

กลยุทธ์การพัฒนาการบริหารจัดการฝึกอบรมของ กก 2 บก.กฝ.บช.ตชด.

(ค่ายพระยาสุรสีห์) เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนนายสิบตำรวจให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

THE STRATEGIES FOR ORGANIZING TRAINING MANAGEMENT OF SUB_DIVISION
2 SPECIAL TRAINING DIVISION (SURASRI CAMP) TO DEVELOP QUALITY OF
POLICE STUDENTS AS PERSONAL MASTERY

ประเสริฐ เรือนนกะการ^{1*}, ฐิติยา เรือนนกะการ² ว่าที่พันตำรวจตรีหญิงพัชรีย์ ชาภูวงค์³

สิบตำรวจตรีหญิง ฉัตรปภัศศ์ มุลปัญญา⁴ ศรีสุดา พัฒจันทร์⁵

Prasert Ruannakarn^{1*}, Thitiya Ruannakarn², Pol. MAJ. Patcharee Chaphuwong³

⁴Pol.L Chatpraphat Moolpanya Srisuda Patjan⁵

¹สาขาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

²สาขาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

^{3,4}กก.2 บก.กฝ.บช.ตชด. ค่ายพระยาสุรสีห์ ฉะเชิงเทรา

⁵สาขาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

*Corresponding Author E-mail: thitiya_rua@vu.ac.th

Received: October 15, 2021; Revised: December 12, 2021; Accepted: March 17, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารจัดการฝึกอบรมของ กก.2 บก.กฝ.บช.ตชด. (ค่ายพระยาสุรสีห์) เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนนายสิบตำรวจให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 2) ศึกษาแนวทางการสร้างกลยุทธ์ การพัฒนาการบริหารจัดการฝึกอบรมของ ค่ายพระยาสุรสีห์ เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนนายสิบตำรวจให้เป็นบุคคล แห่งการเรียนรู้ ประชากรเป้าหมาย ในระยะที่ 1 ได้แก่ ตำรวจชั้นประทวน และชั้นสัญญาบัตร สังกัดค่ายพระยาสุรสีห์ จำนวน 67 คน และประชากรเป้าหมายในการวิจัยในระยะที่ 2 ได้แก่ตำรวจชั้นประทวน และชั้นสัญญาบัตร สังกัด ค่ายพระยาสุรสีห์ จำนวน 35 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และแบบประเมินความเหมาะสมของร่างกลยุทธ์ สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการบริหารจัดการ ฝึกอบรมของค่ายพระยาสุรสีห์ ด้านจุดแข็ง คือ ครูฝึกมีความเชี่ยวชาญในการฝึกอบรม ด้านจุดอ่อน คือ ครูฝึกมีน้อยไม่ เพียงพอกับจำนวนนักเรียนนายสิบตำรวจที่เข้ารับการอบรม ด้านโอกาส คือเทคโนโลยีที่ทันสมัยส่งผลต่อความท้าทายในการ บริหารจัดการฝึกอบรม และด้านอุปสรรค คือการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมอยู่ภายใต้ข้อจำกัดงบประมาณ 2) แนวทางการ สร้างกลยุทธ์การพัฒนาการบริหารจัดการฝึกอบรมของค่ายพระยาสุรสีห์ เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนนายสิบตำรวจให้ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ พบว่ามีความเหมาะสมในระดับมาก

คำสำคัญ: กลยุทธ์การพัฒนาการบริหารจัดการฝึกอบรม บุคคลแห่งการเรียนรู้ แนวทางการสร้างกลยุทธ์

ABSTRACT

The objectives for this research were to study 1) the states of organizing Training Management of Sub – Division 2 special training Division (Surasri Camp) to develop quality of Police Students as Personal Mastery Learning Management and the developing of English Learning Management 2) the guideline to build the strategies for organizing training management of Surasri Camp to develop quality of Police Students as Personal Mastery. The target population in the phase 1 was 67 non-commissioned officers and commissioned officers Border Patrol Police and the target population in the phase 2 was 35 trainers. The research tools were questionnaires and propriety assessment forms. The descriptive statistics for analyzing data were frequency, percentage, mean, standard deviation .The results of the research were as follows : 1) The states of organizing Training Management found that the strength was the trainers had the expert for training, the weakness was less trainers not enough for trainees, the opportunity was modern technology affect to the challenge in training and the threat was the development of training model was under the rigid of budget. 2) the guideline of building the strategies were appropriate in a high level.

Keywords: Strategies for Organizing Training Management, Personal Mastery, Guideline of Building The Strategies

บทนำ

ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 - 2579) และยุทธศาสตร์การปฏิรูปตำรวจระยะ 20 ปี และการปฏิรูปประเทศด้านกระบวนการยุติธรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกอบรมได้แก่ ยุทธศาสตร์ การสร้างและพัฒนาหน่วยฝึกอบรมให้มีมาตรฐานและมีความพร้อมและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม และเพิ่มขีดความสามารถของ บุคลากรด้านการฝึกอบรม สามารถนำมา เป็นกรอบแนวทางในการบริหารจัดการฝึกอบรม ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2561,10) และจากแนวคิดพื้นฐานที่สำคัญของการจัดการเชิงกลยุทธ์ของค่ายพระยาสุรสีห์ เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนนายสิบตำรวจให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้คือเป็นภารกิจที่ค่ายจะต้องมีการวางแผนการจัดการเชิงกลยุทธ์ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพื่อให้ตอบสนองต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงในสังคม คือ การสร้างนักเรียนนายสิบให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้หรือเป็นบุคคลที่นำตนเองได้ แนวทางการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพและศักยภาพในการบริหารจัดการการพัฒนาการบริหารจัดการการฝึกอบรมของค่ายพระยาสุรสีห์ เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนนายสิบตำรวจให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของค่ายพระยาสุรสีห์จะต้องเตรียมความพร้อมและพัฒนาบุคลากรโดยมีการกำหนดเป้าหมายจะมีการกำหนดให้ชัดเจนขึ้นกว่า การกำหนดภารกิจว่าจะต้องทำอะไรใด ในการประเมินสภาพแวดล้อมขององค์การนั้นจะประกอบไปด้วยการประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก และการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน หรือเรียกว่าการวิเคราะห์ (SWOT Analysis) เพื่อให้ได้มาซึ่งกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ในระยะยาว เป็นกลยุทธ์ที่มีความยืดหยุ่น เหมาะสม เป็นกลยุทธ์ที่เป็นไปได้ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ คือกระบวนการที่ผู้บริหารแปลงกลยุทธ์และนโยบาย ไปสู่แผนการดำเนินงาน กำหนดรายละเอียดด้านต่าง ๆ เช่น ด้านงบประมาณ หรือวิธีการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ในการดำเนินกลยุทธ์นั้น จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือที่ดีจากทุกฝ่ายจึงมีความจำเป็นในการตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนกลยุทธ์ที่ประกอบด้วยผู้แทนระดับบริหารจากฝ่ายต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการสร้างกลยุทธ์

ในการนำแผนกลยุทธ์ไปบริหารจัดการการในพื้นที่จริง ดำเนินการได้โดยการฝึกอบรมของค้ายพระยาสุรสีห์เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนนายสิบตำรวจให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เป็นความท้าทายศักยภาพของผู้บริหารค่ายหรือผู้กำกับค่าย ในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ที่จะต้องให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร และการจัดการเชิงกลยุทธ์ยังทำหน้าที่ในการเชื่อมโยงโครงสร้างหลักสูตรนักเรียนนายสิบตำรวจเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติจริงในสถานการณ์ที่เป็นจริง เนื่องจากการที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณสมบัติตามหลักสูตรกำหนด จะต้องมีจัดการเรียนการสอนที่สนองความต้องการและความจำเป็นของผู้เรียน มุ่งส่งเสริมทักษะ การแสวงหาความรู้และการเรียนรู้ ด้วยเหตุนี้ หลักสูตรฝึกอบรมนายสิบตำรวจ จึงกำหนดระยะเวลาในการฝึกอบรม เป็นเวลา 18 เดือน และการฝึก 10 เดือน และประกอบด้วยหลักสูตร จำนวน 4 ภาค ได้แก่ ภาคบูรณาการและกิจกรรมเสริมหลักสูตร ภาคการฝึกหัดปฏิบัติราชการ ภาคการฝึกหลักสูตรพิทักษ์สันติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคบูรณาการและกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่กำหนดให้มีกิจกรรมเสริมหลักสูตรการส่งเสริมการอ่านหนังสือนอกเวลา เพื่อเป็นการฝึกให้นักเรียนนายสิบตำรวจได้รักในการอ่าน อันเป็นการ ส่งเสริมให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ กล่อมเกล้าจิตใจ และเปิดโลกทัศน์ทางความคิด ให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสังคม การอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุขของประชาชนมนุษยโลก โดยกำหนดให้มีการอ่านหนังสือนอกเวลานี้ ให้ใช้เวลาระหว่าง ไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมง/สัปดาห์ โดยแบ่งเป็นการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ภายในห้องสมุด 2 ชั่วโมง/สัปดาห์ ตลอดระยะเวลาการฝึกอบรม กำหนดให้มีการวิเคราะห์วิจารณ์หนังสือนอกเวลาด้วยลายมือของนักเรียนนายสิบตำรวจ โดยให้ผู้อ่านรายการฝึกอบรมเป็นผู้กำหนดเกณฑ์การประเมินเอง

การส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะใฝ่รู้ใฝ่เรียนนั้น มีความจำเป็นเร่งด่วนที่หน่วยงานราชการหรือสถาบันการศึกษา ต้องตระหนักคิดหาวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ โดยไม่ยึดติดกับรูปแบบของการจัดการศึกษาแบบเดิม มีการผสมผสานเทคโนโลยีเข้ากับการจัดการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเพื่อปรับตัวให้เท่าทันยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป (นิพาดา ไตรรัตน์, 2563, น.132) แม้กระทั่งหน่วยงานราชการที่สังกัด สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีการฝึกอบรมนักเรียนนายสิบตำรวจ ซึ่งครูฝึกจะต้องกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนมีความตระหนักในตนเองในการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความตื่นตัวตลอดเวลา มีความกระตือรือร้นในการใฝ่รู้ใฝ่เรียน เข้ารับการฝึกอบรมอย่างมีเป้าหมายชัดเจน ลดความตึงเครียด มีสัมพันธภาพและสร้างเครือข่ายในสังคมออนไลน์ อย่าเปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่น แบ่งปันความสุขให้ผู้อื่น ศึกษาเรียนรู้ตลอดเวลา เปิดใจยอมรับผู้อื่น สร้างความท้าทายให้กับตนเอง ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมใหม่ ๆ ที่ดีกว่า ยอมรับการกระทำตนเอง เป็นการเสริมสร้างศักยภาพให้กับตนเอง เป็นการเปลี่ยนกรอบความคิด (Mindset) ซึ่งองค์กรนั้นจะต้องเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะนักเรียนนายสิบตำรวจให้มีวิธีการทำงานให้เป็นคนที่น่าตนเองในการเรียนรู้ทันต่อเหตุการณ์ มีหน่วยงานตำรวจในประเทศแคลิฟอร์เนียประสบปัญหาเรื่องการฝึกอบรม (Chappell, A.T., & Lanza - Kaduce, L.2010, p187-214)

การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คือ บุคคลที่มีคุณมีลักษณะ ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ ช่างสงสัย อยากรู้ อยากเห็น กระจายความรู้ สนใจติดตามความเคลื่อนไหว ความเปลี่ยนแปลงของสังคม พยายามสืบเสาะ ค้นหา ค้นคว้าสิ่งที่สนใจใคร่รู้ ด้วยความอุตสาหะวิริยะ แล้วนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคม ซึ่งแนวทางการพัฒนาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ใน สังคมในโลกปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว วิทยาการต่าง ๆ เจริญก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้ง ความท้าทายของหลายประเทศทั่วโลกต่อกระแสสังคมโลกยุคดิจิทัลรอบใหม่ที่ก้าวเข้าสู่ยุค Internet of things ซึ่งการปรับเปลี่ยนดังกล่าวจะเป็นแรงผลักดันให้ประชากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและแหล่งเรียนรู้ที่ไร้ขีดจำกัด สามารถพัฒนาองค์ความรู้และการสร้างปัญญาที่เพิ่มขึ้นเป็นทวีคูณ มีการนำเทคโนโลยีและการสื่อสารและระบบ เรียนรู้แบบเคลื่อนที่ (Mobile learning) มาใช้มากขึ้น ดังนั้น การจัดการศึกษาของไทย จำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (บุษบา เสนีย์ และคนอื่น, 2562, น.28). การจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันจึงต้องเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

โดยจะต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้คนแห่งการเรียนรู้โดยมีลักษณะได้แก่ เป็นผู้สามารถพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา ฝึกให้ผู้เรียนมีนิสัยใฝ่หาความรู้ รักที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและเจตคติของตน รักที่จะเรียนรู้ ตลอดชีวิต ให้ผู้เรียน รู้จักปรับตนไปตามกระแสต่าง ๆ ในโลกซึ่งเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา เพื่อให้เป็นผู้เรียนเป็นผู้หมั่นแสวงหา หมั่นเรียน หมั่นรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ

การพัฒนาตนเองให้เป็นผู้คนแห่งการเรียนรู้ ผู้เรียนควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้พื้นฐานอย่างกว้าง ๆ และศึกษาบางวิชาอย่างลึกซึ้ง เพื่อให้มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ในสาขาวิชาอื่น ๆ เพิ่มเติมตามความจำเป็น ในอนาคต โดยสามารถโยนความรู้พื้นฐานที่มีอยู่มาใช้ในการพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าในเรื่องความรู้ได้ เครื่องมือสำหรับแสวงหาความรู้ การพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รักการเรียนรู้ จะต้องพัฒนาตนเอง การใช้เหตุผล การแก้ปัญหา แสวงหาความรู้อย่างกว้างขวาง คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ถึง วิทยาการสมัยใหม่ ที่ช่วยในการค้นหาความรู้ ด้วยตนเองได้ อย่างไม่สิ้นสุด โดยผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สร้างแรงจูงใจให้ผู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียนต้องสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองรักที่จะเรียนรู้อยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความตระหนักถึงความจำเป็นของการศึกษาที่มีต่อบุคคลในทุกช่วงชีวิต สามารถนำมาใช้ในการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนาตนเองได้ ทำให้เห็นคุณค่าของการแสวงหาข้อมูล และนำข้อมูลนั้นมาใช้ประโยชน์ในชีวิตจริง การเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ได้อย่างคล่องแคล่ว จะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยสนับสนุน ให้ผู้เรียนสนใจ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียนอยู่เสมอ สามารถเรียนรู้ได้ทุกตลอดเวลาที่ต้องการ

การส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้คนแห่งการเรียนรู้ วิทยากรครูฝึกจะต้องแสดงบทบาทการเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยการจัดเนื้อหาสาระกิจกรรม พัฒนา ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยม จັดบรรยาภาคการเรียนรู้ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และมีความตระหนักในภาระผู้นำวิชาการทั้งนี้คุณลักษณะของผู้นำวิชาการ ได้แก่ มีใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองอนาคต เตรียมการได้ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และมีทัศนคติเชิงบวก สามารถมองประเด็นทางบวก ดังนั้นการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้คนแห่งการเรียนรู้ จึงมีความสำคัญทั้งการแสดงบทบาทของครูฝึกและผู้เรียนซึ่งหมายถึง ผู้เรียนที่เป็นนักเรียนนายสิบตำรวจที่เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร เพื่อพัฒนาตนเอง ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษากลยุทธ์การพัฒนาการบริหารจัดการการฝึกอบรมของ กก.2 บก.กฝ.บช.ตชด. (ค่ายพระยาสุรสีห์) เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนนายสิบตำรวจให้เป็นผู้คนแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการฝึกอบรมของ กก.2 บก.กฝ.บช.ตชด. (ค่ายพระยาสุรสีห์) เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนนายสิบตำรวจให้เป็นผู้คนแห่งการเรียนรู้
2. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างกลยุทธ์พัฒนาการบริหารจัดการการฝึกอบรมของ กก.2 บก.กฝ.บช.ตชด. (ค่ายพระยาสุรสีห์) เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนนายสิบตำรวจให้เป็นผู้คนแห่งการเรียนรู้

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีขั้นตอนดังนี้

การวิจัยระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารจัดการการฝึกอบรมของ กก.2 บก.กฝ.บช.ตชด. (ค่ายพระยาสุรสีห์) เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนนายสิบตำรวจให้เป็นผู้คนแห่งการเรียนรู้โดยการใช้แบบสอบถามเพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการฝึกอบรมนักเรียนนายสิบตำรวจ

ประชากรเป้าหมาย

ประชากร ได้แก่ ตำรวจชั้นประทวน และชั้นสัญญาบัตร กก.2 บก.กฝ.บช.ตชด.(ค่ายพระยาสุรสีห์) จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 67 คน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในด้านการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานข้าราชการตำรวจเป็นเวลาหลายปี สำหรับตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการฝึกอบรมของค่ายพระยาสุรสีห์ เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนนายสิบตำรวจให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้โดย ศึกษาเฉพาะประชากร ไม่มีการสุ่มตัวอย่าง เพราะต้องการศึกษาจากผู้เกี่ยวข้องหรือผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการฝึกอบรมในสาขาเนื้อหาหลักสูตรนักเรียนนายสิบตำรวจ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีวิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อใช้หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของการบริหารจัดการฝึกอบรมของค่ายพระยาสุรสีห์เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนนายสิบตำรวจให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับกลยุทธ์การฝึกอบรมนักเรียนนายสิบตำรวจ เพื่อใช้เป็นแนวทางกำหนดประเด็นในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลนำหลักการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมาศึกษาให้ครอบคลุมตามแนวคิดกลยุทธ์การบริหารจัดการฝึกอบรมนักเรียนนายสิบตำรวจที่สัมพันธ์กับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เพื่อกำหนดเป็นประเด็นในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดขอบข่ายหัวข้อประเด็นในแบบสอบถามโดยการสร้างประเด็นในจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

3. นำเอกสารประเด็นในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมให้ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัย ด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการฝึกอบรมนักเรียนนายสิบตำรวจ ตรวจสอบความเหมาะสมของประเด็นในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมให้ครอบคลุมเนื้อหาโดยให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแบบสอบถาม จำนวน 20 ข้อ ลงความเห็นและให้คะแนน แล้ววิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง ซึ่งผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา พบว่าข้อคำถามทุกข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ข้อสอบที่มีความตรงเชิงเนื้อหา

การวิจัยระยะที่ 2 สร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการฝึกอบรมของค่ายพระยาสุรสีห์เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนนายสิบตำรวจให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

ประชากรเป้าหมาย

ประชากรเป้าหมายสำหรับการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำรวจชั้นประทวน และชั้นสัญญาบัตร สังกัด กก.2 บก.กฝ.บช.ตชด. (ค่ายพระยาสุรสีห์) จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 35 คน ศึกษาเฉพาะประชากร ไม่มีการสุ่มตัวอย่าง เพราะต้องการศึกษาจากผู้เกี่ยวข้องในหลักสูตรการฝึกอบรมนักเรียนนายสิบตำรวจอย่างแท้จริง และเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในด้านการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานข้าราชการตำรวจและสามารถให้ความรู้และประสบการณ์ในการฝึกอบรมมาเป็นเวลาหลายปี สำหรับตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ สร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการฝึกอบรมของค่ายพระยาสุรสีห์เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนนายสิบตำรวจให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค มากำหนดเป็นกลยุทธ์การบริหารจัดการฝึกอบรมของค่ายพระยาสุรสีห์เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนนายสิบตำรวจให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม เกี่ยวกับแนวทางการสร้างกลยุทธ์การบริหารจัดการฝึกอบรม มีวิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการฝึกอบรมโดยข้าราชการตำรวจ กก.2 บก.กฝ.บช.ตชด. ที่ทำหน้าที่วิทยากรครูฝึกและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 35 คน

การหาคุณภาพของประเด็นรายการข้อคำถามในแบบสอบถาม มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. นำประเด็นรายการข้อคำถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความ เหมาะสมของแนวทางการสร้างกลยุทธ์การพัฒนากิจการฝึกอบรมโดยใช้หลักการประเมินรูปแบบของ (Yarborough, D.B and others. 2011, 24-304 and Daniel L. Stufflebeam, 1983 , p. 2-8) มาปรับใช้กับการประเมินกลยุทธ์การพัฒนากิจการฝึกอบรมของค่ายพระยาสุรสีห์ ซึ่งของ Yarborough จะมี 4 ด้าน จึงเพิ่มมาตรฐาน ด้านการใช้ประโยชน์ (Utility Standards) ของ Stufflebeam ที่ได้หลักการประเมินด้วย CIPP Model เพิ่มอีก 1 ด้าน รวมเป็น มาตรฐานในการประเมิน (Standards of Evaluations) มี 5 ด้าน ได้แก่

- 1) มาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์ (Utility Standards) เป็นมาตรฐานที่สะท้อนถึงกลยุทธ์ที่ได้สอดคล้องกับความต้องการและเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ของครูฝึก ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ชุมชน สังคม หรือไม่

- 2) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นมาตรฐานที่สะท้อนถึงการประเมินที่มีความสอดคล้องกับความเป็นจริง เป็นข้อปฏิบัติร่วมกันที่ยอมรับได้ และสามารถตอบโต้ได้ว่า ใครทำ ทำอะไร เมื่อไร กับใคร ที่ไหน ประหยัดและคุ้มค่า มาตรฐานความเป็นไปได้ เกิดประสิทธิผล สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

- 3) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นมาตรฐานที่สะท้อนถึงการประเมินได้ทำอย่างถูกต้องตามกฎระเบียบมีเหตุผลในการยอมรับในสิทธิซึ่งกันและกัน จรรยาบรรณ มีการคำนึงถึงสวัสดิภาพของผู้เกี่ยวข้องในการประเมิน

- 4) มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standards) เป็นมาตรฐานที่สะท้อนถึงหลักเหตุผลที่ถูกต้องในการประเมินจากข้อมูลที่นำเชื่อถือได้ โดยมุ่งเน้นที่ความถูกต้องด้านการวิเคราะห์สภาพบริบททั่วไป วัตถุประสงค์ กระบวนการ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ และสรุปว่าสิ่งที่ได้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ความเที่ยงตรงในการวัดและประเมิน ความเชื่อถือได้ การควบคุมระบบข้อมูล มีความเที่ยงตรงว่าการประเมินได้มีการใช้เทคนิคที่เหมาะสมเพื่อให้ได้ข้อมูลเพียงพอสำหรับตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมิน

- 5) มาตรฐานด้านการตรวจสอบได้ (Accountability Standards) เป็นมาตรฐานที่สะท้อนถึงการตรวจสอบหรือได้รับการประเมินจากสังคม ชุมชน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เกี่ยวกับกลยุทธ์ที่สร้างขึ้นมาว่าสามารถพัฒนากิจการฝึกอบรมของค่ายพระยาสุรสีห์เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนนายสิบตำรวจให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ให้เป็นที่ตามเป้าประสงค์หรือไม่โดยมุ่งเน้นให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนพัฒนากิจการฝึกอบรม มีการรายงานผลสำเร็จในการฝึกของนักเรียนนายสิบตำรวจต่อสาธารณชน ประเมินการปฏิบัติงานของผู้เรียน มีเกณฑ์การประเมินที่เชื่อถือได้และใช้ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงการบริหารจัดการการฝึกอบรม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองและทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารจัดการฝึกอบรมของ กก.2 บก.กฝ.บช.ตชด. (ค่ายพระยาสุรสีห์) เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนนายสิบตำรวจให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้โดยใช้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT- Analysis) ด้วยแบบสอบถาม เป็นผลที่ได้การสอบถามความคิดเห็นของเป็นผู้ปฏิบัติงานในค่ายพระยาสุรสีห์ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S. D$) และลำดับที่ของสภาพการบริหารการจัดการฝึกอบรมของ กก.2 บก.กฟ.บข.ตชด. (ค่ายพระยาสุรสีห์) เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนนายสิบตำรวจให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยใช้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ($n = 67$)

สภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษด้านสภาพแวดล้อมภายใน	\bar{X}	$S. D$	ลำดับที่
1. จุดแข็ง (Strength)	4.40	0.65	2
1.1 ศูนย์ฝึกอบรมฯ อยู่ใกล้ชุมชน สังคม การเดินทางไปมาสะดวกสบาย			
1.2 บุคลากร /ครูฝึกมีความเชี่ยวชาญในการฝึกอบรม	4.98	6.11	1
1.3 สามารถเชื่อมโยงและขับเคลื่อนนโยบายการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ	4.25	0.70	4
1.4 ระบบการฝึกอบรม เพื่อพัฒนานักเรียนนายสิบตำรวจเป็นระบบและต่อเนื่อง	4.29	0.71	3
1.5 มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและมีระเบียบวินัยดี	4.23	0.78	5
2. จุดอ่อน (Weakness)	3.46	1.23	1
2.1 บุคลากรให้การฝึกอบรมมีน้อย ไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียนนายสิบตำรวจที่เข้ารับการฝึกอบรม			
2.2 บุคลากรตำรวจขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยี/โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ ในการทำงาน	3.34	1.27	3
2.3 ขาดแคลนอุปกรณ์ เครื่องมือ และวัสดุฝึกทันสมัยในการฝึกอบรม	3.32	1.24	4
2.4 กรอบและทิศทางการฝึกอบรมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติในการฝึกอบรม ยังไม่มีการกำหนดอย่างเป็นรูปธรรม ขาดแคลนอุปกรณ์ เครื่องมือ และวัสดุฝึกทันสมัยในการฝึกอบรม	3.32	1.24	4
2.5 การแต่งตั้งบุคลากรในการฝึกอบรมยังขาดประสิทธิภาพในการบริหารงาน	3.22	1.19	5

จากตาราง 1 พบว่า สภาพแวดล้อมภายใน ด้านจุดแข็งอันดับ 1 คือ บุคลากร /ครูฝึกมีความเชี่ยวชาญในการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.98$, $S. D = 6.11$) และสภาพแวดล้อมภายใน ด้านจุดอ่อนอันดับ 1 คือ บุคลากรให้การฝึกอบรมมีน้อย ไม่เพียงพอกับจำนวน นักเรียนนายสิบตำรวจที่เข้าอบรมศักยภาพ ($\bar{X} = 3.46$, $S. D = 1.23$)

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S. D$) และลำดับที่ของสภาพการของสภาพการบริหารการจัดการฝึกอบรมของค่ายพระยาสุรสีห์เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนนายสิบตำรวจให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยใช้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ($n = 67$)

สภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษด้านสภาพแวดล้อมภายนอก	\bar{X}	$S. D$	ลำดับที่
3.โอกาส (Opportunity)	4.20	0.72	2
1.1 นโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติส่งเสริมให้การจัดการฝึกอบรมเป็นไปในลักษณะบูรณาการทำให้การจัดการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพขึ้น			
1.2 สังคมให้ความสนใจในการจัดฝึกอบรม	4.20	0.82	2
1.3 เอกภาพในการบริหารการจัดการฝึกอบรมและสั่งการ	4.10	0.80	3
1.4 มีการปรับระบบการบริหารจัดการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสม่ำเสมอ	4.08	0.75	4
1.5 เทคโนโลยีที่ทันสมัยส่งผลต่อความท้าทายในการบริหารจัดการฝึกอบรม	4.92	6.26	1
4.อุปสรรค (Threats)	3.44	1.27	5
2.1 การเมืองมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการฝึกอบรม			
2.2 งบประมาณในการจัดฝึกอบรมไม่เพียงพอกับการบริหารจัดการ	3.46	1.32	4
2.3 การสร้างความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันการศึกษา และหน่วยงานอื่นๆ ในการฝึกอบรม	3.56	1.19	2
2.4 การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมอยู่ภายใต้ข้อจำกัดงบประมาณ	3.64	1.28	1
2.5 การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมยังไม่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติในเชิงรูปธรรม	3.47	1.29	3

จากตาราง 2 พบว่า สภาพแวดล้อมภายนอก ด้านโอกาส อันดับ 1 คือเทคโนโลยีที่ทันสมัยส่งผลต่อความท้าทายในการบริหารจัดการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.92, S. D = 6.26$) และสภาพแวดล้อมภายนอก ด้านอุปสรรค อันดับ 1 คือ การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมอยู่ภายใต้ข้อจำกัดงบประมาณ ($\bar{X} = 3.64, S. D = 1.28$)

2. ผลการสร้างแนวทางกลยุทธ์การพัฒนาการบริหารจัดการการฝึกอบรมของกก.2 บก.กฝ.บช.ตชด. (ค่ายพระยาสุรสีห์) เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนนายสิบตำรวจให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

2.1 ได้ร่างกลยุทธ์จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในระยะที่ 1 ได้แก่ กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy) เป็นการใช้จุดแข็งบนโอกาสที่มี (มีโอกาสในการพัฒนา) กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy) เป็นการขจัดจุดอ่อนโดยใช้โอกาสในการพัฒนา กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategy) เป็นการขจัดจุดอ่อนป้องกันอุปสรรค ทำให้ยากต่อการพัฒนา ไม่ค่อยนำมาใช้ และกลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategy) เป็นการใช้จุดแข็งป้องกันอุปสรรค

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกลยุทธ์ เพียง 3 กลยุทธ์ที่นำมาใช้ แต่มีเพียง 1 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์เชิงรับ ที่ไม่นำมาใช้ เพราะเป็นกลยุทธ์ที่ขจัดจุดอ่อนป้องกันอุปสรรค ทำให้ยากต่อการพัฒนาจึงไม่ค่อยนำมาใช้ และได้สร้างแบบประเมินกลยุทธ์เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสม

2.2 ประเมินความเหมาะสมในการนำร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการการฝึกอบรมของค่ายพระยาสุรสีห์เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนนายสิบตำรวจให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ไปใช้ โดยภาพรวม มีความเหมาะสมระดับมาก เมื่อพิจารณากลยุทธ์เป็นรายรายด้าน ได้แก่ กลยุทธ์เชิงรุก มีความเหมาะสมระดับมาก กลยุทธ์เชิงแก้ไข มีความเหมาะสมในระดับมาก และกลยุทธ์เชิงป้องกัน มีความเหมาะสมในระดับมาก

ตาราง 3 ผลการประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์

ประเด็นกลยุทธ์	μ	σ	ระดับความเหมาะสม
1.กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy) เพิ่มจุดแข็งบนโอกาสที่มี			
1.1 การพัฒนาระบบบริหารจัดการฝึกอบรมแบบบูรณาการทุกภาคส่วน	4.17	.70	มาก
1.2 การพัฒนาการฝึกอบรมผู้อำนวยการฝึกเพื่อประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	4.28	.66	มาก
1.3 การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีในการฝึกอบรมโดยเน้นการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนนายสิบตำรวจ	4.31	.67	มาก
1.4 การประชาสัมพันธ์การฝึกอบรมให้สังคมชุมชนรับรู้การดำเนินการของค่ายฝึก	4.22	.64	มาก
1.5 การพัฒนาผู้รับการฝึกอบรมให้เป็นผู้ใฝ่รู้ศึกษาค้นคว้าความรู้ให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกด้วยสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย	4.34	.59	มาก
ภาพรวมกลยุทธ์เชิงรุก	4.26	.52	มาก
2.กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy) ขจัดจุดอ่อนภายใต้โอกาสที่มี			
2.1 การเพิ่มจำนวนบุคลากรในการฝึกอบรมให้เพียงพอต่อจำนวนผู้เข้าอบรม	4.22	.68	มาก
2.2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรในการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมคุณภาพผู้รับการฝึกให้เป็นผู้ศึกษาค้นคว้าความรู้อยู่ตลอดเวลา	4.25	.56	มาก
2.3 การจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมให้เพียงพอ	4.34	.53	มาก
2.4 การกำหนดกรอบนโยบายในการฝึกอบรมที่ชัดเจน	4.48	.56	มาก
2.5 การสรรหา/แต่งตั้งบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้/ความชำนาญในการฝึกอบรม	4.51	.50	มากที่สุด
ภาพรวมกลยุทธ์เชิงแก้ไข	4.36	.46	มาก
3.กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategy) เพิ่มจุดแข็งบนอุปสรรค			
3.1 การทำ MOU กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการวางแผนทางจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพผู้รับการฝึกให้เป็นผู้ศึกษาค้นคว้าความรู้	4.31	.58	มาก
3.2 การสนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรม	4.37	.59	มาก
ประเด็นกลยุทธ์			
3.3 การบริหารจัดการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ สตช. อย่างเป็นรูปธรรม	4.45	.56	มาก
3.4 การประเมินการฝึกอบรมโดยเน้นการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	4.34	.63	มาก

ประเด็นกลยุทธ์	μ	σ	ระดับความเหมาะสม
3.5 การสร้างความเป็นเอกภาพในการฝึกอบรมโดยการประสานสัมพันธ์กับชุมชนท้องถิ่นใกล้เคียง	4.31	.52	มาก
ภาพรวมกลยุทธ์เชิงป้องกัน	4.36	.46	มาก
ภาพรวมทั้งหมด	4.36	.46	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการฝึกอบรมของ กก.2บก.กฝ.บช.ตชด. (ค่ายพระยาสุรสีห์) เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนนายสิบตำรวจให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมพบว่า มีความเหมาะสม มาก ($\mu = 4.36$ และ $\sigma = .46$) และเมื่อพิจารณากลยุทธ์รายด้าน ได้แก่ กลยุทธ์เชิงรุก พบในระดับมาก ($\mu = 4.26$ และ $\sigma = .52$) กลยุทธ์เชิงแก้ไข อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.36$ และ $\sigma = .46$) และกลยุทธ์เชิงป้องกัน พบในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.36$ และ $\sigma = .46$)

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาการบริหารจัดการฝึกอบรมของค่ายพระยาสุรสีห์ เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนนายสิบตำรวจให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยตามสรุปผลการวิจัย หรือระยะของการวิจัย และให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สภาพการบริหารจัดการฝึกอบรมของ ค่ายพระยาสุรสีห์ เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนนายสิบตำรวจให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้แยกประเด็นอภิปรายได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมโดยการใช้แบบสอบถาม และได้ทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาการบริหารจัดการฝึกอบรมของค่ายพระยาสุรสีห์เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนนายสิบตำรวจให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ จากสภาพบริหารจัดการฝึกอบรมของของค่ายพระยาสุรสีห์ซึ่งพบประเด็นในด้านจุดแข็ง ได้แก่ บุคลากร/ครูฝึกมีความเชี่ยวชาญในการฝึกอบรม ที่เป็นเช่นนี้เพราะสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ความสำคัญกับการส่งวิทยากรครูฝึกไปอบรมเป็นประจำทุกปี เพื่อนำความรู้ประสบการณ์ที่ได้มาถ่ายทอดการฝึกอบรมให้แก่นักเรียนนายสิบตำรวจ และมีการตรวจสอบภาพประจำปีของวิทยากรครูฝึกทุกปี มีการออกกำลังกายเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านร่างกายให้แข็งแรง และสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีนโยบายการอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ศักดิ์สุนทร เปรมาณนท์และคณะ, 2563, น.116) ที่ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีวัตถุประสงค์ศึกษาสภาพความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบในระดับมากและบุคลากรสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีความต้องการให้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขณะที่กลยุทธ์การพัฒนาประกอบด้วย การฝึกอบรมและพัฒนาด้านการพัฒนาสายอาชีพ สำหรับประเด็นด้านจุดอ่อน ได้แก่ บุคลากรให้การฝึกอบรมมีน้อยไม่เพียงพอ กับจำนวนนักเรียนนายสิบตำรวจที่เข้าอบรม ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากการจัดสรรอัตรากำลังพลไม่เพียงพอเพราะมีการย้ายหรือเกษียณของข้าราชการตำรวจ และไม่มีอัตรากำลังคนมาทดแทน ทำให้จำนวนครูฝึกมีจำนวนไม่เพียงพอกับค่ายฝึกอบรมที่มีอยู่หลาย ๆ ค่ายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (จุมพล สังขะเกตุ และคนอื่น ๆ, 2560, น.1730) ที่ศึกษาสภาพการจัดการศึกษานักเรียนนายสิบตำรวจของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจ จำเป็นต้องปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยภาพรวมของสภาพการจัดการศึกษานักเรียนนายสิบตำรวจของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจ โดยเฉพาะด้าน

ครูผู้ฝึกหรือครูผู้สอนอยู่ในระดับปานกลาง ด้านโอกาส ได้แก่ เทคโนโลยีที่ทันสมัยส่งผลต่อความท้าทายในการบริหารจัดการ ผีอกบวม ที่เป็นเช่นนี้ เพราะสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีงบประมาณด้านการส่งเสริมเทคโนโลยีให้กับหน่วยงานตำรวจและ สภาพความเป็นจริง ในแต่ละปีซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนามูลค่าการด้านส่งเสริมเทคโนโลยีในการบริหารงาน และด้านอุปสรรค ได้แก่ การพัฒนาแบบการฝึกอบรมอยู่ภายใต้ข้อจำกัดงบประมาณ ที่เป็นเช่นนี้ เพราะ หน่วยงานย่อยที่ขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีจำนวนมาก และการจัดสรรงบประมาณจึงมีหลายโครงการที่ จำเป็นต้องบริหารงบอย่างเร่งด่วนและจำเป็น จึงทำให้งบประมาณด้านการฝึกอบรมอยู่ภายใต้ข้อจำกัด สอดคล้องกับคำกล่าวของ (วัชรพล ประสารราชกิจ, 2551, น.1) กล่าวว่างบประมาณในการอบรมตำรวจนั้นมีน้อยในปีพุทธศักราช 2551 ได้จัดสรรงบประมาณสำหรับอบรมเพียง 70 ล้านบาท แต่ความเป็นจริงต้องใช้งบประมาณปีละหลายร้อยล้านบาท ในขณะที่ ตำรวจชั้นประทวนมีมากกว่า 170,000 คน บางคน 5-10 ปีก็ยังไม่เคยเข้าอบรมเลย ทั้งที่บางเรื่องควรจะได้รับการอบรม อย่างเช่นด้านเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอด อย่างน้อยน่าจะฝึกอบรมปี ซึ่งเป็นประเด็นที่ตำรวจจะต้องพิจารณาเสนอ สำนักงบประมาณแผ่นดินต่อไป (วัชรพล ประสารราชกิจ, 2551)

2. ผลการสร้างแนวทางกลยุทธ์การพัฒนาการบริหารจัดการการฝึกอบรมของ กก.2 บก.กฝ.บช.ตชด. (ค่ายพระยาสุรสีห์) เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนนายสิบตำรวจให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

2.1 ได้กำหนดกลยุทธ์จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในระยะที่ 1 อธิบายได้ดังนี้ ได้แก่

กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy) เป็นการใช้จุดแข็งบนโอกาสที่มี (มีโอกาสในการในการพัฒนา)

ประเด็นการใช้จุดแข็งบนโอกาสที่มีกระทำได้โดยการพัฒนาระบบบริหารจัดการการฝึกอบรมแบบบูรณาการทุกภาคส่วน การพัฒนาการฝึกอบรมเพื่อประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีในการฝึกอบรมโดยเน้นการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนนายสิบตำรวจการประชาสัมพันธ์การฝึกอบรมให้สังคมชุมชนรับรู้การดำเนินการของค่ายฝึก การพัฒนาผู้รับการฝึกอบรมให้เป็นผู้ใฝ่รู้ศึกษาค้นคว้าความรู้ให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกด้วยสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ขวัญตา เจริญศรี, 2562) ที่กล่าวว่า การเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ จะต้องเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร มีความเป็นพลวัตในการเรียนรู้ เพื่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy) เป็นการขจัดจุดอ่อนโดยใช้โอกาสในการพัฒนา บุคลากรในการฝึกอบรมให้เพียงพอต่อจำนวนผู้เข้าอบรม การพัฒนาบุคลากรการฝึกอบรมในการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมคุณภาพผู้รับการฝึกให้เป็น ผู้ศึกษาค้นคว้าความรู้อยู่ตลอดเวลา การจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมให้เพียงพอ การกำหนดกรอบนโยบายในการฝึกอบรมที่ชัดเจนและการสรรหา/แต่งตั้งบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้/ความชำนาญในการฝึกอบรม จะเห็นได้ว่ายุคดิจิทัล เป็นสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี สอดคล้องกับงานวิจัยของ แซนเดอร์ เอิร์น (Sander Ernst, 2021, p.1818-1831) ที่ได้ศึกษาการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีในองค์กรตำรวจของเนเธอร์แลนด์ พบว่า การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในวงกรตำรวจ โดยเฉพาะในคดีอาชญากรรม มีความสำคัญที่ตำรวจจะต้องเรียนรู้การใช้ และผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความสำคัญและ ประชาสัมพันธ์การดำเนินการเรื่องการนำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อให้งานด้านต่าง ๆ ประสบความสำเร็จ และงานวิจัยของ (ขวัญตา เจริญศรี, 2562) ที่กล่าวว่า การเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ จะต้องมีการคิดเป็นระบบของบุคลากร มีการเรียนรู้ร่วมกัน สนใจค้นหาความรู้ใหม่ ๆ และมีวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย และทำงานเป็นทีม มีการคิดวางแผนเพื่อให้งานสำเร็จ

กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategy) เพิ่มจุดแข็งบนอุปสรรคการทำ MOU กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการวางแผนทาง จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพผู้รับการฝึกให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้การสนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรมการบริหาร จัดการการฝึกอบรม ทั้งนี้เพราะงบประมาณในการฝึกอบรมมีไม่เพียงพอ จึงมีความจำเป็นที่หน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัด ฝึกอบรมจะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติอย่างเป็นรูปธรรม การประเมินการฝึกอบรม

โดยเน้นการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และการสร้างความเป็นเอกภาพในการฝึกอบรมโดยการประสานสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งในการบริหารกลยุทธ์จะต้องเลือกกลยุทธ์ที่สามารถพัฒนาได้และสามารถปฏิบัติจริง ตามองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับแนวคิดกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ของ วีเลิน และฮังเกอร์ (Wheelen and Hunger, 2006, p.276-281) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การตรวจสอบสภาพแวดล้อม (Environment Scanning) 2) การจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Formulation) 3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation) 4) การประเมินผลและการควบคุม (Evaluation Control) ทั้งนี้ เพื่อให้ได้กลยุทธ์ที่เหมาะสมกับองค์กร และการนำกลยุทธ์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการฝึกอบรมนักเรียนนายสิบตำรวจ ซึ่งในขั้นตอนของกระบวนการได้มาซึ่งกลยุทธ์จะต้องมีองค์ประกอบหลายอย่างที่จำเป็นต้องอาศัยหลักการมีส่วนร่วมกันในหน่วยงาน

สำหรับกลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategy) เป็นกลยุทธ์ที่ขจัดจุดอ่อนป้องกันอุปสรรค ทำให้ยากต่อการพัฒนาจึงไม่นิยมนำมาใช้ในหน่วยงานหรือองค์กรหรือการพัฒนาเป็นไปด้วยความล่าช้า สอดคล้องกับคำกล่าวของเจสซิกา กรีน (Jessica Greene, 2019 , p.1) ที่กล่าวว่า ให้ทำงานบนจุดแข็งไม่ใช่จุดอ่อนและให้ความสำคัญในการพัฒนาจุดแข็งมากกว่าการพัฒนาจุดอ่อน

2.2 ประเมินความเหมาะสมในการนำร่างกลยุทธ์การบริหารจัดการฝึกอบรมของค่ายพระยาสุรสีห์เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนนายสิบตำรวจให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ไปใช้ โดยภาพรวม มีความเหมาะสมระดับมาก เมื่อพิจารณากลยุทธ์เป็นรายรายด้าน ได้แก่ กลยุทธ์เชิงรุก มีความเหมาะสมระดับมาก กลยุทธ์เชิงแก้ไข มีความเหมาะสมในระดับมาก และกลยุทธ์เชิงป้องกัน มีความเหมาะสมในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากหน่วยงานมีการวางแผนกลยุทธ์และคำนึงถึงความเหมาะสมในการนำกลยุทธ์ไปใช้ในการบริหารจัดการฝึกอบรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ บาสการา (Bhaskara R. Jasti, 2019, p. 1391) ที่ให้ความสำคัญกับการเตรียมพร้อมการเผชิญความท้าทายใหม่ที่เกิดขึ้นในโลกปัจจุบัน เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร หัวใจของความสำเร็จคือ การวางแผนกลยุทธ์ที่ดี ความคงอยู่ของจำนวนบุคลากร ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ประการสำคัญการประเมินกระบวนการเพื่อบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ศักดิ์สุนทร เปรมาพันธ์ และคนอื่น, 2563, น.116) ที่ประเมินกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความมีประโยชน์ความถูกต้องสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้อย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ควรนำแนวทางกลยุทธ์การพัฒนาการบริหารจัดการการฝึกอบรมของ กก.2 บก.กฝ.บช.ตชด. (ค่ายพระยาสุรสีห์) ไปบริหารจัดการฝึกอบรมนักเรียนนายสิบตำรวจให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

2. ควรมีการกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาการบริหารจัดการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาศักยภาพนักเรียนนายสิบตำรวจให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้โดยจัดกิจกรรมอื่นนอกจากการฝึกอบรม

2. ควรทำวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการฝึกอบรมนักเรียนนายสิบตำรวจ

บรรณานุกรม

- กองบัญชาการการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2560). *ยุทธศาสตร์การศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2560 – 2579). ขวัญตา เจริญศรี. (2562). รูปแบบสังคมแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครปฐม. ปรินฤญาติพันธ์ุขภูมิบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร*
- จุมพล สังฆะเกตุ. (2560). การพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษานักเรียนนายสิบตำรวจของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจ. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ, 10(1), 1730*
- นิพาดา ไตรรัตน์. (2563). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกบนเครือข่ายออนไลน์ เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนระดับอุดมศึกษา. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 21(2) , 132.*
- บุษบา เสนีย์ และคนอื่นๆ. (2562). รูปแบบการบริหารจัดการการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 20(2), 28.*
- วัชรพล ประสารราชกิจ . (2551). โฆษก ตร.ตัดฟองบอบรมมีน้อย ติดอันดับถูกร้องเรียน! สืบค้นจาก <https://mgronline.com>.
- ศักดิ์สุนทร เปรมานนท์ และคณะ. (2563, กรกฎาคม – ธันวาคม). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 12(2),116.*
- ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5. (2560). *คู่มือ หลักสูตรนักเรียนนายสิบตำรวจ พุทธศักราช 2560. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์การศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (พ.ศ.2560 – 2579).*
- Bhaskara R. Jasti. (2019). Development, Implementation and Assessment of a Comprehensive Strategic Plan in a School of Pharmacy. *American Journal of Pharmaceutical Education, 83(6), 1391.*
- Chappell, A. T., & Lanza-Kaduce, L. (2010). Police academy socialization: understanding the lessons learned in a paramilitary-bureaucratic organization. *Journal of Contemporary Ethnography, 39(2) ,187-214.*
- Jessica Greene. (2019). *Work on your strength, Not your weakness.* Retrieved from www.zapier.com.
- Sander Ernst and others. (2021). Technological innovation in a police organization: Lessons learned from the National Police of the Netherlands innovation pro *Policing: A Journal of Policy and Practice, Volume 15(3) ,1818–1831*
- Stufflebeam. D.L (Eds.). (1983). *Evaluation models: Viewpoints on educational and Social Services Education.* Norwell, MA: Kluwer.
- Wheelen and Hunger. (2006, September) . Relationships as organizational resources: Examining public Relations impact through its connection with organizational strategies *Public , Relations Review , 32(3) , 276-281.*
- Yarbrough, D.B and others. (2011). *The Program evaluation standards a guide for evaluators and evaluation users (3rd ed.).* Thousand Oaks, (A: Sage).