เป็นไปด้วยความ
เรียบร้อย จึงให้ท่านแจ้งข้าราชการตำรวจ ตามบัญชีแนบท้ายดำเนินการดังนี้

๑. ลงนามขอเบิกเงินในใบสำคัญการรับเงิน (ไม่ต้องลงวันที่)
๒. ส่งสำเนาใบรับราชการ (ลงนามขอรับสำเนาถูกต้อง)

รวบรวมส่งให้ ก.ศ. (ผ่าน ผอ.๑ บก.อก.ก.ศ. งาน ๓ จุฬาราชวิทยาลัย) ภายในวันพุธ ที่ ๑๗ ก.ย.๖๒
ก่อนเวลา ๑๒.๐๐ น. (ห้ามติดส่ง)

เพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

พล.ต.ต.

(สงสาร จรินทร์)

รอง ผบ.ฯ ๗ บัณฑิตวิทยาลัย

ด่วนที่สุด

สำเนาถูกต้อง

ที่ ๐๐๒๐(พร).๑๓๗/๒๕๖๒

ทบ.สภ.ทุกแห่งในสังกัด



เพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ตามหนังสือ ก.ศ. ที่ ๐๐๒๐.๑๓๗/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๖ เม.ย. ๒๕๖๒ เลขที่ ๑๐๒๐.๑๓๗/๒๕๖๒ ภายในวันที่ ๑๗ ก.ย.๒๕๖๒ (ห้ามติดส่ง)

เรียน ทบ.สภ. ๕๖๖๒

- ทบ.สภ. ๕๖๖๒
- ไร่ ๒๖๖๑ สภ.๕๖๖๒ ทบ.สภ.๕๖๖๒
- สภ.๕๖๖๒ ไร่ ๒๖๖๑ สภ.๕๖๖๒

พ.อ.อ.

ท.ศ.อ.

(ทรงยศ คำใจ)

รอง ผบ.ฯ ๗ บัณฑิตวิทยาลัย

๑๗/๙/๒๕๖๒

๑๗/๙/๒๕๖๒
๐๕-๒๕๖๒



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ศพร.ภ.๕
ที่ ๐๐๒๐.(๑๑)๑๑ / ๖๖๓

โทร. ๐๕๔ - ๘๒๙๘๘๑ -๒
วันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ส่งแบบสัมภาษณ์ การพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี : การฝึกอบรบสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ๑๕๙ สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๕ เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ ณ สถานีที่เผชิญเหตุ

เรียน ผบช.ภ.๕

ตามหนังสือ ภ.๕ ที่ ๐๐๒๐.๑๑๑/๒๖๒๕ ลง ๒๖ เม.ย.๒๕๖๒ เรื่อง ให้ตอบแบบสัมภาษณ์ การพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี : การฝึกอบรบสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ๑๕๙ สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๕ เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ ณ สถานีเผชิญเหตุ ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น

ศพร.ภ.๕ ขอส่งแบบสัมภาษณ์ฯ ดังกล่าวมาพร้อมนี้ด้วย แล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

พล.ต.ต.

(นันทวิทย์ เทียมบุญธง)

ผบก.ศพร.ภ.๕

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง การพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี : การฝึกอบรบ
สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม 159 สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5
เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ ณ สถานที่เผชิญเหตุ

คำชี้แจง

1. การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของ แผนบูรณาการพัฒนาศักยภาพ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรม สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (เป้าหมายที่ 1 2 และ 3) ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2555-2564 ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การสร้างความเข้มแข็งในการบริหาร เป้าประสงค์ : 4.4 ข้าราชการตำรวจมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่ และนำระบบเทคโนโลยี ซึ่งได้รับอนุมัติ และจัดสรรงบประมาณ

2. เครื่องมือวิจัยนี้ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปประกอบการวิเคราะห์และสังเคราะห์การพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรบทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของ สถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

แบบสัมภาษณ์

** (สำหรับผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัด และผู้บังคับการ คพร.ภ.5 และหัวหน้าสถานีตำรวจบางสถานี) **
ประเด็นในการสัมภาษณ์(กรอกตามแบบสัมภาษณ์ที่ส่งโครงสร้างแล้วเสนอ ภ.5 เป็นเบื้องต้น ส่วนการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้วิจัยจะได้ติดต่อขอพบสัมภาษณ์โดยตรงอีกครั้ง)

ตอนที่ 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อผู้บริหารสถานศึกษาหรือหัวหน้าหน่วยงาน..... พลตำรวจตรี นันทวิทย์ เทียมบุญจง.....

ตำแหน่ง..... ผู้บังคับการ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5.....

ลักษณะตำแหน่งหน้าที่

✓ ผู้บริหารสถานศึกษา

○ หัวหน้าหน่วยงานระดับ

ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

ประสบการณ์ทำงาน 35 ปี

หมายเลขโทรศัพท์ หรือ อีเมลที่สามารถติดต่อได้ 081-5253939.....

ชื่อบัญชีและหมายเลขบัญชีธนาคารผู้ให้สัมภาษณ์ พล.ต.อ. นันทวิทย์ เทียมบุญจง ธนาคารกรุงไทย

ธนาทรีวิพ เลขที่ 536-1-49981-1 (เพื่อจ่ายค่าตอบแทนให้รายละเอียด 2,000 บาท)

ตอนที่ 2. แนวคำสัมภาษณ์(ประเด็นคำถามเกี่ยวกับโจทย์การวิจัย)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมทางไกลอิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธีสำหรับ
หัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

ประเด็นที่ 1 สภาพแวดล้อมของตำรวจภูธรภาค 5 ณ ปัจจุบัน

ความเห็นในภาพรวมเกี่ยวกับจุดแข็งของการฝึกอบรมเทคนิคทางยุทธวิธีของสถานีตำรวจ

- มีการฝึกชนบทชน อยู่ตลอดเดือน และมีการตรวจประเมินฝึกประจำปี ทั้งของ
ภ.5, ภ.จว. และระดับ ตำว.

ความเห็นในภาพรวมเกี่ยวกับจุดอ่อนของการฝึกอบรมเทคนิคทางยุทธวิธีของสถานีตำรวจ

บทหนึ่ง หรือ บาง ส.ล. ขาดบุคลากรที่มีผลทำให้ขาดความรู้
ในระดับ ส.ล.

ความเห็นในภาพรวมเกี่ยวกับโอกาสของการฝึกอบรมเทคนิคทางยุทธวิธีของสถานีตำรวจ

ข้าราชการตำรวจในระดับ ภ.จว. หรือ ส.ล. ขาดโอกาสในการเข้ารับการ
ฝึกในหลัก สูตรระดับ ตำว. (ศูนย์ฝึกอบรมภาค หนองสาหร่าย)

ความเห็นในภาพรวมเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาการฝึกอบรมเทคนิคทางยุทธวิธีของสถานีตำรวจ

ทดลองประเมินในการฝึก ทำให้ไม่ชำนาญฝึกได้ทั้งกิจ

ประเด็นที่ 2 กระบวนการในการจัดการฝึกอบรมเทคนิคทางยุทธวิธีของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในสายงาน
ป้องกันปราบปรามโดยเฉพาะหัวหน้างานป้องกันปราบปรามประจำสถานีตำรวจ ท่านมีความคิดเห็น
อย่างไร มีขั้นตอนดำเนินงานอะไรบ้าง

- ① กำหนด ศึกษาคู่มือ และกำหนด เพื่อไม่ให้ผิดพลาด ศึกษาเกี่ยวกับโครงสร้างหลักสูตร และงบประมาณ
- ② กำหนดงบเพื่อใช้ในโครงสร้างหลักสูตร
- ③ กำหนดเนื้อหาวิชาการให้สอดคล้องกับเนื้อหาในหลักสูตร
- ④ ดำเนินการฝึกอบรม
- ⑤ ติดตาม ประเมินผล

ประเด็นที่ 3 หากนำรูปแบบการฝึกอบรมทางไกล (E-learning /E-training) ด้านเทคนิคทางยุทธวิธีใน
การจัดการฝึกสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจมาใช้ที่ตำรวจภูธรภาค 5
(ตามประเด็นที่ 2) ความเห็นของท่านต้องจัดหาหรือจัดการหรือปรับเปลี่ยนรูปแบบเดิมส่วนใดหรือ
เพิ่มเติมอะไรบ้าง

- ① เนื้อหาในหลัก สูตร ต้องสมบูรณ์ เข้าใจง่าย มีตัวอย่างประกอบทุกกรณี
- ② หากผู้รับการอบรมมีปัญหาด้านการสื่อสาร ต้องมีช่องทางให้ สอบถามจากทั้งวิทยากรได้สะดวก
รวดเร็ว และชัดเจน

ประเด็นที่ 4 รูปแบบการฝึกอบรมทางไกล(E-learning /E-training) อิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธี สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ความมีองค์ประกอบ หรือ ขั้นตอนอย่างไรบ้าง

- | | |
|---|----------------------------------|
| 1. เตรียมความพร้อมของสถานที่และอุปกรณ์ในทบทวน | 2. ศึกษารายชื่อกลุ่มที่จะฝึกอบรม |
| 3. กำหนดกลุ่มเนื้อหาที่จะฝึกอบรม | 4. สร้าง/ประเมินผล |
| 5. กำหนดนิเวศที่จะฝึก และ เริ่มทำการฝึก | 6. ติดตามตรวจสอบเชิงประจักษ์ |

ประเด็นที่ 5 การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมทางไกล(E-learning /E-training) ในหน้าที่การจัดการ ฝึกอบรมด้านเทคนิคทางยุทธวิธีเพื่อเสริมสร้างให้ผู้รับการฝึกอบรมมีสมรรถนะ ผ่านความคิดเห็นประการใด

5.1 ด้านปรัชญา เป้าประสงค์ จุดมุ่งหมาย

ต้องมีควมกระชับ ชัดเจน เข้าใจง่าย นำคิดตาม

5.2 ด้านหลักสูตรและเนื้อหา

มีเอกลักษณ์จากหน่วยงาน ตลอดจนเทคโนโลยียุทธวิธีที่มีประสิทธิภาพในทบทวน และ สามารถที่จะนำไปปรับใช้กับสถานการณ์จริงของแต่ละพื้นที่

5.3 ด้านทักษะหรือความชำนาญในการปฏิบัติของผู้รับการฝึกอบรม

มีการประเมินและประเมิน ระดับความรู้ ความชำนาญของผู้รับการฝึก

5.4 ด้านการจัดการฝึกอบรม (ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ)

ต้องมีความพร้อมทั้งในด้านสถานที่ อุปกรณ์ และบุคลากร

5.5 ด้านรูปแบบหรือวิธีการฝึกอบรมหรือองค์ประกอบ

ควรที่จะต้องมีกระบวนการ ประกอบด้วย การศึกษา , กรณีศึกษา , การฝึก ปฏิบัติจริง และประเมินผล

5.6 ด้านพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ใช้ในการฝึกอบรม

สื่อต้องจะมีความน่าสนใจ และสามารถเข้าใจได้ง่าย

5.7 ด้านการพัฒนาชุดฝึกอบรม(แบบฝึก)

มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในงานด้วย

5.8 ด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิทยากรและผู้รับการฝึกอบรม

ควรที่จะมีการกำหนดช่องทางในการสื่อสารที่สะดวก รวดเร็ว มีสื่อ การสอนเชิงโต้ตอบ หรือปัญหา ข้อสงสัยต่าง ๆ

5.9 ด้านการตรวจสอบติดตาม กำกับ ควบคุมการฝึกอบรม

ควรที่จะมีการประเมินที่ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลโดยทั้งวิทยากร

5.10 ด้านผู้จัดการฝึกอบรมหรือวิทยากร

ต้องสรรหาวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถในเรื่องที่จะทำการฝึก และมีคณา
ซึ่งทบทวนในด้านเทคโนโลยี องค์ความรู้

5.11 ด้านอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม

หน่วยงานต้องจัดให้มี อุปกรณ์ เครื่องมือสื่อสิ่งพิมพ์ทั้งตัว เพื่อพบ เหมาะสุด

5.12 ด้านสถานที่ฝึกอบรม

สถานที่ควรที่จะเพียงพอ และเหมาะสม

5.13 ด้านงบประมาณการฝึกอบรม

ต้องประมาณให้เหมาะสม และเหมาะสม

5.14 ด้านนิเทศการฝึกอบรม

ควรจัดการประชุม video conference ในภาพรวมก่อนทำการฝึก

5.15 ด้านวัดผลและประเมินพัฒนาการผู้รับการฝึกอบรม (ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ)

ควรจัดการประเมินผลเชิงประจักษ์โดยทั้งวิทยากร ในลักษณะการซักถาม
สัมภาษณ์

5.16 ด้านการประเมินระบบการฝึกอบรมแบบทางไกลอิงสมรรถนะ

มีการประเมินผลโดยอิงสมรรถนะ

5.17 ด้านอื่นๆ

รูปแบบ และเนื้อหา ตลอดจนวิธีการฝึก ควรเห็นแก่การรู้หนังสือ

ประเด็นที่ 6 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

- ต้องทบทวนวิธีการดำเนินงานต่างๆ ต่อผู้ดูแล และจรรยาบรรณ

- จะต้องมีกรอบการประเมินผลผู้ดูแลผู้ดูแล

พันตำรวจเอก วีระวุธ ชัยชนะมงคล

ผู้ดำเนินการวิจัย/ผู้สัมภาษณ์

ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง

อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง 52000

โทร. 081-6265-581

ด่วนที่สุด

ที่ ตช ๐๐๒๐(ลป).๙๑๔/๓๓๗๕



ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง
ถนนพระแก้ว ตำบลเวียงเหนือ
อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
๕๒๐๐๐

๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ใช้ห้องประชุม

เรียน คณบดีคณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย หนังสือเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม Focus Group จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พันตำรวจเอก วีระวุธ ชัยชนะมงคล รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง ได้รับอนุมัติจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้ดำเนินการวิจัย เรื่อง “การพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธี : การฝึกอบรมสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ๑๕๙ สถานีในสังกัด ของสถานีตำรวจ ภ.๕” ได้กำหนดให้มีการสนทนากลุ่ม Focus Group ในวันเสาร์ที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๐.๐๐ – ๑๒.๓๐ น. รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบ

ในการนี้ เพื่อให้ การร่วมสนทนากลุ่มดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ใช้ห้องประชุมคณะตำรวจศาสตร์ ชั้น ๑ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ในวันเสาร์ที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๐.๐๐ – ๑๒.๓๐ น. โดยมีผู้เข้าร่วมประชุมสนทนาในครั้งนี้ จำนวน ๙ คน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

พันตำรวจเอก

(วีระวุธ ชัยชนะมงคล)

รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง ปฏิบัติราชการแทน

ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง

งานยุทธศาสตร์

โทร. ๐ ๕๔๒๒ ๑๙๓๕

ด่วนที่สุด

ที่ ตช ๐๐๒๐(ลป).๙๑๔/๓๓๗๖



ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง
ถนนพระแก้ว ตำบลเวียงเหนือ
อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
๕๒๐๐๐

๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม Focus Group

เรียน รองศาสตราจารย์พันตำรวจเอกดร. ทิวลิป เครือมา อาจารย์ประจำคณะตำรวจศาสตร์
โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ด้วย พันตำรวจเอก วีระวุธ ชัยชนะมงคล รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง ได้รับอนุมัติจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้ดำเนินการวิจัย เรื่อง “การพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธี : การฝึกอบรมสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ๑๕๙ สถานีในสังกัด ของสถานีตำรวจ ภ.๕”

ในการนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลและประเด็นที่มีประโยชน์ต่อการ พัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธีฯ จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในหัวข้อการวิจัยดังกล่าว เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม Focus Group ในวันเสาร์ที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๐.๐๐ – ๑๒.๓๐ น. โดยมีประเด็น ดังนี้

๑. การพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธี
๒. การพัฒนาเนื้อหาหลักสูตร
๓. การพัฒนาสื่อหรือชุดฝึกอบรม
๔. การวัดประเมินผลการฝึกอบรม

จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม ในวันเสาร์ที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๐.๐๐ – ๑๒.๓๐ น. ณ ห้องประชุมคณะตำรวจศาสตร์ ชั้น ๑ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ขอแสดงความนับถือ

พันตำรวจเอก

(วีระวุธ ชัยชนะมงคล)

รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง/
หัวหน้าโครงการวิจัย Distance Training Model

งานยุทธศาสตร์

โทร. ๐ ๕๔๒๒ ๑๙๓๕

ด่วนที่สุด

ที่ ตช ๐๐๒๐(ลป).๙๑๔/๓๓๗๖



ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง
ถนนพระแก้ว ตำบลเวียงเหนือ
อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
๕๒๐๐๐

๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอรียนเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม Focus Group

เรียน รองศาสตราจารย์ พันตำรวจเอกหญิง ดร. อารณ ธิมะวิรัชพงษ์ อาจารย์ประจำคณะตำรวจศาสตร์
โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ด้วย พันตำรวจเอก วีระวุธ ชัยชนะมงคล รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง ได้รับอนุมัติ
จากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้ดำเนินการวิจัย เรื่อง “การพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะ
ด้านเทคนิคทางยุทธวิธี : การฝึกอบรมสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ๑๕๙ สถานีในสังกัด ของสถานีตำรวจ
ภ.๕”

ในการนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลและประเด็นที่มีประโยชน์ต่อการ พัฒนา Distance Training Model
อิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธีฯ จึงขอรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในหัวข้อการวิจัย
ดังกล่าว เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม Focus Group ในวันเสาร์ที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๐.๐๐ – ๑๒.๓๐ น.
โดยมีประเด็น ดังนี้

๑. การพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธี
๒. การพัฒนาเนื้อหาหลักสูตร
๓. การพัฒนาสื่อหรือชุดฝึกอบรม
๔. การวัดประเมินผลการฝึกอบรม

จึงขอรียนเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม ในวันเสาร์ที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๐.๐๐ – ๑๒.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมคณะตำรวจศาสตร์ ชั้น ๑ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ขอแสดงความนับถือ

พันตำรวจเอก

(วีระวุธ ชัยชนะมงคล)

รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง/
หัวหน้าโครงการวิจัย Distance Training Model

งานยุทธศาสตร์

โทร. ๐ ๕๔๒๒ ๑๙๓๕

ด่วนที่สุด

ที่ ตช ๐๐๒๐(ลป).๙๑๔/๓๓๗๖



ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง
ถนนพระแก้ว ตำบลเวียงเหนือ
อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
๕๒๐๐๐

๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม Focus Group

เรียน อาจารย์ ดร. พิมพ์ชนา ศรีบุญยพรรัฐ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ
อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ด้วย พันตำรวจเอก วีระวุธ ชัยชนะมงคล รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง ได้รับอนุมัติ
จากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้ดำเนินการวิจัย เรื่อง “การพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะ
ด้านเทคนิคทางยุทธวิธี : การฝึกอบรมสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ๑๕๙ สถานีในสังกัด ของสถานีตำรวจ
ภ.๕”

ในการนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลและประเด็นที่มีประโยชน์ต่อการ พัฒนา Distance Training Model
อิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธีฯ จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในหัวข้อการวิจัย
ดังกล่าว เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม Focus Group ในวันเสาร์ที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๐.๐๐ – ๑๒.๓๐ น.
โดยมีประเด็น ดังนี้

๑. การพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธี
๒. การพัฒนาเนื้อหาหลักสูตร
๓. การพัฒนาสื่อหรือชุดฝึกอบรม
๔. การวัดประเมินผลการฝึกอบรม

จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม ในวันเสาร์ที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๐.๐๐ – ๑๒.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมคณะตำรวจศาสตร์ ชั้น ๑ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ขอแสดงความนับถือ

พันตำรวจเอก

(วีระวุธ ชัยชนะมงคล)

รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง/
หัวหน้าโครงการวิจัย Distance Training Model

งานยุทธศาสตร์

โทร. ๐ ๕๔๒๒ ๑๙๓๕

ด่วนที่สุด

ที่ ตช ๐๐๒๐(ลป).๙๑๔/๓๓๗๖



ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง
ถนนพระแก้ว ตำบลเวียงเหนือ
อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
๕๒๐๐๐

๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม Focus Group

เรียน พันตำรวจเอก ดร. นิติพัฒน์ กิตติรักษกุล รองผู้บังคับการกองทะเบียนประวัติอาชญากร
สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ

ด้วย พันตำรวจเอก วีระวุธ ชัยชนะมงคล รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง ได้รับอนุมัติจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้ดำเนินการวิจัย เรื่อง “การพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธี : การฝึกอบรมสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ๑๕๙ สถานีในสังกัด ของสถานีตำรวจ ภ.๕”

ในการนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลและประเด็นที่มีประโยชน์ต่อการ พัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธีฯ จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในหัวข้อการวิจัยดังกล่าว เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม Focus Group ในวันเสาร์ที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๐.๐๐ – ๑๒.๓๐ น. โดยมีประเด็น ดังนี้

๑. การพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธี
๒. การพัฒนาเนื้อหาหลักสูตร
๓. การพัฒนาสื่อหรือชุดฝึกอบรม
๔. การวัดประเมินผลการฝึกอบรม

จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม ในวันเสาร์ที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๐.๐๐ – ๑๒.๓๐ น. ณ ห้องประชุมคณะตำรวจศาสตร์ ชั้น ๑ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ขอแสดงความนับถือ

พันตำรวจเอก

(วีระวุธ ชัยชนะมงคล)

รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง/
หัวหน้าโครงการวิจัย Distance Training Model

งานยุทธศาสตร์

โทร. ๐ ๕๔๒๒ ๑๙๓๕

ด่วนที่สุด

ที่ ตช ๐๐๒๐(ลป).๙๑๔/๓๓๗๖



ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง
ถนนพระแก้ว ตำบลเวียงเหนือ
อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
๕๒๐๐๐

๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม Focus Group

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจเอก พิพากษ์ เกียรติมงคล อาจารย์ประจำคณะตำรวจศาสตร์
โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ด้วย พันตำรวจเอก วีระวุธ ชัยชนะมงคล รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง ได้รับอนุมัติ
จากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้ดำเนินการวิจัย เรื่อง “การพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะ
ด้านเทคนิคทางยุทธวิธี : การฝึกอบรมสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ๑๕๙ สถานีในสังกัด ของสถานีตำรวจ
ภ.๕”

ในการนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลและประเด็นที่มีประโยชน์ต่อการ พัฒนา Distance Training Model
อิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธีฯ จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในหัวข้อการวิจัย
ดังกล่าว เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม Focus Group ในวันเสาร์ที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๐.๐๐ – ๑๒.๓๐ น.
โดยมีประเด็น ดังนี้

๑. การพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธี
๒. การพัฒนาเนื้อหาหลักสูตร
๓. การพัฒนาสื่อหรือชุดฝึกอบรม
๔. การวัดประเมินผลการฝึกอบรม

จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม ในวันเสาร์ที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๐.๐๐ – ๑๒.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมคณะตำรวจศาสตร์ ชั้น ๑ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ขอแสดงความนับถือ

พันตำรวจเอก

(วีระวุธ ชัยชนะมงคล)

รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง/
หัวหน้าโครงการวิจัย Distance Training Model

งานยุทธศาสตร์

โทร. ๐ ๕๔๒๒ ๑๙๓๕

ด่วนที่สุด

ที่ ตช ๐๐๒๐(ลป).๙๑๔/๓๓๗๖



ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง
ถนนพระแก้ว ตำบลเวียงเหนือ
อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
๕๒๐๐๐

๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม Focus Group

เรียน พันตำรวจโท ดร. สันติชัย จันทะดวง รองผู้กำกับการ ๔ (ศูนย์ควบคุมการจราจรพื้นที่)
กองบังคับการตำรวจจราจร กองบัญชาการตำรวจนครบาล

ด้วย พันตำรวจเอก วีระวุธ ชัยชนะมงคล รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง ได้รับอนุมัติจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้ดำเนินการวิจัย เรื่อง “การพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธี : การฝึกอบรมสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ๑๕๙ สถานีในสังกัด ของสถานีตำรวจ ก.๕”

ในการนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลและประเด็นที่มีประโยชน์ต่อการ พัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธีฯ จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในหัวข้อการวิจัยดังกล่าว เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม Focus Group ในวันเสาร์ที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๐.๐๐ – ๑๒.๓๐ น. โดยมีประเด็น ดังนี้

๑. การพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธี
๒. การพัฒนาเนื้อหาหลักสูตร
๓. การพัฒนาสื่อหรือชุดฝึกอบรม
๔. การวัดประเมินผลการฝึกอบรม

จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม ในวันเสาร์ที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๐.๐๐ – ๑๒.๓๐ น. ณ ห้องประชุมคณะตำรวจศาสตร์ ชั้น ๑ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ขอแสดงความนับถือ

พันตำรวจเอก

(วีระวุธ ชัยชนะมงคล)

รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง/
หัวหน้าโครงการวิจัย Distance Training Model

งานยุทธศาสตร์

โทร. ๐ ๕๔๒๒ ๑๙๓๕

ด่วนที่สุด

ที่ ตช ๐๐๒๐(ลป).๙๑๔/๓๓๗๖



ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง
ถนนพระแก้ว ตำบลเวียงเหนือ
อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
๕๒๐๐๐

๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม Focus Group

เรียน พันตำรวจเอก ดร สมชาย ว่องไวเมธี รองผู้บังคับการกองอุทธรณ์
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ

ด้วย พันตำรวจเอก วีระวุธ ชัยชนะมงคล รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง ได้รับอนุมัติจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้ดำเนินการวิจัย เรื่อง “การพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธี : การฝึกอบรมสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ๑๕๙ สถานีในสังกัด ของสถานีตำรวจ ก.๕”

ในการนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลและประเด็นที่มีประโยชน์ต่อการ พัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธีฯ จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในหัวข้อการวิจัยดังกล่าว เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม Focus Group ในวันเสาร์ที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๐.๐๐ – ๑๒.๓๐ น. โดยมีประเด็น ดังนี้

๑. การพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธี
๒. การพัฒนาเนื้อหาหลักสูตร
๓. การพัฒนาสื่อหรือชุดฝึกอบรม
๔. การวัดประเมินผลการฝึกอบรม

จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม ในวันเสาร์ที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๐.๐๐ – ๑๒.๓๐ น. ณ ห้องประชุมคณะตำรวจศาสตร์ ชั้น ๑ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ขอแสดงความนับถือ

พันตำรวจเอก

(วีระวุธ ชัยชนะมงคล)

รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง/
หัวหน้าโครงการวิจัย Distance Training Model

งานยุทธศาสตร์

โทร. ๐ ๕๔๒๒ ๑๙๓๕

ด่วนที่สุด

ที่ ตช ๐๐๒๐(ลป).๙๑๔/๓๓๗๖



ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง
ถนนพระแก้ว ตำบลเวียงเหนือ
อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
๕๒๐๐๐

๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม Focus Group

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจเอก ดร. อธิพล สุขยิ่ง รองคณบดีคณะตำรวจศาสตร์
โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ด้วย พันตำรวจเอก วีระวุธ ชัยชนะมงคล รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง ได้รับอนุมัติจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้ดำเนินการวิจัย เรื่อง “การพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธี : การฝึกอบรมสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ๑๕๙ สถานีในสังกัด ของสถานีตำรวจ ภ.๕”

ในการนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลและประเด็นที่มีประโยชน์ต่อการ พัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธีฯ จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในหัวข้อการวิจัยดังกล่าว เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม Focus Group ในวันเสาร์ที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๐.๐๐ – ๑๒.๓๐ น. โดยมีประเด็น ดังนี้

๑. การพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธี
๒. การพัฒนาเนื้อหาหลักสูตร
๓. การพัฒนาสื่อหรือชุดฝึกอบรม
๔. การวัดประเมินผลการฝึกอบรม

จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม ในวันเสาร์ที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๐.๐๐ – ๑๒.๓๐ น. ณ ห้องประชุมคณะตำรวจศาสตร์ ชั้น ๑ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ขอแสดงความนับถือ

พันตำรวจเอก

(วีระวุธ ชัยชนะมงคล)

รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง/
หัวหน้าโครงการวิจัย Distance Training Model

งานยุทธศาสตร์

โทร. ๐ ๕๔๒๒ ๑๙๓๕

ด่วนที่สุด

ที่ ตช ๐๐๒๐(ลป).๙๑๔/๓๓๗๖



ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง
ถนนพระแก้ว ตำบลเวียงเหนือ
อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
๕๒๐๐๐

๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอรียนเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม Focus Group

เรียน ดาบตำรวจ ดร ปฏิภากร คุณภู ผู้บังคับหมู่ (ทำหน้าที่ปฏิบัติการป้องกันปราบปราม)
สถานีตำรวจภูธรเมืองปาน ปฏิบัติราชการตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง

ด้วย พันตำรวจเอก วีระวุธ ชัยชนะมงคล รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง ได้รับอนุมัติจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้ดำเนินการวิจัย เรื่อง “การพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธี : การฝึกอบรมสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ๑๕๙ สถานีในสังกัด ของสถานีตำรวจ ภ.๕”

ในการนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลและประเด็นที่มีประโยชน์ต่อการ พัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธีฯ จึงขอรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในหัวข้อการวิจัยดังกล่าว เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม Focus Group ในวันเสาร์ที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๐.๐๐ – ๑๒.๓๐ น. โดยมีประเด็น ดังนี้

๑. การพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธี
๒. การพัฒนาเนื้อหาหลักสูตร
๓. การพัฒนาสื่อหรือชุดฝึกอบรม
๔. การวัดประเมินผลการฝึกอบรม

จึงขอรียนเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม ในวันเสาร์ที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๐.๐๐ – ๑๒.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมคณะตำรวจศาสตร์ ชั้น ๑ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ขอแสดงความนับถือ

พันตำรวจเอก

(วีระวุธ ชัยชนะมงคล)

รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง/
หัวหน้าโครงการวิจัย Distance Training Model

งานยุทธศาสตร์

โทร. ๐ ๕๔๒๒ ๑๙๓๕

บัญชีแนบท้าย

๑. อาจารย์ ดร. พิมพ์ชนา ศรีบุญยพรรัฐ
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสวนสุนันทา
๒. รองศาสตราจารย์ พันตำรวจเอก ดร. ทิวลิป เครือมา
อาจารย์ประจำคณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
๓. รองศาสตราจารย์ พันตำรวจเอกหญิง ดร. อาภรณ์ ลิ้มวิรัชพงษ์
อาจารย์ประจำคณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
๔. พันตำรวจเอก ดร. นิติพัฒน์ กิตติรักษกุล
รองผู้บังคับการกองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ
๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจเอก พิพากษ์ เกียรติกรมเลิศ
อาจารย์ประจำคณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจเอก ดร. อิทธิพล สุขยิ่ง
รองคณบดีคณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
๗. พันตำรวจเอก ดร. สมชาย ว่องไวเมธี
รองผู้บังคับการกองอุทธรณ์ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ
๘. พันตำรวจโท ดร. สันติชัย จันทะดวง รองผู้กำกับการ ๔ (ศูนย์ควบคุมการจราจรพื้นที่)
กองบังคับการตำรวจจราจร กองบัญชาการตำรวจนครบาล
๙. ดาบตำรวจ ดร. ปฎิกราษฎร์ คุณภู ผู้บังคับหมู่ (ทำหน้าที่ปฏิบัติการป้องกันปราบปราม)
สถานีตำรวจภูธรเมืองปาน ปฏิบัติราชการตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง

แบบรับรอง Distance Training Model โดยผู้เชี่ยวชาญ

ประเด็นพิจารณารับรอง	รับรอง	ไม่รับรอง	ข้อเสนอแนะ
1. Tactical Competency-Based Distance Training Model	✓		
2. เนื้อหาหลักสูตร	✓		
3. สื่อหรือชุดฝึกอบรม	✓		
4. การวัดประเมินผลการฝึกอบรม	✓		

คณะผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้าน Tactical Competency-Based Distance Training Model ได้ร่วมกันประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) พิจารณาและรับรอง "Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี : การฝึกอบรมสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม 159 สถานี ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ ณ สถานที่เผชิญเหตุ" ตามโครงการวิจัยของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปีงบประมาณ 2562 เมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2562 ณ คณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

น.อ.อ. น.อ. น.อ. น.อ.
 (รองศาสตราจารย์ พันตำรวจเอก ดร. ทวีลิป เกรือมา)
 อาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

น.อ.อ. น.อ. น.อ. น.อ.
 (รองศาสตราจารย์ พันตำรวจเอกหญิง ดร. อารมณ์ สิมะวีรัชพงษ์)
 อาจารย์โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

น.อ.อ. น.อ. น.อ. น.อ.
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจเอก ดร. อิทธิพล สุขยิ่ง)
 อาจารย์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

น.อ.อ. น.อ. น.อ. น.อ.
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจเอก พิชพงษ์ เกียรติภักดิ์)
 อาจารย์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

น.อ.อ. น.อ. น.อ. น.อ.
 (พันตำรวจเอก ดร.สมชาย วงศ์ไวมณี)
 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ

น.อ.อ. น.อ. น.อ. น.อ.
 (พันตำรวจเอก ดร. นิตินันท์ กิตติรักษ์กุล)
 สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ

น.อ.อ. น.อ. น.อ. น.อ.
 (อาจารย์ ดร. พิมพ์นา ศรีบุญยพรรัฐ)
 อาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

น.อ.อ. น.อ. น.อ. น.อ.
 (คาบตำรวจ ดร. ปฏิกราชกร์ คุณงู)
 สถานีตำรวจภูธรเมืองปาน.

น.อ.อ. น.อ. น.อ. น.อ.
 (พันตำรวจเอก วีระวุธ ชัยชนะมงคล)
 ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง/ผู้นำเสนอ

ภาพแสดง การประชุมกลุ่มย่อยของผู้เชี่ยวชาญ (Focus Group) เพื่อพิจารณารับรอง Distance Training Model ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นเป็นการรับรองครั้งที่สอง เมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2562 เวลา 10.00-12.30 น. ณ ห้องประชุม E-Learning ชั้น 1 คณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม













ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ

ภ.จว.ลำปาง

โทร. ๐ ๕๔๒๒ ๑๙๓๕

ที่ ๐๐๒๐(ลป).๕๑๔/๓๕๐๐

วันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง แจ้งให้เข้ารับการทดสอบรูปแบบการพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคทาง
ยุทธวิธี : การฝึกอบรบสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม๑๕๙ สถานีในสังกัดของสถานีตำรวจ ภ๕

ผกก.สภ.เกาะคา/แม่พริก/สบปราบ/เถิน และ เวียงมอก

สว.ผอ.ภ.จว.ลำปาง

๑. ด้วย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้ดำเนินการวิจัย เรื่อง “การพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธี : การฝึกอบรบสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ๑๕๙ สถานีในสังกัด ของสถานีตำรวจ ภ๕”

๒. ตามข้อ ๑. เพื่อให้การดำเนินการวิจัยดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ขอแจ้งกำหนดการทดสอบรูปแบบ การพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธี : การฝึกอบรบสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม๑๕๙ สถานีในสังกัด ของสถานีตำรวจ ภ๕ ดังนี้

๒.๑ การทดสอบรูปแบบการฝึกระบบกลุ่ม (๑:๑๐) ให้ สภ.เกาะคา/แม่พริก/สบปราบ/เถิน และ เวียงมอก คัดเลือกข้าราชการตำรวจระดับ รอง สวป. - รอง ผกก.ป. สภ.ละ ๒ นาย เข้ารับการทดสอบรูปแบบการพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธีฯ ในวันที่ ๒๗ พ.ค. ๒๕๖๒ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ๑ ภ.จว.ลำปาง การแต่งกาย ชุดฝึก (โดยให้นำเสื้อคอโพลี/รองเท้าผ้าใบสีสุภาพ พร้อมอุปกรณ์ ประจำกาย ได้แก่ กุญแจมือ ไฟฉาย กระบองยาง และปืนพกมาด้วย) ทั้งนี้ ให้แจ้งรายชื่อผู้ที่จะเข้ารับการทดสอบฯ ให้ งาน ยศ.ภ.จว.ลำปาง ทราบ ภายในวันที่ ๒๓ พ.ค.๒๕๖๒

๒.๒ งานเทคโนโลยี ภ.จว.ลำปาง จัดเจ้าหน้าที่พร้อมอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องประจำห้องประชุม โดยให้ทดสอบระบบให้พร้อมใช้งานก่อนการประชุม และให้มีการบันทึกภาพนิ่ง /ภาพเคลื่อนไหวการฝึกอบรบด้วย ทั้งการทดสอบและการทดสอบใช้ชุดฝึกอบรบ

๒.๓ งาน กบ .ภ.จว.ลำปาง จัดเตรียม ห้องประชุม สำหรับผู้เข้ารับการทดสอบรูปแบบการพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธีฯ

๓. เพื่อทราบและถือปฏิบัติ

พ.ต.อ.

(วีระวุธ ชัยชนะมงคล)

รอง ผบก.ฯ ปรท.ผบก.ภ.จว.ลำปาง



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ

ภ.จว.ลำปาง

โทร. ๐ ๕๔๒๒ ๑๙๓๕

ที่ ๐๐๒๐(ลป).๙๑๔/๓๘๘๔

วันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๒

เรื่อง แจ้งให้เข้ารับการทดสอบรูปแบบการพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคทาง
ยุทธวิธี : การฝึกอบรบสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม๑๕๙ สถานีในสังกัดของ ภ.๕

ผกก.กก.สส.ภ.จว.ลำปาง

ผกก.สภ.เกาะคา/แม่ทะ/แม่พริก/สบปราบ/เถิน และ เวียงมอก

สว.ฝอ.ภ.จว.ลำปาง

๑. อ้างถึง

๑.๑ หนังสือ ภ.จว.ลำปาง ด่วนที่สุด ที่ ๐๐๒๐(ลป).๙๑๔/๓๕๐๐ ลง ๒๑ พ.ค. ๒๕๖๒

แจ้งให้เข้ารับการทดสอบรูปแบบการพัฒนา Distance Training Model ฯ ในวันที่ ๒๗ พ.ค. ๒๕๖๒ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุม ๑ ภ.จว.ลำปาง

๑.๒ หนังสือ ภ.จว.ลำปาง ด่วนที่สุด ที่ ๐๐๒๐(ลป).๙๑๔/๓๕๖๔ ลง ๒๔ พ.ค. ๒๕๖๒

แจ้งเลื่อนการทดสอบรูปแบบการพัฒนา Distance Training Model ฯ ออกไปก่อน

๒. ตามข้อ ๑. เพื่อให้การดำเนินการวิจัยดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ขอแจ้งกำหนดการ
ทดสอบรูปแบบ การพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธี : การฝึกอบรบสำหรับ
หัวหน้างานป้องกันปราบปราม๑๕๙ สถานีในสังกัดของ ภ.๕ ดังนี้

๒.๑ การทดสอบรูปแบบการฝึกกระบอกกลุ่ม (๑:๑๐) ให้ สภ.เกาะคา/แม่พริก/สบปราบ/เถิน
และ เวียงมอก คัดเลือกข้าราชการตำรวจระดับ รอง สวป . - รอง ผกก.ป. สภ.ละ ๒ นาย (ตามรายชื่อที่ได้แจ้ง
ประสานมาแล้ว) เข้ารับการทดสอบรูปแบบการพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคทาง
ยุทธวิธีฯ ในวันที่ ๖ มิ.ย. ๒๕๖๒ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ๑ ภ.จว.ลำปาง การแต่งกาย ชุดฝึก (โดยให้
นำเสื้อคอโปโลสำรองเท้าผ้าใบสีสุภาพพร้อมอุปกรณ์ประจำกาย ได้แก่ กุญแจมือ ไฟฉาย กระบองยาง และปืนพกมาด้วย

๒.๒ มอบหมายให้ข้าราชการตำรวจ ทำหน้าที่ครูฝึก ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

๒.๒.๑ ร.ต.อ.สุพัฒชัย ชันนาแล รอง สว.สส.สภ.แม่ทะ

๒.๒.๒ ร.ต.อ.ประกาย ตัวละมูล รอง สว.(นปพ.) กก.สส.ภ.จว.ลำปาง

โดยให้มาพร้อมกัน ในวันที่ ๖ มิ.ย. ๒๕๖๒ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ๑ ภ.จว.ลำปาง

๒.๓ งานเทคโนโลยี ภ.จว.ลำปาง จัดเจ้าหน้าที่พร้อมอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องประจำห้องประชุม
โดยให้ทดสอบระบบให้พร้อมใช้งานก่อนการประชุม และให้มีการบันทึกภาพนิ่ง /ภาพเคลื่อนไหวการฝึกอบรบ
ทั้งการทดสอบและการทดลองใช้ชุดฝึกอบรบ ไว้เป็นหลักฐาน

๒.๔ งาน กบ .ภ.จว.ลำปาง จัดเตรียมห้องประชุมเพื่ อใช้การทดสอบรูปแบบ การพัฒนา
Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธีฯ

๓. เพื่อทราบและถือปฏิบัติ

พ.ต.อ.

(วีระวุธ ชัยชนะมงคล)

รอง ผบก.ฯ พรท.ผบก.ภ.จว.ลำปาง



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ภ.จว.ลำปาง

โทร. ๐ ๕๔๒๒ ๑๙๓๕

ที่ ๐๐๒๐(ลป).๙๑๔/๓๘๙๔

วันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอสนับสนุนข้าราชการตำรวจ

เรียน ผบก.ศฝร.ภ.๕

๑. ด้วย ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง ได้รับอนุมัติจาก สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้ดำเนินการวิจัย เรื่อง “การพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธี : การฝึกอบรมสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ๑๕๙ สถานีในสังกัด ของสถานีตำรวจ ภ.๕” และได้กำหนดให้มีการทดสอบรูปแบบ การพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธี ฯ ในวันที่ ๖ มิ.ย. ๒๕๖๒ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ๑ ภ.จว.ลำปาง

๒. ตามข้อ ๑. เพื่อให้การดำเนินการวิจัยฯ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ภ.จว.ลำปาง จึงขอรับการสนับสนุนข้าราชการตำรวจในสังกัด ท่าน คือ ด.ต.ตรงค์กรณ์ ยะวงศ์แล ผบ.หมู่.ฝอ.ศฝร.ภ.๕ ซึ่งเป็นผู้มี ความรู้ความสามารถด้านยุทธวิธี เพื่อทำหน้าที่ครูฝึกวิทยากร ในวันที่ ๖ มิ.ย. ๒๕๖๒ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ๑ ภ.จว.ลำปาง

๓. จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

พ.ต.อ.

(วีระวุธ ชัยชนะมงคล)

รอง ผบก.ฯ ปรท.ผบก.ภ.จว.ลำปาง



AIKIDO ASSOCIATION THAILAND

1521/3 SUKHUMVIT ROAD, NORTH PRAKANONG, WATTANA, BANGKOK 10110

TEL : 662-7140828 FAX : 662-7140829

เรียน ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค 5

เนื่องจากว่า สมาคมไอคิโดประเทศไทยจะเดินทางไปสาธิตไอคิโดในงาน Thailand International Judo Championships in 2019 at Moncfort college school, จังหวัด เชียงใหม่ ในวันเสาร์ที่ 15 มิถุนายน 2562

จึงขอรับการสนับสนุนวิทยากรผู้ร่วมสาธิตไอคิโดในสังกัดของท่านคือ พันตำรวจเอก วีระวุธ ชัยชนะมงคล ตำแหน่ง รองผู้บังคับการตำรวจภูธรภาค 5 เพื่อเข้าร่วมสาธิตไอคิโด วันเสาร์ที่ 15 มิถุนายน 2562 เวลา 09:00 น. เป็นต้นไป

ขอแสดงความนับถือ

มิตเตอร์ โมโตฮิโร ฟูกากุซา
นายกสมาคมไอคิโดประเทศไทย

ภาพแสดง พันตำรวจเอก วีระวุธ ชัยชนะมงคล รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง/หัวหน้าโครงการวิจัย พร้อมด้วยคณะวิทยากร ร่วมสาธิตศิลปะการต่อสู้ไอคิโดเพื่อประยุกต์ใช้กับงานตำรวจทางด้านเทคนิคยุทธวิธี ในพิธีเปิดการแข่งขัน Thailand International Judo Championships 2019 ณ โรงเรียนมงฟอร์ต (มัธยม) จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2562 เวลา 14.30 – 15.00 น.











ด่วนที่สุด

ส่วนราชการ ก.๕

ที่ ๐๐๒๐.๑๓๓/ ๓๕๖๖

บันทึกข้อความ

โทร ๐ ๕๓๑๔ ๐๐๐๐ ต่อ ๕๓๒๐

วันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๒

เรื่อง โครงการวิจัยการพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคคุณวุฒิ : การฝึกอบรม สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ๑๕๔ สถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๕ เพื่อความปลอดภัย สาธารณะ ณ สถานที่เผชิญเหตุ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒)

ผบก.ศฝร.ภ.๕, ผบก.ภ.จว.ในสังกัด ก.๕

ก.๕ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจาก ตร. ตามโครงการวิจัยการพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคคุณวุฒิ : การฝึกอบรมสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ๑๕๔ สถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๕ เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ ณ สถานที่เผชิญเหตุ โดยในส่วนของกรฝึกอบรมมีระยะเวลา ๒ เดือน (จำนวน ๓๐ ชั่วโมง) ซึ่งการฝึกอบรมเพื่อทดสอบ Model เป็นการฝึกอบรมแบบเผชิญหน้า ๔ ชั่วโมง ก.๕ จึงจัดให้มีการฝึกอบรมแบบเผชิญหน้า ตามรายละเอียด ดังนี้

๑. ชื่อโครงการ : โครงการวิจัยการพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคคุณวุฒิ : การฝึกอบรมสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ๑๕๔ สถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๕ เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ ณ สถานที่เผชิญเหตุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

๒. กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการตำรวจ ระดับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ใน สภ.๗ ระดับตำแหน่ง รอง ผกก.ป. , สวป. และ/หรือ รอง สวป. จาก ๑๕๔ สถานี (สถานีละ ๒ นาย) รวมทั้งสิ้น ๓๐๘ นาย

๓. ระยะเวลาฝึกอบรม : ห้วงวันที่ ๒๖ - ๒๗ มิ.ย. ๒๕๖๒ (จำนวน ๒ วัน)

๔. ลงทะเบียน/รายงานตัว : วันที่ ๒๖ มิ.ย. ๒๕๖๒ (เวลา ๐๘.๐๐ - ๐๙.๐๐ น.)

๕. สถานที่รายงานตัว : ห้องประชุมแสงสิงแก้ว ศฝร.ภ.๕ อ.ห้างฉัตร จว.ลำปาง

๕. วิทยากร : มอบหมายข้าราชการตำรวจ ทำหน้าที่วิทยากร ดังนี้

๔.๑ พ.ต.อ.วีระวุธ	ชัยชนะมงคล	รอง ผบก.ภ.จว.ลำปาง
๔.๒ พ.ต.อ.พิศิษฐ์	หอมสินธุ์	ผกก.ฝ่ายปกครองและการฝึก ศฝร.ภ.๕
๔.๓ พ.ต.ท.จรัญ	คำป่า	รอง ผกก.ป.สภ.แม่พริก จว.ลำปาง
๔.๔ พ.ต.ท.สราวุธ	จันณะโน	รอง ผกก.(สอบสวน) สภ.วังเหนือ ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายปกครองและการฝึก ศฝร.ภ.๕
๔.๕ พ.ต.ท.อุทัย	คำแสน	รอง ผกก.ป.สภ.เกาะคา จว.ลำปาง
๔.๖ พ.ต.ท.ชวลิต	จินดารัตน์	รอง ผกก.สส. สภ.ห้างฉัตร จว.ลำปาง
๔.๗ พ.ต.ท.ชาณุณรงค์	วินัน	รอง ผกก.ป.สภ.พาน จว.เชียงราย
๔.๘ พ.ต.ท.สิปปกราน	ทิศธรรม	สวป.สภ.แจ้ห่ม จว.ลำปาง
๔.๙ พ.ต.ต.มังกร	วิมลวงศ์	สวป.สภ.แม่ฟ้าหลวง จว.เชียงราย
๔.๑๐ พ.ต.ต.วศะ	สุมนาพันธ์	สว.บศ. ปฏิบัติหน้าที่ ฝ่ายปกครองและการฝึก ศฝร.ภ.๕

สามารถพิจารณาข้าราชการตำรวจในสังกัดอื่นๆ ที่มีความเหมาะสมเป็นวิทยากรร่วมได้

๕. มอบหมายให้ดำเนินการ ดังนี้

๕.๑ ก.จว.ลำปาง

๕.๑.๑ สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ และการปฏิบัติอื่นๆ เมื่อได้รับการประสานหรือสั่งการ

๕.๑.๒ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม จำนวน ๑๕๑,๑๐๐ บาท ให้ ก.จว.ลำปาง ตัดโอนงบประมาณ

ให้ ศฝร.ภ.๕

๕.๒ ศฝร.ภ.๕

๕.๒.๑ จัดตั้งกองอำนวยการฝึกอบรม , แต่งตั้งวิทยากรตามข้อ ๔ และส่วนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๕.๒.๒ ดำเนินการ พิธีเปิด-ปิด การฝึกอบรม

๕.๒.๓ จัดอาหาร อาหารว่าง สำหรับผู้เข้ารับฝึกอบรม วิทยากร และเจ้าหน้าที่

๕.๒.๔ กรณีมีรายละเอียดเพิ่มเติม ที่จะต้องแจ้งให้ผู้เข้ารับอบรมทราบ ให้ ศฝร.ภ.๕

มีหนังสือแจ้งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้โดยตรง

๕.๒.๕ จัดเตรียมสถานที่ฝึกอบรม/ที่พัก

๕.๒.๖ สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ และการปฏิบัติอื่นๆ เมื่อได้รับการประสานหรือสั่ง

๕.๒.๗ รายงานผลการดำเนินการ ให้ ก.๕ ทราบเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม

๖. รายละเอียดอื่นๆ ดังนี้

๖.๑ ส่งรายชื่อข้าราชการตรวจสอบตามข้อ ๒ ให้ ผอ.๓ ฯ ภายใน ๑๑ มิ.ย. ๒๕๖๒

๖.๒ การแต่งกาย/เครื่องใช้ส่วนตัวที่ผู้เข้ารับการอบรมจะต้องจัดเตรียม มีดังนี้

๖.๒.๑ ชุดกากีปกติ แขนยาว รองเท้าคีชู ในวันรายงานตัว/พิธีเปิด

๖.๒.๒ เสื้อคอโปโลสีขาว กางเกงขายาวสีเข้ม รองเท้าผ้าใบ และ ชุดกีฬา

๖.๒.๓ ปินพาส์ (ไม่บรรจุเครื่องกระสุนในรังเพลิง หรือแมกกาซีน), กุญแจมือ, โฟฉาย

๖.๒.๔ บล็อกหมอน , ผ้าปูที่นอน , ผ้าห่ม และเครื่องใช้ส่วนตัวอื่นๆ ที่จำเป็น

๖.๒.๕ สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของผู้เข้ารับฝึก จำนวน ๓ ชุด

เพื่อทราบและดำเนินการ

พล.ต.ท.



(มนตรี สัมบุญณานนท์)

ผบช.ภ.๕



ด้านที่สุด

ส่วนราชการ บ.ก.อ.ก.๕

ที่ ๐๐๒๐.๑๓๗/ -

บันทึกข้อความ

โทร ๐ ๕๓๓๔ ๐๐๐๐ ต่อ ๕๓๒๐

วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๒

สง.รอง ผบช.ภ.5
เลขที่รับ ๒49
วันที่ 12 มิ.ย. 2562
เวลา 10.00 น.

เรื่อง โครงการวิจัยการพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี : การฝึกอบรบ สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ๑๕๙ สถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๕ เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ ณ สถานที่เผชิญเหตุ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒)

เรียน ผบช.ภ.๕

สง.ผบช.ภ.๕
เลขที่รับ ๑๕๖๖
วันที่ ๑๓ มิ.ย. ๖๒
เวลา ๑๑.๐๐ น.

๑. เรื่องเดิม

หนังสือ สงป. ที่ ๐๐๓๐.๑๔๗/๔๔๓๕ ลง ๑๓ ต.ค. ๒๕๖๑ และ หนังสือ สงป. ที่ ๐๐๓๐.๑๔๗/๔๔๓๕ ลง ๒๖ ก.ย. ๒๕๖๑ ประกอบ หนังสือ ภ.๕ ด้านที่สุด ที่ ๐๐๒๐.๑๓๗/๗๐๗๒ ลง ๒๖ ต.ค. ๒๕๖๑ เรื่อง สงป. โอนจัดสรรงบประมาณ ใช้จ่ายประจำปี ๒๕๖๒ โครงการวิจัยการพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี ๗

๒. ข้อเท็จจริง

ผอ.๓ ๗ ร่างในส่วนของโครงการฝึกอบรบดังกล่าว แล้ว สรุปดังนี้

๒.๑ ชื่อโครงการ : โครงการวิจัยการพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี : การฝึกอบรบสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ๑๕๙ สถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๕ เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ ณ สถานที่เผชิญเหตุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

๒.๒ กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการตำรวจ ระดับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ใน สก.๗ ระดับ ตำแหน่ง รอง ผกก.ป., สวป. และ/หรือ รอง สวป. จาก ๑๕๙ สถานี (สถานีละ ๒ นาย) รวมทั้งสิ้น ๓๑๘ นาย

๒.๓ วันเวลายฝึกอบรบ : หัววันที่ ๒๖ - ๒๗ มิ.ย. ๒๕๖๒ (จำนวน ๒ วัน)

๒.๔ สถานที่รายงานตัว : ศฝร.ภ.๕ อ.ห้างฉัตร จว.ลำปาง

๒.๕ วิทยากร : มอบหมาย พ.ต.อ.วีระวุธ ชัยชนะมงคล รอง ผบ.ภ.จว.ลำปาง และคณะ

๒.๖ งบประมาณ : คร. ให้การสนับสนุนงบประมาณตามโครงการวิจัย และใช้ในส่วนของการฝึกอบรบ เป็นเงินจำนวน ๑๕๑,๑๐๐ บาท

๓. ข้อพิจารณา

เพื่อให้โครงการวิจัยการพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี ๗ ในส่วนของการฝึกอบรบ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เห็นควร ดังนี้

๓.๑ พิจารณาลงนามในร่างโครงการ และหนังสือแจ้งหน่วยตามแบบ

๓.๒ ให้ ศฝร.ภ.๕ เป็นสถานที่ฝึกอบรบ และ เป็นหน่วยเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายตามงบประมาณ ตามข้อ ๑

๔. ข้อเสนอแนะ

หากเห็นชอบขอได้โปรด อนุมัติตามเสนอ และลงนามตามเอกสารที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

พ.ต.อ.

(ประภาช จันทร์เปล่ง)

รอง ผบ.ภ.๗ พรท.ผบ.ภ.อ.ภ.๕

เรื่อง ยวบ.ท.๕
เพื่อโปรดพิจารณา
เพิกถอน - ความ

พล.ต.ต.


(สุรินทร์ ปานแท้ใจ)
รอง.ผบ.ภ.๕
๑๒ มิ.ย. ๒๕๖๒

- อนุมัติ
- ลงนามแล้ว

พล.ต.ท.


(มนตรี สัมบุณณานนท์)
ผบ.ภ.๕
๑๓ มิ.ย.๖๒

โครงการวิจัยการพัฒนา Distance Training Model

อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี : การฝึกอบรบสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ๑๕๙ สถานีตำรวจ
ในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๕ เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ ณ สถานีแม่โขงเขต

๑. ชื่อโครงการ : โครงการวิจัย การพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี : การฝึกอบรบสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ๑๕๙ สถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๕ เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ ณ สถานีแม่โขงเขต
๒. หน่วยงานรับผิดชอบโครงการ : ตำรวจภูธรภาค ๕ และตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง
๓. ประจำปีงบประมาณ : พ.ศ.๒๕๖๒
๔. หลักการและเหตุผล :

เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานด้านป้องกันปราบปรามมีหน้าที่ในการดูแลความสงบเรียบร้อย ป้องกันชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน การใช้กำลังในการปฏิบัติงานด้านยุทธวิธีตำรวจต้องสมเหตุสมผล จึงจำเป็นต้องฝึกอบรบ เรียนรู้จนสามารถใช้กำลัง และอาวุธได้อย่างถูกต้อง และพึงระมัดระวังอย่างยิ่งให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น หากเกิดความผิดพลาดจะทำให้เกิดความเสียหายได้ อันส่งผลกระทบต่อความเชื่อถือศรัทธาของประชาชน การที่เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจต้องทำหน้าที่ตระเวนตรวจป้องกันปราบปรามอาชญากรรมทุกวัน จึงต้องเผชิญกับเหตุร้ายและต้องควบคุมสถานการณ์และจับกุมคนร้ายหรืออาชญากรให้ได้ ด้วยเหตุนี้ เจ้าหน้าที่ตำรวจในงานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจ จึงจำเป็นต้องทำอย่างที่จะต้องมีความรู้ มีทักษะในการจับกุม ควบคุมตัวคนร้ายอย่างมีประสิทธิภาพ และยังมีทักษะการเอาตัวรอดจากการทำร้ายหรือใช้กำลังต่อต้านหรือต่อสู้ของอาชญากรที่เจ้าหน้าที่ตำรวจนั้นเผชิญเหตุอยู่ ณ ขณะนั้น

บทบาทของหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจมีบทบาทสูงยิ่ง ในการรับผิดชอบงานหลักของตำรวจ และรับผิดชอบต่อการใช้กำลังของเจ้าหน้าที่ตำรวจในงานของสถานีตำรวจ โดยมีหน้าที่ทั้งการบังคับบัญชา ควบคุม กำกับ การปฏิบัติงานป้องกันปราบปราม และยังต้องทำหน้าที่พัฒนาฝึกอบรบให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชาตลอดเวลาของการปฏิบัติหน้าที่ด้วย ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้านอกจากควบคุมกำกับ การปฏิบัติหน้าที่แล้ว จะต้องทำหน้าที่ในการเป็นครูฝึกในการฝึกปฏิบัติต่างๆ ให้ครบถ้วนในงานด้วย

ดังนั้น จึงได้จัดให้มี “โครงการวิจัยการพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี : การฝึกอบรบสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ๑๕๙ สถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๕ เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ ณ สถานีแม่โขงเขต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒” โดยในส่วนของ การฝึกอบรบมีระยะเวลา ๒ เดือน (จำนวน ๓๐ ชั่วโมง) ซึ่งการฝึกอบรบเพื่อทดสอบ Model เป็นการฝึกอบรบแบบเผชิญหน้า ๙ ชั่วโมง เพื่อพัฒนาศักยภาพหรือสมรรถนะบุคลากรในระดับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามให้มีความรู้และทักษะในเทคนิคทางยุทธวิธีจึงมีสำคัญและจำเป็นเป็นลำดับแรก เพื่อนำไปถ่ายทอดให้ผู้ได้บังคับบัญชาต่อไปได้ เพราะหากหัวหน้างานป้องกันปราบปรามมีความรู้ หรือทักษะทางยุทธวิธีที่ถูกต้องแล้ว จักสามารถบริหารจัดการงานป้องกันปราบปรามหรือไปพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้เพิ่มพูนความรู้หรือทักษะได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อองค์กรตำรวจและภาพพจน์ โดยตรงต่อความเชื่อถือศรัทธาของประชาชน

๕. วัตถุประสงค์ :

๕.๑ เพื่อให้ข้าราชการตำรวจ หัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๕ มีความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติด้านยุทธวิธีตำรวจ และนำไปถ่ายทอดให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้อง

๕.๒ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้สถานีตำรวจสามารถจัดฝึกอบรมยุทธวิธีด้วยระบบทางไกลด้วยตนเองได้ (แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรมทางไกลพบว่าเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของระบบการศึกษาในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของข้อมูลข่าวสารรวมถึงเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ การฝึกอบรมทางไกลสามารถจัดรูปแบบทำให้

มีปฏิสัมพันธ์กับวิทยากรในลักษณะต่างๆ ได้มากยิ่งขึ้นโดยไม่ต้องเผชิญหน้ากับวิทยากรหรือบางกรณีอาจปฏิสัมพันธ์กับวิทยากรได้ในเวลาทันทีทันใดโดยไม่ต้องมาพบปะเผชิญหน้า ณ สถานที่เดียวกัน แต่อาศัยเทคโนโลยีทางการสื่อสารช่วยให้เกิดปฏิสัมพันธ์ขึ้น)

๖. เป้าหมาย :

ข้าราชการตำรวจ ระดับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๕ ตำแหน่ง รองผู้กำกับ การ สารวัตร และ/หรือ รองสารวัตรป้องกันปราบปราม จาก ๑๕๙ สถานี (สถานีละ ๒ นาย) รวมทั้งสิ้น ๓๑๘ นาย (ผนวก ก)

๗. วิทยากร :

พันตำรวจเอกวีระวุธ ชัยชนะมงคล รอง ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง และคณะ (ผนวก ข)

๘. ระยะเวลาการฝึกอบรม :

วันที่ ๒๖ - ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๒ (จำนวน ๒ วัน)

๙. วัน เวลา สถานที่ รูปแบบการฝึก :

สถานที่ - ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๕ อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง

รูปแบบการฝึก - ภาคทฤษฎี และ ปฏิบัติ (ผนวก ค)

๑๐. งบประมาณ :

สำนักงานตำรวจแห่งชาติให้การสนับสนุน งบประมาณตำรวจภูธรภาค ๕ ตามโครงการวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และในส่วนของฝึกอบรมโครงการนี้ จำนวน ๑๕๑,๑๐๐ บาท (ผนวก ง)

๑๑. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑๑.๑ ข้าราชการตำรวจ หัวหน้างานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๕ มีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติด้านยุทธวิธีตำรวจ และนำไปถ่ายทอดให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้อง

๑๑.๒ สถานีตำรวจ ๑๕๙ สถานี ในสังกัด ภ.๕ สามารถจัดการฝึกอบรมทางไกลด้านเทคนิคยุทธวิธีได้ด้วยตนเองตามรูปแบบที่เป็นมาตรฐานสากล

พันตำรวจเอก



ผู้เขียนโครงการ

(วีระวุธ ชัยชนะมงคล)

รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง

พลตำรวจตรี



ผู้เห็นชอบโครงการ

(ชูรัตน์ ปานเหง้า)

รองผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค ๕

พลตำรวจโท



ผู้อนุมัติโครงการ

(มนต์รี สัมปณานนท์)

ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค ๕

หมวด ก : ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ประกอบ : โครงการวิจัยการพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี : การฝึกอบรมสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ๑๕๙ สถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๕ เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ สถานที่เผชิญเหตุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

สถานที่ : ศฝร.ภ.๕

วันเวลาการฝึกอบรม : วันที่ ๒๖ - ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๒ (จำนวน ๒ วัน)

หน่วย	ข้าราชการตำรวจ ระดับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ใน สก. ตำแหน่ง รอง ผกก.ป. , สวป. และ/หรือ รอง สวป. (สก.ละ ๒ คน)
ภ.จว.เชียงใหม่ (๓๘ สก.)	๗๖ คน
ภ.จว.เชียงราย (๒๕ สก.)	๕๐ คน
ภ.จว.พะเยา (๑๐ สก.)	๒๐ คน
ภ.จว.น่าน (๒๐ สก.)	๔๐ คน
ภ.จว.แพร่ (๑๘ สก.)	๓๖ คน
ภ.จว.แม่ฮ่องสอน (๑๕ สก.)	๓๐ คน
ภ.จว.ลำพูน (๑๒ สก.)	๒๔ คน
ภ.จว.ลำปาง (๒๑ สก.)	๔๒ คน
รวม (๑๕๙ สก.)	๓๑๘ คน

หมวด ข : วิทยาการ

ประกอบ : โครงการวิจัยการพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคบุคลากร : การฝึกอบรมสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ๓๕๔ สถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๕ เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ ณ สถานที่เผชิญเหตุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

สถานที่ : ศฝร.ภ.๕

วันเวลาการฝึกอบรม : วันที่ ๒๖ - ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๒ (จำนวน ๒ วัน)

๑. พ.ต.อ.วีระวุธ	ชัยชนะมงคล	รอง ผบก.ภ.จว.ลำปาง (หัวหน้าวิทยากร)
๒. พ.ต.อ.พิศิษฐ์	หอมสินธุ์	ผกก.ฝ่ายปกครองและการฝึก ศฝร.ภ.๕
๓. พ.ต.ท.จรัญ	คำป่า	รอง ผกก.ป.สภ.แม่พริก จว.ลำปาง
๔. พ.ต.ท.สราวุธ	จันมะโน	รอง ผกก.(สอบสวน) สภ.วังเหนือ ปฏิบัติหน้าที่ ฝ่ายปกครองและการฝึก ศฝร.ภ.๕
๕. พ.ต.ท.อุทัย	คำแสน	รอง ผกก.ป.สภ.เกาะคา จว.ลำปาง
๖. พ.ต.ท.ชาลิต	จินดารัตน์	รอง ผกก.สส. สภ.ห้างฉัตร จว.ลำปาง
๗. พ.ต.ท.ชาญณรงค์	วินัน	รอง ผกก.ป.สภ.พาน จว.เชียงราย
๘. พ.ต.ท.สิปปกราน	ทิสธรรม	สว.ป.สภ.แจ้ห่ม จว.ลำปาง
๙. พ.ต.ต.มังกร	วิวัฒน์	สว.ป.สภ.แม่ฟ้าหลวง จว.เชียงราย
๑๐. พ.ต.ต.วศะ	สุมนาพันธ์	สว.บ.ค.ปฏิบัติหน้าที่ ฝ่ายปกครองและการฝึก ศฝร.ภ.๕

หมายเหตุ : สามารถแต่งตั้งวิทยากรเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม ตามความเห็นของหัวหน้าวิทยากร

ผนวก ค : ตารางการฝึกอบรม

ประกอบ : โครงการวิจัยการพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี : การฝึกอบรมสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ๑๕๔๙
สถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๕ เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ ณ สถานที่เผชิญเหตุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

สถานที่ : ศพร.ภ.๕

วันเวลาการฝึกอบรม : วันที่ ๒๖ - ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๒ (จำนวน ๒ วัน)

วันที่	๐๙.๐๐ - ๑๐.๐๐ น.	๑๐.๐๐ - ๑๑.๐๐ น.	๑๑.๐๐ - ๑๒.๐๐ น.	๑๓.๐๐ - ๑๔.๐๐ น.	๑๔.๐๐ - ๑๕.๐๐ น.	๑๕.๐๐ - ๑๖.๐๐ น.
๒๖ มิย. ๒๕๖๒	พิธีเปิด	บรรยาย " แลกเปลี่ยน ประสบการณ์ด้าน ยุทธวิธี "	ฝึกปฏิบัติ "การเข้าหา (Approaching)	ฝึกปฏิบัติ "การควบคุม" (Controlling)	ฝึกปฏิบัติ "การควบคุม" (Controlling)	ฝึกปฏิบัติ "การค้นหา" (Searching)
๒๗ มิย. ๒๕๖๒	ฝึกปฏิบัติ "การป้องกันตัว" (Safe - Defense)	ฝึกปฏิบัติ "การใช้อาวุธ" (Using of weapon)	ฝึกปฏิบัติ "การใช้อาวุธ" (Using of weapon)	ฝึกปฏิบัติ "การฝึกจำลอง เหตุการณ์ผสม" (Mixed Scenario)	พิธีปิด / เสร็จสิ้นการฝึกอบรม - เต้นทางกลับต้นสังกัด	

หมายเหตุ : ๑. รายงานตัว เวลา ๐๘.๐๐ - ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมแสงสิงแก้ว ศพร.ภ.๕ อ.ห้างฉัตร จว.ลำปาง

๒. ฝึกอบรม ภาคทฤษฎี ๑ ชั่วโมง และ ฝึกภาคปฏิบัติ ๘ ชั่วโมง รวมทั้งสิ้น ๙ ชั่วโมง

ผนวก ง : ประมาณการค่าใช้จ่าย

ประกอบ : โครงการวิจัยการพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิควิทยวิธี : การฝึกอบรม
สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ๑๕๙ สถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๕ เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ
ณ สถานที่เผชิญเหตุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

สถานที่ : ศฝร.ภ.๕

วันเวลาการฝึกอบรม : วันที่ ๒๖ - ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๒ (จำนวน ๒ วัน)

รายการ	อัตรา	จำนวนเงิน
ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๓๑๘ คน , วิทยากร/เจ้าหน้าที่ ๑๐ คน รวม ๓๒๘ คน		
๑. ค่าอาหาร	๓๒๘ คน x ๕๐ บาท x ๔ มื้อ	๖๕,๖๐๐ บาท
๒. ค่าอาหารว่าง	๓๒๘ คน x ๒๕ บาท x ๒ มื้อ	๑๖,๔๐๐ บาท
๓. ค่าตอบแทน วิทยากร	บรรยาย ๓ ชม x ๖๐๐ บาท/คน ปฏิบัติ ๘ ชม x ๖๐๐ บาท/คน x ๑๐ คน	๖๐๐ บาท ๔๘,๐๐๐ บาท
๔. ค่าทำป้ายโครงการ ฝึกอบรมฯ	ขนาด ๑.๒๐ * ๒.๔๐ ม.	๕๐๐ บาท
๕. ค่าใช้จ่ายอื่นๆ		๒๐,๐๐๐ บาท
รวม		๑๕๑,๑๐๐ บาท

หมายเหตุ : สามารถตัวเลขได้ทุกรายการ

: ให้ดำเนินการเบิกจ่ายรายการตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม
การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๕



บันทึกข้อความ

ต.ต.พงศภ.ภ.๕
เลขที่รับ 359
วันที่ ๒๕ มิ.ย. ๒๕๖๒
เวลา ๐๙.๐๐ น.

ส่วนราชการ ศพ.ภ.๕

โทร ๐ ๕๔๔๒ ๔๘๘๓

ที่ ๐๐๒๐.๑๑๒/๒๕๖๒

วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอส่งร่างคำสั่งจัดตั้งกองอำนวยการและแต่งตั้งครู - อาจารย์ การฝึกอบรมโครงการวิจัยการพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี : การฝึกอบรมสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ๑๕๙ สถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๕ เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ ณ สถานที่เผชิญเหตุ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒)

เรียน ผบ.ภ.๕

๑. เรื่องเดิม

ตามหนังสือ ก. ๕ ส่วนที่ ๕๓๑ ที่ ๐๐๒๐.๑๑๒/๒๕๖๒ ลง ๑๓ มิ.ย. ๖๒ ให้ ศพ.ภ.๕ ดำเนินการฝึกอบรมโครงการวิจัยการพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี : การฝึกอบรมสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ๑๕๙ สถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๕ เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ ณ สถานที่เผชิญเหตุ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒) ระหว่างวันที่ ๒๖ - ๒๗ มิ.ย. ๖๒ ระยะเวลาการฝึกอบรม ๒ วัน ณ ห้องแสงสีแก้ว ชั้น ๒ ศพ.ภ.๕ ต.ปทุมวัน อ.ห้วยเมี่ยง จ.ลำปาง นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ ตามข้อ ๑ มอบหมายให้ ศพ.ภ.๕ ดำเนินการฝึกอบรมโครงการวิจัยการพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี : การฝึกอบรมสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ๑๕๙ สถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๕ เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ ณ สถานที่เผชิญเหตุ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒)

๒.๒ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นข้าราชการตำรวจ ระดับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามใน สภ.ฯ ระดับตำแหน่ง รอง ผกก.ป., สว.ป. และ/หรือ รอง สว.ป. จาก ๑๕๙ สถานี (สถานีละ ๒ นาย) รวมจำนวนทั้งสิ้น ๓๑๘ นาย

๓. ข้อพิจารณา

๓.๑ ศพ.ภ.๕ ได้จัดทำร่างคำสั่งตั้งกองอำนวยการฝึกอบรม และเจ้าหน้าที่ช่วยเหลือการฝึกอบรมเสร็จเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามร่างคำสั่งที่แนบมาพร้อมนี้ จำนวน ๒ ชุด

๓.๒ สำหรับพิธีเปิด - ปิด การฝึกอบรม โครงการวิจัยการพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี : การฝึกอบรมสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ๑๕๙ สถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๕ เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ ณ สถานที่เผชิญเหตุ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒) ขอเรียนเชิญท่านหรือผู้แทนได้ให้เกียรติไปเป็นประธาน ในวัน เวลา ดังต่อไปนี้-

- เปิดการฝึกอบรมวันที่ ๒๖ มิ.ย. ๒๕๖๒ เวลา ๑๐.๐๐ น.
- ปิดการฝึกอบรมวันที่ ๒๗ มิ.ย. ๒๕๖๒ เวลา ๑๔.๐๐ น.

หากเห็นชอบตามข้อ ๓ โปรดพิจารณาของนามเพื่อที่ ศพ.ภ.๕ จะได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป พร้อมนี้ได้ส่งค่าก่อสร้างอโวกาพระธานในพิธีเปิด - ปิดการฝึกอบรมมา มาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

พล.ต.ต.

(นันทวิทย์ เขียมบุญสูง)

ผบก.ศพ.ภ.๕



คำสั่งตำรวจภูธรภาค ๕

ที่ ๓๕๓ / ๒๕๖๒

เรื่อง แต่งตั้งกองอำนวยการ และครู - อาจารย์ โครงการวิจัยการพัฒนา Distance Training Model
อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี : การฝึกอบรบสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ๑๕๙ สถานีตำรวจ
ในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๕ เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ ณ สถานที่เผชิญเหตุ
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒)

ตามหนังสือตำรวจภูธรภาค ๕ ส่วนที่สุค ที่ ๐๐๒๐.๑๓๑/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๓๓ มิถุนายน ๒๕๖๒
ให้ศูนย์ฝึกอบรบตำรวจภูธรภาค ๕ ดำเนินการฝึกอบรบโครงการวิจัยการพัฒนา Distance Training Model
อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี : การฝึกอบรบสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ๑๕๙ สถานีตำรวจในสังกัด
ตำรวจภูธรภาค ๕ เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ ณ สถานที่เผชิญเหตุ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒) ผู้เข้ารับ
การฝึกอบรบเป็นข้าราชการตำรวจ ระดับหัวหน้างานป้องกันปราบปรามในสถานีตำรวจ) ระดับตำแหน่งรองผู้กำกับ
ป้องกันปราบปราม สารวัตรป้องกันปราบปราม และ/หรือ รองสารวัตรป้องกันปราบปราม จาก ๑๕๙ สถานี
(สถานีละ ๒ นาย) รวมทั้งสิ้น ๓๑๘ นาย ในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๕ เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ ณ สถานที่
เผชิญเหตุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ อบรมระหว่างวันที่ ๒๖ - ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๒ ระยะเวลาการ
ฝึกอบรบ ๒ วัน ณ ห้องแสงสิงแก้ว ชั้น ๒ ศูนย์ฝึกอบรบตำรวจภูธรภาค ๕ ตำบลบึงยาวจก อำเภอห้างฉัตร
จังหวัดลำปาง

เพื่อให้การดำเนินการฝึกอบรบโครงการดังกล่าว เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ
ได้ผลสมความมุ่งหมายตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนด จึงขอแต่งตั้งครู - อาจารย์ ดังนี้.

๑. กองอำนวยการฝึกอบรบ

- | | |
|---|-------------------------------|
| ๑.๑ ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค ๕ | เป็นผู้อำนวยการฝึกอบรบ |
| ๑.๒ รองผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค ๕ | เป็นรองผู้อำนวยการฝึกอบรบ |
| ๑.๓ ผู้บังคับการศูนย์ฝึกอบรบตำรวจภูธรภาค ๕ | เป็นรองผู้อำนวยการฝึกอบรบ |
| ๑.๔ รองผู้บังคับการศูนย์ฝึกอบรบตำรวจภูธรภาค ๕ | เป็นรองผู้อำนวยการฝึกอบรบ |
| ๑.๕ ผู้กำกับการฝ่ายอำนวยการ
ศูนย์ฝึกอบรบตำรวจภูธรภาค ๕ | เป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการฝึกอบรบ |
| ๑.๖ ผู้กำกับการฝ่ายปกครองและการฝึก
ศูนย์ฝึกอบรบตำรวจภูธรภาค ๕ | เป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการฝึกอบรบ |
| ๑.๗ ผู้กำกับการฝ่ายบริการการศึกษา
ศูนย์ฝึกอบรบตำรวจภูธรภาค ๕ | เป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการฝึกอบรบ |
| ๑.๘ อาจารย์ (สบ ๔) กลุ่มงานอาจารย์
ศูนย์ฝึกอบรบตำรวจภูธรภาค ๕ | เป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการฝึกอบรบ |
| ๑.๙ รองผู้กำกับการฝ่ายปกครองและการฝึก
ศูนย์ฝึกอบรบตำรวจภูธรภาค ๕ | เป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการฝึกอบรบ |

/๑.๑๐ รองผู้กำกับการ....

๓.๑๐ รองผู้กำกับการฝ่ายบริการการศึกษา ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๕	เป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการฝึกอบรม
๓.๑๑ รองผู้กำกับการฝ่ายอำนาจการ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๕	เป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการฝึกอบรม
๓.๑๒ สารวัตรฝ่ายบริการการศึกษา ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๕	เป็นเลขานุการ
๓.๑๓ สารวัตรฝ่ายอำนาจการ (งานพลานามัย) ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๕	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
๓.๑๔ สารวัตรฝ่ายอำนาจการ (งานการเงิน) ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๕	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
๓.๑๕ รองสารวัตรฝ่ายบริการการศึกษา ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๕	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

- มีหน้าที่อำนาจการ ควบคุม กำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ และการดำเนินการจัดฝึกอบรมให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

๒. ระยะเวลาการฝึกอบรม

ระหว่างวันที่ ๒๖ - ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๒

๓. หัวข้อวิชา

วิชาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านยุทธวิธี

- การเข้าหา
- การควบคุม
- การค้น
- การป้องกันตัว
- การใช้อาวุธ
- การฝึกจำลองเหตุการณ์ผสม

๔. คณะวิทยากร

๔.๑ พันตำรวจเอก วีระวุธ	ชัยชนะมงคล
๔.๒ พันตำรวจเอก ทิศิษฐ์	หอมสินธุ์
๔.๓ พันตำรวจโท จวีญ	คำปา
๔.๔ พันตำรวจโท สรวุฑ	จันละโน
๔.๕ พันตำรวจโท อุทัย	คำแสน
๔.๖ พันตำรวจโท ขวสิต	จินตวัฒน์
๔.๗ พันตำรวจโท ชาญณรงค์	วินัน
๔.๘ พันตำรวจโท สิบปกราวณ	ทิศธรรม
๔.๙ พันตำรวจตรี มังกร	วัณวงศ์
๔.๑๐ พันตำรวจตรี วศ	สุมนาพันธุ์

๕. ฝ่ายปกครองและการฝึก

๕.๑	พันตำรวจเอก พิเศษภู	หอมสินธุ์
๕.๒	พันตำรวจโท สราวุธ	จันทร์โอบ
๕.๓	พันตำรวจโท ประชุม	ผู้ผ่อง
๕.๔	พันตำรวจโท นิเวศน์	ทองเจือ
๕.๕	พันตำรวจตรี ประชา	ชนัญชัย
๕.๖	พันตำรวจตรี วศ	สุนนาพันธุ์

ให้ผู้ช่วยการสถานฝึกอบรม มีอำนาจแต่งตั้ง ครู - อาจารย์ เพิ่มเติม และปรับเนื้อหาวิชา
ได้ตามความเหมาะสมกับสภาพสถานการณ์ปัจจุบัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นต้นไป
ถึง ๗ วันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒

พลตำรวจตรี



(ชูรัตน์ ปานแห้ว)

รองผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค ๕ จักษุราชการแทน
ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค ๕

โอวาทประธานในพิธีเปิด

การฝึกอบรมโครงการวิจัยการพัฒนา Distance Training Model

อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี

วันพุธที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๒ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ผู้อำนวยการสถานฝึกอบรม

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกท่าน

ผม รู้สึกเป็นเกียรติ / และมีความยินดีเป็นอย่างยิ่ง / ที่ได้มาเป็นประธาน/ ในพิธีเปิดการฝึกอบรม/ โครงการวิจัยการพัฒนา/ Distance Training Model / อิงสมรรถนะ/ด้านเทคนิคยุทธวิธี / เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ/ ณ สถานที่เผชิญเหตุ /ประจำปิงปประมาณ/ พุทธศักราช ๒๕๖๒/ ในวันนี้

การฝึกอบรม / โครงการวิจัยการพัฒนา / Distance Training Model /อิงสมรรถนะ/ ด้านเทคนิคยุทธวิธี /เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ/ ณ สถานที่เผชิญเหตุ/ เป็นนโยบาย/ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ/ในการเตรียมความพร้อม/ ให้แก่หัวหน้างานป้องกันปราบปราม/สถานีตำรวจ/ ในฐานะที่เป็นผู้ควบคุม/ บังคับบัญชา/ กำกับการปฏิบัติ/ ซึ่งต้องมีความรับผิดชอบอย่างสูง/ ในการใช้กำลัง/ และอาวุธ/ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ/ ในงานป้องกันปราบปราม/ ของสถานีตำรวจ/ ได้อย่างถูกต้อง/ เหมาะสม/ กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น/ ต้องสามารถบริหารจัดการ/ ฝึกอบรมยุทธวิธีตำรวจ/ และยังต้องทำหน้าที่/ เป็นครูฝึกในการปฏิบัติต่างๆ/ ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา/ ได้เรียนรู้/ มีทักษะ/ ในการจับกุม /ควบคุมตัวคนร้าย/ อย่างมีประสิทธิภาพ/ สามารถเอาตัวรอด/ จากการทำร้าย/หรือใช้กำลังต่อต้าน/หรือต่อสู้ของอาชญากร/ที่เจ้าหน้าที่ตำรวจ

/เผชิญเหตุอยู่/ ณ ขณะนั้นได้/ ซึ่งสถานการณ์ที่เกิดขึ้น/ อาจส่งผลกระทบต่อ
โดยตรง/ต่อความเชื่อถือ/ ศรัทธาของประชาชน/เป็นอย่างยิ่ง / ดังนั้น/
ในระหว่างการฝึกอบรม / ขอให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม / มีความตั้งใจ/เรียนรู้/
เก็บเกี่ยวทักษะ/ ประสบการณ์จากวิทยากร/ และครูฝึกให้มากที่สุด/ และขอให้
ทุกท่าน/ ได้นำความรู้/ ที่ได้รับไปปฏิบัติภารกิจ/ ที่ได้รับมอบหมาย/อย่างถูกต้อง

บัดนี้ ได้เวลาอันสมควรแล้ว / ผม ขอเปิดการฝึกอบรม /
โครงการวิจัยการพัฒนา/ Distance Training Model/ อิงสมรรถนะ/ด้านเทคนิค-
ยุทธวิธี /เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ/ ณ สถานที่เผชิญเหตุ/ ประจำปีงบประมาณ/
พุทธศักราช ๒๕๖๒ / แต่เวลานี้



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บก.อก.ภ.๕
ที่ ๐๐๒๐.๑๓๓๗/๖๕๖

โทร. ๕๓๑๐
วันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๒

เรื่อง โครงการวิจัยการพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธี : การฝึกอบรม สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ๑๕๕๙ สถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๕ เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ ณ สถานที่เกิดเหตุ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒) (เพิ่มเติม)

เขียน ผบก.ภ.จว.ในสังกัดภ.๕

ตามหนังสือ ภ.๕ ด่วนที่สุดที่ ๐๐๒๐.๑๓๓๗/๖๕๖๖ ลง ๑๓ มิ.ย.๖๒ เรื่อง โครงการวิจัยการพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธี : การฝึกอบรมสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ๑๕๕๙ สถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๕ เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ ณ สถานที่เกิดเหตุ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒) โดย ภ.๕ จัดให้มีการฝึกอบรม ในห้วงวันที่ ๒๖ - ๒๗ มิ.ย.๖๒ (จำนวน ๒ วัน) นั้น

เพื่อให้การดำเนินการโครงการอบรม ฯ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพจึงขอแจ้งเพิ่มเติมให้ข้าราชการตำรวจ ที่เข้ารับการฝึกอบรม ฯ ดำเนินการดังนี้

๑. เข้ากลุ่ม Line (ฝึกยุทธวิธี หน่วยงาน ปลบก.ภ.๕) ตาม QR Code เพื่อรับข้อมูลเอกสาร คู่มือ และข่าวสารจากผู้จัดการฝึกอบรม
๒. จัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องใช้ในการฝึกอบรม ดังนี้
 - ๒.๑ คอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก สก. ละ ๑ เครื่อง
 - ๒.๒ ปืนพกสั้น (ไม่บรรจุเครื่องกระสุนในวิ้งเพลิง หรือแมกกาซีน) ทุกรุ่นจมือ, ไฟฉาย
 - ๒.๓ สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของผู้เข้ารับการฝึก จำนวน ๓ ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

พ.ศ.อ.

(ประกาศ - จันทร์เปล่ง)

รอง ผบก.๖ ปภท ผบก.อก.ภ.๕



บัญชีรายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการวิจัยการพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิควิทยวิธี :

การฝึกอบรมสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ๑๕๙ สก. ในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๕ เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ ณ สถานที่เกิดเหตุ

วันที่ ๒๖-๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๒ ณ ศฝร.ภ.๕ อ.ห้างฉัตร จว.ลำปาง

ลำดับ	สก.	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	เมืองลำปาง	ร.ต.อ.เทพพิทักษ์ เกตทอง	รอง สวป.สก.เมืองลำปาง จังหวัดลำปาง
๒		ร.ต.อ.อำนาจ สายเครือป็น	รอง สวป.สก.เมืองลำปาง
๓	เกาะคา	ร.ต.อ.บุญเลิศ ปัญญา	รอง สวป.สก.เกาะคา
๔		ร.ต.อ.วิชัย ปัจจากุล	รอง สวป.สก.เกาะคา
๕	งาว	พ.ต.ท.ประวิทย์ งานดี	สว.อก. สก.เชียงดาว ช่วยราชการ สก.งาวฯ
๖		ร.ต.อ.พงษ์ศักดิ์ แก้วธิ	รอง สวป. สก.งาว
๗	แจ้ห่ม	พ.ต.ท.บุญญานุกภาพ ไชยมาลา	รอง ผกก.ป.สก.แจ้ห่ม
๘		ร.ต.อ.อนุชิต จันเลน	รอง สวป.สก.แจ้ห่ม
๙	เถิน	ร.ต.อ.เสฏฐวุฒิ ศรีแดง	รอง สวป.สก.เถิน จว.ลำปาง
๑๐		ร.ต.อ.ณัฐวุฒิ อภัยศรี	รอง สวป.สก.เถิน จว.ลำปาง
๑๑	แม่ทะ	พ.ต.ท.ประภาส อุกลศรี	รอง ผกก.ป.สก.แม่ทะ
๑๒		ร.ต.อ.เกษม เทพอินทร์	รอง สวป.สก.แม่ทะ
๑๓	แม่เมาะ	ร.ต.อ.สุภัทรชัย นันต๊ะภาพ	รอง สวป.สก.แม่เมาะ
๑๔		ร.ต.ท.ภัทรเทพ สมานธิ	รอง สวป.สก.แม่เมาะ
๑๕	วังเหนือ	ร.ต.อ.อุเทน ศรีจินดา	รอง สวป.สก.วังเหนือ
๑๖		ร.ต.อ.พิจิตร ใจชื่อ	รอง สวป.สก.วังเหนือ
๑๗	สบปราบ	ร.ต.อ.อภัย ภูมิคอนสาร	รอง สวป.สก.สบปราบ
๑๘		ร.ต.อ.วันชัย หลวงอินทร์	รอง สวป.สก.สบปราบ
๑๙	ห้างฉัตร	ร.ต.อ.อรุณจิต สิทธิมา	รอง สวป.สก.ห้างฉัตร
๒๐		ร.ต.ท.กานกนกต์ กรรณิการ์	รอง สวป. สก.ห้างฉัตร
๒๑	เมืองปาน	พ.ต.ต.สงคราม ทะตัน	สวป.สก.เมืองปาน
๒๒		ร.ต.อ.สมชาย แวเวเสียง	รอง สวป.สก.เมืองปาน
๒๓	แม่พริก	ร.ต.อ.นิคม ธรรมวงษ์ษา	รอง สวป.สก.แม่พริก

๒๔		ร.ต.อ.เอกพงษ์ สายวงศ์เปี้ย	รอง สวป. สภ.แม่พริก
๒๕	เสริมงาม	พ.ต.ท.เมฆ ชะนะตัง	รอง ผกก.ป.สภ.เสริมงาม
๒๖		ร.ต.อ.วีระฤทธิ์ พวยพั่ง	รอง สวป.สภ.เสริมงาม
๒๗	ทุ่งผาย	ร.ต.อ.กล้าหาญ ปาโกวงศ์	รอง สวป.สภ.ทุ่งผาย
๒๘		ร.ต.อ.สุชาติ เรือนวงศ์	รอง สวป.สภ.ทุ่งผาย
๒๙	บ้านเสด็จ	ร.ต.อ.สมพงษ์ ศรีคำวัง	รอง สว.สสฯ สภ.บ้านเสด็จ
๓๐		ร.ต.อ.จรัญ คฤหัสถ์	รอง สวป.ฯ สภ.บ้านเสด็จ
๓๑	บ้านเอื้อม	พ.ต.ต.อาพันธ์ นันตะกุล	สวป.สภ.บ้านเอื้อม จ.ลำปาง
๓๒		ร.ต.อ.คณิศร ตาเมืองมูล	รอง สวป.สภ.บ้านเอื้อม จ.ลำปาง
๓๓	เขลางค์นคร	พ.ต.ท.วรเชษฐ สกิกัน	รอง ผกก.ป.สภ.เขลางค์นคร
๓๔		ร.ต.อ.วชิรวิทย์ รตน้อย	รอง สวป.สภ.เขลางค์นคร
๓๕	เวียงมอก	พ.ต.ท.ถนอม นาทีเลิศ	รอง ผกก.ป.สภ.เวียงมอก
๓๖		พ.ต.ท.สุพรรณ หอมนาน	สวป.สภ.เวียงมอก
๓๗	แจ้ซ้อน	ร.ต.อ.สมชัย ป้องกัน	รอง สวป.สภ.แจ้ซ้อน จว.ลำปาง
๓๘		ร.ต.อ.สมบัติ หาญเหรียญทอง	รอง สวป.สภ.แจ้ซ้อน จว.ลำปาง
๓๙	เมืองยาว	ร.ต.อ.ศุภกิตติ ชันคำตั้ง	รอง สวป.สภ.เมืองยาว
๔๐		ร.ต.อ.นิคม กันทะวงศ์	รอง สวป.สภ.เมืองยาว
๔๑	ร้องเคาะ	ร.ต.อ.พีรภาส ไยสำลี	รอง สวป.สภ.ร้องเคาะ
๔๒		ร.ต.ต.ธนิศ ลำสวย	รอง สว(ป.)สภ.ร้องเคาะ

ลำดับ	สภ.	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	สภ.เมือง เชียงใหม่	ร.ต.อ.เจษฎาพงษ์ แสนยาวุธ	รอง สวป.สภ.เมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่
๒		ร.ต.อ.สมศักดิ์ รวมสุข	รอง สวป.สภ.เมืองเชียงใหม่
๓	สภ.แม่จัน	ร.ต.อ.อนุดิษฐ์ ผัดผ่อง	รอง สวป. สภ.แม่จัน
๔		ร.ต.ต.ชจวน ราชลำ	รอง สวป.สภ.แม่จัน
๕	สภ.แม่สาย	ร.ต.อ.กฤษดา ตาลาน	รอง สวป.สภ.แม่สาย
๖		ร.ต.อ.พลวัฒน์ ชอบผล	รอง สวป.สภ.แม่สาย

๗	สภ.เชียงใหม่	พ.ต.ท.อินสม ศรีคำ	สวป.สภ.เชียงใหม่
๘		ร.ต.อ.มานพ มีหายศ	รอง สวป.สภ.เชียงใหม่
๙	สภ.เชียงใหม่	พ.ต.ต.ธีรพรรณ จันทร์เต็ม	สวป.สภ.เชียงใหม่
๑๐		ร.ต.อ.อุเทน ฤทธิจันดี	รอง สวป.สภ.เชียงใหม่
๑๑	สภ.เทิง	พ.ต.ต.กฤษฏี สุวีรัตน์	สวป.สภ.เทิง
๑๒		ร.ต.อ.คมจิต หน่อคำหล้า	รอง สวป.สภ.เทิง
๑๓	สภ.พาน	ร.ต.อ.อนุชา อินคำปัน	รอง สวป.สภ.พาน
๑๔		ร.ต.อ.อดุล เชียงจันทร์	รอง สวป.สภ.พาน
๑๕	สภ.แม่สรวย	ร.ต.อ.ภูริณัฐ บริสุทธิ์	รอง สวป.สภ.แม่สรวย
๑๖		ร.ต.อ.ศุภวิชญ์ เวชพิสิทธิ์	รอง สวป.สภ.แม่สรวย
๑๗	สภ.เวียงป่าเป้า	พ.ต.ท.ยุทธกร ธรรมวงศ์	รอง ผกก.ป.สภ.เวียงป่าเป้า
๑๘		ร.ต.อ.อุเทน รัศมี	รอง สวป.สภ.เวียงป่าเป้า
๑๙	สภ.ป่าแดด	ร.ต.อ.นพพงศ์ ยาวีโล	รอง สวป.ฯ สภ.ป่าแดด
๒๐		ร.ต.อ.สมพวม ปัญญา	รอง สวป.ฯ สภ.ป่าแดด
๒๑	สภ.เวียงชัย	ร.ต.อ.อินตา ทองแหง	รอง สวป.สภ.เวียงชัย
๒๒		ร.ต.อ.พจ ภูทองสิทธิกุล	รอง สวป.สภ.เวียงชัย
๒๓	สภ.พญาเม็งราย	ร.ต.อ.สมศักดิ์ บุตรเสน	รอง สวป.สภ.พญาเม็งราย
๒๔		ร.ต.อ.คทาฐ อโนพุทธิ	รอง สวป.สภ.พญาเม็งราย
๒๕	สภ.เวียงแก่น	พ.ต.ท.สมพร เชยบาล	รอง ผกก.ป.สภ.เวียงแก่น
๒๖		ร.ต.อ.พงศ์ศรี คล้ายโพทอง	รอง สวป.สภ.เวียงแก่น
๒๗	สภ.แม่ฟ้าหลวง	พ.ต.ต.มังกร วัฒนวงศ์	สวป.สภ.แม่ฟ้าหลวง
๒๘		ร.ต.อ.วีรวัฒน์ หล้าสวัสดิ์	รอง สวป.สภ.แม่ฟ้าหลวง
๒๙	สภ.ขุนตาล	ร.ต.อ.อนุพงษ์ คำปันแปง	รอง สวป.สภ.ขุนตาล
๓๐		ร.ต.อ.ประดิษฐ์ ชมคำ	รอง สวป.สภ.ขุนตาล
๓๑	สภ.แม่ลาว	ร.ต.อ.สรรงค์ ปัญญา	รอง สวป.สภ.แม่ลาว
๓๒		ร.ต.อ.ทรงพล คำหอม	รอง สวป.สภ.แม่ลาว
๓๓	สภ.เวียงเชียงรุ้ง	ร.ต.อ.ภาณุพันธ์ ชื่นใจ	รอง สวป.สภ.เวียงเชียงรุ้ง
๓๔		ร.ต.อ.สง่า กันหารุ่งเรือง	รอง สวป.สภ.เวียงเชียงรุ้ง

๓๕	สภ.ดอยหลวง	พ.ต.ต.ปรีชา ปาตีคำ	สวป.สภ.ดอยหลวง
๓๖		ร.ต.อ.ธิตินพงษ์ ใจแก้ว	รอง สวป.สภ.ดอยหลวง
๓๗	สภ.แม่เจดีย์	พ.ต.ท.ณรงค์ สงบ	สวป.สภ.แม่เจดีย์
๓๘		ร.ต.อ.มงคล ยานะเรือง	รอง สวป.สภ.แม่เจดีย์
๓๙	สภ.บุญเรือง	พ.ต.ท.เอนก อุดมะ	รอง ผกก.ป.สภ.บุญเรือง
๔๐		ร.ต.อ.ศิริสิทธิ์ ไชยประเสริฐ	รอง สวป.สภ.บุญเรือง
๔๑	สภ.เกาะช้าง	พ.ต.ต.ณัฐพล เปล่งคำ	สวป.สภ.เกาะช้าง
๔๒		ร.ต.อ.อภิเศรษฐ์ ภูฉลาด	รอง สวป.สภ.เกาะช้าง
๔๓	สภ.แม่ยาว	พ.ต.ท.วิชาญ บุญมา	สวป.สภ.แม่ยาว
๔๔		ร.ต.อ.เมธพนธ์ อัจฉิโพธิ	รอง สวป.สภ.แม่ยาว
๔๕	สภ.บ้านแซว	พ.ต.ท.สิริเดช กันทะมี	สวป.สภ.บ้านแซว
๔๖		ร.ต.อ.จักรพงษ์ อัครทองคำ	รอง สวป.สภ.บ้านแซว
๔๗	สภ.บ้านดู่	พ.ต.ท.เอกทัศน์ ชัยพรหม	รอง ผกก.ป.สภ.บ้านดู่
๔๘		ร.ต.อ.อำนาจ จันทะคาด	รอง สวป.สภ.บ้านดู่
๔๙	สภ.แม่ฮ่อม	พ.ต.ท. อธิคม อุปะระ	สวป.สภ.แม่ฮ่อม
๕๐		ร.ต.อ.เรืองเดช สุภาวรรณ	รอง สวป.สภ.แม่ฮ่อม

ลำดับ	สภ.	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	กัลยาณิวัฒนา	ร.ต.อ.อดิเรก จันทร์แว่น	รอง สวป.๑ จังหวัดเชียงใหม่
๒		ร.ต.ต.นิคม ไชยรักษา	รอง สวป.๑
๓	จอมทอง	พ.ต.ท.พีรยุทธ์ ตระกูลพานิชย์	รอง ผกก.ป.๑
๔		พ.ต.ท.เอกธนะ นิมเพ็ง	สวป.๑
๕	ช้างเผือก	ร.ต.อ.ประเสริฐ โองหลาย	รอง สวป.๑
๖		ร.ต.อ.พิตรพิบูล อุ่นเรือนแก้ว	รอง สวป.๑
๗	เชียงดาว	พ.ต.ต.นคร อุ่นตาน	สวป.๑
๘		ร.ต.อ.ทวีโชค ไข่มุกต์	รอง สวป.๑
๙	ไชยปราการ	ร.ต.อ.นิรุช หลิ่งห้า	รอง สวป.๑

๑๐		ร.ต.อ.สิทธิชัย นันทะแก้ว	รอง สวป.๑
๑๑	คอยเต่า	พ.ต.ต.อรุณ กันอัสวะ	สวป.๑
๑๒		ร.ต.ท.วีระพล ไพยารมณ	รอง สวป.๑
๑๓	คอยสะเก็ด	ร.ต.อ.วรโชติ ศรีบุญปิ่น	รอง สวป.๑
๑๔		ร.ต.อ.พัฒนศิริ ศรีทอง	รอง สวป.๑
๑๕	คอยหล่อ	ร.ต.อ.ประพันธ์ บุญมา	รอง สวป.๑
๑๖		ร.ต.อ.จักรพันธ์ อุ่นทอง	รอง สวป.๑
๑๗	นาหวาย	ร.ต.อ.นเรศ ตีคำ	รอง สวป.๑
๑๘		ร.ต.อ.สุรพล แก้วฝั้น	รอง สวป.๑
๑๙	บ่อหลวง	พ.ต.ต.ไพโรจน์ ธรรมวงค์	สวป.๑
๒๐		ร.ต.ท.นริศ บางรัก	รอง สวป.๑
๒๑	ป่าแป๋	ร.ต.อ.วิศิษฎ์ คำหาบ	รอง สวป.๑
๒๒		ร.ต.อ.สมศักดิ์ พรหมนวล	รอง สวป.๑
๒๓	ฝาง	ร.ต.อ.ไพรัช ศรีวิชัย	รอง สวป.๑
๒๔		ร.ต.อ.ประดิษฐ์ ปิยะจันทร์	รอง สวป.๑
๒๕	พริ้ว	ร.ต.อ.นิรันดร์ คำสิงห์	รอง สวป.๑
๒๖		ร.ต.อ.ชัชวาลย์ อุ่นตะ	รอง สวป.๑
๒๗	ภูพังก้า	พ.ต.ท.พิเชษฐ์ กลีบทอง	รอง ผกก.ป.๑
๒๘		ร.ต.อ.สุนทยา ประรามภ	รอง สวป.๑
๒๙	เมืองเชียงใหม่	ร.ต.อ.วิชาญ ขวดแก้ว	รอง สวป.๑
๓๐		ร.ต.อ.วัชรภูมิ เข้มทอง	รอง สวป.๑
๓๑	แม่กา	พ.ต.ท.ประหยัด ปินตาปลุก	สวป.๑
๓๒		ร.ต.อ.สันทัต แพทย์ไชโย	รอง สวป.๑
๓๓	แม่แจ่ม	พ.ต.ท.อดุลย์ คำมูล	สวป.๑
๓๔		ร.ต.อ.อุทัย เมืองชัย	รอง สวป.๑
๓๕	แม่ใจ	พ.ต.ต.กฤตภาส ธนวัฒนันทกุล	สวป.๑
๓๖		ร.ต.อ.กิตติพัฒน์ พุธรรม	รอง สวป.๑
๓๗	แม่ตื่น	พ.ต.ท.จำรูญศักดิ์ ดวงเดชา	สวป.๑

๓๘		ร.ต.ต.ภาคภูมิ เทพวงศ์	รอง สวป.๑
๓๙	แม่แตง	ร.ต.อ.ณัฐพงศ์ สุขทาน	รอง สวป.๑
๔๐		ร.ต.อ.ศักดิ์ชัย คำปา	รอง สวป.๑
๔๑	แม่ปิง	พ.ต.ท.สถิตชัย นิตยวัน	สวป.๑
๔๒		ร.ต.อ.ปิยวัฒน์ วัฒนาปิยรมย	รอง สวป.๑
๔๓	แม่โป่ง	ร.ต.อ.ชัยฤทธิ์ ตาสม	รอง สวป.๑
๔๔		ร.ต.อ.มรกต ณะสาร	รอง สวป.๑
๔๕	แม่แฝก	พ.ต.ท.สุรมนต์ เฉลิมจันทร์	รอง ผกก.ป.๑
๔๖		ร.ต.อ.ธนวัฒน์ ดวงอาทิตย์	รอง สวป.๑
๔๗	แม่ริม	พ.ต.ท..ปธิกร สุขะวา	สวป.๑
๔๘		ร.ต.อ.กำจร วงศ์สุวรรณ	รอง สวป.๑
๔๙	แม่วาง	พ.ต.ต.สมชัย บริบูรณ์	สวป.๑
๕๐		ร.ต.อ.ธนกฤต แก้วมณี	รอง สวป.๑
๕๑	แม่ออน	พ.ต.ท.สมศักดิ์ หอมยศ	สวป.๑
๕๒		ร.ต.อ.นพดล การินทร์	รอง สวป.๑
๕๓	แม่เมาะ	พ.ต.ต.ภควันต์ ขันติพิทักษ์กุล	สวป.๑
๕๔		ร.ต.อ.ประทีป วงศ์แพทย์	รอง สวป.๑
๕๕	เวียงแหง	พ.ต.ท.อินทukanต์ ขาวน้อย	ปรท.สวป.๑
๕๖		ร.ต.ท.พิชิต สุทัศน์	รอง สวป.๑
๕๗	สะเมิง	ร.ต.อ.ลิขิต สร้อยสุวรรณ	รอง สวป.๑
๕๘		ร.ต.อ.ดิฐวัตต์ พรรณบุตร	รอง สวป.๑
๕๙	สันกำแพง	ร.ต.อ.ธีรวิทย์ รักษ์ทอง	รอง สวป.๑
๖๐		ร.ต.อ.เสนอ เชื้อกันทา	รอง สวป.๑
๖๑	สันทราย	พ.ต.ต.ชัยวัฒน์ มีมุงธรรม	สวป.๑
๖๒		ร.ต.อ.วิทพร ไชยวัฒน์	รอง สวป.๑
๖๓	สันป่าตอง	พ.ต.ต.สุรสิทธิ์ คำดี	สวป.๑
๖๔		ร.ต.อ.ไกรสร คำสอน	รอง สวป.๑
๖๕	สารภี	พ.ต.ท.พีระเดช จิตรมั่น	รอง ผกก.ป.๑

๖๖		ร.ต.อ.ธนัช ต๊ะพรหม	รอง สวป.๑
๖๗	หนองตอง	ร.ต.อ.สมภพ คำภีระ	รอง สวป.๑
๖๘		ร.ต.อ.ประชัน อินแก้ว	ปรท. รอง สวป.๑
๖๙	หางดง	ร.ต.อ.สุพจน์ ชำนาญยา	รอง สวป.๑
๗๐		ร.ต.อ.มิตร พิณจรรย์ธรรม	รอง สวป.๑
๗๑	โหล่งขอด	พ.ต.ท.พิทักษ์ ธูสิทธิพงศ์	รอง ผกก.ป.๑
๗๒		ร.ต.อ.ประดิษฐ์ เพียรพิชัย	รอง สวป.๑
๗๓	อมก๋อย	พ.ต.ท.สมชาย ก้านชมพู	สวป.๑
๗๔		ร.ต.อ.สงค์การ ภูเขียว	รอง สวป.๑
๗๕	ฮอด	ร.ต.อ.สุรินทร์ สิ่งไผ่	รอง สวป.๑
๗๖		ร.ต.อ.กฤติเดช สิ่งธนะ	รอง สวป.๑

ลำดับ	สภ.	ชื่อ - สกุล	
๑	สภ.งอบ	พ.ต.ท.ชุมพล พงศ์ศรีแสน	สวป.สภ.งอบ จังหวัดน่าน
๒		ร.ต.ท.พิเชษฐ์ กุลวรรณ	รอง สวป.สภ.งอบ
๓	สภ.เฉลิมพระเกียรติ	พ.ต.ท.สมชาย อินทวงค์	รอง ผกก.(ป) สภ.เฉลิมพระเกียรติ
๔		ร.ต.อ. ไสว ท้าวอาจ	รอง สวป.สภ.เฉลิมพระเกียรติ
๕	สภ.เชียงใหม่	พ.ต.ต.ชาญณรงค์ จรรย์ยานะ	สวป.สภ.เชียงใหม่
๖		ร.ต.อ.คณาภุต วิหารันต์ตั้ง	รอง สวป.สภ.เชียงใหม่
๗	สภ.ตาลชุม	ร.ต.อ.สมฤทธิ จิณะเสน	รอง สวป.สภ.ตาลชุม
๘		ร.ต.อ.จิรภัทร ยอดป่า	รอง สวป.สภ.ตาลชุม
๙	สภ.ท่าวังผา	ร.ต.อ.พิชัย แสนอิน	รอง สวป.สภ.ท่าวังผา
๑๐		ร.ต.อ.อำรงค์ศักดิ์ ชื่นสมบัติ	รอง สวป.สภ.ท่าวังผา
๑๑	สภ.ทุ่งช้าง	๑.พ.ต.ท.เมฆราช สุวรรณเมฆา	สวป.สภ.ทุ่งช้าง
๑๒		๒.ร.ต.อ.พิพล ไชยวุฒิ	รอง สวป.สภ.ทุ่งช้าง
๑๓	สภ.น่าน้อย	ร.ต.อ.บุญสิม สุวรรณอิน	รอง สวป.สภ.น่าน้อย
๑๔		ร.ต.อ.ชำนาญ อินธิยา	รอง สวป.สภ.น่าน้อย

๑๕	สภ.นาหมื่น	ร.ต.อ.วิทยา ชัยคำ	รอง สวป.สภ.นาหมื่น
๑๖		ร.ต.ต.ยงยุทธ์ สอนยศ	รอง สว.(ป.) สภ.นาหมื่น
๑๗	สภ.น้ามวบ	ร.ต.อ.มนต์ชาติ วิศวกรรมพันธ์	รอง สวป.สภ.น้ามวบ
๑๘		ร.ต.อ.นาวิน เหล็กแยม	รอง สวป.สภ.น้ามวบ
๑๙	สภ.บ่อเกลือ	พ.ต.ท.สรศักดิ์ บุญราก	รอง ผกก.(ป) สภ.บ่อเกลือ
๒๐		พ.ต.ท.สมาน ปารมภ์	สวป.สภ.บ่อเกลือ จว.น่าน
๒๑	สภ.บ้านหลวง	ร.ต.อ.ชมธวัช มหาวัตร	รอง สวป.สภ.บ้านหลวง
๒๒		ร.ต.อ.สุรพันธ์ ยศบุญเรือง	รอง สวป.สภ.บ้านหลวง
๒๓	สภ.ปัว	ร.ต.อ.ประเสริฐ ค่ายอาจ	รอง สวป.สภ.ปัว จว.น่าน
๒๔		ร.ต.อ.สุพจน์ มิ่งปรีชา	รอง สวป.สภ.ปัว จว.น่าน
๒๕	สภ.ภูเพียง	ร.ต.อ.ศักดิ์ดา ภูมิ มะศักดิ์	รอง สวป.สภ.ภูเพียง
๒๖		ร.ต.ท.ถนอม ธิมา	รอง สว.(ป.)สภ.ภูเพียง
๒๗	สภ.เมืองน่าน	ร.ต.อ.ประยูร สมภิกพงษ์	รอง สวป.สภ.เมืองน่าน
๒๘		ร.ต.อ.เอกราช ปันวัง	รอง สวป.สภ.เมืองน่าน
๒๙	สภ.แม่จริม	พ.ต.ท.ณัฐชัย ใจหลวง	สวป.สภ.แม่จริม
๓๐		ร.ต.อ.พงศ์พันธุ์ มีสา	รอง สวป.สภ.แม่จริม
๓๑	สภ.เรือง	พ.ต.ต.สุพรรณณ์ วิญญูพรหม	สวป.สภ.เรือง
๓๒		ร.ต.ท.ธวัชชัย ตรงต่อกิจ	รอง สวป.สภ.เรือง
๓๓	สภ.เวียงสา	ร.ต.อ.พีระเดช ปันวงศ์	รอง สวป.สภ.เวียงสา
๓๔		ร.ต.อ.ศุภสิทธิ์ ศรีจันทร์	รอง สวป.สภ.เวียงสา
๓๕	สภ.สองแคว	พ.ต.ต.ชัยสิทธิ์ ชราชาติ	สวป.สภ.สองแคว จว.น่าน
๓๖		ร.ต.อ.แสวง คำล้อมี	รอง สวป.สภ.สองแคว จว.น่าน
๓๗	สภ.สันติสุข	พ.ต.ท.พงษ์ศักดิ์ รักชาติ	สวป.สภ.สันติสุข
๓๘		ร.ต.อ.อุทัย รินอินทร์	รอง สวป.สภ.สันติสุข
๓๙	สภ.อวน	ร.ต.อ.นิราช บุรณสันติพงษ์	รอง สวป.สภ.อวน จว.น่าน
๔๐		ร.ต.อ.นิติปกรณ บريقุต	รอง สวป.สภ.อวน จว.น่าน

ลำดับ	สภ.	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	สภ.ภูพานยาว	พ.ต.ท.เกียรติพงษ์ คำปินไชย	รอง ผกก.ป.สภ.ภูพานยาว จังหวัดพะเยา
๒		ร.ต.อ.ประสิทธิ์ ผัดวงศ์	รอง สวป.สภ.ภูพานยาว
๓	สภ.เมืองพะเยา	ร.ต.อ.ศุภกร ปัญสุวรรณ	รอง สวป.สภ.เมืองพะเยา
๔		ร.ต.อ.ศรีสุวรรณ อาคะนัย	รอง สวป.สภ.แม่ใจ ปฏิบัติหน้าที่ สภ.เมืองพะเยา
๕	สภ.แม่ใจ	พ.ต.ท.สุทิน คำฟู	สวป.สภ.เชียงคำ ปฏิบัติหน้าที่ สภ.แม่ใจ
๖		ร.ต.อ.จิระเดช เผ่ากันทะ	รอง สวป.สภ.แม่ใจ
๗	สภ.แม่กา	ร.ต.อ.สมชาติ ห้วนา	รอง สวป.สภ.แม่กา
๘		ร.ต.อ.อุดม สุริยะราช	รอง สวป.สภ.แม่กา
๙	สภ.ดอกคำใต้	ร.ต.อ.สุภาพ คำยศ	รอง สวป.สภ.ดอกคำใต้
๑๐		ร.ต.อ.สมาน กาทับ	รอง สวป.สภ.ดอกคำใต้
๑๑	สภ.จุน	ร.ต.อ.สมเกียรติ หายทุกข์	รอง สวป.สภ.จุน
๑๒		ร.ต.อ.อาณัติ อาคะนัย	รอง สวป.สภ.จุน
๑๓	สภ.ปง	ร.ต.อ.สมคิด ต๊ะคำมี	รอง สวป.สภ.ปง
๑๔		ร.ต.อ.วัชศิลป์ อำนวย	รอง สวป.สภ.ปง
๑๕	สภ.เชียงคำ	ร.ต.อ.ณรงค์รัชช์ นิमितณรงค์ชัย	รอง สวป.สภ.เชียงคำ
๑๖		ร.ต.อ.เกียรติพงษ์ จริ่งวาจา	รอง สวป.สภ.เชียงคำ
๑๗	สภ.เชียงม่วน	ร.ต.อ.ประนพ วงศ์มา	รอง สวป.สภ.เชียงม่วน
๑๘		ร.ต.อ.ศุภณัฐ ปัญญาวงศ์	รอง สวป.สภ.เชียงม่วน
๑๙	สภ.ภูซาง	ร.ต.อ.ประทีป ใจเสาร์ดี	รอง สวป.สภ.ภูซาง
๒๐		ร.ต.อ.ธนกร ก่องแก้ว	รอง สวป.สภ.ภูซาง

ลำดับ	สภ.	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	เมืองแพร่	พ.ต.ท.ชัยรัตน์ เครือทองดี	สวป.สภ.เมืองแพร่ จังหวัดแพร่
๒		ร.ต.อ.สมพร ปัญญาไว	รอง สวป.สภ.เมืองแพร่
๓	สูงเม่น	พ.ต.ท.นราวิทย์ รอดกสิกรรม	รอง ผกก.ป.สภ.สูงเม่น

๔		ร.ต.อ.ยนต์ ยางผสม	สวป.สภ.สูงเม่น
๕	เด่นชัย	พ.ต.ท.ทัฬหเทพ โชติเดโชชัย	สวป.สภ.เด่นชัย
๖		ร.ต.อ.จำนง ณะใจ	รอง สวป.สภ.เด่นชัย
๗	สอง	พ.ต.ท.ภานุรุจ แสงสร้อย	รอง ผกก.ป.สภ.สอง
๘		ร.ต.อ.มงคล เสาร์แดน	รอง สวป.สภ.สอง
๙	ร้องกวาง	พ.ต.ท.มังกร ดอกทุเรียน	รอง ผกก.ป.สภ.ร้องกวาง
๑๐		ร.ต.อ.พิสิษฐ์ชน วงศ์วัฒนากุล	รอง สวป.สภ.ร้องกวาง
๑๑	ลอง	ร.ต.อ.พนอม คำมาก	รอง สวป.สภ.ลอง
๑๒		ร.ต.อ.เพชรน้อย ชันทอง	รอง สวป.สภ.ลอง
๑๓	วังชิ้น	พ.ต.ท.ณรงค์ศักดิ์ ทาเกิด	รอง ผกก.ป.สภ.วังชิ้น
๑๔		พ.ต.ต.อนันต์ คำมี	สวป.สภ.วังชิ้น
๑๕	หนองม่วงไข่	พ.ต.ท.สุรัตน์ สมศักดิ์	สวป.สภ.หนองม่วงไข่
๑๖		ร.ต.อ.ถิรฐาน เจริญพร	รอง สวป.สภ.หนองม่วงไข่
๑๗	ห้วยม้า	พ.ต.ท.ประเทียบ จอมนงค์	รอง ผกก.ป.สภ.ห้วยม้า
๑๘		ร.ต.อ.สีหราช สุกันธมาลา	รอง สวป.สภ.ห้วยม้า
๑๙	พระธาตุช่อแฮ	ร.ต.อ.ธนศักดิ์ กาศลังกา	รอง สวป.สภ.พระธาตุช่อแฮ
๒๐		ร.ต.อ.กนกศักดิ์ ทองน่วม	รอง สวป.สภ.พระธาตุช่อแฮ
๒๑	เวียงต้า	พ.ต.ท.ชัยชนะ นาชัยโชติ	สวป.สภ.เวียงต้า
๒๒		ร.ต.อ.บุญส่ง ใจเงา	รอง สวป.สภ.เวียงต้า
๒๓	บ้านกวาง	พ.ต.ต.พนท เหล่ากาวิ	สวป.สภ.บ้านกวาง
๒๔		ร.ต.ต.บุญฤทธิ์ สดสวย	รอง สวป.สภ.บ้านกวาง
๒๕	นาพูน	พ.ต.ต.วิฑูล สีตะวัน	สวป.สภ.นาพูน
๒๖		ร.ต.อ.สุรัสซัย อุบลกิจ	รอง สวป.สภ.นาพูน
๒๗	สะเลียบ	พ.ต.ท.สงกรานต์ ใจมาก	สวป.สภ.สะเลียบ
๒๘		ร.ต.อ.มานิต บ่อคำ	รอง สวป.สภ.สะเลียบ
๒๙	วังหงส์	พ.ต.ท.ไพโรจน์ สิริเปยานนท์	สวป.สภ.วังหงส์
๓๐		ร.ต.อ.พิสิษฐ์ชัย ยานะวิน	รอง สวป.สภ.วังหงส์
๓๑	ห้วยไร่	ร.ต.อ.จักร์กิจ วุฒิโอสถ	รอง สวป.สภ.ห้วยไร่

๓๒		ร.ต.อ.สุรดิษ เวียงสาม	รอง สวป.สภ.ห้วยไร่
๓๓	ไฟโชน	ร.ต.อ.ปารย์ คำมีไสว	รอง สวป.สภ.ไฟโชน
๓๔		ร.ต.ท.ประเสริฐ จิตรชู	รอง สวป.สภ.ไฟโชน
๓๕	สรอย	ร.ต.อ.สมเกียรติ แก้วกามูล	รอง สวป.สภ.สรอย
๓๖		ร.ต.อ.ประชัน ปิงจันทร์	รอง สวป.สภ.สรอย

ลำดับ	สภ.	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	เมือง แม่ฮ่องสอน	พ.ต.ต.ดรณ จำชา	สวป.สภ.เมืองแม่ฮ่องสอน จังหวัด แม่ฮ่องสอน
๒		ร.ต.อ.จรัส ใหม่ตะวัน	รอง สวป.สภ.เมืองแม่ฮ่องสอน
๓	แม่สะเรียง	พ.ต.ท.ยรรยง ไคร้อยงค์	สวป.สภ.แม่สะเรียง
๔		ร.ต.อ.ศุภชัย ก้างออนตา	รอง สวป.สภ.แม่สะเรียง
๕	ปาย	ร.ต.อ.นพคุณ อรรถธรรมกุล	รอง สวป.สภ.ปาย
๖		ร.ต.อ.รัฐวิทย์ บุญลี	รอง สวป.สภ.ปาย
๗	ปางมะผ้า	ร.ต.อ. เกரியงกร วันตา	รอง สวป.สภ.ปางมะผ้า
๘		ร.ต.ท. วีระชาติ ต้นเต็ม	รอง สวป.สภ.ปางมะผ้า
๙	ขุนยวม	พ.ต.ท.เดชา วิบูลกิจ	สวป.สภ.ขุนยวม
๑๐		ร.ต.อ.ประสงค์ ไชยองค์การณ	รอง สวป.สภ.ขุนยวม
๑๑	แม่ลาน้อย	พ.ต.ท.พัฒนศักดิ์ เพียรงาม	สวป.สภ.แม่ลาน้อย
๑๒		ร.ต.อ.อุเทน กิตติสาย	รอง สวป.สภ.แม่ลาน้อย
๑๓	สบเมย	ร.ต.อ.ณรงค์ศักดิ์ สุธรรม	รอง สวป.สภ.สบเมย
๑๔		ร.ต.อ.สุวรรณ โฉมพรรณ	รอง สวป.สภ.สบเมย
๑๕	น้ำเพียงดิน	พ.ต.ท.พงษ์สวัสดิ์ จันทร์เมืองวรรณ	รอง ผกก.ป.สภ.น้ำเพียงดิน
๑๖		พ.ต.ต.อาคม แดงสนั่น	สวป.สภ.น้ำเพียงดิน
๑๗	แม่ลาหลวง	พ.ต.ท.บุญยก สีชมพู	สวป.สภ.แม่ลาหลวง
๑๘		ร.ต.อ.แสวง หวานดี	รอง สว.สส.สภ.แม่ลาหลวง
๑๙	กongsอย	พ.ต.ท.ชาญยุทธ วรรณบุปผา	สว.สืบสวน.สภ.กongsอย

๒๐		ร.ต.อ.บรรเจิด ชะอุ่ม	รอง สวป.สภ.กongsก้อย
๒๑	ท่าตาฝั่ง	ร.ต.อ.กำธร วงศ์อ้าย	รอง สวป. สภ.ท่าตาฝั่ง
๒๒		ร.ต.อ.ไตรทศ ยะป้อม	รอง สวป. สภ.ท่าตาฝั่ง
๒๓	ประตุมือง	ร.ต.อ.วิฑูรย์ ต๊ะสุภา	รอง สวป. สภ.ประตุมือง
๒๔		ร.ต.ท.คณินทร์ กุลพานิช	รอง สวป. สภ.ประตุมือง
๒๕	ห้วยโป่ง	ร.ต.อ.ชยธร จันจำปา	รอง สวป.สภ.ห้วยโป่ง
๒๖		ร.ต.ท.มงคล ปาลีกุย	รอง สว(ป.) สภ.ห้วยโป่ง
๒๗	หมอกจำแป่	ร.ต.อ.อำมาตย์ วงศ์ทาเหลืออง	รอง สว.(ป) สภ.หมอกจำแป่
๒๘	เสาหิน	ร.ต.ท.ชาตรี คาคำฟู	รอง สวป.สภ.เสาหิน
๒๙		ร.ต.ต.อ.ชिर กรุงริรันดร์	รอง สว(ป.)สภ.เสาหิน

ลำดับ	สภ.	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	เมืองลำพูน	พ.ต.ท.ภัทรพงศ์ สุนทรพันธ์	สวป.สภ.เมืองลำพูน จังหวัดลำพูน
๒		ร.ต.อ.ภาณุพัฒน์ ชัยสร้างสรรค์	รอง สวป.สภ.เมืองลำพูน
๓	แม่ทา	ร.ต.อ.โกศล แก้วหนู	รอง สวป.สภ.แม่ทา
๔		ร.ต.อ.ไชยยันต์ ไชยทาน	รอง สวป.สภ.แม่ทา
๕	บ้านธิ	ร.ต.อ.เกรียงไกร ปันทัน	รอง สวป.สภ.บ้านธิ
๖		ร.ต.อ.สมศักดิ์ สมโชติ	รอง สวป.สภ.บ้านธิ
๗	ลี้	พ.ต.ท.ชยสิทธิ์ น้อยสะปุง	สวป.สภ.ลี้
๘		ร.ต.อ.รุ่ง ฟองคำตัน	รอง สวป.สภ.ลี้
๙	เหมืองจี้	พ.ต.ท.สมเพชร คำรังษี	สว.อก.สภ.เหมืองจี้
๑๐		ร.ต.อ.บวรเกียรติ ไตรรุจิรานนท์	รอง สวป.สภ.เหมืองจี้
๑๑	ทากาศ	ร.ต.อ.จำนงค์ ชุมภูวารี	รอง สวป.สภ.ทากาศ
๑๒		ร.ต.อ.สมรักษ์ บุรณะวิวัฒน์	รอง สวป.สภ.ทากาศ
๑๓	ก้อ	ร.ต.อ.เศรษฐศิลป์ ไชยพรหม	รอง สวป.สภ.ก้อ
๑๔		ร.ต.อ.สุเมธา นันท์ชัยยา	รอง สวป.สภ.ก้อ
๑๕	ทุ่งหัวช้าง	พ.ต.ท.ภิญโญ พาคำ	สวป.สภ.ทุ่งหัวช้าง

๑๖		ร.ต.อ.อุทิศ คิตติวงศ์	รอง สวป.สภ.ทุ่งหัวช้าง
๑๗	บ้านโฮ้ง	พ.ต.ท.สหภาพ อินใจคำ	สวป.สภ.บ้านโฮ้ง
๑๘		ร.ต.อ.จตุพร โชคชัยพิศุทธิ์	รอง สวป.สภ.บ้านโฮ้ง
๑๙	ป่าซาง	พ.ต.ท.สุบิน สีเหลือง	สวป.สภ.ป่าซาง
๒๐		ร.ต.อ.ยศวัฒน์ โฆษิตรัฐพัชรสุข	รอง สวป.สภ.ป่าซาง
๒๑	เวียงหนองล่อง	พ.ต.ท.อำพล เผ่าอรุณ	สวป.สภ.เวียงหนองล่อง
๒๒		ร.ต.อ.วรพิพัฒน์ บุญหมื่น	รอง สวป.สภ.เวียงหนองล่อง
๒๓	นิคมฯ	พ.ต.ท.ธีรไฉย ศิริรุ่งพาณิชย์	สวป.สภ.นิคมฯ
๒๔		ร.ต.อ.สันทัต หงส์นภารักษ์	รอง สวป.สภ.นิคมฯ

ภาพการประชุมหัวหน้าคณะทำงานโครงการวิจัยเรื่อง “การพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธีฯ” กับ ครูฝึกและวิทยากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการฝึกอบรมแบบเผชิญหน้า เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2562 เวลา 11.00 น. ณ ห้องประชุม 1 ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง



ภาพการประชุมหัวหน้าโครงการวิจัยเรื่อง “การพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี”
กับ เจ้าหน้าที่ประจำโครงการวิจัยเพื่อเตรียมความพร้อมในการฝึกอบรมแบบเผชิญหน้า เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2562
เวลา 10.00 น. ณ ห้องทำงาน รองผู้บังคับการตรวจภูธรจังหวัดลำปาง



ภาพการประชุมครูฝึกก่อนดำเนินการฝึก



ประมวล ภาพการฝึกอบรมแบบเผชิญหน้า เมื่อวันที่ 26-27 มิถุนายน 2562

ณ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5

การลงทะเบียนเข้ารับการฝึกอบรม



































ปัจฉิม โอวาทและการประเมินผลการวิจัยจากการฝึก Distance Training Model









ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ก.๕
ที่ ๐๐๒๐.๑๓๓๑/๕๓๕๕

โทร. ๐ ๕๓๓๕ ๐๐๐๐ ต่อ ๕๓๒๐
วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง โครงการวิจัยการพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธี : การฝึกอบรบสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ๑๕๕๔ สถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๕ เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ ณ สถานที่เกิดเหตุ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒)

ผบก.ภ.จว.ในสังกัด ก.๕

ตามหนังสือ ก.๕ ด่วนที่สุด ที่ ๐๐๒๐.๑๓๓๑/๕๓๕๕๖ ลง ๓๓ มิ.ย.๖๒ เรื่อง โครงการวิจัยการพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธี : การฝึกอบรบสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ๑๕๕๔ สถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๕ เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ ณ สถานที่เกิดเหตุ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒) โดยให้ข้าราชการตำรวจ ระดับ หัวหน้างานป้องกันปราบปราม ใน สภ.๗ ระดับตำแหน่ง รอง ผกก.ป., สวป., และ/หรือ รอง สวป. จาก ๑๕๕๔ สถานี (สถานีละ ๒ นาย) รวมทั้งสิ้น ๓๑๑๘ นาย เข้ารับการฝึกอบรบ ณ ศฝร.ภ.๕ ในวันที่ ๒๖ - ๒๗ มิ.ย.๖๒ ซึ่งเป็นการฝึกแบบเผชิญหน้ากับครูฝึก และเนื่องจากผู้รับการฝึกจะต้อง นำความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับไปถ่ายทอดให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและฝึกด้วยตนเอง ณ ที่ตั้งของตนเองอีก ๑๘ ชั่วโมง (๘ สัปดาห์ ในห้วงเดือน ก.ค.-ส.ค.๖๒) นั้น

เพื่อให้การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรบ และเสริมสร้างเทคนิคทางยุทธวิธี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ ฯ จึงให้หน่วย ดำเนินการดังนี้

๑. หัวหน้า สภ. แต่ละ สภ. ตรวจสอบ กำกับ และติดตามผลการปฏิบัติของ หัวหน้างานป้องกันปราบปราม ที่เข้ารับการฝึกอบรบ (๒ นาย) ให้ถ่ายทอดความรู้ให้กับสายตรวจ และเป็นผู้ฝึกด้วยตนเอง ครบ ๑๘ ชั่วโมง (๘ สัปดาห์ ในห้วงเดือน ก.ค.-ส.ค.๖๒) หรือไม่ อย่างไร

๒. ให้แต่ละ สภ. รายงาน หน่วยที่ฝึก, หัวข้อย่อย, ทำในการฝึก, ระยะเวลาในการฝึก และประเมินผลการฝึกในแต่ละสัปดาห์ตามแบบประเมินกระบวนการหรือพฤติกรรมต่อเนื่อง ที่แนบมาพร้อมนี้

๓. รวบรวมภาพเคลื่อนไหว (ให้ใส่ชื่อ สภ.ที่ปฏิบัติ ตำแหน่งของภาพเคลื่อนไหว) การปฏิบัติตามข้อ ๒. สภ. ละไม่เกิน ๒ นาที, ส่งไลน์กลุ่มชื่อ "ฝึกยุทธวิธี ทน. งาน ป.ทางไกล สภ. ก.๕", รายงานส่ง ภาพเคลื่อนไหว และแบบประเมินกระบวนการหรือพฤติกรรมต่อเนื่อง ให้ ภ.จว. ทุกวันพฤหัสบดี ก่อนเวลา ๑๐.๐๐ น.

๔. ให้ข้าราชการตำรวจที่รับผิดชอบการรายงานผลการฝึกประจำสัปดาห์ ของ ภ.จว. เข้าไลน์กลุ่ม "ฝึกยุทธวิธี ทน. งาน ป. ทางไกล สภ. ก.๕" ตาม QR Code ที่แนบมาพร้อมนี้

๕. การรายงานตามข้อ ๓. ให้ ภ.จว. ส่งภาพเคลื่อนไหว ในไลน์กลุ่มชื่อ "ฝึกยุทธวิธี ทน. งาน ป. ทางไกล สภ. ก.๕" โดยให้ส่งในรูปแบบ อัลบั้ม (Album) ที่มีชื่อ (ภ.จว. สัปดาห์ที่) เท่านั้น และส่งแบบประเมินกระบวนการหรือพฤติกรรมต่อเนื่อง ให้ ภ.๕ ทราบ ทุกวันศุกร์ ก่อนเวลา ๑๕.๐๐ น. ครั้งแรก ในวันศุกร์ที่ ๕ ก.ค.๖๒ (รายงาน ๘ สัปดาห์)

เพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

พล.ต.ต.

(สมสง่า ชรินทร์)

รอง ผบช.๗ ป.รท.ผบช.ภ.๕



แบบประเมินผู้รับการฝึก โดย

ทน.สก.

ประจำสัปดาห์ที่

(โครงการนี้ประเมินสัปดาห์ละ 8 ครั้ง ครั้งละสัปดาห์)

(ดำเนินการส่งให้ ภ.5 ทุกวัน สุกร์ ก่อนเวลา 15.00น.)

แบบประเมินกระบวนการหรือพฤติกรรมต่อเนื่อง

โครงการวิจัยการพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี : การฝึกอบรบสำหรับหัวหน้างาน
ป้องกันปราบปราม 159 สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ ณ สถานที่เผชิญเหตุ

ยศ ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง.....

สก./สังกัด..... รับการประเมินวันที่

คำชี้แจง : หัวหน้าสถานีตำรวจ สังเกตพฤติกรรม ตรวจสอบ ผู้รับการฝึกอบรบประกอบกิจกรรมในการ
ฝึกอบรบแล้วให้คะแนน

การประเมินใช้แบบอิงเกณฑ์ (ผ่านกับไม่ผ่าน) โดยดูเกณฑ์ซึ่งเป็นมาตรฐานจากเอกสารคู่มือเนื้อหาหลักสูตร
โดยให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้

ไม่ผ่านระดับต่ำสุดฝึกใหม่	1
ไม่ผ่านต้องแก้ไข (ที่ผิด)	2
ปานกลาง (พอใช้)	3
ดี	4
ดีเยี่ยม	5

หน่วยที่ หัวข้อย่อย.....

ระยะเวลา นาที หรือ ชั่วโมง (ไม่ควรน้อยกว่า 2 ชม.ต่อสัปดาห์)

คำชี้แจง ประเมินทุกหัวเรื่องต้องดูพฤติกรรมในองค์ประกอบต่อไปนี้ (แล้วให้คะแนนหน้าข้อตามระดับคะแนน
5 ระดับข้างต้นโดยเขียนหมายเลขคะแนนดังกล่าวหน้าข้อคำถามดังต่อไปนี้)

[.....] 1. มีความรู้และเข้าใจหลักพื้นฐานของท่าทางที่ปฏิบัติเป็นอย่างดี

[.....] 2. มีวิจารณ์ญาณในการเลือกใช้ท่าทางในการปฏิบัติ อุปกรณ์และอาวุธ ได้ถูกต้องกับเหตุการณ์
หรือความรุนแรงของสถานการณ์

[.....] 3. มีการใช้ทักษะเบื้องต้นในการปฏิบัติ (การเคลื่อนไหวเป็นส่วนโค้ง การหักข้อต่อของร่างกาย
และการล้มหรือทำให้ล้ม) ในหน่วยนี้

[.....] 4. การปฏิบัติด้วยท่าทางที่ถูกต้องตามที่กำหนดทุกขั้นตอนครบถ้วนต่อเนื่องในเวลาเหมาะสมโดย
ผู้รับการฝึกต้องอยู่ในท่าที่สมดุลตลอดเวลาการปฏิบัติ

[.....] 5. การปฏิบัติมีความปลอดภัยทุกขั้นตอน (ทักษะการควบคุมทั่วไปและควบคุมร่างกาย)

[.....] 6. การใช้กำลังเป็นไปตามหลักพื้นฐานการใช้กำลังและอาวุธสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมาย

[.....] 7. การใช้อุปกรณ์และอาวุธเป็นไปตามหลักพื้นฐานการใช้กำลังและอาวุธสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมาย

[.....] 8. ระยะที่เข้าหาถูกต้อง ทำให้การควบคุม การค้น หรือการป้องกันตัวมีประสิทธิภาพขึ้น

[.....] 9. ทิศทาง ต้องไม่อยู่ในช่องอันตราย (สามเหลี่ยมด้านหน้า) ต้องอยู่ด้านหลังหรือข้างหลังเสมอ

[.....] 10. เวลาการปฏิบัติถูกต้องเป็นไปตามมาตรฐาน ไม่ช้าเกินไป หรือเร็วเกินไป

ผู้รับการประเมิน หัวหน้างานป้องกันปราบปรามจำนวน 2 คนในสถานีที่ตนเองรับผิดชอบ

วิธีการประเมิน โดยการสังเกต การให้ปฏิบัติ บทบาทสมมุติ และ การจำลองสถานการณ์

ระยะเวลาประเมิน ประเมินกิจกรรมที่กำหนดไว้ต่อเนื่องในขณะฝึกอบรม

1. ประเมินหน่วยที่ 1 การเข้าหา
2. ประเมินหน่วยที่ 2 การควบคุม
3. ประเมินหน่วยที่ 3 การค้น
4. ประเมินหน่วยที่ 4 การใช้อาวุธและอุปกรณ์
5. ประเมินหน่วยที่ 5 การป้องกันตัว
6. ประเมินทุกหน่วย แบบบูรณาการ

บันทึกหัวข้อเรื่องและรายละเอียดที่ผู้รับการประเมินต้องกลับไปฝึกใหม่

.....

.....

.....

.....

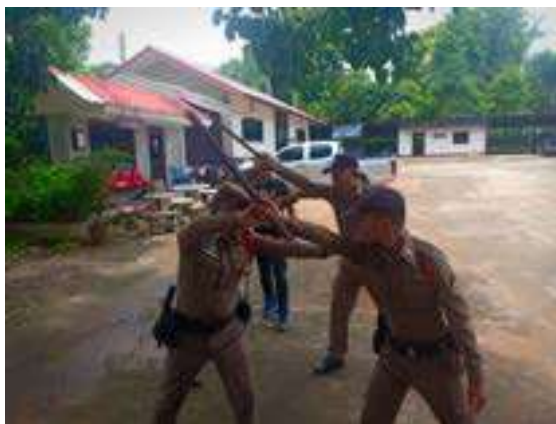
.....

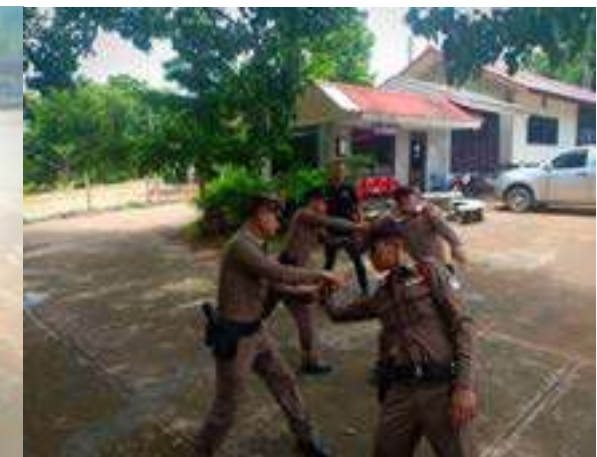
.....

.....

เนื่องจากเป็นการวัดสมรรถนะในการปฏิบัติ ผลของการวัดจะมีลักษณะเป็นการวัดว่าทำได้หรือไม่ได้ทำถูกหรือไม่ถูก และผ่านเกณฑ์หรือไม่ผ่านเกณฑ์เท่านั้น หากไม่ผ่านหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามรูปแบบ ขั้นตอนหรือรายละเอียดอื่นๆ หัวหน้าสถานีตำรวจก็จะบันทึกและแจ้งให้หัวหน้างานป้องกันปราบปรามหรือผู้รับการฝึกไปทำการฝึกอบรมเรียนรู้ใหม่ หรือให้ทดสอบโดยการปฏิบัติหรือทำให้อีกครั้งก็ได้ตามที่หัวหน้าสถานีตำรวจเห็นสมควร

ประมวลภาพการฝึกด้วยตนเองของสถานีตำรวจต่างๆ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 โครงการวิจัยเรื่อง “การพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี : การฝึกอบรมสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม 159 สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ ณ สถานีที่เผชิญเหตุ”























สง.รอง ผบช.ภ.๕
 เลขที่รับ 828
 วันที่ 27 ส.ค. 2562
 เวลา

วิทย์ในราชการตำรวจภูธรภาค ๕

ความเร่งด่วน **ด่วนที่สุด**

ชั้นความลับ

จาก ผบช.ภ.๕

ผู้รับทราบ ผบก.ภ.จว.ในสังกัด ภ.๕, และ ทน.สภ.ในสังกัด

ผู้รับปฏิบัติ รอง ผกก.ป., สวป., รอง สวป. (ทน.งาน ป.)

ที่ ๐๐๒๐.๑๓๑/ ๕๖๕

วันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๒

๑. อ้างถึง หนังสือ ภ.๕ ด่วนที่สุด ที่ ๐๐๒๐.๑๓๑/๓๘๑๖ ลง ๑๓ มิ.ย.๖๒ เรื่อง โครงการวิจัยพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคทางยุทธวิธี : การฝึกอบรม สำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม ๑๕๙ สถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๕ เพื่อความปลอดภัย สาธารณะ ณ สถานที่เกิดเหตุ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒) โดยให้ข้าราชการตำรวจระดับ หัวหน้างาน ป้องกันปราบปรามใน สภ.ฯ ระดับตำแหน่ง รอง ผกก.ป., สวป., และ/หรือ รอง สวป.จาก ๑๕๙ สถานี (สถานีละ ๒ นาย) รวมทั้งสิ้น ๓๑๘ นาย เข้ารับการอบรมแบบเผชิญหน้า ๙ ชั่วโมงที่ ศฝร.ภ.๕ และนำความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับไปถ่ายทอดให้กับผู้บังคับบัญชาและฝึกด้วยตนเอง ณ ที่ตั้งของตนเอง อีก ๑๘ ชั่วโมง (๘ สัปดาห์) คงเหลือระยะเวลาในการฝึกอบรม ๓ ชั่วโมง

๒. เพื่อให้การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรม และเสริมสร้างเทคนิคทางยุทธวิธี เป็นไปด้วยความ เรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการฯ จึงให้หน่วย ดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ แจ้งผู้รับการอบรมตามข้อ ๑ ประชุมผ่านวิดีโอ conference ณ ที่ตั้งของหน่วย ในวันพฤหัสบดี ที่ ๒๙ ส.ค.๖๒ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๖.๐๐ น.

๒.๒ มอบหมายให้ พ.ต.อ.วีระวุธ ชัยชนะมงคล รอง ผบภ.ภ.จว.ลำปาง เป็นวิทยากร

๒.๓ ผอ.๓ บก.อก.ภ.๕ สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ และการปฏิบัติอื่นๆ เมื่อได้รับการประสาน หรือสั่งการ จัดห้องประชุม ๑

๒.๔ ผอ.๖ บก.อก.ภ.๕ ควบคุมเครื่องขยายเสียง และเครื่องฉาย

๒.๕ ให้เจ้าหน้าที่ ภ.จว.(ที่รับผิดชอบการรายงานการฝึก) ร่วมประชุม ณ ที่ตั้ง

๒.๖ ให้ผู้เข้ารับการอบรม รายงานผลการดำเนินการให้ ภ.จว. ทราบเมื่อเสร็จการฝึกอบรม

เพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

พล.ต.ต.

(สมสง่า ชรินทร์)

รอง ผบช.๗ ปรท.ผบช.ภ.๕

ประมวลภาพการฝึกผ่าน VDO Conference ของสถานีตำรวจกับ ภ.จว.ต่างๆ และ ภ.5 โครงการวิจัย เรื่อง “การพัฒนา Distance Training Model อิงสมรรถนะด้านเทคนิคยุทธวิธี : การฝึกอบรมสำหรับหัวหน้างานป้องกันปราบปราม 159 สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 เพื่อความปลอดภัยสาธารณะ ณ สถานีที่เสฉัญเหตู่”

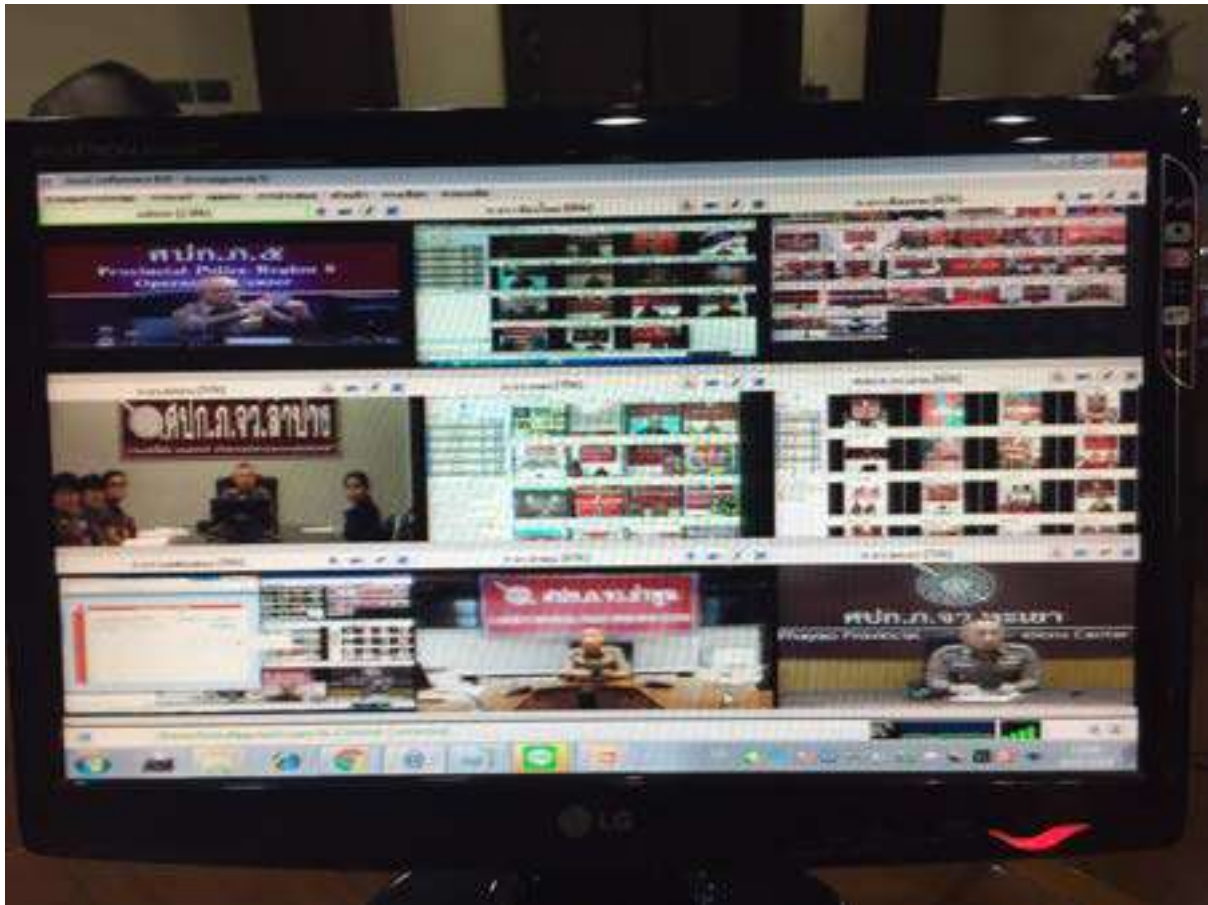


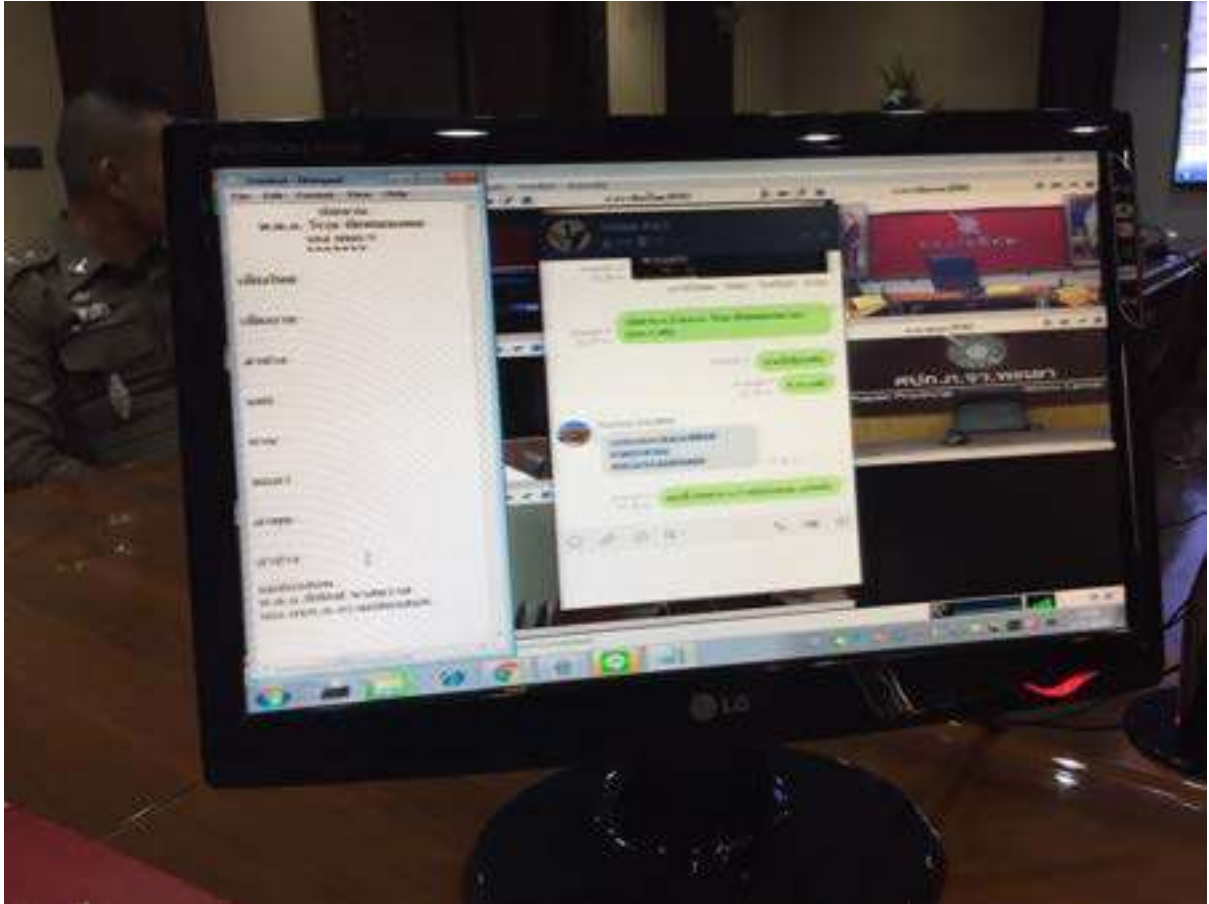
















เลขที่	73
วันที่	03 ต.ค. 2561
เวลา	14.00

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	
เลขที่	25141
วันที่	2 ต.ค. 2561
เวลา	13.00 น.

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๓๓๖/๒๐๑๖๖

สำนักงานงบประมาณ

ถนนพระรามที่ ๖ กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐

๕๖.

๒๓ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง การจัดทำแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

เรียน ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

อ้างอิง หนังสือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด่วนที่สุด ที่ คช ๐๐๓๐.๑๕๒/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๑

สำนักงาน	แผนการเงิน
เลขที่	๗/๒๐๑
วันที่	๒๓ ต.ค. ๒๕๖๑
เวลา	๑๓.๐๕

- | | | |
|------------------|--|----------------|
| สิ่งที่ส่งมาด้วย | ๑. ภาพรวมแบบ สงป. ๓๐๑ | จำนวน ๓๕ หน้า |
| | ๒. แผนงานบุคลากรภาครัฐ แผนงานพื้นฐานและแผนงานยุทธศาสตร์ | |
| | - แบบ สงป. ๓๐๒ | จำนวน ๓๐ หน้า |
| | - แบบ สงป. ๓๐๒/๑ - รายละเอียด | จำนวน ๒๓๒ หน้า |
| | - แบบ สงป. ๓๐๒/๓ - รายละเอียด | จำนวน ๗ หน้า |
| | - รายละเอียดประกอบแบบ สงป. ๓๐๒ | จำนวน ๘ หน้า |
| | ๓. แผนงานบูรณาการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ | |
| | - แบบ สงป. ๓๐๑ (แผนบูรณาการ) | จำนวน ๓ หน้า |
| | - แบบ สงป. ๓๐๒ (แผนบูรณาการ) | จำนวน ๒ หน้า |
| | - แบบ สงป. ๓๐๒/๑ (แผนบูรณาการ) - รายละเอียด | จำนวน ๓๘ หน้า |
| | ๔. แผนงานบูรณาการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ | |
| | - แบบ สงป. ๓๐๑ (แผนบูรณาการ) | จำนวน ๓ หน้า |
| | - แบบ สงป. ๓๐๒ (แผนบูรณาการ) | จำนวน ๑ หน้า |
| | - แบบ สงป. ๓๐๒/๑ (แผนบูรณาการ) - รายละเอียด | จำนวน ๒ หน้า |
| | - รายละเอียดประกอบแบบ สงป. ๓๐๒ (บูรณาการ) | จำนวน ๑ หน้า |
| | ๕. แผนงานบูรณาการป้องกันปราบปราม และบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด | |
| | - แบบ สงป. ๓๐๑ (แผนบูรณาการ) | จำนวน ๓ หน้า |
| | - แบบ สงป. ๓๐๒ (แผนบูรณาการ) | จำนวน ๒ หน้า |
| | ๖. แผนงานบูรณาการพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ | |
| | - แบบ สงป. ๓๐๑ (แผนบูรณาการ) | จำนวน ๓ หน้า |
| | - แบบ สงป. ๓๐๒ (แผนบูรณาการ) | จำนวน ๒ หน้า |
| | - แบบ สงป. ๓๐๒/๑ (แผนบูรณาการ) - รายละเอียด | จำนวน ๔ หน้า |

/ศ. แผนงาน...

๓๗. แผนงานบูรณาการขับเคลื่อนเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	
- แบบ สงป. ๓๐๓ (แผนบูรณาการ)	จำนวน ๓ หน้า
- แบบ สงป. ๓๐๒ (แผนบูรณาการ)	จำนวน ๒ หน้า
- แบบ สงป. ๓๐๒/๑ (แผนบูรณาการ) - รายละเอียด	จำนวน ๔ หน้า
๓๘. แผนงานบูรณาการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล	
- แบบ สงป. ๓๐๑ (แผนบูรณาการ)	จำนวน ๒ หน้า
- แบบ สงป. ๓๐๒ (แผนบูรณาการ)	จำนวน ๑ หน้า
- แบบ สงป. ๓๐๒/๑ (แผนบูรณาการ) - รายละเอียด	จำนวน ๒ หน้า
๓๙. แผนงานบูรณาการวิจัยและนวัตกรรม	
- แบบ สงป. ๓๐๑ (แผนบูรณาการ)	จำนวน ๓ หน้า
- แบบ สงป. ๓๐๒ (แผนบูรณาการ)	จำนวน ๔ หน้า
- แบบ สงป. ๓๐๒/๓ (แผนบูรณาการ) - รายละเอียด	จำนวน ๒ หน้า
๓๐. แผนงานบูรณาการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	
- แบบ สงป. ๓๐๑ (แผนบูรณาการ)	จำนวน ๓ หน้า
- แบบ สงป. ๓๐๒ (แผนบูรณาการ)	จำนวน ๒ หน้า
๓๑. แผนงานบูรณาการปฏิรูปกฎหมายและพัฒนากระบวนการยุติธรรม	
- แบบ สงป. ๓๐๑ (แผนบูรณาการ)	จำนวน ๒ หน้า
- แบบ สงป. ๓๐๒ (แผนบูรณาการ)	จำนวน ๑ หน้า
- แบบ สงป. ๓๐๒/๑ (แผนบูรณาการ) - รายละเอียด	จำนวน ๒ หน้า
- แบบ สงป. ๓๐๒/๓ (แผนบูรณาการ) - รายละเอียด	จำนวน ๒ หน้า

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงานตำรวจแห่งชาติขอให้สำนักงานงบประมาณพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ แผนงานบุคลากรภาครัฐ แผนงานพื้นฐานและแผนงานยุทธศาสตร์ จำนวน ๔ แผนงาน วงเงินงบประมาณ ๑๑๕,๙๐๐,๗๐๖,๙๐๐ บาท และแผนงานบูรณาการ จำนวน ๔ แผนงาน วงเงินงบประมาณ ๑,๗๑๖,๓๔๘,๓๐๐ บาท รวมจำนวน ๑๓ แผนงาน วงเงินงบประมาณทั้งสิ้น ๑๑๗,๖๑๗,๐๕๕,๒๐๐ บาท และกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา วงเงินงบประมาณ ๕๕๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

/สำนักงานงบประมาณ...

สำนักงบประมาณพิจารณาแล้ว เห็นชอบให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติดำเนินการตามแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ รวมจำนวน ๑๓ แผนงาน งบประมาณทั้งสิ้น ๓๑๗,๖๓๗,๐๕๕,๒๐๐ บาท (หนึ่งแสนหนึ่งหมื่นเจ็ดพันหกหรือสิบล้านห้าหมื่นห้าพันสองร้อยบาทถ้วน) และกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา งบเงิน ๕๕๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท (ห้าร้อยห้าสิบล้านบาทถ้วน) ตามที่ขอทำความตกลงไปได้ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ทั้งนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

อนึ่ง ขอให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติแจ้งแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่ได้รับความเห็นชอบจากสำนักงบประมาณแล้วดังกล่าวต่อรัฐมนตรี เจ้าสังกัดหรือรัฐมนตรีที่กำกับดูแลทราบ สำหรับแผนงานบูรณาการให้แจ้งต่อหน่วยงานเจ้าภาพและรองนายกรัฐมนตรี หรือรัฐมนตรีที่กำกับดูแลแผนงานบูรณาการ ทั้งนี้ เพื่อใช้ในการกำกับดูแล เร่งรัด และติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานและการใช้จ่ายงบประมาณต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาคำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นางวิศา โชติรัตน์ศิริ)

รองผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ
ปฏิบัติราชการแทน ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ

กองจัดทำงบประมาณด้านความมั่นคง ๒

โทร. ๐ ๒๒๖๕ ๑๔๓๒

โทรสาร ๐ ๒๒๗๓ ๙๔๔๓

สำเนาส่ง กรมบัญชีกลาง และสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

แบบฟอร์ม / รายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้เงินอุดหนุนจาก งบจัดซื้อจัดจ้าง พ.ร.บ. 2562

ส่วนราชการ / รัฐบาล

อื่นๆ

แบบ ๑๑.๑๐๑ (แบบราชการ)

งบเงินอุดหนุน

รหัส : 25000

งบรายจ่าย

รหัส : 25007


ประเภท : ส่วนราชการไม่ได้จัดทำบัญชีงบหนี้ งบรายจ่าย งบรายรับ และ
 หน่วยงานภายใต้การควบคุมของงบรายจ่าย
 ส่วนราชการรัฐบาล : สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

หน่วยงาน-ปีงบประมาณ-ประเภทการดำเนินงาน หรือชื่อโครงการ-กิจกรรม รวมเงินงบประมาณทั้งสิ้น	รายการ		ไตรมาส 1 (ค.ร. 3.1)		ไตรมาส 2 (ค.ร. 3.2)		ไตรมาส 3 (ค.ร. 3.3)		ไตรมาส 4 (ค.ร. 3.4)	
	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
งบอุดหนุน : แผนงานบูรณาการวิจัยและนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม	13,1304	0.7340	4,1981	4,1981	4,1981	4,1981	4,0102	4,0102	4,0102	4,0102
ปีงบประมาณ : 12.3 การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม	13,1304	0.7340	4,1981	4,1981	4,1981	4,1981	4,0102	4,0102	4,0102	4,0102
ตัวชี้วัด : 12.3(1) จำนวนองค์ความรู้ นวัตกรรม นวัตกรรม ที่ได้รับการถ่ายทอด ภาคเอกชน จำนวน ชุดงาน พหุองค์ความรู้ที่ถ่ายทอด จำนวน 50 ชุดงานวิจัย ที่นำไปใช้ประโยชน์ในภาคเอกชน ในการดำเนินงานขององค์กร จำนวน 50 ชุดงานวิจัย	6,4086	2,3427	1,4096	1,4096	1,4096	1,4096	1,3467	1,3467	1,3467	1,3467
งบอุดหนุน : แผนงานบูรณาการวิจัยและนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม	6,4086	2,3427	1,4096	1,4096	1,4096	1,4096	1,3467	1,3467	1,3467	1,3467
ปีงบประมาณ : 12.3.2(1) จำนวนผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ในภาคเอกชน เป็นผลงานในการถ่ายทอดเทคโนโลยีของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือ นำไปใช้ประโยชน์ในภาคเอกชน จำนวน จำนวน 50 ชุดงานวิจัย ที่นำไปใช้ประโยชน์ในภาคเอกชน ในการดำเนินงานขององค์กร จำนวน 50 ชุดงานวิจัย	6,4086	2,3427	1,4096	1,4096	1,4096	1,4096	1,3467	1,3467	1,3467	1,3467
งบอุดหนุน : แผนงานบูรณาการวิจัยและนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม	6,4086	2,3427	1,4096	1,4096	1,4096	1,4096	1,3467	1,3467	1,3467	1,3467
ปีงบประมาณ : 12.3.2(1) จำนวนผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ในภาคเอกชน เป็นผลงานในการถ่ายทอดเทคโนโลยีของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือ นำไปใช้ประโยชน์ในภาคเอกชน จำนวน จำนวน 50 ชุดงานวิจัย ที่นำไปใช้ประโยชน์ในภาคเอกชน ในการดำเนินงานขององค์กร จำนวน 50 ชุดงานวิจัย	6,4086	2,3427	1,4096	1,4096	1,4096	1,4096	1,3467	1,3467	1,3467	1,3467
งบอุดหนุน : แผนงานบูรณาการวิจัยและนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ปีงบประมาณ : 12.3.2(1) จำนวนผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ในภาคเอกชน เป็นผลงานในการถ่ายทอดเทคโนโลยีของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือ นำไปใช้ประโยชน์ในภาคเอกชน จำนวน จำนวน 50 ชุดงานวิจัย ที่นำไปใช้ประโยชน์ในภาคเอกชน ในการดำเนินงานขององค์กร จำนวน 50 ชุดงานวิจัย	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
งบอุดหนุน : แผนงานบูรณาการวิจัยและนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม	6,4086	2,3427	1,4096	1,4096	1,4096	1,4096	1,3467	1,3467	1,3467	1,3467
ปีงบประมาณ : 12.3.2(1) จำนวนผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ในภาคเอกชน เป็นผลงานในการถ่ายทอดเทคโนโลยีของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือ นำไปใช้ประโยชน์ในภาคเอกชน จำนวน จำนวน 50 ชุดงานวิจัย ที่นำไปใช้ประโยชน์ในภาคเอกชน ในการดำเนินงานขององค์กร จำนวน 50 ชุดงานวิจัย	6,4086	2,3427	1,4096	1,4096	1,4096	1,4096	1,3467	1,3467	1,3467	1,3467



แผนปฏิบัติการ-เป้าหมาย-แนวทางการดำเนินงาน หมวดโครงการยุทธศาสตร์	หน่วยงาน	รวมทั้งสิ้น		ไตรมาส 1 (ม.ค.-มี.ค.)		ไตรมาส 2 (เม.ย.-มิ.ย.)		ไตรมาส 3 (ก.ค.-ก.ย.)		ไตรมาส 4 (ต.ค.-ธ.ค.)	
		บาท	คน	บาท	คน	บาท	คน	บาท	คน	บาท	คน
เป้าหมาย : 12.3 การส่งเสริมและรักษาระบบนิเวศการเกษตรอย่างยั่งยืนของเกษตรกร ประเทศ		12,7218		4,4813		2,7885		2,7885		2,8520	
ตัวชี้วัด : 12.3(1) จำนวนเกษตรกรที่เข้าโครงการปศุสัตว์การดำเนินงาน พร้อมๆ กัน 50 โครงการ		12,7218		4,4813		2,7885		2,7885		2,8520	
แนวทางการดำเนินงาน : 12.3.2 สนับสนุนการวิจัยและนวัตกรรมเพื่อ แก้ปัญหาการผลิตสินค้าเกษตรที่ขาดความยั่งยืน		12,7218		4,4813		2,7885		2,7885		2,8520	
ตัวชี้วัด : 12.3.2(1) จำนวนผลงานวิจัยชิ้นสำคัญที่ส่งต่อไปเป็นแนว ทางการดำเนินงานพร้อมๆ กัน 50 โครงการ		12,7218		4,4813		2,7885		2,7885		2,8520	
โครงการที่ 1 : โครงการวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ		12,7218		4,4813		2,7885		2,7885		2,8520	
กิจกรรม : การวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ		12,7218		4,4813		2,7885		2,7885		2,8520	
- ค่าวิทยากร : ค่าที่คิดเชิงปริมาณ จำนวนงานวิจัยที่ส่งมอบ ฉบับวิจัยที่ส่งมอบได้ ไม่เกินกว่า	90	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
- ค่าวิทยากร : ค่าที่คิดเชิงปริมาณ จำนวนงานวิจัยที่ส่งมอบ แบบครบถ้วนไปใช้ประโยชน์ จำนวน	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
รางวัลผลงาน		8,8442		9,0442							
รางวัลชมเชย		12,8776		4,4371		2,7885		2,7885		2,8520	



คำชี้แจงเพิ่มเติม	
ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการแก้ไข	
ผู้รายงาน : พศักรวงศ์ (นางสาววิมล ศิริสมรงค์)	หัวหน้าโครงการ / ผู้รับผิดชอบ : พศักรวงศ์ (พุโรจน์ แสงรัมย์)
ตำแหน่ง : ผู้บังคับการกองกลาง กรมตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล	ตำแหน่ง : รองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ เป็นผู้บริหารคน ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ
วันเดือนปี : ๑๔ ก.ย. ๒๕๖๑ โทร: ๐๒๒๐๖๐๖๗	วันเดือนปี : ๑๔ ก.ย. ๒๕๖๑ โทร:
สถานที่สำนักงานโครงการ/งาน : (1) แสดงความชื่นชมถึงภาพ :	
ผู้พิจารณา : (นางสาววิมลศรี พรหมสาขา ณ สกลนคร)	ผู้พิจารณาทั้งหมด :
ตำแหน่ง : นักวิเคราะห์ปฏิบัติการชำนาญการพิเศษ	ตำแหน่ง :
วันเดือนปี :	วันเดือนปี : ผู้ว่าราชการจังหวัดอุบลราชธานี ๒๕๖๑ ๒๓

แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดโครงการ พัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

แบบ ๑๐/๒๐ (แบบบุคลากร)
 ราชการ
 หน่วยงาน

ส่วนราชการ/รัฐวิสาหกิจ
 อื่นๆ

วันที่ 25/07
 ปีที่ 2562

โครงการ : ส่วนราชการ สำนักส่งเสริมและพัฒนาระบบราชการ
 วัตถุประสงค์ : 1.13 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบราชการ
 ส่วนราชการ/รัฐวิสาหกิจ : สำนักส่งเสริมและพัฒนาระบบราชการ
 แผนยุทธศาสตร์ : 2.13 แผนพัฒนาระบบราชการให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบราชการ

เป้าหมาย : 13.2 การพัฒนาระบบราชการให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบราชการ
 แผนงาน/โครงการ : 13.2.2 สนับสนุนการพัฒนาระบบราชการด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ
 การจัดการและระบบข้อมูลข่าวสาร

วันที่ 00-01/41
 ปีที่ 25-060

หนังสือ /โครงการ : โครงการพัฒนาระบบราชการด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ
 วัตถุประสงค์/โครงการ : โครงการพัฒนาระบบราชการด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ

วันที่ 31 มีนาคม 2562

วัตถุประสงค์	ไตรมาส 1 (ค.ย. - ธ.ค.)		ไตรมาส 2 (ม.ค. - มี.ค.)		ไตรมาส 3 (เม.ย. - มิ.ย.)		ไตรมาส 4 (ก.ค. - ก.ย.)	
	ผลสัมฤทธิ์	ร้อยละ	ผลสัมฤทธิ์	ร้อยละ	ผลสัมฤทธิ์	ร้อยละ	ผลสัมฤทธิ์	ร้อยละ
1. การพัฒนาระบบราชการให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบราชการ	0.0000	0.00%	2.3477	1.0000	1.4096	1.4096	1.3487	1.3487
การพัฒนาระบบราชการให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบราชการ	0.5812	0.2034	0.1278	0.1278	0.1278	0.1278	0.1222	0.1222
โครงการพัฒนาระบบราชการให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบราชการ	2.0536	0.7187	0.4517	0.4517	0.4517	0.4517	0.4315	0.4315
การพัฒนาระบบราชการให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบราชการ	0.4350	0.1522	0.0967	0.0967	0.0967	0.0967	0.0914	0.0914
โครงการพัฒนาระบบราชการให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบราชการ	1.0461	0.3661	0.2201	0.2201	0.2201	0.2201	0.2196	0.2196
โครงการพัฒนาระบบราชการให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบราชการ	1.3417	0.4695	0.2961	0.2961	0.2961	0.2961	0.2961	0.2961



ปีงบประมาณ	รวมสิ้น		ไตรมาส 1 (ม.ค. - มี.ค.)		ไตรมาส 2 (เม.ย. - มิ.ย.)		ไตรมาส 3 (ก.ค. - ส.ค.)		ไตรมาส 4 (ก.ย. - ธ.ค.)	
	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
การศึกษาระดับอนุบาล และระดับประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์	0.9510		0.2328	0.2002	0.2002	0.2002	0.1998			
รวมปีงบประมาณ(1+2+3+4+5)	6.4000		2.3427	1.4098	1.4098	1.4098	1.3497			


 (นายสุวิทย์ สันติธรรม)

ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการศูนย์บริการและพัฒนาราษฎร
 จังหวัดบุรีรัมย์



แนบส่งต้นแบบ การขอแผนการใช้จ่ายงบประมาณ และเมื่อโครงการ ข้ามแผนงานต่างๆ โปรดแจ้งปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

แนบ ส่ง 500 (แผนปฏิบัติการ) ขาดแผนงาน

โครงการ : ส่วนราชการ ได้ยื่นขอสนับสนุนโครงการ "โครงการ พัฒนาการ และ
 หน่วยงาน ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการดังนี้
 ส่วนราชการผู้รับทำ : สำนักงานบริหารงานส่งเสริม
 แผนปฏิบัติการ : 2.13 แผนการบูรณาการวิจัยและนวัตกรรม
 ปีงบประมาณ : 12.3 การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อการสร้างองค์ความรู้ที่บูรณาการระหว่าง
 หน่วยงานต่าง ๆ : 12.3.2 สนับสนุนการวิจัยและนวัตกรรมที่เชื่อมโยงภาคีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเกษตรมูลค่าสูง
 และดี /โครงการ : โครงการวิจัยและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
 ของวิสาหกิจขนาดกลาง และดี /โครงการ

งบ 25000 ส่วนราชการผู้รับทำ

งบ 25007 งบกลาง

งบ 62

งบ 00-0130


งบ 25-029

งบปี 2562 (งบปีงบประมาณ)

ปีงบประมาณ	ประเภทงบ	งบปีงบประมาณ		ไตรมาส 1 (พ.ค.-ก.ย.)		ไตรมาส 2 (ต.ค.-มี.ค.)		ไตรมาส 3 (เม.ย.-มิ.ย.)		ไตรมาส 4 (ก.ค.-ธ.ค.)	
		บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
2562	งบกลาง	13,718	4,413	2,785	2,785	2,785	2,785	2,785	2,785	2,785	2,785
2563	งบกลาง	0.942	0.462	0.292	0.292	0.292	0.292	0.292	0.292	0.292	0.292
2564	งบกลาง	1,342	0.462	0.292	0.292	0.292	0.292	0.292	0.292	0.292	0.292
2565	งบกลาง	0.202	0.120	0.081	0.081	0.081	0.081	0.081	0.081	0.081	0.081
2566	งบกลาง	0.672	0.240	0.153	0.153	0.153	0.153	0.153	0.153	0.153	0.153
2567	งบกลาง	0.714	0.207	0.157	0.157	0.157	0.157	0.157	0.157	0.157	0.157
2568	งบกลาง	0.660	0.303	0.190	0.190	0.190	0.190	0.190	0.190	0.190	0.190
2569	งบกลาง	1,500	0.520	0.330	0.330	0.330	0.330	0.330	0.330	0.330	0.330
2570	งบกลาง	0.054	0.228	0.143	0.143	0.143	0.143	0.143	0.143	0.143	0.143



ឈ្មោះគម្រោង	តម្លៃសរុប		ឆ្នាំទី ១ (ស.វ. ៤.១.)		ឆ្នាំទី ២ (ស.វ. ៤.២.)		ឆ្នាំទី ៣ (ស.វ. ៤.៣.)		ឆ្នាំទី ៤ (ស.វ. ៤.៤.)	
	ស.វ.	ល.រ	ស.វ.	ល.រ	ស.វ.	ល.រ	ស.វ.	ល.រ	ស.វ.	ល.រ
គម្រោងសាងសង់ប្រព័ន្ធធានាសុវត្ថិភាពសម្រាប់សិស្សានុសិស្សានិយោគីតាមប្រព័ន្ធស្របចំសម្រាប់សិស្សានុសិស្សានិយោគី	0.7796		0.2897		0.1496		0.1496		0.1496	
គម្រោងសាងសង់ប្រព័ន្ធធានាសុវត្ថិភាពសម្រាប់សិស្សានុសិស្សានិយោគីតាមប្រព័ន្ធស្របចំសម្រាប់សិស្សានុសិស្សានិយោគី	0.4790		0.1496		0.1496		0.1496		0.0904	
គម្រោងសាងសង់ប្រព័ន្ធធានាសុវត្ថិភាពសម្រាប់សិស្សានុសិស្សានិយោគីតាមប្រព័ន្ធស្របចំសម្រាប់សិស្សានុសិស្សានិយោគី	0.8796		0.3428		0.2153		0.2153		0.2068	
គម្រោងសាងសង់ប្រព័ន្ធធានាសុវត្ថិភាពសម្រាប់សិស្សានុសិស្សានិយោគីតាមប្រព័ន្ធស្របចំសម្រាប់សិស្សានុសិស្សានិយោគី	2.5000		0.8750		0.5600		0.5600		0.5050	
គម្រោងសាងសង់ប្រព័ន្ធធានាសុវត្ថិភាពសម្រាប់សិស្សានុសិស្សានិយោគីតាមប្រព័ន្ធស្របចំសម្រាប់សិស្សានុសិស្សានិយោគី	1.8076		0.6328		0.3976		0.3976		0.3796	
សរុប	12.7218		4.4812		2.7880		2.7880		2.6626	

លេខគម្រោង: 
 ឈ្មោះ: អ្នកប្រឹក្សាបច្ចេកទេស
 តំណភ្ជាប់: គម្រោងសាងសង់ប្រព័ន្ធធានាសុវត្ថិភាពសម្រាប់សិស្សានុសិស្សានិយោគី
 លេខគម្រោង: ០៤ ៧ ៧ ២៧៦៦



ประวัติผู้วิจัย

พันตำรวจเอก วีระวุธ ชัยชนะมงคล ตำแหน่ง รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง จบการศึกษาจาก โรงเรียนเตรียมทหาร โรงเรียนนายร้อยตำรวจ โรงเรียนเสนาธิการทหารบก สถาบันจิตวิทยาความมั่นคง สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ได้ศึกษาเพิ่มเติมทางวิชาการในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช ในด้านสังคมสงเคราะห์ในกระบวนการยุติธรรม รัฐศาสตร์การปกครอง นิติศาสตร์(กฎหมายมหาชน) และศึกษาศาสตร์(การศึกษาทางไกล) ตามลำดับ มีประสบการณ์ในการเป็นหัวหน้างานป้องกันปราบปรามและหัวหน้าสถานีตำรวจมาไม่น้อยกว่า 25 ปีทั้งในนครบาล (กรุงเทพมหานคร)และภูธร(ต่างจังหวัด) โดยได้รับรางวัลเกียรติยศจากการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจดีเด่น หัวหน้างานป้องกันปราบปรามดีเด่น ผู้ทำหน้าที่ป้องกันยาเสพติดดีเด่น ข้าราชการพลเรือนดีเด่น และบุคลากรต่อต้านการค้ำมนุษย์ในภาคเหนือตอนบนดีเด่น เป็นต้น

ปัจจุบันเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านควบคุมฝูงชน (Crowd Control) อยู่ในทีมครูฝึกสัญจรของสหประชาชาติ (UN FPU – Mobile Training Team) และเป็นอาจารย์พิเศษประจำวิชา รศ 215 กฎหมายรัฐธรรมนูญ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่เฉลิมพระเกียรติ และวิชา พล 177 ไอคิโด คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร