

คู่มือหลักสูตรการฝึกปฏิบัติครูที่เลี้ยงนักเรียนตำรวจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๖

(บทบาทของครูที่เลี้ยงนักเรียนตำรวจ)

ความสำคัญของครูที่เลี้ยงนักเรียนตำรวจ

การฝึกอบรมในสถานฝึกอบรม เพื่อให้ นักเรียนตำรวจมีความรู้พื้นฐานทั้งภาควิชาการและภาคการฝึกนั้นนับเป็นจุดเริ่มต้นของการผลิตบุคลากรตำรวจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะพื้นฐาน เมื่อการฝึกอบรมตามระยะเวลาของหลักสูตรเสร็จสิ้น นักเรียนตำรวจจะต้องออกจากสถานฝึกอบรมไปปฏิบัติหน้าที่จริงในหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งมีวัฒนธรรมองค์กร นโยบาย หรือแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมในแต่ละพื้นที่ที่แตกต่างกันออกไป

ครูที่เลี้ยง จึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการเสริมสร้างและพัฒนา นักเรียนตำรวจ โดยเฉพาะความรู้และประสบการณ์ที่มีนอกเหนือจากความรู้ที่ได้รับจากคู่มือ เอกสาร หรือตำราที่นักเรียนได้เรียนมาจากสถานฝึกอบรม ครูที่เลี้ยงจึงเป็นเสมือนผู้ที่ช่วยหล่อหลอมให้ นักเรียนตำรวจมีความเชื่อมั่น มีทัศนคติและแนวทางการปฏิบัติงานในหน้าที่ตำรวจได้เป็นอย่างดี ปฏิบัติได้อย่างถูกต้องตามระเบียบและข้อกฎหมาย ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องมีการคัดเลือกตำรวจที่มีความรู้และประสบการณ์การทำงานในสถานที่ปฏิบัติงานจริงมาให้ความช่วยเหลือ แนะนำ กำกับดูแล เพื่อหล่อหลอมให้ นักเรียนตำรวจมีความพร้อม และมีความเป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง

ระบบครูที่เลี้ยงเป็นวิธีการถ่ายทอดความรู้แบบตัวต่อตัว หรือแบบกลุ่มจากครูที่เลี้ยง (Mentor) ซึ่งครูที่เลี้ยงมักจะเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์มากกว่า ไปยังบุคลากรรุ่นใหม่หรือนักเรียนตำรวจ (Mentee) หรือผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์น้อยกว่า ซึ่งระบบครูที่เลี้ยงเป็นวิธีการหนึ่งในการสอนงาน และให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด ผู้ที่เป็นครูที่เลี้ยงนอกจากจะให้คำปรึกษาในด้านการงานแล้ว ยังเป็นที่ปรึกษาในเวลาที่มีปัญหาหรือให้คำแนะนำการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของตำรวจที่ดี ซึ่งครูที่เลี้ยงจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดีในเรื่องพฤติกรรม จริยธรรม และมีหลักการทำงาน (เป็น Role Model) ที่สอดคล้องกับความต้องการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

เป้าหมายพื้นฐาน ๔ ประการของการฝึกปฏิบัติภายใต้การกำกับดูแลของครูที่เลี้ยง

เมื่อนักเรียนตำรวจ... ก้าวเข้ามาในองค์กร เขาต้องการอะไร ? นับเป็นสิ่งสำคัญที่ครูที่เลี้ยงควรให้ความสำคัญและมีความเข้าใจถึงความต้องการเบื้องต้น นับตั้งแต่การได้รับความอบอุ่นใจการต้อนรับที่ดีโดยให้นักเรียนตำรวจรู้สึกว่าเป็นที่ต้องการของหน่วยงาน รวมทั้งทำให้นักเรียนตำรวจได้รู้จักขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรมขององค์กร จึงกำหนดเป้าหมายพื้นฐานไว้ ดังนี้

๑. เพื่อให้ประสบการณ์ในการเรียนรู้ที่เป็นระบบ โดยนักเรียนตำรวจจะได้รับประสบการณ์และสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรมที่เป็นมาตรฐานแบบเดียวกัน และเปิดโอกาสให้นักเรียนตำรวจได้ทำความคุ้นเคยกับสภาพแวดล้อม เครื่องมือ อุปกรณ์ที่จะใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องจากครูที่เลี้ยง

๒. เพื่อถ่ายทอดและประยุกต์ใช้ความรู้ รวมทั้งการฝึกปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงให้กับนักเรียนตำรวจ

๓. เพื่อให้ครูที่เลี้ยงเป็นผู้แนะนำแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องและมีบทบาทของบุคคลต้นแบบที่ดี

๔. เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียนตำรวจ เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บังคับบัญชาที่จะนำไปใช้ในการพิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนตำรวจต่อไป

บทบาท ๘ ประการของครูพี่เลี้ยง (Mentor's Role)

๑. **บทบาทของผู้สื่อสารที่ดี (Communicator)** ครูพี่เลี้ยงจะต้องเป็นผู้ที่ผ่านการฝึกฝนในด้านทักษะการสื่อสาร การฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน เพื่อสื่อสารกับนักเรียนตำรวจ เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. **บทบาทของผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator)** เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และฝึกฝนอบรมของนักเรียนดังกล่าว เพื่อช่วยเหลือนักเรียนตำรวจในการเชื่อมต่อสิ่งที่ตนเรียนรู้ในชั้นเรียนเข้ากับสิ่งที่ตนได้รับการคาดหวังให้ทำในบทบาทของเจ้าหน้าที่ตำรวจ รวมทั้งเป็นผู้ให้ข้อมูลบุคลากร และสภาพแวดล้อมในพื้นที่ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. **บทบาทของครูหรือผู้สอน (Teacher)** เป็นผู้ที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่มีอยู่ของตนเองให้กับนักเรียนตำรวจ โดยมีความสามารถที่จะใช้สื่อและเทคนิคการสอนอย่างหลากหลาย และต้องเข้าใจว่าจะต้องทำอย่างไร นักเรียนตำรวจจึงจะเรียนรู้ได้ดีที่สุด สิ่งใดเป็นแรงจูงใจให้นักเรียนตำรวจเกิดความต้องการที่จะเรียนรู้
๔. **บทบาทของผู้ประเมิน (Evaluator)** ครูพี่เลี้ยงควรมีทักษะในการสังเกตการณ์และให้ผลย้อนกลับ (feedback) ได้อย่างถูกต้อง โดยการให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไข มีความกล้าและความรับผิดชอบต่อการประเมินผลการปฏิบัติ ซึ่งจะทำให้นักเรียนตำรวจพัฒนาขีดความสามารถได้อย่างเต็มศักยภาพ
๕. **บทบาทเป็นตัวแบบ หรือแม่แบบที่ดี (Role Model)** ครูพี่เลี้ยงควรมีลักษณะของบุคคลต้นแบบที่ดีให้กับนักเรียนตำรวจ มีความเป็นผู้ให้มากกว่าการเป็นผู้รับ มีทัศนคติที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเสมอ มีน้ำใจและมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ตำรวจ
๖. **บทบาทที่ปรึกษา (Counselor)** ครูพี่เลี้ยงจะเป็นผู้ที่คอยอยู่เคียงข้าง เป็นห่วงเป็นใย การเอาใจใส่ดูแล ให้คำปรึกษา และให้คำแนะนำ รวมทั้งเป็นผู้ให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ตำรวจ
๗. **บทบาทของผู้สนับสนุน (Advocate)** ครูพี่เลี้ยงควรสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาในการรับราชการตำรวจโดยเป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายของหน่วยงาน บุคลากรในหน่วยงาน วิธีการปฏิบัติงาน ตลอดจนจนแนวทางในการทำงาน เพื่อให้นักเรียนตำรวจสามารถปรับตัว และวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม
๘. **บทบาทของผู้เป็นแหล่งข้อมูล (Information Source)** ครูพี่เลี้ยงควรมีความรู้เกี่ยวกับทักษะในการทำงาน ในข้อกฎหมาย และระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ เป็นอย่างดี มีความฉลาดรอบรู้งานในหน้าที่ตำรวจและมีความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

หน้าที่ของครูพี่เลี้ยง

๑. **การปฏิบัติการ** ให้นักเรียนตำรวจสังเกตและดูพฤติกรรมต่าง ๆ จากครูพี่เลี้ยงก่อน แล้วให้โอกาสทดลองปฏิบัติตาม
๒. **การสอนงานร่วมกับการสาธิตหรือทำเป็นต้นแบบ** การปฏิบัติงานร่วมกันในสภาพการณ์จริง ใช้ร่วมกับการให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหา
๓. **การนิเทศงาน** เป็นการสอน การแนะนำ การให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ กระตุ้นส่งเสริม ให้กำลังใจ แก่ นักเรียนตำรวจ และรวมถึงการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ของระบบครูพี่เลี้ยง

๑. สร้างคนที่มีความสามารถ มีศักยภาพ ได้เร็วกว่านักเรียนตำรวจปกติ
๒. จูงใจนักเรียนตำรวจที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูงให้คงอยู่กับหน่วยงาน
๓. กระตุ้นให้นักเรียนตำรวจสร้างผลงานมากขึ้น พร้อมทั้งทำงานหนักและทำทายนมากขึ้น
๔. สร้างบรรยากาศของการนำเสนอผลงานใหม่ ๆ หรือความคิดนอกกรอบมากขึ้น
๕. สร้างระบบการสื่อสารแบบสองช่องทาง (Two Ways Communication) ระหว่าง Mentor และ Mentee หัวหน้างานในฐานะ Mentor มีเวลาที่จะคิดวางแผน กำหนดนโยบายและวางกลยุทธ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของทีมได้มากขึ้น เนื่องจากได้มอบหมายงานส่วนหนึ่งให้กับ Mentee แล้ว

กระบวนการสร้างระบบครูพี่เลี้ยง

- การสร้างระบบครูพี่เลี้ยง ถือเป็นจุดเริ่มต้นหรือพื้นฐานการพัฒนานักเรียนตำรวจที่ยั่งยืน เนื่องจากนักเรียนตำรวจส่วนใหญ่ที่ก้าวเข้ามาในองค์กร ล้วนมีทัศนคติ ค่านิยม พฤติกรรม และ Life Style ที่แตกต่างจากวัฒนธรรมการทำงานขององค์กร
- ดังนั้น องค์กรจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ ในการสร้างระบบครูพี่เลี้ยง เพื่อช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนตำรวจปรับตัวเข้ากับองค์กร และเป็นนักเรียนตำรวจที่มีคุณภาพ รวมทั้งเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จต่อไป
- กระบวนการคัดเลือกผู้ที่จะมาทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยง ซึ่งจะเป็น Role Model ของนักเรียนตำรวจที่มีศักยภาพ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพื่อทำหน้าที่ในการสร้างความสัมพันธ์ ความคุ้นเคย ทัศนคติที่ดี บรรยากาศที่ดีในการทำงานให้แก่ นักเรียนตำรวจ และกระบวนการจูงใจ ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยง ปฏิบัติหน้าที่ครูพี่เลี้ยงด้วยความภาคภูมิใจ นับเป็นกระบวนการที่สำคัญในการต่อยอดให้การ Implement ระบบครูพี่เลี้ยงดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

คุณลักษณะครูพี่เลี้ยงที่ดี

๑. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
๒. มีทักษะการถ่ายทอด การสื่อสาร มีเทคนิคการจูงใจ และรู้จักสร้างแรงบันดาลใจ
๓. ช่วยชี้แนะการปฏิบัติตนเพื่อปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร
๔. เป็นผู้สนับสนุน คอยให้กำลังใจ และให้ความช่วยเหลือ
๕. มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และเป็นผู้มีภาวะประพฤดี ปฏิบัติตนในแบบอย่างที่ดีของตำรวจ
๖. มีความรู้ ทักษะ และความชำนาญในสายวิชาชีพหรือสายงานของตน
๗. มีการตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติหน้าที่ของนักเรียนตำรวจอย่างมีระบบ

หลักการและวิธีการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่

“การเรียนรู้ของผู้ใหญ่” คืออะไร ? และแตกต่างจาก “การเรียนรู้ทั่วไป” อย่างไร ?

การเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้น มีความแตกต่างจากเด็กที่สามารถเห็นได้ชัดคือ แนวความคิดส่วนตัว (Self-concept) ใช้ประสบการณ์ที่มีอยู่ไปเชื่อมโยงกับความรู้ที่ตนเองต้องการ มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และจะมีความพร้อมในการเรียนรู้เมื่อเห็นว่าความรู้นั้นมีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการทำงานได้ทันที ในขณะที่การเรียนรู้ของเด็กนั้นจะมีลักษณะเป็นแบบพึ่งพาผู้อื่นในการเรียนยอมรับข้อมูลที่มีการนำเสนอหรือสอนให้ยังมองไม่เห็นถึงประโยชน์ของการเรียนรู้ว่าจะนำไปใช้ได้อย่างไร ด้วยเหตุนี้เอง การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จึงมีความแตกต่างจากการเรียนรู้ของเด็ก ดังนั้นการจัดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะต้องคำนึงถึงหลักการดังต่อไปนี้

๑. ผู้ใหญ่ต้องการรู้เหตุผลในการเรียนรู้ และผู้ใหญ่จะเรียนรู้ก็ต่อเมื่อเขาต้องการจะเรียน เนื่องจากผู้ใหญ่รู้ว่าตนเองมีความรับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจของตนเองได้ ก่อนการเรียนรู้ผู้ใหญ่ มักต้องการจะรู้ว่า เพราะเหตุใด หรือทำไมเขาจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ เขาจะได้รับประโยชน์อะไร และจะสูญเสียประโยชน์อะไรถ้าไม่ได้เรียน

๒. ผู้ใหญ่ต้องการที่จะชี้แนะตนเองมากกว่าจะให้ผู้สอนมาชี้แนะ ดังนั้นลักษณะการสอน จึงควรเป็นแบบแนะแนว หรือการให้คำปรึกษาแบบมีส่วนร่วม (Facilitator) มากกว่า

๓. บทบาทของประสบการณ์ของผู้เรียน เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ใหญ่มีความแตกต่างระหว่างบุคคล ดังนั้นการจัดกิจกรรม ควรคำนึงถึงด้านความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วย ควรใช้เทคนิคฝึกอบรม ต่างๆ ที่เน้นการเรียนรู้โดยอาศัยประสบการณ์ (Experiential Techniques) เช่น การอภิปรายกลุ่ม กิจกรรมการแก้ปัญหา กรณีศึกษา เป็นต้น

๔. แนวโน้มในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ การเรียนรู้จะมุ่งเน้นไปที่ชีวิตประจำวัน หรือเน้น ที่งาน หรือการแก้ปัญหา เสียมากกว่า นั่นคือ เขาจะสนใจหากช่วยให้การทำงานของเขาดีขึ้น หรือช่วยการ แก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน การจัดหลักสูตรควรอาศัยสถานการณ์ต่างๆ รอบตัวเขา

๕. บรรยากาศในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีกว่าในบรรยากาศที่มีการ อำนวยความสะดวกต่างๆ ทั้งทางกายภาพ เช่น การจัดแสงสว่าง อุณหภูมิที่พอเหมาะ การจัดที่นั่งที่เอื้อ ต่อการมีปฏิสัมพันธ์กัน และมีบรรยากาศของการยอมรับในความแตกต่างในทางความคิด และประสบการณ์ ที่แตกต่างกันของแต่ละคน มีความเคารพซึ่งกันและกัน มีอิสระภาพในการแสดงออก เป็นกันเอง

หลัก ๑๐ ประการ สำหรับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

๑. แรงจูงใจในการเรียน (Motivation to learn) นั่นคือ บุคคลจะเรียนรู้ได้ดีถ้าหาก มีความสนใจในการเรียนสิ่งนั้น ๆ

๒. สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ (Learning Environment) ต้องมีความสะดวกสบาย เหมาะสม ตลอดจนได้รับความไว้วางใจและการให้เกียรติผู้เรียน (Trust and Respect)

๓. ความต้องการในการเรียนของแต่ละบุคคล และรูปแบบของการเรียนรู้ (Learning Style) ที่มีความหลากหลาย

๔. ความรู้เดิมและประสบการณ์ (Experience) อันมีคุณค่า

๕. เนื้อหาและกิจกรรม (Learning Content and Activities) ในการเรียนรู้

๖. ปัญหาที่สอดคล้องกับความจริง (Realistic Problem) ทั้งนี้เพื่อที่จะนำการเรียนรู้ ไปใช้ในการแก้ปัญหา

๗. การเอาใจใส่กับการมีส่วนร่วมทั้งทางด้านสติปัญญาและด้านร่างกาย เพื่อการ ออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม

๘. ระยะเวลาในการเรียนรู้อย่างพอเพียง โดยเฉพาะการเรียนรู้ข้อมูลใหม่ ๆ การฝึกทักษะ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติในทางบวกซึ่งเป็นเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้

๙. ให้โอกาสในการฝึกภาคปฏิบัติจนเกิดผลดี หรือ การนำความรู้ไปประยุกต์ได้

๑๐. ให้ผู้เรียนได้แสดงศักยภาพในการเรียนรู้ จนกระทั่งเขาได้มองเห็นถึงความก้าวหน้า

ปัจจัยหลักของการเรียนรู้

เพื่อให้การเรียนรู้ของผู้ใหญ่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างสมบูรณ์ ผู้สอนต้องเข้าใจ ธรรมชาติการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และยังสามารถประยุกต์หลักการและประสบการณ์ต่าง ๆ เข้ากับความ รู้ทางการศึกษา เพื่อที่จะสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ให้มากที่สุด โดยพิจารณาจาก ๔ ปัจจัยหลัก ดังนี้

๑. Structure of Learning Experience การจัดกิจกรรมควรมีกำหนดการที่ยืดหยุ่น เพื่อตอบสนองต่อข้อจำกัดเรื่องเวลา ควรเน้นการเรียนการสอนแบบ face-to-face มากกว่าการสอนผ่านสื่อต่างๆ และควรให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ตัวอย่าง การสัมมนากลุ่มย่อย หรือการโต้วาที เป็นต้น

๒. Learning Climate บรรยากาศการเรียนที่มี การช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันจะส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ผู้เรียนต้องการเป็นที่ยอมรับและน่าเชื่อถือในสายตาของผู้อื่น ควรเปิดโอกาสให้มีการแบ่งปันและรับฟังความคิดเห็นในกลุ่มเพื่อน ผู้สอนควรทราบถึงความคาดหวังของผู้เรียน และช่วยปรับแต่งให้เหมาะสมขึ้น

๓. Focus of Learning การเรียนควรส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้และวิเคราะห์ประสบการณ์ที่ตนมี ผู้เรียนควรมีอิสระในการวางแผนและจัดการการเรียนรู้ของตนเอง ผู้สอนเป็นแค่คนคอยช่วยเหลือ ประเด็นการเรียนรู้ควรอยู่ในรูปของ “ จะทำอะไร เมื่อ.....” มากกว่าเป็นเรื่องของทฤษฎีล้วนๆ

๔. Teaching-Learning Strategy and Media การเรียนควรเป็นไปในเชิงการแก้ปัญหา และส่งเสริมให้เรียนด้วยกัน โดยเน้นให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ให้มากที่สุด โดยอาจมีส่วนร่วมในวิธีการสอน เช่น วิธีบทบาทสมมติ หรือมีส่วนในการประเมิน (Self-assessment) ก็ได้

การเลือกสรรวิธีการจัดการเรียนรู้ทั้งในชั้นเรียนและในการฝึกปฏิบัติ

- การบรรยาย
- การค้นคว้าและการอ่านจากคู่มือ เอกสาร ตำรา
- การระดมสมอง
- การจัดทำโครงการและการนำเสนอของกลุ่ม
- การจดบันทึกหรือการเขียนเหตุการณ์ประจำวัน
- การอภิปรายเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีการอภิปรายโดยผู้สอนเป็นผู้ตั้งคำถามหรือให้คำแนะนำแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง
- การจัดเครื่องโสตทัศนอุปกรณ์ (ไวท์บอร์ด ขาตั้งกระดานดำ/ภาพนิ่ง/วิดีโอ เครื่องโปรเจคชั่น)
- การให้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง
- การจำลองสถานการณ์
- การแสดงบทบาทสมมติ

ตัวอย่างเช่น แบบฟอร์มรายงานอุบัติเหตุเกี่ยวกับยานพาหนะที่ในอดีตเคยมีการสอนให้กับเจ้าหน้าที่ใหม่โดยใช้เวลาหลายชั่วโมง ด้วยการอธิบายรายละเอียดของทุก ๆ ช่อง ข้อความในแบบฟอร์มดังกล่าว โดยใช้การบรรยาย และ Power Point เจ้าหน้าที่ใหม่ต้องทบทวนเรียนรู้สิ่งเหล่านี้ในเวลาหลายชั่วโมง และสุดท้ายแต่ละคนก็จะต้องกรอกแบบฟอร์มดังกล่าว โดยใช้รายละเอียดจากสถานการณ์สมมติ

ในหลักสูตรการเรียนการสอนแบบ PBL (Problem Based Learning) นี้ เจ้าหน้าที่ใหม่แต่ละคนจะได้รับแบบฟอร์มเปล่า สถานการณ์สมมติเดียวกัน พร้อมด้วยหนังสือคู่มือ ๑ เล่ม ในแต่ละกลุ่มผู้เรียนจะทำงานด้วยกัน เพื่อกรอกแบบฟอร์มดังกล่าว ผู้เรียนจะใช้ประโยชน์จากทรัพยากรดังกล่าวที่มีให้เพื่อทำการกิจตรงหน้าให้สำเร็จเสร็จสิ้น พวกเขาจะเรียนรู้จากกันและกัน และแม้แต่ฟังพาประสบการณ์ที่มีอยู่ก่อนหน้าในการคลี่คลายปัญหา แน่นอนวิทยากรจะอำนวยความสะดวกการทำงานกลุ่มดังกล่าว รวมทั้งเป็นทรัพยากรที่มีคุณประโยชน์ในคราวที่ผู้เรียนเกิดการติดขัด และต้องการความช่วยเหลือนี่คือตัวอย่างเพียงเล็กน้อยของวิธีที่เราใช้หลักสูตรการเรียนการสอนของสถาบัน แล้วนำหลักสูตรดังกล่าวที่มีความสมจริง และทำให้เกิดความน่าสนใจที่จะมีส่วนร่วมยิ่งขึ้น รวมทั้งด้วยการวางแผนการเรียนการสอนอย่างรอบคอบและระมัดระวัง เพื่อให้นักเรียนตำรวจมีโอกาสสูงสุดที่จะเรียนรู้พื้นฐานต่าง ๆ ของงานในหน้าที่ตำรวจอย่างแท้จริง

บทบาทสำคัญของผู้สอน

ในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จำเป็นที่ผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมจะต้องเข้าใจและพยายามที่จะดำเนินการต่างๆ ในการฝึกอบรมให้สอดคล้องกัน สรุปได้ดังนี้

๑. ผู้สอนจะต้องยอมรับว่าผู้เรียนแต่ละคนมีคุณค่า และจะต้องเคารพในความรู้สึกนึกคิด และความเห็น ตลอดจนประสบการณ์ของเขาด้วย

๒. ผู้สอนควรพยายามทำให้ผู้เรียนตระหนักด้วยตนเองว่า มีความจำเป็นที่เขาจะต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (ทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ และทัศนคติ) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และอาจประสบปัญหาอย่างใดบ้าง อันเนื่องมาจากการขาดพฤติกรรมที่มุ่งหวังดังกล่าว

๓. ควรจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพให้สะดวกสบาย (เช่น ที่นั่ง อุณหภูมิ แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ เป็นต้น) รวมทั้งเอื้อต่อการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันเองด้วย

๔. ผู้สอนจะต้องแสวงหาวิธีการที่จะแสวงหาความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้เรียนด้วยกัน เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมกันไว้นั่นเอง และความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ควรพยายามหลีกเลี่ยงการแข่งขัน

๕. หากเป็นไปได้ผู้สอนควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในเรื่องดังต่อไปนี้

๕.๑ กำหนดวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาและความต้องการของผู้เรียน

๕.๒ การพิจารณาทางเลือกและวิธีการในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

๕.๓ การพิจารณากำหนดมาตรการหรือเกณฑ์การเรียนการสอน ซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกัน รวมทั้งร่วมกำหนดเครื่องมือและวิธีการวัดผลความก้าวหน้าเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

๖. ผู้สอนจะต้องช่วยผู้เรียนให้รู้จักพัฒนาขึ้นตอน และวิธีการในการประเมินตนเองตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้แล้ว

อุปสรรคของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

๑. ประสบการณ์เดิมของผู้ใหญ่

๒. การขาดความเชื่อมั่นในตนเอง

๓. การขาดแรงจูงใจในการเรียน

๔. ความกลัวต่อการเปลี่ยนแปลง

๕. ความกลัวต่อการล้มเหลว

๖. ความเชื่อว่าผู้ใหญ่ไม่สามารถเรียนได้

๗. การขาดความสนใจ

แนวทางการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้ใหญ่

๑. เข้าใจพื้นฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน

๒. จัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้

๓. หลักสูตรควรตอบสนองความต้องการใช้งานในชีวิตประจำวันให้เกิดประสบการณ์

๔. ใช้ประสบการณ์ที่มีของผู้เรียนมาประยุกต์เข้ากับการเรียน

๕. ผู้สอนควรชี้ให้เห็นประโยชน์และการเสียประโยชน์ของการมาเรียน

๖. ให้เกียรติผู้เรียน

๗. กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตัวเอง

๘. จัดรูปแบบการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน

แผนการสอน

หลักสูตร ครูพี่เลี้ยงนักเรียนตำรวจ

หัวข้อ การเตรียมการสอน

จำนวน.....ชั่วโมง

วันที่สอน.....

คำอธิบาย

การเตรียมการสอนเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญในระบบการสอน ซึ่งมีลักษณะเป็นการวางแผนอย่างเป็นระบบของครูพี่เลี้ยง เพื่อให้การเรียนการสอนนั้นเป็นไป อย่างมีระบบเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์

เมื่อสิ้นสุดการบรรยายและการฝึกอบรมครูพี่เลี้ยงหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถจัดเตรียมทำแผนการสอน อย่างมีระบบ และมีประสิทธิภาพต่อการเรียนสอนได้และเข้าใจวิธีการสอบแบบครูฝึก/โค้ช (Coach) กับนักเรียน

หัวข้อเนื้อหาที่สอน

สำหรับบทเรียนเรื่องการวางแผนการเรียนการสอนนั้นสามารถแบ่งรูปแบบในการวางแผนการเรียนการสอนได้ ๒ ประเภท คือ

๑. การวางแผนการเรียนการสอน
๒. การวางแผนการเรียนการสอนแบบครูฝึก/โค้ช(Coach) กับนักเรียน

เนื้อหาที่สำคัญ หัวข้อ “การวางแผนการเรียนการสอน”

๑. นิยามของแผนการเรียนการสอน
๒. แหล่งข้อมูลในการเตรียมการเรียนการสอน
๓. เป้าหมายของการสอนและวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติ
๔. ลักษณะเฉพาะสี่ประการของวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติที่ดี
๕. ความสามารถในการเขียนวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติ

เนื้อหาที่สำคัญ หัวข้อ ”การวางแผนการเรียนการสอนแบบครูฝึก/โค้ช(Coach) กับนักเรียน”

๑. นิยามลักษณะเฉพาะสามประการของวิธีการสอนแบบโค้ชกับลูกศิษย์
๒. ข้อดี ข้อด้อยต่างๆ ของวิธีการสอนแบบครูฝึก/โค้ช (Coach)กับนักเรียน
๓. ขั้นตอนทั้งแปดประการของการเตรียมการเรียนการสอนแบบครูฝึก/โค้ช(Coach) กับนักเรียน
๔. เทคนิคการตั้งคำถาม ที่จะช่วยเสริมประสิทธิภาพของการสอน
๕. การใช้อุปกรณ์ช่วยสอนที่เหมาะสม

วิธีการจัดการเรียนการสอน

๑. การบรรยายของผู้สอน
๒. การอภิปรายร่วมแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าอบรม

สื่อการสอน

ตำราและเอกสารการสอน PowerPoint หนังสือแนะนำ และหนังสือต่างๆ การค้นคว้าข้อมูลจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

การประเมินผล

๑. สังเกตพฤติกรรมระหว่างเรียน
๒. ประเมินจากการซักถามระหว่างเรียน
๓. การนิตศึกษา

บันทึกหลังการสอน

.....

.....

.....

.....

การเตรียมการสอน

สำหรับบทเรียนเรื่องการเตรียมการสอนนั้นสามารถแบ่งรูปแบบการจัดเตรียมการสอนได้ ๒ ประเภทคือ

๑. การวางแผนการเรียนการสอน
๒. การวางแผนการเรียนการสอนแบบครูฝึก/โค้ช(Coach) กับนักเรียน

การวางแผนการเรียนการสอน

การวางแผนการเรียนการสอนเป็นการสอนที่ให้ ครูพี่เลี้ยง เห็นถึง ความสำคัญของการใช้แผนการเรียนการสอนที่มีโครงสร้าง เพื่อให้ผู้เรียนจะมีโอกาสสูงสุดในการเรียนรู้และจดจำข้อมูลได้

วัตถุประสงค์เกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียน

๑. อธิบายนิยามแผนการเรียนการสอนและอธิบายถึงการมีส่วนร่วมทั้งวัตถุประสงค์ของแผนการเรียนการสอนดังกล่าวในสภาพแวดล้อมของการฝึกในภาคสนามได้
๒. อธิบายถึงแหล่งข้อมูลอย่างน้อย ๓ ประการ สำหรับการเตรียมการเรียนการสอน
๓. นิยามเป้าหมายของการสอบและวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติได้
๔. ระบุลักษณะเฉพาะสี่ประการของวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติที่ดี
๕. แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการเขียนวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติได้

นิยามของแผนการเรียนการสอน

การวางแผนการเรียนการสอนเป็นแนวทางที่ช่วยในการออกแบบการนำเสนอ หัวข้อต่าง ๆ ที่ท่านต้องการจะสอนอย่างเป็นระเบียบตามลำดับ และเป็นไปตามหลักของเหตุผล

แผนการเรียนการสอนที่ดีนั้น ต้องเกิดจากครูพี่เลี้ยงจัดทำขึ้น ด้วยการดำเนินการผ่านกระบวนการค้นคว้าจากตำราเรียน หรือประสบการณ์ของตนเองแล้วนำมาพัฒนาขึ้น ที่จะทำให้บทเรียนนั้นเป็นที่เข้าใจขั้นตอนต่อไปคือการบรรยายนำเสนอให้เหมาะสม

แหล่งข้อมูลการจัดทำแผนการเรียนการสอน

ผู้สอนสามารถค้นคว้าหาข้อมูลในการจัดทำแผนการเรียนการสอนจากแหล่งต่างๆได้ ดังนี้

๑. ตำราเรียน
๒. นโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
๓. กฎหมายต่างๆ
๔. คู่มือการฝึกอบรม
๕. อินเทอร์เน็ต
๖. คลิปวิดีโอ
๗. ผู้มีความรู้ หรือมีความชำนาญในเรื่องนั้นๆ เช่น ที่ปรึกษากฎหมาย เพื่อนตำรวจ เจ้าหน้าที่ฝ่ายอบรม ฯลฯ

นิยามเป้าหมายของการสอนและวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติ

เป้าหมายการสอน หมายถึง คำแถลงเกี่ยวกับจุดประสงค์ทั่วไป หรือทิศทาง

วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติ หมายถึง คำแถลงเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ ที่ท่านตกลงให้นักเรียน ดำรง สามารถปฏิบัติได้ เมื่อเสร็จสิ้นการอบรม เช่น นักเรียนดำรงเมื่อได้รับการสอนแล้วสามารถเขียน บันทึกการจับกุมได้ เป็นต้น

ลักษณะเฉพาะสี่ประการของวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติที่ดี

วัตถุประสงค์สิ่งที่สะท้อนถึงการนำไปปฏิบัติ ถ้ามีวัตถุประสงค์ที่ดี การปฏิบัติจะมีระบบและเกิด ประสิทธิภาพ ซึ่งวัตถุประสงค์ที่ดีนั้นมีดังนี้

๑. สังเกตเห็นได้

การกระทำ ที่ท่านต้องให้มีการปฏิบัติเกิดขึ้นซึ่งครูพี่เลี้ยงจะเป็นผู้สังเกต การปฏิบัติของ นักเรียนดำรงว่าปฏิบัติได้ถูกต้องหรือไม่ ตัวอย่างเช่น การใช้สัญญาณมือในการจัดการจราจร ไม่ว่าจะเป็นการหยุดรถ การปล่อยรถ นักเรียนดำรงสามารถปฏิบัติได้ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด เป็นต้น

๒. วัดผลได้

นักเรียนดำรง จะต้องปฏิบัติกรกระทำนั้นๆ มากน้อยเท่าไร มีเพียงใด และบ่อยครั้งแค่ไหน ตัวอย่างเช่น ในการเข้าเวรสายตรวจ นักเรียนดำรงจะต้องออกพบปะพูดคุยกับประชาชน จำนวน ๘ ครั้ง ต่อ ๑ ผลัด เป็นต้น

๓. มีเป้าหมาย

กำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มอบหมายจะสำเร็จเสร็จสิ้นเมื่อใด ตัวอย่างเช่น จะต้อง ศึกษาแผนประทุษกรรม และวิเคราะห์แผนประทุษกรรมให้แล้วเสร็จภายใน ๒ วัน เป็นต้น

๔. เจาะจง

มีความชัดเจน เพื่อไม่ก่อให้เกิดความเข้าใจผิดขึ้นได้ ตัวอย่างเช่น การเขียนบันทึก การจับ จะต้องมีการจับกุมตามที่กำหนดไว้ เป็นต้น

การวางแผนการเรียนการสอนแบบครูฝึก/โค้ช (Coach) กับนักเรียน

วัตถุประสงค์ด้านผลการเรียนของผู้เรียน

๑. อธิบายลักษณะเฉพาะ ๓ ประการของวิธีสอนแบบโค้ชกับลูกศิษย์ รวมทั้งสามารถอธิบายถึง ประโยชน์ ๓ ประการของวิธีสอนดังกล่าวได้

๒. ระบุข้อดีและข้อด้อยต่างๆ ของวิธีสอนแบบโค้ชกับลูกศิษย์ได้

๓. ระบุและอธิบายเกี่ยวกับขั้นตอนทั้ง ๘ ประการของการเตรียมการเรียนการสอนแบบโค้ชกับ ลูกศิษย์ได้

๔. อธิบายถึงเทคนิคการตั้งคำถาม ที่จะช่วยเสริมประสิทธิภาพของการสอนได้

๕. อธิบายการใช้อุปกรณ์ช่วยสอนที่เหมาะสมได้

นิยามลักษณะเฉพาะ ๓ ประการของวิธีการสอนแบบโต้ชกับลูกศิษย์

ลักษณะเฉพาะ ๓ ประการของวิธีการสอนแบบโต้ชกับลูกศิษย์มีดังนี้

๑. อธิบาย (Tell)
๒. สาธิต (Show)
๓. ปฏิบัติ (Do)

ซึ่งจะเห็นได้ว่าทั้งสามประการนั้นเป็นขั้นตอนที่เป็นเหตุเป็นผลกัน คือ ในการสอนนั้นต้องมีการอธิบายโดยครูผู้สอนอย่างชัดเจน และถูกต้อง เพื่อให้ผู้ปฏิบัตินั้นสามารถปฏิบัติได้ถูกต้อง แต่อย่างไรก็ตามขั้นตอนการอธิบายเป็นเพียงวิธีการถ่ายทอดในเบื้องต้นสิ่งที่สำคัญ ผู้สอนต้องมีการสาธิตให้เห็นตัวอย่างก่อนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติเห็นคำอธิบายที่อธิบายมาอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น และสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

ประโยชน์ ๓ ประการของวิธีสอนแบบโต้ชกับลูกศิษย์

๑. การสอนแบบตัวต่อตัว
๒. เพื่อพัฒนาทักษะต่างๆ ทางกายภาพ/ ยุทธวิธี
เช่น ยุทธวิธีป้องกันตัว อาวุธปืน การตรวจค้นตัวบุคคล การควบคุมฝูงชน และอื่นๆ
๓. สำหรับการนำไปใช้ปฏิบัติหลังจากการบรรยาย
เช่น การนำไปปฏิบัติหลังการบรรยาย โดยอาศัยหลัก Tell, Show, Do
Tell บอกถึงสิ่งที่ต้องทำ
Show ทำให้ดู แสดงให้ผู้เรียนดูในสิ่งที่ต้องทำ
Do ให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ

ข้อดีและข้อด้อยต่างๆ ของวิธีการสอนแบบครูฝึก/โค้ช (Coach) กับนักเรียน

ข้อดี

๑. เป็นการสอนแบบรายบุคคล ตัวต่อตัว
๒. เห็นผลสะท้อนกลับในทันที
นักเรียนตำราวจ มีการเรียนรู้ทักษะบ้างหรือไม่
ครูพี่เลี้ยง มีอะไรที่พอจะช่วยให้นักเรียนรู้ทักษะนี้
๓. ระหว่างที่ฝึกสามารถให้คำชม หรือแก้ไขการปฏิบัติของนักเรียนได้ทันที
๔. ครูพี่เลี้ยงสามารถทราบถึงความแตกต่างและรูปแบบการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคน

ข้อด้อย

๑. ต้องใช้เวลามาก
๒. ในการสอนแต่ละครั้งสามารถสอนนักเรียนได้จำกัดเพียงไม่กี่คน
๓. ผู้เรียนสามารถรับรู้ประสบการณ์ ความคิดเห็น และมุมมองของนักเรียนตำราวจคนอื่นได้น้อยกว่าการเรียนในกลุ่มใหญ่

ขั้นตอนที่ ๘ ประการของการเตรียมการเรียนการสอนแบบครูฝึก/โค้ช(Coach) กับนักเรียน

๑. ผู้สอนต้องทราบข้อมูลเบื้องต้นของนักเรียน เช่น อายุ การศึกษา อุปนิสัย ฯลฯ
๒. กำหนดวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติ โดยการกำหนดลำดับในการเรียนรู้ตามหลักเหตุและผล (จากการปฏิบัติที่นำไปหาการปฏิบัติที่ซับซ้อน)
๓. ศึกษาหาข้อมูลเกี่ยวกับทักษะที่จะสอน
๔. ศึกษาหาข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องที่จะสอน
๕. เตรียมแผนการเรียนการสอน
๖. ชักซ้อมและฝึกตามแผนการเรียนการสอน
๗. นำเข้าสู่บทเรียน
๘. ปรับปรุงแผนการสอนตามผลสะท้อนกลับ (Feedback) ที่ได้รับ

เทคนิคการตั้งคำถาม ที่จะช่วยเสริมประสิทธิภาพของการสอน

จุดประสงค์ ๓ ประการในการตั้งคำถาม

๑. เพื่อให้นักเรียนตื่นตัวอยู่เสมอ
๒. สร้างแรงจูงใจ และให้โอกาสนักเรียนในการแสดงออก
๓. วิเคราะห์การปฏิบัติแก่นักเรียนและครู

สิ่งที่ต้องคำนึงถึง

๑. นักเรียนตำราจมักมีคำถามอยู่เสมอในการฝึกปฏิบัติงานของนักเรียนตำราจ ยังไม่เข้าใจเกี่ยวกับงานที่จะต้องปฏิบัติมักมีความกังวลว่าจะปฏิบัติได้ถูกต้องหรือไม่ จึงมีความคิดอยากถามครูพี่เลี้ยงถึงการปฏิบัติที่ถูกต้อง
๒. สร้างสภาพแวดล้อมที่นักเรียนสามารถถามได้ตลอด ตำราจมักจะมีคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ แต่บางครั้งไม่กล้าที่จะถามครูพี่เลี้ยง เพราะกลัวที่จะถูกตำหนิว่าไม่รู้เรื่อง ดังนั้นครูพี่เลี้ยงจะต้องสร้างสภาพแวดล้อม ที่ให้นักเรียนสามารถสอบถามคำถามได้ตลอด
๓. ไม่มีคำถามใดๆ เพื่อต้องการให้นักเรียนตำราจได้มีโอกาสได้สอบถามครูพี่เลี้ยงได้ทุกเรื่องที่ยังไม่เข้าใจ จะไม่มีการตำหนิที่นักเรียนสอบถามว่าเป็นคำถามที่ไม่ได้เรื่อง ไม่ควรจะสอบถามเป็นการทำให้นักเรียนตำราจขาดความมั่นใจในการสอบถามไม่กล้าที่จะสอบถามครูพี่เลี้ยง
๔. ชมเชยนักเรียนที่ถาม การชมเชยนักเรียนที่ถามเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักเรียนตำราจที่กล้าจะสอบถามครูพี่เลี้ยงในสิ่งที่ยังไม่รู้

การใช้อุปกรณ์ช่วยสอนที่เหมาะสม

ความหมายที่สามารถเข้าใจได้ง่ายของอุปกรณ์ช่วยสอน คือ สิ่งใดก็ตามที่ช่วยทำให้เกิดความเข้าใจได้หรือทำให้เกิดความเข้าใจมากขึ้น

เช่น อุปกรณ์ในชั้นเรียน Whiteboard, PowerPoint, แผ่นพลิก, คลิปวิดีโอ ฯลฯ

อุปกรณ์ในสนาม รดสายตรวจ, กุญแจมือ, หน้ากากป้องกันแก๊ส, วิทย์ ฯลฯ

อุปกรณ์การสอนที่ดีที่สุด คือการสร้างสภาพแวดล้อมที่นักเรียนตำราจสามารถรับประสบการณ์

จากการฝึกจริงได้ โดยใช้สถานการณ์สมมติในชีวิตจริง

แผนการสอน

หลักสูตร ครูที่เลี้ยงนักเรียนตำรวจ

หัวข้อ การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ในการสอน

จำนวน ๓ ชั่วโมง

วันที่สอน.....

ชื่อผู้สอน.....

จุดประสงค์การเรียนรู้การสอน

๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ในการสอน
๒. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจการใช้และการพัฒนาแนวทางการฝึกอบรม
๓. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาแนวทางการฝึกอบรม
๔. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้

คุณลักษณะอันพึงประสงค์

- เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ การแสดงบทบาทสมมติ ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง

หัวข้อเนื้อหา

๑. การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ในการสอน
๒. การใช้และการพัฒนาแนวทางการฝึกอบรม
๓. การฝึกภาคสนาม (การสร้างสถานการณ์จำลอง)
๔. การพัฒนาแนวทางการฝึกอบรม

กิจกรรมการเรียนรู้การสอน

๑. นำเข้าสู่บทเรียน
๒. การแบ่งกลุ่มและใช้วิธีตั้งสถานการณ์จำลอง
๓. ให้แต่ละกลุ่มวิเคราะห์แก้ปัญหาสถานการณ์ที่แต่ละกลุ่มได้รับ
๔. ให้แต่ละกลุ่มแบ่งหน้าที่ในกลุ่มเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วม
๕. ซักถามความเข้าใจในระหว่างกลุ่ม
๖. ส่งตัวแทนกลุ่มออกมานำเสนอผลงาน
๗. ให้กลุ่มอื่นๆ มีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะ
๘. สรุปผลการประเมินในแต่ละกลุ่มพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะและชี้แนะแนวทางปรับปรุงให้ดีขึ้น
๙. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ซักถามข้อสงสัย

สื่อ/แหล่งการเรียนรู้

๑. คอมพิวเตอร์
๒. สื่อการสอน
๓. PowerPoint
๔. อุปกรณ์อื่นๆ ตามความเหมาะสมของแต่ละกลุ่ม

การวัดผลและการประเมินผล

๑. สังเกตความสนใจระหว่างการทำงานของกลุ่ม
๒. สังเกตการมีส่วนร่วมของสมาชิกในกลุ่ม
๓. ซักถามความเข้าใจของผู้เรียนด้วยการถาม - ตอบระหว่างเรียน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ความหมายและความสำคัญ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการหนึ่งของระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญ ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งเป็นการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถเติบโตไปในเส้นทางสายอาชีพข้าราชการตำรวจ โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมาตรฐานเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติด้วยความเป็นธรรม โดยยึดเป้าหมายของงานเป็นหลัก การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมัยใหม่มีองค์ประกอบอย่างน้อย ๓ ประการคือ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใช้บริการ และตามนโยบายผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติได้กำหนดให้มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้ในการพิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักผู้ปฏิบัติงานดีต้องได้รับผลตอบแทนและผู้ปฏิบัติงานหย่อนยานต้องถูกพิจารณาข้อบกพร่องการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑. เพื่อให้การบรรจุแต่งตั้งมีความชอบธรรมและได้บุคลากรที่มีศักยภาพผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้ว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจคนนั้นมีค่าควรแก่การปฏิบัติงานต่อในตำแหน่งใด
๒. เพื่อทราบจุดเด่นจุดด้อยของเจ้าหน้าที่ตำรวจในผลการปฏิบัติงานผู้ประเมิน สามารถระบุจุดเด่นจุดด้อยของเจ้าหน้าที่ตำรวจได้ ทั้งนี้เพื่อนำมาส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของเจ้าหน้าที่ตำรวจและพิจารณามาตรการแก้ไขปรับปรุงประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
๓. เพื่อเป็นข้อมูลของผู้บังคับบัญชาในการปรับปรุงหรือจัดสรรในการคัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมตรงกับความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและใช้เป็นเครื่องมือชี้วัดประกอบการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ และความสามารถ

แนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ปัจจุบันองค์การถูกท้าทายด้วยระบบโลกาภิวัตน์ (Globalization) อันนำมาซึ่งการสร้างความสามารถเปรียบเทียบการแข่งขัน (Competitive Advantage) และการเอาเปรียบทุกรูปแบบเพื่อชัยชนะในด้านต่างๆจึงส่งผลทำให้ผู้บริหารระดับผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรในทุกๆระดับเพื่อให้เป็นตำรวจมืออาชีพโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและเป็นที่ยิ่งของประชาชน

การพัฒนาบุคลากรแนวใหม่จึงจะต้องเริ่มต้นจากการการพัฒนาบุคลากรใน ๓ มิติ ได้แก่

มิติแรก การพัฒนาทัศนคติ (Attitude) คือ การทำให้บุคลากรเปลี่ยนวิธีคิดและการทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร

มิติสอง การพัฒนาลักษณะนิสัย (Traits) คือ ทำให้บุคลากรมีความรักความผูกพันกับองค์กร

มิติสาม การพัฒนาการจูงใจ (Motivation) คือ การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรทั้งในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ และตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ฯลฯ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการใช้อุปกรณ์/เครื่องมือเครื่องใช้พิเศษ
๒. เสริมสร้างและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการตำรวจในทุกระดับ ปรับทัศนคติและวิธีการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์โดยยึดประชาชนและชุมชนเป็นศูนย์กลาง
๓. พัฒนาหลักสูตรการศึกษาและฝึกอบรมทุกระดับให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

การบันทึกข้อมูล

จากการศึกษา ผลงาน โครงการงาน หนังสือที่ผู้เรียนผลิต แบบบันทึกต่างๆ ได้แก่ แบบบันทึกความรู้สึก บันทึกความคิด บันทึกของผู้เกี่ยวข้อง (เจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อน พี่เลี้ยง ผู้บังคับบัญชา) หลักฐาน ร่องรอยหรือผลงานจากการร่วมกิจกรรม เป็นต้น

- **แบบสังเกต** เป็นการสังเกตพฤติกรรม การร่วมกิจกรรมในสถานการณ์ต่าง ๆ
- **แบบสัมภาษณ์** เป็นการสัมภาษณ์ความรู้สึก ความคิดเห็น ทั้งตัวผู้เรียน และผู้เกี่ยวข้อง
- **แฟ้มสะสมงาน** เป็นสื่อที่รวบรวมผลงานหรือตัวอย่างหรือหลักฐานที่แสดงถึงผลสัมฤทธิ์

ความสามารถ ความพยายาม หรือความถนัดของบุคคลหรือประเด็นสำคัญที่ต้องเก็บไว้อย่างเป็นระบบ

- **แบบทดสอบ** เป็นเครื่องมือวัดความรู้ ความเข้าใจที่ยังคงมีความสำคัญต่อการประเมินสำหรับผู้ประเมิน ประกอบด้วย ผู้เรียนประเมินตนเอง พี่เลี้ยง กลุ่มเพื่อน ประชาชน และผู้เกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ

การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่

การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุม จะต้องประเมินผู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ คือ

๑. ผู้เข้ารับฝึกปฏิบัติหน้าที่
๒. วิทยากรผู้ให้การอบรมครูพี่เลี้ยง
๓. ผู้จัดการฝึกอบรมหน่วยฝึกปฏิบัติ
๔. หน่วยงานองค์กรที่เป็นเจ้าของโครงการ
๕. ผู้ได้รับผลกระทบ (ผู้มีส่วนได้เสีย) เช่น ผู้บังคับบัญชา/ประชาชน/ผู้รับผิดชอบ/หน่วยงาน

สิ่งที่ควรนำมาพิจารณามีดังนี้

๑. ความเหมาะสมของหลักสูตร
๒. กระบวนการในการจัดฝึกปฏิบัติ
๓. ความสำเร็จของการฝึกปฏิบัติ

ลักษณะการประเมินผลการฝึกปฏิบัติ

๑. ปฏิกริยาตอบสนอง (Reaction)
๒. การเรียนรู้ (Learning)
๓. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน (On-The Job Behavior)
๔. ผลที่เกิดต่อหน่วยงาน (Results)

ระยะเวลาในการติดตามผล

ข้อมูลป้อนกลับในการติดตามผล อาจได้รับจากบุคคลหลายฝ่าย คือ

๑. ศูนย์ฝึกอบรม จัดทำตารางวิธีการตรวจเยี่ยมการปฏิบัติงานทั้งเครื่องมือสังเกตการณ์ ปฏิบัติงานและการจัดประชุมสั้นๆ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
๒. คู่มือปฏิบัติ ตอบแบบสอบถาม การทำแบบฝึกหัด การเขียนเล่าเรื่องถึงสิ่งที่ได้รับจากการอบรมกับการปรับใช้ในการทำงาน
๓. ครูพี่เลี้ยงตอบแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ขณะผู้จัดอบรมไปตรวจเยี่ยม
๔. ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานของผู้เข้าอบรม สังเกตการณ์การปฏิบัติงาน การตอบแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การเสนอแนะ

เครื่องมือประเมินผลการฝึกอบรม

๑. การสังเกต
๒. การสัมภาษณ์
๓. แบบทดสอบ
๔. แบบสอบถาม

การประเมินผลการฝึกอบรมจำเป็นต้องโยงไปถึงความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมซึ่งจะต้องสัมพันธ์กับความต้องการขององค์กรด้วยว่าไปด้วยกันได้หรือไม่เพียงใด ซึ่งลักษณะการประเมินลักษณะนี้เรียกว่า วงจรประเมินสองทาง (Two-way Evaluation Cycle) ซึ่งมีลักษณะดังนี้

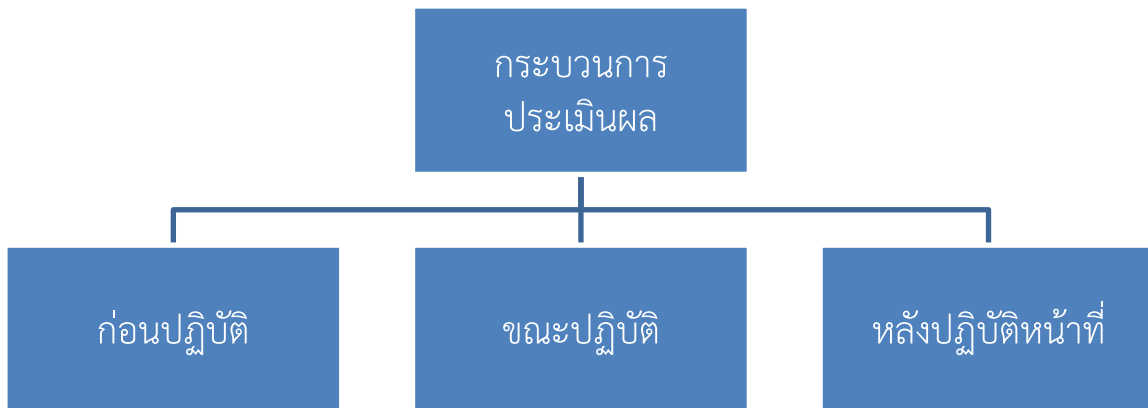
วิธีประเมินการฝึกอบรม

๑. การประเมินก่อนการฝึกอบรม (Pre-test)
๒. การประเมินผลหลังการฝึกอบรม (Post-test)
๓. การประเมินก่อนและหลังการฝึกอบรม (Pre-Posttest)
๔. การประเมินผลระหว่างการฝึกอบรม
๕. การประเมินผลเพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์การปฏิบัติงาน

กระบวนการประเมินผล

๑. การวางแผนและการเตรียมการสำหรับการประเมินผลของครูพี่เลี้ยง
 - ๑.๑ ครูพี่เลี้ยงต้องศึกษาและทำความเข้าใจ วิเคราะห์ในตัวของผู้ฝึกปฏิบัติอย่างถ่องแท้ (ทราบภูมิหลังของผู้ฝึกปฏิบัติ)
 - ๑.๒ ครูพี่เลี้ยงต้องชี้แจงและทำความเข้าใจถึงกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่
 - ๑.๓ ครูพี่เลี้ยงต้องแจ้งขอบเขตวิธีการและเกณฑ์การประเมินผล
 - ๑.๔ แจ้งกำหนดระยะเวลาในการฝึกปฏิบัติให้ชัดเจน
๒. ระยะเวลาการทำแบบประเมินผล
 - ครูพี่เลี้ยง สามารถประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ฝึกปฏิบัติ (นสต.) ได้บ่อยครั้ง เช่น ทุกวัน, ทุกสัปดาห์ เป็นต้น
๓. ทักษะและอคติของครูพี่เลี้ยง
 - ๓.๑ ครูพี่เลี้ยงต้องวางตัวเป็นกลาง มีความซื่อสัตย์และยุติธรรม หลีกเลี่ยงการคาดการณ์ผลการประเมินล่วงหน้า
 - ๓.๒ ครูพี่เลี้ยงไม่ควรตัดสินใจหรือวัดค่าการประเมินผลเพียงครั้งเดียว
 - ๓.๓ ครูพี่เลี้ยงต้องแจ้งเกณฑ์มาตรฐานในการประเมินผลและปฏิบัติตามเกณฑ์ทุกครั้ง
 - ๓.๔ ครูพี่เลี้ยงต้องคำนึงถึงความสุขุม รอบคอบ ในการประเมิน

กระบวนการประเมินผล แบ่งออกเป็น ๓ ขั้นตอน



๑. ขั้นตอนก่อนออกปฏิบัติหน้าที่

- ๑.๑ ตรวจสอบความพร้อมด้านร่างกาย อาทิเช่น สุขภาพ (เจ็บป่วยหรือไม่)
- ๑.๒ ตรวจสอบการแต่งกายเพื่อปรากฏต่อสาธารณชน เช่น เครื่องแบบ อุปกรณ์ สมุดคู่มือการปฏิบัติหน้าที่ สมุดบันทึกรายงานการปฏิบัติการ เป็นต้น
- ๑.๓ การตรงต่อเวลา (แสดงความพึงพอใจในตนเอง)

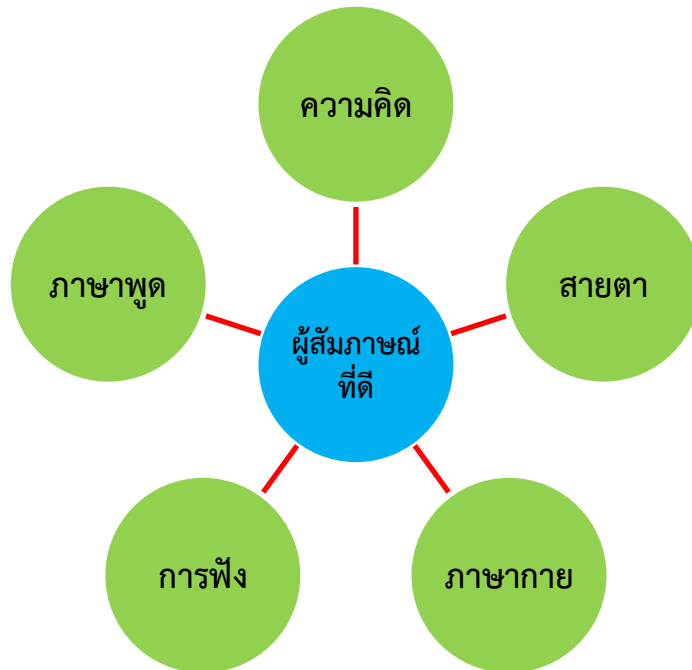
๒. ขณะปฏิบัติหน้าที่

- ๒.๑ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และประชาชน
- ๒.๒ ความรู้ทางวิชาการที่เรียนรู้สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้เพียงใด เช่น เทคนิคการสื่อสาร, การสังเกตจดจำ, หลักทฤษฎีวิธีตำรวจ เป็นต้น
- ๒.๓ มีไหวพริบปฏิภาณในการสังเกต จดจำ และสามารถแก้ไขปัญหาและตัด สิ้นใจต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีเหตุผล
- ๒.๔ ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ ครูที่เลี้ยงต้องมีคุณธรรมจริยธรรม ยึดมั่นในความยุติธรรมปราศจากความลำเอียงและอคติต่อผู้ปฏิบัติ
- ๒.๕ ครูที่เลี้ยง จักต้องเป็นที่ปรึกษา คอยช่วยเหลือให้คำแนะนำและสนับสนุนการฝึกปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง
- ๒.๖ ครูที่เลี้ยงต้องควบคุมกำกับดูแลถึงความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติในขณะปฏิบัติหน้าที่
- ๒.๗ ครูที่เลี้ยง จะต้องติดตามสังเกตและคอยจดบันทึกสถานการณ์การฝึกปฏิบัติอยู่เสมอ ตลอดเวลาเพื่อจักได้เป็นแนวทางแก้ไขและปรับปรุงให้ดีขึ้นต่อไป
- ๒.๘ ครูที่เลี้ยงต้องประเมินสถานการณ์ทุกครั้ง ก่อนที่จะให้ผู้ปฏิบัติได้นำไปใช้ในการเผชิญเหตุ

๓. หลังปฏิบัติหน้าที่

- ๓.๑ ครูที่เลี้ยงจะต้องดำเนินการซักถามความรู้สึกของผู้ปฏิบัติในขณะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกันเอง เสมือนญาติพี่น้องครอบครัวเดียวกัน
- ๓.๒ ครูที่เลี้ยงต้องสร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อเชื่อมั่นแก่ผู้ฝึกปฏิบัติ
- ๓.๓ ครูที่เลี้ยงนำผลการฝึกปฏิบัติที่ได้จากการสังเกตการณ์มาชี้แจงและแนะนำแนวทางแก้ไขปรับปรุงแก่ผู้ฝึกปฏิบัติ
- ๓.๔ ครูที่เลี้ยง จักต้องมีวาทศิลป์เพื่อแสดงความชื่นชมและให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

ภาพประกอบการเตรียมตัวเป็นผู้สัมภาษณ์ที่ดี



เทคนิคการสัมภาษณ์มีรายละเอียดดังนี้

๑. ขั้นตอนการสัมภาษณ์

๑.๑ การวางแผนสัมภาษณ์

- แนวคำถาม
- กำหนดเวลาในการสัมภาษณ์
- การนัดหมาย (วัน เวลา สัมภาษณ์ และสถานที่)

๑.๒ เตรียมอุปกรณ์ในการจัดบันทึก (สมุด, ปากกา, เครื่องบันทึกเสียง, กล้อง) ให้เหมาะสมกับสถานการณ์

๒. การเริ่มสัมภาษณ์

๒.๑ แนะนำตนเอง (ครูพี่เลี้ยง)

- ชื่อ ยศ สกุล ตำแหน่ง หน่วย

๒.๒ สร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง

- ยิ้มแย้มแจ่มใส
- ทักทายเรื่องทั่วไป (ถามความเป็นอยู่ ฯลฯ)

๒.๓ บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์

๒.๔ จัดบันทึกหรือใช้เครื่องบันทึกเสียงเพื่อเป็นเอกสารหลักฐานของครูพี่เลี้ยง

๓. การสัมภาษณ์

๓.๑ การใช้คำถามที่เตรียมมา (Interview Guide) (แนวคำถาม ควรจัดลำดับความสำคัญในการสัมภาษณ์)

๓.๒ ควรฟังคำตอบอย่างตั้งใจ และใส่ใจในทุกคำตอบ

๓.๓ ควรใช้วิธีการแบบ Two-ways เพื่อแสดงถึงความคิดเห็นที่ดีต่อกัน

๓.๔ หัดมองไม่เห็นบ้าง (Expressing cultural Ignoramus) เพื่อลดความกังวลของผู้ถูกสัมภาษณ์

๔. การบันทึกข้อมูลและการสิ้นสุดการสัมภาษณ์

- รีบทำการบันทึกให้สมบูรณ์หลังจากการสัมภาษณ์เสร็จสิ้น

เทคนิคการสัมภาษณ์

วิธีพูดมีส่วนสำคัญ จะพูดอย่างไรให้น่าสนใจ จะสื่อสารอย่างไรให้มีประสิทธิภาพ ข้อเสนอเทคนิคที่จะช่วยให้ ครูพี่เลี้ยงสามารถมีเทคนิคในการสัมภาษณ์ได้อย่างน่าประทับใจ ดังนี้

๑. **ตั้งสติ** ความตื่นตัวเป็นสิ่งที่จะทำให้ครูพี่เลี้ยงลืมทุกสิ่งที่คุณพี่เลี้ยงเตรียมมา ดังนั้นครูพี่เลี้ยงควรตั้งสติหายใจเข้าลึกๆ เพื่อคลายความตื่นตัวได้
๒. **คิดก่อนพูด** การสัมภาษณ์ที่ดีไม่จำเป็นต้องรีบ ครูพี่เลี้ยงควรให้เวลาตนเองในการคิด และกลั่นกรองคำพูด (การเตรียมตัวที่ดีและการฝึกฝนที่ดี จะดีกว่าการท่องจำคำพูดมาสัมภาษณ์ เสมือนเป็นการแสดงถึงความไม่จริงใจในสัมภาษณ์และอย่าลืมว่าทุกครั้งที่พูด คำพูดที่พูดไปเป็นนายเราเสมอ)
๓. **พูดให้ชัด** การใช้คำถาม ควรใช้คำถามที่สั้นได้ใจความและต้องไม่วกวนควรชัดเจนตรงไปตรงมาและเป็นไปอย่างธรรมชาติ
๔. **หลีกเลี่ยงประโยคที่ยาว** การใช้ประโยคสัมภาษณ์ที่ยาวเกินไปจะทำให้ผู้ถูกสัมภาษณ์เกิดความสับสนในคำถาม และครูพี่เลี้ยงอาจจะเกิดปัญหาในการใช้คำผิดคำถูกในการสัมภาษณ์
๕. **การแบ่งช่วงหยุดในการพูด** การพูดหรือสัมภาษณ์ที่ดีควรมีจังหวะหยุด เพื่อให้ครูพี่เลี้ยงได้หยุดคิดและเลือกสรรคำพูดที่ดีที่สุด อีกทั้งยังช่วยให้ผู้ถูกสัมภาษณ์สามารถจับประเด็นสัมภาษณ์ได้ด้วย
๖. **กระตือรือร้นและมีชีวิตชีวา** การสัมภาษณ์ที่ดีครูพี่เลี้ยงควรสร้างความกระตือรือร้น ควรใช้น้ำเสียงที่ไม่น่าเบื่อ ควรใช้ภาษาที่ประกอบในการสัมภาษณ์ (ให้พองาม) เพื่อไม่ให้เกิดความแข็งกระด้าง
๗. **การสบตาผู้ถูกสัมภาษณ์** เพื่อแสดงถึงการเคารพซึ่งกันและกัน การสบตาเป็นเครื่องช่วยให้ผู้ถูกสัมภาษณ์รู้สึกถึงอากัปกิริยาของผู้สัมภาษณ์และจะเป็นเครื่องบ่งบอกถึงความพึงพอใจในการถามและคำตอบต่อไป

กระบวนการในการสัมภาษณ์ของครูพี่เลี้ยงหลังการประเมินผลการปฏิบัติ

๑. ครูพี่เลี้ยงต้องเข้าใจในจิตวิทยาพื้นฐาน
๒. ต้องมองโลกในแง่ดี
๓. ฝึกให้ผู้ปฏิบัติได้สำรวจและวิเคราะห์ตนเอง
๔. หลีกเลี่ยงการสัมภาษณ์ที่ทำให้ผู้อื่นเสียหน้า
๕. เป็นนักฟังที่ดี
๖. ใช้ภาษาที่ประกอบในการสัมภาษณ์ เช่น พักหน้ายอมรับหรือยิ้มแย้ม ชื่นชม
๗. พยายามนำรายละเอียดการปฏิบัติและข้อบกพร่องในแต่ละวันมาสนทนาและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน
๘. ครูพี่เลี้ยงจักต้องนำสิ่งต่างๆ จดลงในบันทึกเพื่อเป็นเอกสารประกอบการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่

รายละเอียดการฝึกปฏิบัติราชการของนักเรียนนายสิบตำรวจ (ระยะเวลา ๖ เดือน)

การฝึกปฏิบัติราชการของนักเรียนนายสิบตำรวจ (ระยะเวลา ๖ เดือน) คือ หลักสูตรการฝึกอบรมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติสำหรับนักเรียนนายสิบตำรวจ ในช่วงของการฝึกภาคสนามภายใต้การกำกับการดูแลของครูพี่เลี้ยง โดยได้จัดทำขั้นตอนแนวทางในการฝึกอบรม โดยมีการจัดทำ Checklist เพื่อเป็นแนวทางการประเมินผลนักเรียน ซึ่งมีขั้นตอนการจัดทำดังนี้

๑. รูปแบบและเนื้อหา

- ๑.๑ จัดระบบเป็นหมวดวิชาทั่วไป
- ๑.๒ ในแต่ละหมวดควรจะให้ครอบคลุมภารกิจการเรียนรู้ของนักเรียนทั้งหมด
- ๑.๓ ควรแบ่งหัวข้อต่างๆ ออกเป็นลำดับการเรียนรู้ตามหลักเหตุและผล
- ๑.๔ แต่ละหัวข้อต้องมีความเป็นระบบ มีการอธิบาย สาธิต และฝึกปฏิบัติ
- ๑.๕ การฝึกปฏิบัติราชการของนักเรียนนายสิบตำรวจ (ระยะเวลา ๖ เดือน) ควรออกแบบให้เหมาะสมสำหรับนักเรียนนายสิบตำรวจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

๒. การพัฒนาแนวการฝึกปฏิบัติราชการของนักเรียนนายสิบตำรวจ (ระยะเวลา ๖ เดือน) เพื่อเป็นการวางแนวทางสำหรับการพัฒนาผลการปฏิบัติของผู้เรียน

๑. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนสำหรับการฝึกปฏิบัติราชการของนักเรียนนายสิบตำรวจ (ระยะเวลา ๖ เดือน)

- ๑.๑ แสดงให้เห็นว่ามีการฝึกอบรมที่เสร็จสิ้นไปแล้ว มากน้อยเพียงใด และยังมีเหลืออะไรอีกบ้างจาก Check list
- ๑.๒ ครูพี่เลี้ยงควรวางแผนล่วงหน้า สำหรับการฝึกอบรม โดยมีพื้นฐานอยู่บน ส่วนต่างๆ ที่ยังไม่ได้ครอบคลุมไว้ และกำหนดลำดับความสำคัญก่อน-หลัง
- ๑.๓ มีการ Check list ระหว่างครูพี่เลี้ยงและนักเรียนนายสิบตำรวจเช่นเดียวกัน
- ๑.๔ กรณีที่มีครูพี่เลี้ยง หลายนาย (สับเปลี่ยน) คู่มือ/แนวทางฯ ดังกล่าวอาจจะให้อยู่กับนักเรียน การฝึกอบรมก็สามารถดำเนินต่อไปได้โดยราบรื่น อีกทั้งยังเป็นการหลีกเลี่ยงการฝึกอบรมที่ซ้ำซ้อนได้

๒. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผล

- ๒.๑ สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลลงในคู่มือ (Check list) /แนวทางดังกล่าว โดยอธิบายว่านักเรียนทำได้ดีมาก-น้อย เพียงใด
- ๒.๒ นอกจากนั้นนักเรียนนายสิบตำรวจก็ยังสามารถมองเห็นได้ว่าตนนั้นพัฒนาทักษะของตนเองได้มากน้อยเพียงใด
- ๒.๓ ทั้งครูพี่เลี้ยงและนักเรียนสามารถสังเกตเห็นจุดแข็งและจุดอ่อนต่างๆ ได้
- ๒.๔ มีความคิดเห็นตรงกันในบรรทัดฐานของการประเมินผลที่จะใช้

๓. ความสำคัญของการบันทึกเป็นหลักฐานการปฏิบัติของนักเรียนนายสิบตำรวจไว้อย่างละเอียดทุกขั้นตอนเป็นประจำทุกวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ

๑. การดำเนินการของบุคลากร ผู้บังคับบัญชาต่อนักเรียนนายสิบตำรวจ เช่น การขยายระยะเวลา หรือการยุติ พร้อมทั้งเอกสารการประเมินผล คู่มือ/แนวทางจะให้ภาพที่ชัดเจน เป็นกลางเกี่ยวกับผลการปฏิบัติของนักเรียนนายสิบตำรวจ อีกทั้งจะเป็นสิ่งที่จะช่วยป้องกันการกล่าวหาของการเลือกปฏิบัติได้ รวมทั้งยังแสดงให้เห็นถึงเหตุผลอันสมควรในการขยายระยะเวลา หรือยุติใดใด

๒. ในแง่ของภาระหน้าที่ของครูพี่เลี้ยงและหน่วยงาน

๒.๑ ใช้เป็นเอกสารหลักฐานของหน่วยงาน/ฝ่าย

๒.๒ ใช้เป็นประวัติ/บันทึกหลักฐานด้านการฝึกอบรมของหน่วยงาน/ฝ่าย

- ๒.๓ จะแสดงให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่านักเรียนนายสิบตำรวจ ได้รับการฝึกอบรมอะไรไปบ้างแล้วและมาก-น้อย รวมทั้งระดับความยาก-ง่ายที่ได้รับประสบการณ์
- ๒.๔ ปกป้องจากภาวะรับผิดสำหรับกรณีที่ขาดการฝึกอบรมหรือสงวนไว้/ชะลอการส่งตัวกลับ
- ๒.๕ ในกรณีของการแสดงความคิดเห็นคัดค้านต่อเจ้าหน้าที่บางกลุ่มที่ได้รับการคุ้มครอง เอกสารประกอบจะแสดงให้เห็นว่ามีมีการใช้การฝึกอบรมที่เป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับนักเรียนนายสิบตำรวจทุกคน

การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของนักเรียนตำรวจ

การปรับพฤติกรรม (Behavior Modification) เป็นการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่มีความท้าทายต่อผู้บังคับบัญชา ที่จะสามารถทำให้คนในบังคับบัญชามีพฤติกรรม การแสดงออกในทิศทาง หรือรูปแบบอันเป็นที่พึงประสงค์ หรือสอดคล้องเหมาะสมกับเป้าหมาย หรือทิศทางขององค์กร ปัญหาในการบริหารบุคลากรที่พบบ่อยคือการที่พนักงานบางส่วนมีพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างไม่เหมาะสม เช่น การไม่ขยันทุ่มเทในการทำงาน การหยุดงาน ขาดงาน การประพฤติในลักษณะไม่สุจริตต่อหน้าที่ หรือรักษาผลประโยชน์ขององค์กร ดังนั้นศาสตร์ประการหนึ่งที่มีความน่าสนใจ และสามารถช่วยในการบริหารคนให้ตอบสนองต่อองค์กรได้ คือ เรื่องของพฤติกรรม (Behavior) ซึ่งหมายถึงกิริยาอาการที่แสดงออกในรูปแบบต่างๆ ของมนุษย์ ซึ่งเราสามารถสังเกตเห็นได้จากภายนอก ทั้งนี้ก็เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่างๆ

ดังนั้นนักบริหารจะอย่างไรที่เขาเหล่านั้น จะมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการทำงานในองค์กร ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการปรับพฤติกรรม (Behavior Modification) มาใช้เป็นเครื่องมือการที่ครูพี่เลี้ยง จะสามารถที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตำรวจใหม่ได้ ครูพี่เลี้ยงต้องเข้าใจความหมายของการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนักเรียนตำรวจใหม่เสียก่อนว่า การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมคืออะไรการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ซึ่ง ประเทือง ภูมิภัทราคม (๒๕๔๐) ให้ความหมายว่า เป็นการประยุกต์หลักการพฤติกรรม หรือหลักการเรียนรู้ เพื่อเปลี่ยนแปลงแก้ไขพฤติกรรม โดยเน้นที่พฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้หรือวัดได้ เป็นสำคัญและมีความเชื่อพื้นฐานว่า พฤติกรรมปกติและไม่ปกติ พัฒนามาจากหลักการเรียนรู้ และ Mikulas (๑๙๗๘) ให้ความหมายของการปรับพฤติกรรมไว้ว่า การปรับพฤติกรรม คือ การประยุกต์หลักการพฤติกรรมที่ได้จากการทดลองเพื่อแก้ปัญหาพฤติกรรม ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า การปรับพฤติกรรม (Behavior Modification) หมายถึง การนำเอาหลักการแห่งพฤติกรรม (Behavior Principles) ประยุกต์ใช้เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างเป็นระบบโดยเน้นที่พฤติกรรมที่สามารถสังเกตและวัดได้เป็นสำคัญ

การปรับพฤติกรรม (Behavior Modification) คือ การนำเอาหลักการและทฤษฎีต่างๆ ทางจิตวิทยาที่ได้ผ่านการวิจัยทดสอบแล้วมาใช้ในการศึกษาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้วยวิธีการอย่างเป็นระบบ และเป็นวิทยาศาสตร์ ครูพี่เลี้ยงที่ทำหน้าที่เหมือนผู้ที่พัฒนาลักษณะนิสัยที่ดี พัฒนาเจ้าหน้าที่ที่เก่งและดี ตำรวจใหม่คือผู้เรียนคนหนึ่ง ความสำเร็จในการฝึก และอบรมมีความจำเป็นมาก การเรียนการสอนโดยใช้ครูฝึก เป็นลักษณะคล้ายกับโค้ชกับนักกีฬา (ด้วยการ อธิบาย สาธิต ปฏิบัติ) ดังนั้นครูพี่เลี้ยงต้องทราบถึงเทคนิคในการปรับพฤติกรรมของนักเรียนตำรวจใหม่ ซึ่งสิ่งที่มีผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของนักเรียน คือ สิ่งเร้า ซึ่งสิ่งเร้านี้มีอยู่ ๒ ชนิด คือ สิ่งเร้าภายในของตัวนักเรียนใหม่เอง เช่น ความหิว ความเหนื่อย ความกลัว เป็นต้น ในที่นี้ขอกกล่าวเพียง สิ่งเร้าภายนอก ได้แก่ เงินทอง ของรางวัล เหรียญรางวัล คำชมเชย เป็นต้น จากตัวอย่างที่ได้ยกมานั้นเป็นสิ่งที่ทำให้นักเรียนใหม่มีพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปได้

เมื่อครูพี่เลี้ยงเข้าใจความหมายของสิ่งเร้าภายนอกที่มีในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตำรวจใหม่ แล้วสิ่งที่ครูพี่เลี้ยงต้องรู้คือการที่ครูพี่เลี้ยงจะใช้ทางจิตวิทยาเรียกสิ่งนี้ว่า **การเสริมแรงทางบวก** ในทางปฏิบัติครูพี่เลี้ยงจะใช้รางวัล คือ การชมเชย เป็นเครื่องมือช่วยในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตำรวจใหม่ ด้วยการสร้างนิสัยการทำงานใหม่ การเรียนรู้จากครูพี่เลี้ยง ตำรวจใหม่ที่จบจากโรงเรียนตำรวจยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจ อาจเกิดปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ตัวอย่างเช่น ตำรวจใหม่จะมีการตื่นกลัวไม่สามารถที่ควบคุมตนเองได้เมื่อเข้าระงับเหตุหรือไม่สามารถที่จะตัดสินใจหรือประเมินสถานการณ์ในการเผชิญเหตุได้ เป็นต้น เมื่อเกิดเหตุเหล่านี้กับตำรวจใหม่ครูพี่เลี้ยงต้องเป็นผู้ที่แนะนำให้นักเรียนตำรวจว่า เมื่อนักเรียนพบกับสถานการณ์เช่นนี้นักเรียนตำรวจใหม่ต้องปฏิบัติตนอย่างไร นักเรียนตำรวจใหม่ ในฐานะที่เป็นปัจเจกบุคคล เรามีแนวโน้มที่จะทำสิ่งต่างๆที่เราได้รับรางวัลซ้ำๆ ซึ่งคำว่า “รางวัล” ในที่นี้อาจไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งของที่มีค่ามีราคา แต่ครูพี่เลี้ยงสามารถทำได้ง่ายเพียงแค่ว่า คำชมที่ครูพี่เลี้ยงมีต่อนักเรียนตำรวจใหม่ ซึ่งสิ่งนี้เป็นสิ่งเร้าที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมที่จะดำรงอยู่ กล่าวคือ เกิดการตอบสนองที่จะมีพฤติกรรมนั้นๆ บ่อยขึ้น คำชมเชยที่ครูพี่เลี้ยงใช้เป็นเครื่องมือในการที่จะให้ตำรวจใหม่คงพฤติกรรมเดิมที่ครูพี่เลี้ยงเห็นมา พฤติกรรมที่ตำรวจใหม่ปฏิบัติได้ถูกต้องและดีแล้วเพื่อที่จะให้ตำรวจใหม่ยังคงพฤติกรรมที่ดีนั้นต่อไป

หลักการในการชมเชย มีดังนี้

- รางวัลหรือคำชมเชยที่ครูพี่เลี้ยงมีต่อตำรวจใหม่ต้องทำทันทีที่พฤติกรรมที่พึงประสงค์เกิด เช่น การชมเชยนั้นต้องทำอย่างทันทีทันใด อย่ารอจนกว่าออกเวร นำเป็นการย้ำเตือนคำชมเชยที่ผ่านเคยให้ไว้ ช่วงต้นๆ ในวันนั้นมากกว่า
- คำชมเชยที่ให้ต้องมีขนาดและมีปริมาณมากพอ
- คำชมเชยนั้นผู้ให้ต้องแสดงออกอย่างจริงใจ
- คำชมเชยนั้นต้องเป็นไปตามขั้นตอนเริ่มต้นจากพฤติกรรมย่อยที่เป็นพื้นฐานก่อน

เช่นเดียวกันเมื่อมีการชมเชย ในทางตรงกันข้ามต้องมีการวิพากษ์วิจารณ์ซึ่งในทฤษฎีจิตวิทยาเรียกว่า **แรงเสริมทางลบ** เป็นการลดพฤติกรรม หมายถึงการตัดทอนหรือลบพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ออกไปซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวอาจจะสร้างปัญหาและความเดือดร้อนให้ตัวเองและผู้อื่นได้ซึ่งเราสามารถใช้เทคนิคต่างๆ เช่น การลงโทษ ซึ่งผู้ลงโทษจะต้องเข้าใจหลักการในการลงโทษ แต่สำหรับตำรวจใหม่ การลงโทษคงเป็นสิ่งสุดท้ายที่จะใช้ แต่ครูพี่เลี้ยงสามารถใช้การวิพากษ์วิจารณ์ แทนการวิพากษ์วิจารณ์นี้ไม่ใช่การดูต่ำ แต่เป็นการอบรมชี้แนะ กับตำรวจใหม่ได้ในสถานการณ์ที่ครูพี่เลี้ยงไม่พึงพอใจ เนื่องจากการทำงานที่บกพร่องหรือผิดกฎระเบียบแบบแผนของการปฏิบัติหน้าที่ ครูพี่เลี้ยงต้องบอกกับนักเรียนว่าควรกระทำหรือสิ่งใดไม่ควรกระทำ ซึ่งตำรวจใหม่อาจหลบเลี่ยงหรือหลีกเลี่ยงคำพิพากษ์วิจารณ์ ได้ด้วยการทำพฤติกรรมบางอย่าง ตำรวจใหม่จะกระทำพฤติกรรมนั้นมากขึ้น ถ้าเขาเชื่อว่าจะช่วยให้เขาหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่พึงปรารถนาได้คือคำวิพากษ์วิจารณ์ครูพี่เลี้ยงได้ เช่น ตำรวจใหม่ที่ปฏิบัติหน้าที่สายตรวจแต่งกายไม่ถูกระเบียบ หรือไม่พกวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น และป้องกันตัวมาปฏิบัติหน้าที่ ฯลฯ

การวิจารณ์ จะต้องทำตามกฎสำหรับการวิพากษ์วิจารณ์

- ต้องทำโดยทันทีอย่าเก็บงำไว้
- ให้นักเรียนตำรวจ รู้ตัวว่าตนทำได้ดีมาน้อยเพียงใด
- ต้องเจาะจงในสิ่งที่นักเรียนทำผิด

บอกตำรวจใหม่ไปว่าตนเก่งเพียงใดและสิ่งใดที่ตนทำได้อย่างถูกต้อง การทำเช่นนี้จะช่วยให้ตำรวจใหม่สามารถตั้งใจฟังในสิ่งที่ท่านพูด(ข้อความ) แทนที่จะเป็นเรื่องราวที่ท่านเป็นแค่ผู้กำลังประเมินผลของตำรวจใหม่เท่านั้น

แต่สำหรับตำรวจใหม่ ครูพี่เลี้ยงต้องใช้ทั้งสองวิธีนี้ควบคู่กันไปให้มองหาสิ่งที่ตำรวจใหม่ทำถูกต้องก่อน แม้นสิ่งนั้นจะเป็นสิ่งที่เล็กน้อยก็ตาม เพราะมีนักเรียนตำรวจใหม่น้อยคนมากที่จบจากศูนย์ฝึกอบรมตำรวจแล้วสามารถที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้อย่างถูกต้อง ควรเจาะจงสิ่งใดที่นักเรียนตำรวจทำถูกต้อง หรือทำได้ดี บอกนักเรียนตำรวจไปเลยว่า ท่านรู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับสิ่ง/กรณีนั้นและกระตุ้นตำรวจใหม่ให้ทำดีเช่นนั้นต่อไป (เป็นการสร้างแรงจูงใจ)

.....

แผนการสอน

หลักสูตร ครูพี่เลี้ยงนักเรียนตำรวจ

เรื่อง การนำเสนอการฝึกปฏิบัติสถานการณ์จำลอง ครูพี่เลี้ยง – นักเรียนตำรวจ

จำนวน ๔ ชั่วโมง

วันที่สอน.....

(ภาคปฏิบัติ)

ชื่อผู้สอน.....

จุดประสงค์การเรียนรู้การสอน

๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมนำเทคนิคและองค์ความรู้มาใช้บูรณาการในการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจและสามารถประเมินผลการฝึกปฏิบัติงานของนักเรียนตำรวจตามแบบประเมิน (check list) ได้อย่างถูกต้อง
๓. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีประสบการณ์และความรู้ความเข้าใจจากการสร้างสถานการณ์สมมุติ (scenario)
๔. เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ของนักเรียนตำรวจได้อย่างเป็นระบบ

คุณลักษณะอันพึงประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ ประสบการณ์และความเข้าใจจากการแสดงบทบาทสมมุติ ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หัวข้อเนื้อหา

การแสดงบทบาทสมมุติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยแสดงบทบาทเป็นครูพี่เลี้ยงให้กับนักเรียนตำรวจ โดยใช้เทคนิคและหลักการสำคัญที่ได้รับจากการอบรมทั้งหมด มาใช้ในการแสดงเหตุการณ์สมมุติ โดยวิทยากร/ผู้เข้ารับการอบรม กำหนดประเด็นเหตุการณ์/สถานการณ์สมมุติขึ้นโดยแต่ละกลุ่มไม่ซ้ำหัวข้อ ทั้งนี้ในทุกสถานการณ์ควรเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ๕ สายงาน ดังนี้

- การปฏิบัติหน้าที่งานอำนวยความสะดวก
- การปฏิบัติหน้าที่งานป้องกันปราบปราม
- การปฏิบัติหน้าที่งานสืบสวน
- การปฏิบัติหน้าที่งานสอบสวน
- การปฏิบัติหน้าที่งานจราจร

กิจกรรมการเรียนรู้การสอน

๑. การแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมแบ่งโดย มีจำนวนกลุ่มขึ้นอยู่กับจำนวนผู้เข้ารับการอบรมของแต่ละภาค
๒. แสดงบทบาทสมมุติทีละกลุ่ม
๓. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนในกลุ่มควรมีบทบาทในการแสดง
๔. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถใช้เครื่องแต่งกาย/อุปกรณ์ เพื่อการแสดงบทบาทสมมุติได้ตามความเหมาะสม
๕. ระยะเวลาารวม ๔ ชั่วโมง แบ่งเป็น
 - การแสดงบทบาทสมมุติ (ครูพี่เลี้ยง-นักเรียนตำรวจ) ๓ ชม. (กลุ่มละ ๒๐ นาที)
 - การประเมินผล, ให้ข้อเสนอแนะ, สรุปผล ๑ ชม. (กลุ่มละ ๕ นาที)
๖. ผู้เข้ารับการอบรมกลุ่มอื่นแสดงความคิดเห็น/วิจารณ์
๗. วิทยากรให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
๘. ฝึกการให้คะแนนตามแบบประเมิน

สื่อ/แหล่งการเรียนรู้

๑. เอกสารประกอบการเรียน
๒. นำเสนอโดยใช้ Power point
๓. คลิปวิดีโอ
๔. แบบประเมินผล (check list)

การวัดผลและการประเมินผล

๑. วิทยากรสังเกตพฤติกรรมระหว่างการแสดงบทบาทสมมุติ
๒. วิทยากรประเมินจากการซักถามระหว่างการแสดงบทบาทสมมุติ
๓. วิทยากรให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมแก่ผู้เข้ารับการอบรม

***การแต่งกาย** ผู้แสดงจะแต่งกายและใช้อุปกรณ์ตามบทบาทสมมุติที่ได้รับ เช่น ครูพี่เลี้ยง, นักเรียน, ชาวบ้าน, คนร้าย ฯลฯ

ภาคผนวก

รายงานการสังเกตการณ์ประจำวัน

(แบบประเมินผลการทดลองการปฏิบัติราชการ)

- แบบฟอร์มที่ ๑ (บันทึกประจำวัน)
- แบบฟอร์มที่ ๒ (สรุปผลรายเดือน)
- แบบฟอร์มที่ ๓ (สรุปผลการประเมิน)

แนวทางในการประเมินผลการทดลองปฏิบัติราชการ

๑. ครูพี่เลี้ยง, ผู้ควบคุมการทดลองปฏิบัติราชการ และผู้ทดลองปฏิบัติราชการต้องศึกษาและทำความเข้าใจรายละเอียดในแบบประเมินนี้
๒. แบบประเมินผลการทดลองการปฏิบัติราชการ (แบบประเมินแบบที่ ๑) ประกอบด้วย ๓ ส่วน ดังนี้
ส่วนที่ ๑ การประเมินผลการทดลองปฏิบัติราชการประจำวัน ก่อน ขณะ และหลังปฏิบัติงานโดยใช้เกณฑ์ผ่าน, ไม่ผ่าน พร้อมทั้งแสดงเหตุผลการประเมิน ผู้ประเมินในส่วนนี้ได้แก่ ครูพี่เลี้ยง หรือผู้ควบคุมการทดลองปฏิบัติราชการ ซึ่งในส่วนที่ ๑ ประกอบด้วย ๓ หัวข้อ คือ
 - หัวข้อที่ ๑ ความพร้อมก่อนปฏิบัติงาน
 - หัวข้อที่ ๒ การปฏิบัติงาน
 - หัวข้อที่ ๓ หลังปฏิบัติงานโดยหัวข้อที่ ๑ และหัวข้อที่ ๓ ผู้ประเมินต้องทำการประเมินทุกวัน สำหรับหัวข้อที่ ๒ แบ่งเป็นข้อย่อย ๒.๑ - ๒.๑๔ ผู้ประเมินจะต้องประเมินเฉพาะในหัวข้อที่ตรงกับการปฏิบัติงานจริงในแต่ละวัน หลังจากผู้ประเมินทำการประเมินในหัวข้อที่ ๑ - ๓ และลงลายมือชื่อเรียบร้อยแล้วให้ส่งมอบประเมินให้กับผู้ทดลองปฏิบัติราชการ นำไปบันทึกการปฏิบัติงานประจำวัน
ส่วนที่ ๒ บันทึกการปฏิบัติงานประจำวันสำหรับผู้ทดลองปฏิบัติราชการ
ให้ผู้ทดลองปฏิบัติราชการบันทึกเหตุการณ์ รายละเอียดการปฏิบัติงานประจำวันของตนเองโดยละเอียด พร้อมลงลายมือชื่อ และส่งมอบให้กับครูพี่เลี้ยงนำไปบันทึกข้อเสนอแนะพร้อมให้ผู้ทดลองปฏิบัติราชการรับฟังคำแนะนำ
ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะประจำวันของครูพี่เลี้ยง
ให้ครูพี่เลี้ยงบันทึกข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปฏิบัติงานให้ถูกต้องและปรับปรุงให้ดีขึ้น พร้อมทั้งพูดคุยแนะนำ ข้อเสนอแนะดังกล่าวให้ผู้ทดลองปฏิบัติราชการทราบตลอดจนให้ครูพี่เลี้ยงและผู้ทดลองปฏิบัติราชการลงลายมือชื่อร่วมกัน
๓. ครูพี่เลี้ยงต้องรวบรวมแบบประเมินฯ (แบบประเมินแบบที่ ๑) และมีความเห็นเสนอให้หัวหน้าสถานีตำรวจทราบผลการปฏิบัติ เดือนละ ๑ ครั้ง ตามแบบประเมินแบบที่ ๒
๔. เมื่อครบระยะเวลาการทดลองปฏิบัติราชการ ให้ครูพี่เลี้ยงรวบรวมแบบประเมินฯ แบบประเมินแบบที่ ๑ และ ๒ พร้อมสรุปผลการประเมินตามแบบประเมินแบบที่ ๓ และลงความเห็นของครูพี่เลี้ยง เสนอหัวหน้าสถานีตำรวจ