การเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบการแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ กรณีศึกษา : กองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์

ร.ต.อ.หญิงปิ่นวรางค์ กลิ่นหวล

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Learning of Police Officers Affecting Operations on Prevention and Suppression of Human Trafficking in Sexual Exploitation through Online Channels: A Case Study of Royal Thai Police, Sub-Division 1 - Anti-Trafficking in Persons Division (ATPD)

Pol.Capt. Pinwarang Klinhual

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration in Public Administration
Department of Public Administration
FACULTY OF POLITICAL SCIENCE
Chulalongkorn University
Academic Year 2022

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อสารนิพนธ์	การเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบการแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ กรณีศึกษา : กองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์
โดย	ร.ต.อ.หญิงปิ่นวรางค์ กลิ่นหวล
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ดร.วิมลมาศ ศรีจำเริญ

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริมา ทองสว่าง)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.วิมลมาศ ศรีจำเริญ)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรัชนี ศรีใย)

..... กรรมการ
(ดร.พิมพ์สิริ อรุณศรี)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ปิ่นวรางค์ กลิ่นหวล : การเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบการแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ กรณีศึกษา : กองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์. (Learning of Police Officers Affecting Operations on Prevention and Suppression of Human Trafficking in Sexual Exploitation through Online Channels: A Case Study of Royal Thai Police, Sub-Division 1 - Anti-Trafficking in Persons Division (ATPD)) อ.ที่ปรึกษาหลัก : ดร.วิมลมาศ ศรีจำเริญ

การศึกษาการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ตำรวจพร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ โดยการวิจัยครั้งนี้ มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาทราบถึงลักษณะของการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน อีกทั้งทราบถึงศึกษาการเรียนรู้ที่เหมาะสมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จนนำไปสู่การปรับปรุงการเรียนรู้เพื่อไปพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงาน. โดยการศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยที่มีการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ จำแนกเป็น 2 กลุ่มคือดังนี้ 1) กลุ่มตัวอย่างของระดับผู้บังคับบัญชาของกองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ 2) กลุ่มตัวอย่างระดับผู้ใต้บังคับบัญชาของกองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ตามกรอบแนวคิดของการศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) แรงขับของการเรียนรู้หรือความพร้อมของการเรียนรู้ ประกอบด้วย อายุและประสบการณ์ในการทำงาน 2) สิ่งเร้าการเรียนรู้หรือการเผชิญกับสถานการณ์จริงที่เกิดขึ้น คือ การเรียนรู้จากคดีค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ที่เกิดขึ้นจริง 3) การตอบสนองต่อการเรียนรู้ คือ การปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ โดยในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ เจ้าหน้าที่ตำรวจควรมีสมรรถนะคือ 1) ความรู้เกี่ยวเท่าทันกับการเก็บพยานหลักฐานทางดิจิทัล โดยจะต้องมีความรู้ว่าเมื่อเราพบเจอสิ่งที่ใช้ในการกระทำความผิด เจ้าหน้าที่ทุกนายต้องมีความรู้ให้เท่าทันกับช่องการกระทำความผิดที่ผู้กระทำผิดใช้ ซึ่งก่อนหน้านี้การกระทำความผิดผ่านทางออนไลน์ยังมีน้อยแต่ด้วยปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปมากและยิ่งตรวจสอบได้ยาก เพราะฉะนั้นแล้วเจ้าหน้าที่ทุกคนต้องมีความรู้ให้เท่าทันในการเก็บพยานหลักฐานจากช่องทางในการกระทำความผิดในทุกกรณี 2) ทักษะการเก็บพยานหลักฐานทางดิจิทัล ด้วยช่องทางการกระทำความผิดที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นทางดิจิทัลมากขึ้น เจ้าหน้าที่ตำรวจจึงต้องมีการรวบรวมพยานหลักฐานโดยการเก็บพยานหลักฐานทางดิจิทัล ซึ่งก่อนหน้านี้มีการกระทำความผิดทางช่องทางออนไลน์ที่น้อยจึงทำให้มีทักษะในการเก็บพยานหลักฐานที่น้อย และด้วยยุคสมัยและช่องทางการกระทำความผิดที่เปลี่ยนแปลงไป จึงต้องมีทักษะการเก็บพยานหลักฐานที่ถูกต้องและสามารถรวบรวมข้อมูลได้มากที่สุดเพื่อนำไปสู่การพิสูจน์ผู้กระทำความผิดจ่อไป 3) ความรู้และทักษะในการใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อย่างครอบคลุม ด้วยอุปกรณ์ที่ใช้ในการกระทำความผิดที่เปลี่ยนแปลงไป ที่เพราะผู้กระทำความผิดมีการพัฒนาช่องทางการกระทำความผิดหรืออุปกรณ์ที่ใช้อยู่ตลอดเวลา ซึ่งการทำงานในปัจจุบันยังมีความรู้และทักษะในการใช้อุปกรณ์ที่ยังไม่มากพอ ประกอบกับเครื่องมือที่ช่วยในการเก็บพยานหลักฐานที่ยังไม่มีความรู้ที่เพียงพอ เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกนายจึงต้องมีทั้งความรู้และทักษะในการใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์และอุปกร์หรือเครื่องมือพิเศษในการช่วยการเก็บพยานหลักฐาน ทั้งนี้การพัฒนาสมรรถนะดังกล่าวเจ้าหน้าที่ตำรวจ หน่วยงานควรมีแนวทางคือประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) การพัฒนาด้านความรู้ คือ ด้วยการการจัดการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการเก็บพยานหลักฐานทางดิจิทัลแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ ที่รวมไปถึงความรู้เกี่ยวกับแอปพลิเคชันและเครื่องมือที่ซับซ้อนมากขึ้นและยังปิดกั้น ปกป้องการถูกตรวจสอบซึ่งโดยในปัจจุบันเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความรู้ในส่วนหนึ่งแล้ว แต่เนื่องด้วยปัจจุบันมีการกระทำความผิดแอปพลิเคชันที่ยังปิดกั้นการถูกตรวจสอบ เครื่องมือที่ใช้ในการกระทำความผิดที่มีการป้องกันการถูกตรวจสอบที่มากขึ้น 2) การพัฒนาด้านทักษะ ประกอบ การที่โดยหน่วยงานเชิญผู้ที่มีทักษะในด้านของการปฏิบัติงานมาอบรมให้ความรู้เพิ่มพูนทักษะในการเก็บพยานหลักฐานจากช่องทางการกระทำความผิด ไม่ว่าจะเป็นจากแอปพลิเคชันและเครื่องมือที่ใช้ในการกระทำความผิด และทักษะของการใช้อุปกรณ์หรือเครื่องมือพิเศษที่มีส่วนช่วยในการเก็บพยานหลักฐานทางดิจิทัลได้อย่างครบถ้วนแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ และ พร้อมกับการจัดตั้งกลุ่มไลน์และเชิญผู้ที่มีทักษะเข้ามาอยู่ในกลุ่มเพื่อตอบข้อสงสัย 3) การพัฒนาด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย โดยการจัดการอบรมจากหน่วยงานและการจัดทำคู่มือของการปฏิบัติงานในการสืบสวนสอบสวนคดีค้ามนุษย์เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ผู้วิจัยหวังว่าผลการศึกษานี้จะนำไปสู่แนวทางการปรับปรุงการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบการแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ ต่อไป

สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์	ลายมือชื่อนิสิต .....
ปีการศึกษา	2565	ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก .....

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

6382037024 : MAJOR PUBLIC ADMINISTRATION
KEYWORD:

Pinwarang Klinhual : Learning of Police Officers Affecting Operations on Prevention and Suppression of Human Trafficking in Sexual Exploitation through Online Channels: A Case Study of Royal Thai Police, Sub-Division 1 - Anti-Trafficking in Persons Division (ATPD). Advisor: WIMONMAT SRICHAMROEN, Ph.D.

This study aims to explore the learning characteristics of police officers in Sub-Division 1 -, Anti-Trafficking in Persons Division (ATPD), Central Investigation Bureau (*CIB*) Royal Thai Police and to recommend ways to improve their learning in order to develop the operational competency in anti-human trafficking. It also studies how the police officers' learning affects performance, and appropriate learning approaches leading to capability development for their operations. This study is a qualitative research, researcher conducted semi-structured interviews with 2 sample groups – command-level police officers and subordinate-level police officers of Division 1, Anti-Human Trafficking Division. The content of the interviews were then analyzed according to the conceptual framework of the study.

Research results found that factors affecting learning consisted of three aspects: (1) a drive to learn or readiness to learn such as age and work experience; (2) learning stimuli or exposure to situations such as actual online sex trafficking cases and; (3) learning responses such as operations on prevention and suppression of human trafficking in sexual exploitation through online channels. In terms of capabilities of police officers, they should have competencies such as knowledge of digital evidence-gathering and up-to-date wrongdoing approaches, skills in digital evidence gathering and, knowledge and skills in using modern and current electronic devices comprehensively. Accordingly, the organization should provide 1) knowledge development through trainings for police officers about digital evidence gathering in present day when more sophisticated methods are carried out by criminals; 2) skills development by inviting responsive experts with operational skills to train police officers in collecting evidence from different channels including using complicated equipment or special tools and; 3) improving the police officers' capabilities through trainings as well as preparing a clear manual or guidelines for the investigation of human trafficking cases, leading to more efficient work practices.

The researcher hopes that the results of this study will lead to ways to improve learning to develop operational competencies in the prevention and suppression of human trafficking in the form of sexual exploitation through online channels of the Royal Thai Police officers.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

Field of Study:	Public Administration	Student's Signature .....
Academic Year:	2022	Advisor's Signature .....

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สามารถสำเร็จไปได้ด้วยดีจากความเมตตาอย่างยิ่งของ อ.ดร.วิมลมาศ ศรีจำเริญ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก ซึ่งเป็นผู้คอยชี้แนะแนวทางในการทำสารนิพนธ์ ให้คำปรึกษา รวมไปจนถึงการสร้างกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้วิจัยในการจัดทำสารนิพนธ์ รวมทั้งคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ช่วยชี้แนะแนวทางในการทำสารนิพนธ์ให้มีคามสมบูรณ์และสำเร็จไปได้ด้วยดี

ผู้วิจัยขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ ที่ทุกท่านได้เสียสละเวลางานและมาให้สัมภาษณ์ รวมไปจนกระทั่งการให้ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก จนผู้วิจัยนั้นสามารถจัดทำสารนิพนธ์ได้อย่างสมบูรณ์และสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณเพื่อนๆ ชาว รปม. รุ่นที่ 54 ทุกคนโดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อนๆในกลุ่ม ที่คอยเป็นกำลังใจให้กันและกันมาโดยตลอด ให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาให้แก่กัน รวมไปถึงขอขอบคุณ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นที่ให้ความรู้ และเป็นจุดเริ่มต้นที่นำไปสู่การต่อยอดในความรู้ ที่สามารถไปใช้ในชีวิตการทำงานได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด

และขอขอบพระคุณบิดา มารดา ของผู้วิจัยที่เป็นผู้คอยสนับสนุนในทุกๆด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านของการศึกษา ไปจนถึงคอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด ซึ่งบิดา มารดา คือผู้ที่อยู่เบื้องหลังในทุกความสำเร็จของผู้วิจัย และผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า สารนิพนธ์เล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ไม่ใช่เพียงแค่ภายในหน่วยงานของกองบังคับการรราบปรามการค้ามนุษย์เท่านั้น แต่เป็นประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกคน รวมไปถึงผู้ที่สนใจ หากสารนิพนธ์เล่มนี้ผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขอภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ปิ่นวรางค์ กลิ่นหวล

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ค

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... ง

กิตติกรรมประกาศ ..... จ

สารบัญ ..... ฉ

สารบัญรูปภาพ ..... ซ

บทที่ 1 1

บทนำ 1

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา 1

1.1.1 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 1

1.1.3 กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ 6

1.1.4 ทรัพยากรบุคคลภายในกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ 9

1.1.5 ผลการดำเนินงานด้านกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ 9

1.2 คำถามในการวิจัย 10

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย 10

1.4 ขอบเขตการศึกษา 10

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 11

บทที่ 2 12

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 12

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับ สมรรถนะ (Competency) 12

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ 20

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 27

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 32
2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย 35
บทที่ 3 36
วิธีการดำเนินการวิจัย 36
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 36
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา 37
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล 38
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล 38
บทที่ 4 39
ผลการศึกษา 39
บทที่ 5 56
สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 56
บรรณานุกรม 69
ประวัติผู้เขียน 71

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 โครงสร้างของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ 3

ภาพที่ 2 โครงสร้างของศูนย์พิทักษ์เด็ก สตรี ครอบครัว ป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์และภาคประมง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ศพดส.ตร.) 5

ภาพที่ 3 โครงสร้างของกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ (บก.ปคม.) 7

ภาพที่ 4 แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (Iceberge Model) 15

ภาพที่ 5 แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) 16

ภาพที่ 6 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 29

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ด้วยในยุคปัจจุบัน ได้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมาย เนื่องจากมีความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านเทคโนโลยี ด้านการสื่อสาร ด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เป็นต้น เมื่อทุกอย่างมีความเจริญก้าวหน้าแบบก้าวกระโดด และทุกเพศทุกวัยสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีได้อย่างสะดวกมากขึ้น ย่อมส่งผลกระทบตามมา นั่นก็คือ ปัญหาอาชญากรรมที่นับวันยิ่งจะมีเพิ่มมากขึ้น รวมไปถึงประเภทของอาชญากรรมที่มีความหลากหลายมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นความผิดเกี่ยวกับฉ้อโกง หลอกลวงขายของออนไลน์ ความผิดเกี่ยวกับการแฮกข้อมูลในระบบคอมพิวเตอร์ ความผิดเกี่ยวกับโฆษณาหรือรับโฆษณา ชักชวน หรือแนะนำด้วยเอกสาร สิ่งพิมพ์ หรือกระทำให้แพร่หลายด้วยวิธีใดไปยังสาธารณะในลักษณะที่เห็นได้ว่าเป็นการเรียกร้องหรือการติดต่อเพื่อการค้าประเวณีของตนเองหรือผู้อื่น และการค้ามนุษย์ในรูปแบบการแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านช่องทางออนไลน์ จะเห็นได้ว่าประเภทของอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในปัจจุบันนั้น ล้วนแล้วส่วนใหญ่เกิดบนช่องทางออนไลน์มากขึ้น เพราะทุกเพศทุกวัยนั้นล้วนแล้วแต่สามารถเข้าถึงช่องทางออนไลน์ได้มากขึ้น ดังที่จะเห็นตามสื่อสังคมและสื่อทางโทรทัศน์ต่างๆมากมาย ทั้งนี้ เมื่อเกิดปัญหาอาชญากรรมตามมามากมาย หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมยิ่งต้องมีการทำงานที่หนักหน่วงมากขึ้น ซึ่งหน่วยงานที่เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมคือ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาตินั้น ถือได้ว่าเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายและอำนวยความยุติธรรมทางอาญา ประกอบกับรักษาความสงเรียบร้อยและความมั่นคงของราชอาณาจักร และสำนักงานตำรวจแห่งชาตินั้น มีผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติที่ถือได้ว่าเป็นหัวหน้าขององค์กรมีอำนาจหน้าที่ในการควบคุม สั่งการ ดูแลหน่วยงานทั้งหมดที่สังกัดในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2565)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

1.1.1 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

<u>วิสัยทัศน์</u>

เป็นองค์กรบังคับใช้กฎหมายที่ประชาชนเชื่อมั่นศรัทธา

<u>วิสัยทัศน์ของผู้บัญชาการตำรวแห่งชาติ</u>

เป็นตำรวจมืออาชีพ ทำงานเชิงรุก เพื่อความสงบสุขของประชาชน

ตำรวจมืออาชีพ (Professional Policing) : แม่นยำเรื่องกฎหมายและระเบียบ / เชี่ยวชาญในด้านของยุทธวิธีและเทคโนโลยี / มีบุคลิกภาพและทักษะการสื่อสารที่ดี และมีจริยธรรมประจำใจ

ทำงานเชิงรุก (Proactive Policing) : พบปะประชาชนและเพิ่มช่องทางในการรับฟังปัญหา / แสวงหาความร่วมมือจากทุกภาคส่วน / เตรียมการ และวางแผน ก่อนเข้าเผชิญเหตุ และถอดบทเรียนและสร้างต้นแบบในการปฏิบัติงาน

เพื่อความสงบสุขของประชาชน (Preserve Peace Maintain Order) : เน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยการสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน บังคับใช้กฎหมาย ด้วยความเป็นธรรมอย่างรวดเร็ว

<u>ค่านิยม (COPS)</u>

สมรรถนะ (Competency)

สุจริต เป็นธรรม (Overall Fairness)

ประชาชนเป็นศูนย์กลาง (People Oriented)

บริการด้วยใจ (Service Mind)

<u>วัฒนธรรมองค์กร</u>

ยึดมั่นในระเบียบวินัย บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชน และมีการทำงานเป็นทีม

<u>ผลสัมฤทธิ์หน่วยงาน</u>

ประชาชนมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ สังคมและประชาชน

<u>พันธกิจ</u>

1.ถวายความปลอดภัยพระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์

2.บังคับใช้กฎหมายและอำนวยความยุติธรรมทางอาญา

3.รักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงของราชอาณาจักร

โดย พลตำรวจเอก ดำรงศักดิ์ กิตติประภัสร์ ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ได้เน้นย้ำให้ข้าราชการตำรวจทุกนายปฏิบัติงานที่เป็นความสำคัญอย่างเร่งด่วน เพื่อประชาชน ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันและปราบปรามในคดีของยาเสพติดและอาชญากรรมทางเทคโนโลยี โดยมีเป้าหมาย เพื่อลดสถิติคดีอาชญากรรมทางเทคโนโลยีลง อีกทั้งยกระดับการบริการประชาชนของสถานีตำรวจ เพื่อตำรวจ สร้างความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ โดยการฝึกอบรมทางยุทธวิธี การปฏิบัติงาน SOP (STOP WALK AND TALK) ในด้านต่างๆ และจัดหาสิ่งอุปกรณ์ที่ป้องกันอันตรายให้เพียงพอ อีกทั้งสร้างขวัญกำลังใจและดูแลสวัสดิการ

โดยสำนักงานตำรวจแห่งชาตินั้น ประกอบด้วยหลายส่วน

1.ส่วนบังคับบัญชา เป็นส่วนของการบังคับบัญชา ควบคุม ดูแล ข้าราชการตำรวจทั่วทั้งประเทศไทย

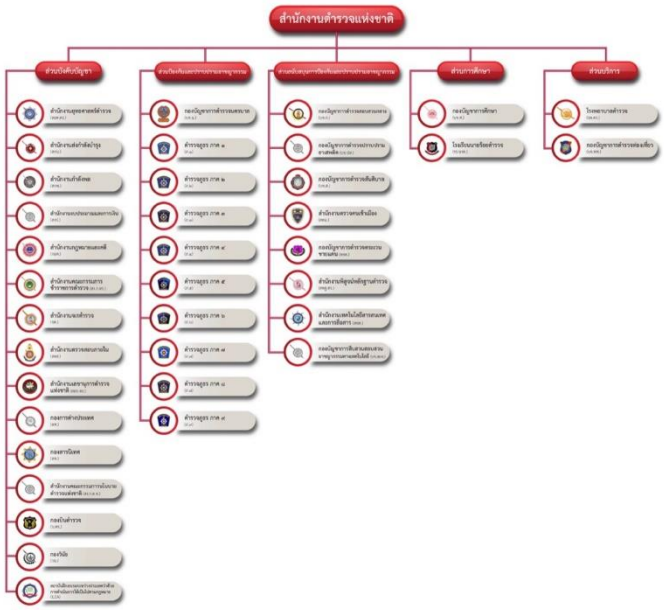
2.ส่วนป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม เป็นส่วนในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม โดยแบ่งเป็น กองบัญชาการตำรวจนครบาล (รับผิดชอบพื้นที่กรุงเทพมหานคร) และตำรวจภูธร 1-9 (รับผิดชอบทั่วทั้งประเทศ)

3.ส่วนสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม เป็นส่วนของการให้การสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมที่เป็นคดีเฉพาะทาง, การตรวจพิสูจน์หลักฐาน, การดูแลระบบต่างๆ เป็นต้น

4.ส่วนการศึกษา เป็นส่วนที่จัดอบรมหลักสูตรต่างๆให้แก่ข้าราชการตำรวจ

5.ส่วนบริการ เป็นส่วนดูแลเรื่องสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล และอำนวยความสะดวกให้แก่นักท่องเที่ยว

สามารถแสดงโครงสร้างของสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ดังภาพล่างนี้



ภาพที่ 1 โครงสร้างของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ที่มา : สำนักงานตำรวจแห่งชาติ , 2565

1.1.2 สำนักงานตำรวจแห่งชาติและการดำเนินการด้านอาชญากรรมเกี่ยวกับเทคโนโลยี

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้ตระหนักถึงอาชญากรรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาชญากรรมในรูปแบบของการค้ามนุษย์ ที่ ณ ปัจจุบันมีเพิ่มมากขึ้นและช่วงอายุที่เป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ มีช่วงอายุที่น้อยลง จึงได้มอบหมายให้จัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบในการป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดดังกล่าวขึ้นมาที่ขึ้นตรงกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยตรง คือ ศูนย์พิทักษ์เด็ก สตรี ครอบครัว ป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ และภาคประมง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ศพดส.ตร.) ซึ่งเป็นศูนย์ที่มีภารกิจในการอำนวยการและสั่งการ ติดตามสถานการณ์ และรายงานผลการปฏิบัติในภารกิจพิทักษ์เด็ก สตรี ครอบครัว และป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ อีกทั้งแก้ไขปัญหาการทำประมงผิดกฎหมาย ศพดส.ตร. (2565) โดยแบ่งเป็น

1.ส่วนบังคับบัญชาศูนย์ มีรองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ เป็นผู้อำนวยการศูนย์ มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบบริหารจัดการ อำนวย ควบคุม กำกับดูแลการปฏิบัติงานของศูนย์, กำหนดแผน และมาตรการในการปฏิบัติงานของศูนย์ รวมทั้งบริหาร สั่งการ เร่งรัด ตรวจสอบ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและอื่นๆ, วางแผนการบริหารงบประมาณ, วางระบบงานการข่าว, งานเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบฐานข้อมูล

2.ส่วนอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ ควบคุม กำกับดูแลงานส่วนอำนวยการ ตลอดจนเรื่องของการประสานงานการปฏิบัติกับส่วนสนับสนุน ส่วนปฏิบัติการ เกี่ยวกับการดำเนินการตามภารกิจของศูนย์

3.ส่วนปฏิบัติการ เป็นส่วนปฏิบัติงานในการดำเนินงานพิทักษ์เด็ก สตรี ครอบครัว ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์และภาคประมงตามแผนของศูนย์ และแผนป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อีกทั้งบูรณาการกับหน่วยร่วมปฏิบัติในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติและหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ ทั้งในส่วนของภาครัฐ เอกชน และองค์กรนอกภาครัฐ(NGOs) โดยประกอบไปด้วย กองบัญชาการตำรวจนครบาล ตำรวจภูธรภาค 1-9 กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี

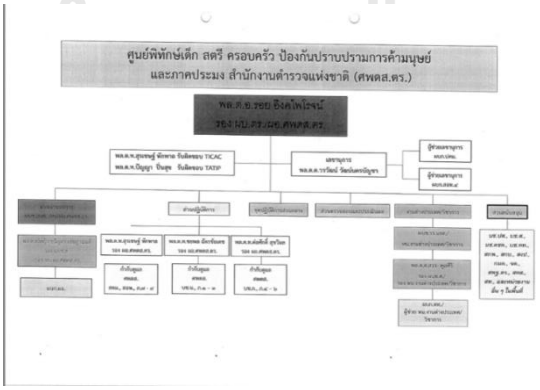
4.ส่วนสนับสนุน เป็นส่วนที่สนับสนุนการปฏิบัติงานในด้านกำลังพล การข่าว และยุทธวิธี เครื่องมือพิเศษ เทคนิคเฉพาะทาง แก่ส่วนปฏิบัติการในการดำเนินงาน

5.ส่วนตรวจสอบและประเมินผล เป็นส่วนติดตาม ประเทินผลการปฏิบัติงาน อีกทั้งขับเคลื่อนแผนการปฏิบัติงาน

6.ส่วนงานต่างประเทศ/วิชาการ เป็นส่วนสนับสนุนการปฏิบัติงานให้กับทุกส่วน ในกรณีของการร้องขอและการประสานงานในด้านงานต่างประเทศ เพื่อป้องกัน ปราบปราม การจับกุมเกี่ยวกับคดีค้ามนุษย์ เป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้

และอีกหน่วยหนึ่งที่สำคัญในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม คือ กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง (บช.ก.) โดย กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลางนั้น ถือเป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติและเป็นช่วยในการสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในประเทศ โดยเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมเฉพาะทาง ไม่ว่าจะเป็น คดีค้ามนุษย์ , อาชญากรรมทางเศรษฐกิจ , อาชญากรรมทางเทคโนโลยีที่เกี่ยวกับความมั่นคง , อาชญากรรมเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้บริโภค , อาชญากรรมต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม , คดีที่เกิดขึ้นบนถนนหลวง , สถานีรถไฟ หรือในน่านน้ำไทยและคดีที่เกี่ยวกับการทุจริตของเจ้าหน้าที่ โดยประกอบไปด้วยทั้งสิ้น 13 หน่วยงาน คือ กองบังคับการอำนวยการ , กองบังคับการปราบปราม , กองบังคับการตำรวจทางหลวง , กองบังคับการรถไฟ , กองบังคับการตำรวจน้ำ , กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม , กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ , กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบ , กองบังคับการปราบปรามการกระทำคงามผิดเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้บริโภค , กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเทคโนโลยี , กองบังคับการปฏิบัติการพิเศษ และ กองบังคับการศูนย์ฝึกอบรม ซึ่งจะเห็นว่าหน่วยงานในสังกัดนั้น มีหน้าที่ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมเฉพาะทางตามชื่อของหน่วยงาน และโดยจะมีหน่วยงานที่สังกัดกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลางที่มีความเกี่ยวข้องกับการป้องกันปราบปรามคดีค้ามนุษย์ คือ กองบังคับการปราบรามการค้ามนุษย์

สามารถแสดงโครงสร้างของศูนย์พิทักษ์เด็ก สตรี ครอบครัว ป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ และภาคประมง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ศพดส.ตร.)ได้ดังภาพล่างนี้



ภาพที่ 2 โครงสร้างของศูนย์พิทักษ์เด็ก สตรี ครอบครัว ป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์และภาคประมง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ศพดส.ตร.)

ที่มา : ศูนย์พิทักษ์เด็ก สตรี ครอบครัว ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์และภาคประมง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ , 2564

1.1.3 กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์

หัวหน้าหน่วย คือ ผู้บังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์

<u>วิสัยทัศน์</u>

เป็นมืออาชีพ ด้วยเทคโนโลยีทันสมัย คืนคุณค่าความเป็นคน ประชาชนได้พึ่งพา

<u>พันธกิจ</u>

1.ถวายความปลอดภัยแห่งองค์ พระบามสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ และพระบรมาวงศานุวงศ์ อย่างสูงสุด

2.น้อมนำพระราชดำริจิตอาสาทำความดีด้วยหัวใจมาปฏิบัติ

3.ป้องกันปราบปรามอาชญากรรมการกระทำความผิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์

4.เพิ่มศักยภาพในการบังคับใช้กฎหมาย อำนวยความยุติธรรมและพร้อมบริการให้กับประชาชน

5.สร้างเครือข่าย ประสานความร่วมมือทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

6.พัฒนาองค์ความรู้ เพิ่มขีดความสามารถเพื่อนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ มาใช้เพื่อช่วยเหลือเหยื่อการค้ามนุษย์

<u>อำนาจหน้าที่</u>

1.รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมที่เกี่ยวกับการค้ามนุษย์

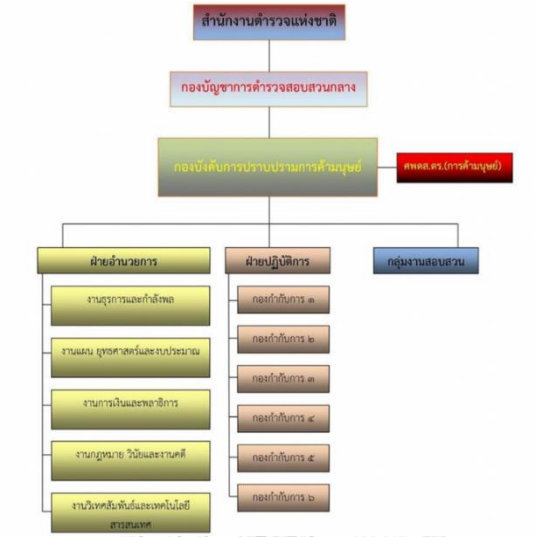
2.สืบสวนสอบสวน ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและตามกฎหมายอื่นที่มีโทษทางอาญาเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ การกระทำความผิดต่อเด็ก เยาวชนและสตรี ตลอดจนความผิดเกี่ยวกับแรงงาน การจัดระเบียบสังคมและตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวเนื่อง

3.การปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ ประกอบด้วย 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายอำนวยการ (งานธุรการและกำลังพล , งานแผน ยุทธศาสตร์และงบประมาณ , งานการเงินและพลาธิการ , งานกฎหมาย วินัยและงานคดี , งานวิเทศสัมพันธ์และเทคโนโลยีสารสนเทศ) ฝ่ายปฏิบัติการ (กองกำกับการ 1 รับผิดชอบพื้นที่ของกรุงเทพมหานคร , กองกำกับการ 2 รับผิดชอบพื้นที่ตำรวจภูธรภาค 1 และ 2 , กองกำกับการ 3 ,รับผิดชอบพื้นที่ตำรวจภูธรภาค 3 และ 4 กองกำกับการ 4 รับผิดชอบพื้นที่ตำรวจภูธรภาค 5 และ 6, กองกำกับการ 5 รับผิดชอบพื้นที่ตำรวจภูธรภาค 7 และ 8

และกองกำกับการ 6 รับผิดชอบพื้นที่ตำรวจภูธรภาค 9)และกลุ่มงานสอบสวน (กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์, 2565)

สามารถแสดงโครงสร้างของกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ได้ดังภาพล่างนี้



ภาพที่ 3 โครงสร้างของกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ (บก.ปคม.)

ที่มา : กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ , 2565

ด้วยปัจจุบันปัญหาอาชญากรรมด้านการค้ามนุษย์ในอดีต มีรูปแบบของการค้ามนุษย์ที่จะต้องมีการเจอหน้ากัน พบปะ ผู้ซื้อบริการจะต้องไปเที่ยวตามสถานที่ต่างๆ หรือแม้กระทั่งการชักชวนไปทำงานที่ต่างประเทศ แต่เนื่องด้วยสถานการณ์โควิท 19 เนื่องด้วยรัฐบาลได้มีการประกาศควบคุมการแพร่ระบาด ปิดสถานประกอบการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น สถานบริการ ร้านอาหาร มีการจำกัดการเดินทางคนในประเทศมากขึ้น เมื่อมีการจำกัดการเดินทาง จึงทำให้ประชาชนพักอาศัยอยู่ที่บ้าน เมื่อคนอยู่บ้านจึงทำให้มีการเล่นสื่อสังคมออนไลน์เพิ่มมากขึ้น มีการใช้สื่อโซเชียลมีเดียมากขึ้น ประกอบกับการเข้าถึงเทคโนโลยีที่มีความสะดวก รวดเร็ว มากยิ่งขึ้น จึงทำให้ปัญหาอาชญากรรมการค้ามนุษย์ในรูปแบบออนไลน์เพิ่มมากขึ้น โดยปัญหาการค้ามนุษย์ที่มีการกระทำความผิดผ่านทางช่องทางออนไลน์ ผู้กระทำความผิดจะใช้ช่องทางอินเทอร์เน็ต โดยมีการสร้างบัญชีปลอมเพื่อปกปิดตัวตน การสืบสวนสอบสวนดำเนินคดีจึงต้องอาศัยความเชื่อมโยงของพยานหลักฐานทางเทคโนโลยี ดังนั้น การบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องจึงมีความจำเป็น อย่างยิ่งในการช่วยสนับสนุนการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ เช่น การกำหนดกฎหมายให้ผู้ให้บริการอินเทอร์เน็ตผ่านแพลตฟอร์มต่าง ๆ ต้องมีการเก็บข้อมูล และมีระบบในการเฝ้าระวังพื้นที่ข้อมูลทางดิจิทัลเพื่อต่อต้านการค้ามนุษย์ที่เกิ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

บนช่องทางออนไลน์ Lindsay B Gezinski & Kwynn M.Gonzalez-Pons (2022) จะเห็นได้ว่าการพัฒนาเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วส่งผลให้การเกิดการก่ออาชญากรรมบนอินเทอร์เน็ตและเกิดธุรกิจการค้ามนุษย์ในรูปแบบใหม่ จากการแสวงหาประโยชน์ทางเพศได้ย้ายเข้าสู่ช่องทางออนไลน์ Elliott & McCartan (2013) และมีรูปแบบการกระทำความผิดในลักษณะเป็นองค์กรอาชญากรรมที่มีขนาดเล็กลง มีความซับซ้อนในการสืบสวนติดตามและมีการกระจายความเสี่ยงในการแบ่งหน้าที่กันในองค์กรอาชญากรรม Milivojevic & Segrave (2017) จะเห็นได้ว่าเป็นปัญหาที่มีความเป็นนานาชาติ ทุกประเทศบนโลกนี้ให้ความสนใจ และเพื่อให้การป้องกันและปราบปรามมีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงต้องมีการรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ทุกปี ให้แก่ กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อนำไปจัดลำดับแต่ละประเทศว่ามีสถานการการค้ามนุษย์ของแต่ละประเทศเป็นอย่างไร เพื่อให้เกิดความตระหนักในการป้องกันและปราบปรามคดีค้ามนุษย์

ในปี พ.ศ.2564 ประเทศไทย ถูกจัดลำดับในรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ ของกระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา TIP Report (2021) อยู่ในระดับ Tier 2 Watch List คือ ประเทศที่ดำเนินการยังไม่สอดคล้องกับกฎหมายแต่พยายามแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ โดยมีจำนวนเหยื่อการค้ามนุษย์เพิ่มมากขึ้น หรือไม่มีหลักฐานชัดเจนว่ารัฐบาลได้พยายามต่อต้านการค้ามนุษย์ ส่งผลให้ประเทศไทยสูญเสียสิทธิหรือประโยชน์บางอย่างที่เคยได้รับจากประเทศสหรัฐอเมริกา รวมไปถึงภาพลักษณ์ในเวทีระหว่างประเทศ และยิ่งในปัจจุบันการเข้าถึงเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น การใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ หรือทางโซเชียลมีเดียผ่านทางแอปพลิเคชันหรือช่องทางแพลตฟอร์มต่าง ๆ ที่มากขึ้น ส่งผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ และส่งผลโดยตรงต่อสภาพปัญหาการค้ามนุษย์ในประเทศไทยในยุคปัจจุบันที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานการณ์การค้ามนุษย์ในรูปแบบการแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์เพิ่มสูงขึ้น จากรายงานสรุปข้อมูลสถิติการดำเนินคดีค้ามนุษย์ในห้วงปี พ.ศ.2564 ของประเทศไทย โดยกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า มีการดำเนินคดีค้ามนุษย์เกิดขึ้น จำนวน 190 คดี โดยเป็นคดีค้ามนุษย์ ในรูปแบบการแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ จำนวน 146 คดี จำนวนผู้ต้องหา 279 คน , จำนวนผู้เสียหายในคดี 171 คน แบ่งเป็นผู้เสียหายที่เพศชาย จำนวน 129 คน และหญิง จำนวน 132 คน กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2564) มีการจับกุมผู้ต้องหาได้ 106 คน และไม่สามารถจับกุมได้อีก 27 คน และจากรายงานสรุปข้อมูลสถิติการดำเนินคดีค้ามนุษย์ในห้วงปี พ.ศ.2565 ของประเทศไทย ข้อมูล ณ วันที่ 28 ตุลาคม 2565 พบว่ามีการดำเนินคดีค้ามนุษย์เกิดขึ้น จำนวน 199 คดี โดยเป็นคดีค้ามนุษย์ ในรูปแบบการแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ จำนวน 161 คดี จำนวนผู้ต้องหา 297 คน , จำนวนผู้เสียหายในคดี 202 คน แบ่งเป็นผู้เสียหายที่เพศชาย จำนวน 95 คน และหญิง จำนวน 171 คน กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2565) มีการจับกุมผู้ต้องหาได้ 223 คน

และไม่สามารถจับกุมได้อีก 27 คน เนื่องจากไม่สามารถพิสูจน์ผู้กระทำความผิดได้ ซึ่งคดีที่มีการจับกุมได้นั้นจะไม่สามารถทำได้เลย ถ้าขาดกำลังสำคัญ คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

1.1.4 ทรัพยากรบุคคลภายในกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์

กำลังพลของกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ มีประมาณ 520 คน โดยแบ่งเป็น

จบการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า มีประมาณ 219 คน

จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประมาณ 220 คน

จบการศึกษาระดับปริญญาโท มีประมาณ 80 คน

จบการศึกษาระดับปริญญาเอก มีประมาณ 1 คน

โดยแบ่งระดับอายุ

ช่วงอายุ 18-25 ปี มีประมาณ 10 คน

ช่วงอายุ 25-35 ปี มีประมาณ 40 คน

ช่วงอายุ 36-45 ปี มีประมาณ 180 คน

ช่วงอายุ 46-55 ปี มีประมาณ 250 คน

ช่วงอายุ 56-60 ปี มีประมาณ 40 คน

1.1.5 ผลการดำเนินงานด้านกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์

จากสถิติการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ของกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ เมื่อปี พ.ศ.2564 พบว่า มีการดำเนินคดีเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ จำนวนทั้งสิ้น 71 คดี จำนวนผู้ต้องหา 175 คน และปี พ.ศ.2565 ข้อมูล ณ วันที่ 28 ตุลาคม 2565 พบว่า มีการดำเนินคดีเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ จำนวน ทั้งสิ้น 99 คดี จำนวนผู้ต้องหา 159 คน จะเห็นได้ว่าคดีการค้ามนุษย์ในรูปแบบการแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ มีแนวโน้มที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพราะมีการเข้าถึงช่องทางออนไลน์ที่เพิ่มมากขึ้น และเข้าถึงง่าย

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์นั้น ถือได้ว่าเป็นประเด็นที่น่าสนใจเพราะ ถึงแม้ว่าจะมีการป้องกัน ปราบปราม การดำเนินคดีกับผู้ต้องหาคดีค้ามนุษย์ แต่การดำเนินคดีกับผู้ต้องหายังไม่ครบ 100 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจของกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์อาจยังไม่มีประสิทธิภาพมากพอที่จะปฏิบัติงานในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบการแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ เนื่องด้วย เทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การปฏิบัติงานที่จะต้องมีการเปลี่ยนไปด้วยเช่นกัน ต้องมีวิธีในการรับมือเพื่อป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบการแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ โดยต้องมีการเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจ ณ ปัจจุบันนั้น ยังติดภาพกับการทำงานในรูปแบบเดิม

ยังใช้ความรู้และทักษะแบบเดิม จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามคดีค้ามนุษย์ในรูปแบบการแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์อาจยังไม่ทันกับคดีค้ามนุษย์ในรูปแบบการแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาลักษณะการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ตำรวจของกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการป้องกันและปราบปรามคดีค้ามนุษย์ในรูปแบบการแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการเรียนรู้ที่เหมาะสมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบการแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภายในหน่วยงานกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ต่อไป

1.2 คำถามในการวิจัย

1.2.1 ลักษณะการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบการแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์

1.2.2 แนวทางการปรับปรุงการเรียนรู้ที่เหมาะสมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบการแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ควรเป็นอย่างไร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1. เพื่อศึกษาลักษณะการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบการแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์

1.3.2. เพื่อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบการแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ ของ จ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์

1.4 ขอบเขตการศึกษา

ผู้วิจัยจะทำการศึกษาลักษณะการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม

คดีค้ามนุษย์ในรูปแบบการแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ และ ควรมีการเรียนรู้อย่างไรจึงจะมีความเหมาะสมต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

1.4.1 ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดให้ กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง เป็นหน่วยงานในการศึกษา เนื่องจากเป็นหน่วยงานหลักในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

เจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ ทั้งในระดับของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาหรือปฏิบัติงาน

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1. ได้ทราบถึงลักษณะการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบการแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์

1.5.2 ได้ทราบถึงลักษณะการเรียนรู้ที่มีความเหมาะสมของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบการแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์

1.5.3. สามารถใช้เป็นข้อมูลเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบการแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ ของ จ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องของการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภายในกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ที่ส่งผลต่อการสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบการแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ โดย ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาดังนี้

2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5 กรอบแนวคิดในการศึกษา

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับ สมรรถนะ (Competency)

2.1.1 แนวคิดเรื่องสมรรถนะ

ในแต่ละอาชีพล้วนแล้วแต่ต้องมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ เพื่อให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีเยี่ยม ซึ่งแต่ละอาชีพ แต่ละตำแหน่ง ล้วนแล้วแต่ต้องมีความรู้เฉพาะด้านของแต่ละตำแหน่ง ซึ่งนั่นก็ประกอบไปด้วย ทั้งความรู้ ทักษะ คุณลักษณะนิสัย ของบุคคลนั้นๆ ซึ่งความรู้และทักษะนั้น หรือเราเรียกกันว่า สมรรถนะ ที่ทุกคนจะต้องมีในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันนั้น เทคโนโลยีมีความพัฒนาเป็นอย่างมาก ยิ่งเทคโนโลยีพัฒนาเร็วขึ้นมากเท่าไหร่ สิ่งที่ตามมาก็คือปัญหาอาญากรรมทางเทคโนโลยีที่มีเพิ่มมากขึ้นไปด้วย ทุกเพศ ทุกวัย สามารถเข้าถึงได้ง่ายขึ้น ซึ่งปัญหาหนึ่งที่มาพร้อมกับเทคโนโลยี คือ การค้ามนุษย์ในรูปแบบการแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ที่มีเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ เจ้าหน้าที่ตำรวจของกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม จึงต้องมีความรู้และทักษะ เพื่อนำไปสู่การแสดงออกในรูปแบบของการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ได้อย่างดีเยี่ยม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่ตำรวจจึงต้องมีสมรรถนะ (ความรู้และทักษะ) เพื่อนำไปสู่การแสดงออกในรูปแบบของการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี จึงเห็นได้ว่าสมรรถนะนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างมาก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

แนวคิดของสมรรถนะ หรือขีดความสามารถของบุคคลากรในองค์การในการปฏิบัติงานนั้น ได้เริ่มเกิดขึ้นในช่วงศตวรรษที่ 1960 โดยผู้ที่เป็นผู้ริเริ่มแนวคิดของสมรรถนะ คือ David McClelland ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Havard University) ซึ่งได้มีการนำเสนอบทความทางวิชาการที่พูดถึงเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดี (Excellent Performer) ของบุคคลากรกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ โดย McClelland มีการระบุว่า ในส่วนของการวัดระดับ IQ (การวัดความฉลาดทางสติปัญญา)กับการทดสอบบุคลิกภาพ (Personality Test) นั้oเป็นสิ่งที่ไม่มีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการทำนายความสามารถของบุคคล เพราะ การวัดดังกล่าวยังไม่สามารถสะท้อนได้ถึงความสามารถของบุคคลที่แท้จริงได้ ซึ่งแท้จริงแล้วควรที่จะใช้บุคคลผู้ที่มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานมากกว่าการใช้คะแนนทดสอบ (Test Scores) นำมาตัดสิน ต่อมาในปี ค.ศ.1970 บริษัทที่มีชื่อว่า McBer ซึ่งได้อยู่ภายใต้การนำของ McClelland ได้รับการติดต่อจากกระทรวงการต่างประเทศของสหรัฐอเมริกา (United State Department of State) โดยว่าจ้างให้เข้ามาช่วยดำเนินการคัดเลือกเจ้าหน้าที่ตัวแทนของประเทศสหรัฐอเมริกา (Foreign Service Information Officer : FSIOs) ซึ่งถือได้ว่าเป็นตัวแทนของประเทศสหรัฐอเมริกา ที่อาศัยในประเทศต่างๆทั่วโลก ที่มีหน้าที่ในการเผยแพร่วัฒนธรรมและเรื่องราวของประเทศสหรัฐอเมริกาให้กับประเทศต่างๆเหล่านั้น เนื่องจากก่อนหน้านี้เป็นการทำแบบทดสอบเก่า ที่เป็นการมุ่งทดสอบเรื่องของทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ และแบบทดสอบนั้นพบว่าคนที่มีคะแนนที่สูงกลับกลายเป็นคนที่ไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามที่องค์การต้องการ McClelland จึงได้มีการพัฒนาเพื่อหาเครื่องมือแบบใหม่แทนแบบทดสอบเก่า เพื่อที่สามารถนำมาทำนายเรื่องของผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้จริง โดยใช้การทดสอบที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เป็นการสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรมที่เป็นการสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงานอย่างละเอียดกว่าแบบเดิม เพื่อค้นหาพฤติกรรมของผู้ที่ปฏิบัติงานดี และนำมาเปรียบเทียบกับผู้ที่ปฏิบัติงานตามปกติหรือตามเกณฑ์เฉลี่ย เพื่อค้นหาพฤติกรรมที่แตกต่างกันของทั้ง 2 กลุ่ม โดยพบว่า ความรู้และทักษะ เป็นสมรรถนะที่สามารถมองเห็นได้ จึงง่ายต่อการพัฒนา และเป็นการยากที่จะแยกผู้ที่ปฏิบัติงานดีกับผู้ที่ปฏิบัติงานตามปกติแต่ในส่วนของแรงจูงใจ (Motive) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) เป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคล เป็นสิ่งที่ยากต่อการมองเห็น และยากต่อการวัด จึงกลายเป็นสิ่งที่สามารถแยกผู้ปฏิบัติงานทั้ง 2 กลุ่มได้และส่งผลให้บุคลากรนั้นๆ มีผลงานที่มีความโดดเด่น (High Performer) และพฤติกรรมที่สามารถแยกทั้ง 2 กลุ่มได้ แล้วเป็นพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี นั่นคือ สมรรถนะ (Competency)) (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2547)

ในช่วงปี 1993 McClelland ได้มีการเขียนบทความทางวิชาการ คือ "Testing for Competence Rather Than Intelligence" เป็นบทความที่ได้แสดงถึงแนวคิดของสมรรถนะว่าในส่วนของ IQ (การวัดความฉลาดทางสติปัญญา) ที่ประกอบไปด้วยในเรื่องของความถนัด ความรู้ในงาน

และความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ไม่สามารถนำมาเป็นเครื่องมือในการทำนายผลของความสำเร็จในการปฏิบัติงานและไม่สามารถนำมาใช้เป็นตัวชี้วัดที่ดีของผลงานที่ทำได้ แต่สิ่งที่เรียกว่าสมรรถนะนั้น กลับกลายเป็นสิ่งที่สามารถนำมาวัดความสำเร็จของผลงานได้ดีกว่า อีกทั้งสมรรถนะไม่เคยได้ผลที่เอนเอียงหรือไม่ยุติธรรมเหมือนกับแบบทดสอบอื่นๆ ที่เคยใช้กัน จึงทำให้เห็นได้ว่าแท้ที่จริงแล้วนั้น คนที่มีผลคะแนนที่สูง มิใช่คนที่จะปฏิบัติงานเก่งเสมอไป แต่ผู้ที่มีผลปฏิบัติงานที่สูงหรือมีความสำเร็จในงาน กลับกลายเป็นคนที่สามารถนำความรู้ที่มีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้เพื่อนำมาใช้ประโยชน์กับงานของตนเองให้ได้มากที่สุด จึงจะถือได้ว่าบุคคลนั้นคือบุคคลที่มีสมรรถนะ (Stone B, 1999)

จากบทความทางวิชาการของ McClelland มีทั้งสมรรถนะที่สามารถมองเห็นได้นั่นคือ ความรู้และทักษะ และสมรรถนะที่ไม่สามารถมองเห็นได้ที่อยู่ภายในตัวบุคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) จึงได้เกิดเป็นทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบบุคลิกของบุคคลกับภูเขาน้ำแข็งที่มีทั่งส่วนที่มองเห็น (เหนือน้ำ) และส่วนที่มองไม่เห็น(ใต้น้ำ) ซึ่งส่วนที่อยู่เหนือน้ำสามารมองเห็นได้และวัดผลได้ง่าย ไม่ว่าจะเป็นทักษะและองค์ความรู้ แต่ส่วนใต้น้ำนั้นไม่สามารถมองเห็นได้และยากต่อการวัดผล ไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจ (Motive) , อุปนิสัย (Trait) และอัตมโนทัศน์ (Self-concept) แต่ถึงแม้ว่าจะเป็นส่วนที่ยากในการวัดผล กลับกลายเป็นส่วนที่เป็นแรงผลักดัน เบื้องลึกให้ผู้นั้นสามารถดำเนินงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีการวัดผลออกมาที่สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด Spencer & Spencer (1993) ประกอบด้วยดังนี้

ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ มองเห็นได้ง่ายและสามารถพัฒนาได้ ได้แก่

1.ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่เกิดจาการปฏิบัติบ่อยๆจนกลายเป็นความชำนาญ ซึ่งมีทั้งทางร่างกายและทางจิตใจ เช่น ทักษะการพูดในที่สาธารณะของนักพูด ทักษะการสอนของอาจารย์ ทักษะการเล่นกีฬาของนักกีฬา เป็นต้น

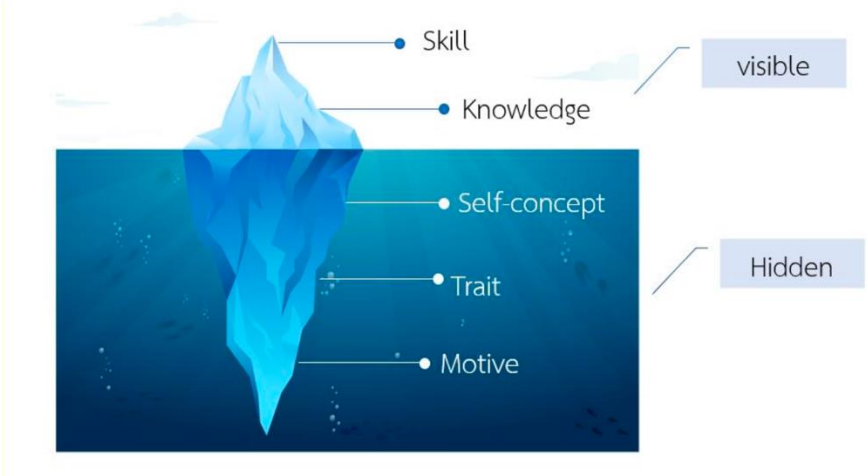
2.ความรู้ (Knowledge) คือ สิ่งที่เกิดจากการสั่งสมที่ได้มาจากการศึกษา เป็นข้อมูลที่แต่ละบุคคลได้ทำการเก็บรวบรวมและสะสมไว้ เช่น ความรู้ทางด้านคอมพิวเตอร์ ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ ความรู้ทางคณิตศาสตร์ เป็นต้น

สิ่งที่อยู่ใต้น้ำ มองไม่เห็นและยากต่อการพัฒนา ได้แก่

1.อัตมโนทัศน์หรือความคิดส่วนตัว (Self-concept) คือ การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อตนเองเกี่ยวกับความสามารถ การรับรู้เกี่ยวกับคุณค่าของตนเอง เป็นต้น

2.อุปนิสัย (Trait) คือ บุคลิกของแต่ละบุคคล

3.แรงจูงใจ (Motive) คือ แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดัน ให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย



ภาพที่ 4 แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (Iceberge Model)

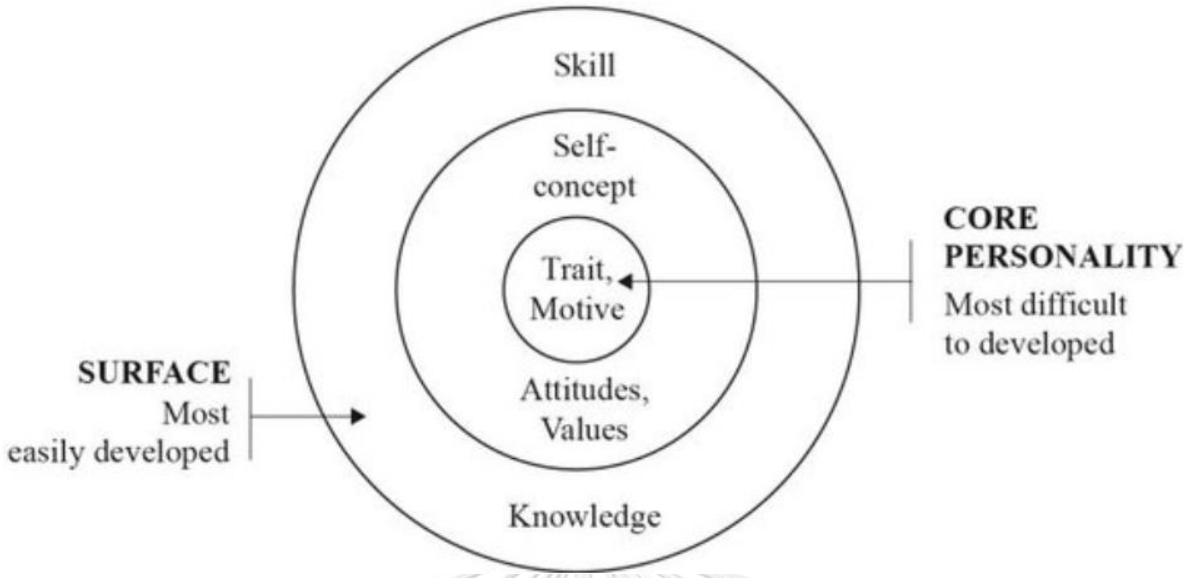
ที่มา Spencer and Spencer , 1993

2.1.2. ความหมายของสมรรถนะ

ในส่วนของความหมายของสมรรถนะนั้น ได้มีนักวิชาการหลายคนได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้อย่างมากมาย

McClelland (1973) ในช่วงต้นได้นิยามคำว่าสมรรถนะนั้น เป็นองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานที่มีความเกี่ยวข้องกับกับสิ่งที่องค์การต้องการ (Cluster Of Life Outcomes) ซึ่งเป็นการพยายามเลือกผู้ที่มีการปฏิบัติงานที่สูง (Superior Performer) หรือเป็นการแยกผู้ที่ปฏิบัติงานที่ดีออกจากผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานปกติ จนสามารถสร้างเป็นแนวคิด สมรรถนะ (Competency) Klemp (1978) ซึ่งแนวคิดดังกล่าวเป็นแนวคิดที่มีชื่อเสียงมากขึ้นเมื่อ Boyatiz (1982) ได้มีการให้คำจำกัดความของคำว่า Super Informer ในหนังสือที่ชื่อว่า Competent Manager ในปี ค.ศ.1982 โดย Boyatzis ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า สมรรถนะ คือคุณลักษณะที่อยู่ภายในของแต่ละคน โดยคุณลักษณะที่อยู่ภายในนั้น หมายถึง แรงขับ (Motive) ลักษณะ (Trait) ทักษะ (Skill) บทบาททางสังคมหรือการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง (Social Role or Aspect of One's Self Image) ความรู้ (A Body of Knowledge) ที่คนๆนั้นสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ โดยมีความสัมพันธ์อย่างเป็นเหตุผลกับเกณฑ์ที่ใช้ในการอ้างอิงได้ และมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น (Spencer & Spencer, 1993)

Mitrani, Dalziel and Fitt (1992) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ คือ ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่มีความเชื่อมโยง ความสัมพันธ์เชิงเหตุผล โดยส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของเกณฑ์ที่นำมาใช้และการปฏิบัติงานที่ได้ผลมากกว่าเกณฑ์หรือเป้าหมายที่ได้มีการ Spencer and Spencer (1993) โดยสามารถอธิบายได้ตามภาพ



ภาพที่ 5 แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)
ที่มา Spencer and Spencer, 1993

จะเห็นได้ว่า ภาพวงกลม ในส่วนของตรงกลางจะเกี่ยวข้องกับ แรงจูงใจ (Motive) , อุปนิสัย (Trait) ซึ่งถือว่าเป็น Core Personality ถือเป็นส่วนที่ยากต่อการพัฒนา เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ในส่วนของตนเอง ทัศนคติ ค่านิยม ซึ่งองค์ประกอบที่กล่าวมานั้น สามารถเปลี่ยนแปลงได้ด้วยการพัฒนา การอบรม การกล่อมเกลาและการปรับเปลี่ยนประสบการณ์ แต่ในขณะที่องค์กรหนึ่งจะจ้างคนให้เข้ามาทำงานเป็นพนักงานนั้น สิ่งที่จะดู ก็จะดูจากวงกลมภายนอกเป็นหลัก คือ ทักษะ (Skill) , ความรู้ (Knowledge) รวมไปถึงผลการเรียนของบุคคลนั้นๆ แต่แท้ที่จริงแล้วองค์กรควรจะพิจารณาให้ครบทุกองค์ประกอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คุณลักษณะภายในของแต่ละคน เนื่องจากอย่างที่กล่าวไปว่า ถึงแม้คนที่มาสมัครงานเป็นคนที่มีความรู้และทักษะที่เท่ากัน แต่สิ่งที่แยกผู้ที่ปฏิบัติงานดีกับผู้ที่ปฏิบัติงานตามปกติก็คือ องค์ประกอบภายในนั่นเอง

นอกจากนี้ Parry (1998) นิยามคำว่าสมรรถนะซึ่งสอดคล้องกับนิยาม Clark (1999) คือ กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Attributes) ทีมีความเกี่ยวข้องกัน โดยจะส่งผลกระทบต่องานในตำแหน่งนั้นๆ โดยกลุ่มของความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้นๆ และสามารถนำมาวัดผลเทียบกับเป้าหมายที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2548)

นอกจากนี้ อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2547) ได้นิยามคำว่าสมรรถนะไว้ว่า เป็นคุณลักษณะของแต่ละบุคคล อันได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่นๆซึ่งมีความจำเป็นและมีความสอดคล้องกับความเหมาะสมขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องสามารถแยกได้ว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานได้นั้น จะต้องมีคุณลักษณะที่เด่นและสำคัญอะไรบ้าง หรือกล่าวได้ว่าสาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จนั้นเนื่องมาจากจาดคุณลักษณะอะไร

วัฒนา พัฒนพงศ์ (2547) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) คือ ระดับของศักยภาพความสามารถในการใช้ความคิด หรือการรับรู้ ต่อพฤติกรรม ทัศนคติ ความรู้ และทักษะ เพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน จนสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในองค์การนั้น ทุกคนควรมีสมรรถนะขั้นพื้นฐานที่เหมือนกัน และควรพัฒนาตนเองให้มีความสามารถพิเศษ ที่แตกต่างกันออกไป นอกเหนือจากความสามารถในหน้าที่การงาน ซึ่งความแตกต่างนี้ขึ้นอยู่กับระดับสติปัญญาของคน (Intelligence quotient: IQ) และความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional quotient: EQ)

จากที่นำเสนอความหมายของ สมรรถนะ (Competency) สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะหมายถึง ทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่แสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมในการทำงาน ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันออกไป อีกทั้งยังมีการพัฒนาตนเองอยู่เรื่อยๆและต่อเนื่อง ส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นสำเร็จโดยอาจจะนำไปสู่ความสำเร็จเกินกว่าที่องค์การได้เป็นผู้กำหนดไว้

2.1.3. ประเภทของสมรรถนะ

การจัดแบ่งสมรรถนะนั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความเห็นที่แตกต่างกันออกไป

ณรงค์วิทย์ แสงทอง (2547) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท คือ

1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นบุคลิคลักษณะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัย ของบุคลากรในองค์การโดยรวม เพื่อช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ขององค์การได้

2) สมรรถนะในงาน (Job Competency) เป็นบุคลิกลักษณะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของบุคลากรในองค์การ โดยช่วยให้คนนั้นสามารถสร้างผลงานในการทำงานในตำแหน่งนั้นๆได้สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้

3) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) เป็นบุคลิกลักษณะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัย ของบุคลากรในองค์การที่ทำให้คนนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดดเด่นกว่าบุคคลทั่วไป สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2548) กล่าวว่า สมรรถนะสามารถจำแนกได้เป็น 5 ประเภท คือ

1) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) คือ สมรรถนะที่แต่ละบุคคลนั้นมีโดยเป็นความสวามารถเฉพาะบุคคล โดยที่คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้

2) สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) คือ สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่งนั้นๆ หรือเป็นบทบาทเฉพาะตัว

3) สมรรถนะองค์การ (Organization Competencies) คือ สมรรถนะที่เป็นความสามารถพิเศษเฉพาะขององค์การนั้นๆ

4) สมรรถนะหลัก (Core Competencies) คือ สมรรถนะ ที่สำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้ เช่น พนักงานสอบสวนต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ การติดต่อประสานงานเพื่อขอข้อมูลระหว่างหน่วยงานได้ดี การให้บริการประชาชน เป็นต้น

5) สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) คือ สมรรถนะ ของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่บุคคลนั้นรับผิดชอบ โดยตำแหน่งหน้าที่อาจมีความเหมือนกัน แต่ความสามารถตามหน้าที่นั้นแตกต่างกัน

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2548) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นสมรรถนะที่บุคลากรในองค์การต้องมี เพื่อให้สามารถดำเนินงานตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ โดยจะผูกโยงเข้ากับสมรรถนะหลักของแต่ละองค์กร ซึ่งแต่ละแห่งนั้นจะมีบุคลิกลักษณะที่มีความเฉพาะตัว

2) สมรรถนะเฉพาะลักษณะงาน (Function Competency) เป็นสมรรถนะตามบุคลากรที่ทำงานตามสายงานนั้นๆ โดยจะต้องเป็นสิ่งที่มีเพิ่มจากสมรรถนะหลัก เช่น ฝ่ายสืบสวนจะต้องมีสมรรถนะด้านการสังเกต การวิเคราะห์และเชื่อมโยงข้อมูล

สมชาย นาท้าว (2552) ได้อธิบายประเภทของสมรรถนะ ตามแนวคิดของ McClelland (1973) แบ่งได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้

1) สมรรถนะขององค์การ (Organization Competency) เป็นสิ่งที่องค์การกำหนดขึ้นออกมาในรูปแบบของเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์การ เพื่อเป็นตัวกำหนดทิศทางขององค์กร โดยจะต้องมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรมขององค์กร

2) สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นลักษณะที่ประกอบไปด้วยความรู้ ทักษะ พฤติกรรม ที่บุคลากรในองค์การทุกคนต้องมี เพื่อให้ดำเนินงานได้อย่างลุล่วงตามสิ่งที่องค์กรได้กำหนดไว้

3) สมรรถนะตามสายอาชีพ (Function Competency) หรือเรียกว่า Job Competency เป็นทักษะ ความรู้ที่บุคคลแต่ละสายอาชีพต้องมี หรือนั่นก็คือ เป็นลักษณะเฉพาะตามสายอาชีพ เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างสำเร็จลุล่วง แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

3.1 สมรรถนะร่วมของทุกตำแหน่งในกลุ่มงาน หรือ สายอาชีพ (Common Function Competency) คือความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และพฤติกรรม ที่คนในสายอาชีพเดียวกันนั้นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างลุล่วง

3.2 สมรรถนะเฉพาะตำแหน่งในกลุ่มงาน หรือสายวิชาชีพ (Specific Functional Competency) คือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และพฤติกรรมเฉพาะวิชาชีพ ของแต่ละตำแหน่งในสายวิชาชีพเดียวกัน ต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างลุล่วง เช่น แพทย์ที่มีใบประกอบวิชาชีพเฉพาะ หรือพนักงานสอบสวนที่จะต้องมีใบประกอบวิชาชีพการสอบสวนเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนได้

จะเห็นได้ว่า จากที่นำเสนอประเภทของสมรรถนะและเมื่อผนวกกับความหมายของสมรรถนะนั้นที่ได้ให้ความหมายไว้ว่า คือ ทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่แสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมในการทำงาน ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันออกไป จึงเห็นได้ว่าสมรรถนะนั้นเป็นสิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคล นอกจากนี้สมรรถนะนั้นแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นคุณลักษณะที่บุคลากรในองค์กรทุกคนต้องมี เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ต่อมา คือ สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) เป็นลักษณะที่บุคลากรปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ ต้องมี เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง ตามที่องค์การได้ตั้งเป้าหมายไว้ และ สมรรถนะส่วนบุคคล (Trait Competency) เป็นสิ่งที่สะท้อนถึงพฤติกรรม ลักษณะนิสัยส่วนบุคคลการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่แตกต่าง และมีความโดดเด่นกว่าบุคคลทั่วไปซึ่งบุคคลากรในองค์การหากมีสิ่งนี้ จะช่วยให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

โดยแท้จริงแล้วสมรรถนะนั้นล้วนแล้วแต่มีความสำคัญกับทุกประเภทงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านของการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ ที่เจ้าหน้าที่ตำรวจภายในกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ต้องมี ยิ่งในปัจจุบันคดีค้ามนุษย์ในรูปแบบที่เรียกว่าออนไซต์ (การเดินเข้าไปติดต่อซื้อขายเองแบบเจอกันตัวต่อตัว)ที่ลดลง และนำไปสู่การเพิ่มของคดีค้ามนุษย์ในรูปแบบออนไลน์ที่เพิ่มมากขึ้น สมรรถนะในด้านที่เป็นการป้องกันและปราบปราการค้ามนุษย์ในรูปแบบออนไลน์จะต้องมีมากขึ้นตามไปด้วย เพื่อให้การป้องกันและปราบปรามเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถดำเนินการจับกุมผู้ต้องหาและส่งดำเนินคดีสู่ชั้นศาลได้ทุกคดี

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้

โดยปกติแล้ว คนเรานั้นก่อนที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่รับผิดชอบนั้น แต่ละบุคคลจะต้องมีความรู้ ในเรื่องนั้นๆเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว จึงจะสามารถทำให้การปฏิบัติงานนั้นออกมาดี แต่ด้วยระยะเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป สิ่งต่างๆรอบตัวย่อมเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องเทคโนโลยี ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว สามารถเข้าถึงได้ทุกเพศทุกวัย ยิ่งเข้าถึงง่ายเท่าใด ปัญหาอาชญากรรมที่ตามมายิ่งมีเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาอาชญากรรมการค้ามนุษย์ในรูปแบบการแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ที่มีเพิ่มมากขึ้น เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามปัญหาดังกล่าวจะยังยึดติดกับการใช้ความรู้แบบเดิม ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่นั้นไม่ได้อีกต่อไป เจ้าหน้าที่ตำรวจจึงต้องมีรูปแบบวิธีการในการเพิ่มพูนความรู้ให้กับตัวเอง ในด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูแปบบการแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ โดยจะต้องมีการเรียนรู้เพื่อให้มีความรู้และทักษะดังกล่าวที่เพิ่มมากขึ้น

การเรียนรู้ นั้นถือได้ว่าเป็นกระบวนที่มีความสำคัญและเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต โดยไม่ใช่แค่เพียงมนุษย์เท่านั้นที่มีการเรียนรู้ แม้กระทั่งสัตว์เองก็ได้มีการเริ่มเรียนรู้ตั้งแต่แรกเกิดไปจนตาย แต่สำหรับมนุษย์เองนั้นแตกต่างกันออกไป การเรียนรู้ในมนุษย์เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเนื่องจากประสบการณ์เดิม ทำให้เผชิญกับสถานการณ์เดิมที่แตกต่างไปจากเดิม โดยเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งภายนอกและภายใน

2.2.1. ความหมายของการเรียนรู้

โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายการเรียนรู้ไว้หลายท่าน

Weiten Wayne (2001) นิยามคำว่าการเรียนรู้ซึ่งสอดคล้องกับนิยาม Plontik Road (1989) คือ การเรียนรู้นั้นเป็นการเปลี่ยนแปลงลักษณะนิสัยและความรู้อย่างถาวร โดยอาศัยจากประสบการณ์ของคนนั้นๆ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ประกาศิต อานุภาพแสนยากร (2556) ให้คำนิยามของการเรียนรู้ คือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงทางด้านสติปัญญา ที่มีลักษณะค่อนข้างถาวร ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์หรือการอบรมฝึกหัดที่ได้มีการดำเนินการอย่างที่มีความเป็นขั้นตอน โดยการเปลี่ยนแปลงที่ว่านั้นสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในพฤติกรรมภายนอกและพฤติกรรมภายใน โดยผลที่ได้จากการเปลี่ยนแปลงนั้นคือ องค์ความรู้ และทักษะใหม่ๆ

นอกจากนี้ สุรางค์ โค้วตระกูล (2553) ได้นิยามเกี่ยวกับความหมายของการเรียนรู้ที่ว่าเป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ที่เป็นผลมาจากประสบการณ์ที่คนเรามีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม หรือจากการฝึกฝนฝึกหัด นั่นเอง โดยสอดคล้องกับคำนิยามการเรียนรู้ของ (อัชรา เอิบสุขสิริ, 2556)

อีกทั้ง สิริอร วิชชาวุธ (2554) ยังได้กล่าวว่าการเรียนรู้นั้นมี 3 องค์ประกอบ

1.มนุษย์ต้องเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม จาก "ไม่รู้ เป็นรู้" จาก "ทำไม่ได้ เป็นทำได้" จาก "ไม่เคยทำ เป็นทำ"

2.การเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนั้น เป็นอย่างแบบถาวร (Permanent)

3.การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้น เกิดจากประสบการณ์ของการฝึกฝนและการฝึกหัด มิใช่มาจากสาเหตุอื่นที่สามารถมาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้

ดวงเดือน ศาสตราภัทร (2546) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย ด้านทักษะพิสัย ที่ค่อนข้างจะถาวรหรืออาจเป็นการถาวร นั่นก็คือการเปลี่ยนแปลงความสามารถของพฤติกรรมเท่าที่จะสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งสืบเนื่องมาจากประสบการณ์หรือการฝึกฝนที่ได้รับการเสริมแรง หรือสังเกตจากการกระทำของตัวแบบที่ได้รับการเสริมแรง (Kimble, 1964)

จากการที่นำเสนอความหมายของการเรียนรู้นั้น สามารถสรุปได้ว่า การเรียนรู้คือกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวรหรืออาจจะเป็นการถาวร โดยสืบเนื่องมาจากการได้รับการฝึกหัดและการฝึกฝน ฝึกปฏิบัติ การได้รับประสบการณ์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมในด้านของความรู้ ด้านทัศนคติหรือด้านทักษะ

2.2.2. ปัจจัยต่อการเรียนรู้

ปัจจัยต่อการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบที่ช่วยสนับสนุนให้ได้รับประโยชน์จากการเรียนรู้และสามารถนำไปใช้ได้ โดย อุบลรัตน์ เพ็งสถิต (2528) ได้แบ่งปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของการเรียนรู้ดังนี้

1) สมองและระบบประสาท ถือได้ว่าเป็นส่วนสำคัญและเป็นองค์ประกอบแรกสุดต่อการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล

2) ระดับสติปัญญาและความสามารถของแต่ละบุคคล จะเห็นได้ว่าบุคคลที่มีสติปัญญาสูงจะมีความสามารถในการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็วมากกว่าบุคคลที่มีสติปัญญาต่ำ

3) การจำ การลืม นั่นคือ การจำนั้นถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้การเรียนรู้นั้นประสบผลสำเร็จ แต่การลืมนั้นอาจส่งผลเสียต่อการเรียนรู้ ทำให้การเรียนรู้นั้นอาจไม่เกิดขึ้น

4) แรงจูงใจในการเรียนรู้ สิ่งที่ทำให้ผู้เรียนนั้นมีความอยากเรียนรู้ คือแรงจูงใจจากตัวผู้เรียนเอง และแรงจูงใจที่เป็นผลมาจากสถานการณ์ต่างๆ จึงอาจทำให้ตัวผู้เรียนเองมีความอยากเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ยิ่งถ้าผู้เรียนมีแรงจูงใจที่อยากเรียน จะยิ่งทำให้การเรียนรู้เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว

5) ความเหนื่อยล้ากับการเรียนรู้ อาจทำให้การเรียนรู้ไม่มีประสิทธิภาพและเกิดขึ้นได้ยาก ถึงแม้ว่าบุคคลนั้นอยากที่จะเรียนรู้แต่มีความเหนื่อยล้าไม่ว่าจะเป็นในเรื่องทางร่างกาย หรือจิตใจก็อาจส่งผลต่อการเรียนรู้ที่ไม่ประสบผลสำเร็จได้

6) ความตั้งใจและความสนใจที่จะเรียนรู้ หากบุคคลใดขาดความสนใจ การเรียนรู้จึงอาจจะเกิดขึ้นได้ช้า หรืออาจไม่เกิดเลย โดยจะต้องเริ่มต้นจากความตั้งใจและความสนใจที่อยากเรียนรู้

7) สภาพการณ์ที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ ถ้าผู้เรียนนั้นได้รับการเรียนรู้ตามสถานการณ์ต่างๆ ที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่สมจริง ยิ่งจะทำให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และประสบผลสำเร็จได้อย่างรวดเร็วในดการเรียนรู้

2.2.3. องค์ประกอบในการเรียนรู้

Dollard and Miller (1941) ได้เสนอว่าการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้เมื่อมีองค์ประกอบที่สำคัญด้วยกัน 3 ด้าน

1.แรงขับ (Drive) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในบุคคล หรือก็คือความพร้อมที่จะเรียนรู้ โดยแรงขับและความพร้อมนั้นจะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่การเรียนรู้

2.สิ่งเร้า (Stimulate) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นตัวทำให้บุคคลเหล่านั้นแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อตอบสนองสิ่งนั้น

3.การตอบสนอง (Response) เป็นสิ่งที่แสดงออกเมื่อบุคคลเหล่านั้นได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยประกอบไปด้วยทั้งส่วนที่สามารถสังเกตเห็นได้ และส่วนที่ไม่สามารถสังเกตเห็นได้

2.2.4. ชนิดของการเรียนรู้

การเรียนรู้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นกับมนุษย์ทุกคนในตลอดช่วงชีวิต ซึ่งอย่างที่กล่าวไปแล้วว่าการเรียนรู้นั้นเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนทางด้านพฤติกรรม ไม่ว่าจะจะถาวรหรือแม้กระทั่งค่อนข้างถาวร โดยการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมนั้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากการฝึกฝน หรือการปฏิบัติที่มีการเสริมแรงเข้ามา โดยเมื่อดูจากสิ่งที่กล่าวมาแล้วนั้น สามารถแบ่งได้เป็น 5 ข้อ คือ

1.การเรียนรู้นั้น คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยตัวแบบของพฤติกรรมนั้นเป็นสิ่งที่เราสามารถสังเกตเห็นได้ หลังจากที่ได้มีการเรียนรู้เกิดขึ้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และผู้นั้นสามารถทำสิ่งหรือเรื่องที่ไม่เคยทำมาก่อนการเรียนรู้นั้น

2.การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้น เป็นการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างจะถาวร นั่นก็แสดงได้ว่าพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปนั้นจะเป็นการเปลี่ยนพฤติกรรมในระยะยาว ไม่ใช่พฤติกรรมชั่วคราวหรือชั่วครู่ และในขณะเดียวกันนั้น ไม่ใช่พฤติกรรมที่คงที่ที่ไม่เปลี่ยนแปลงอีกต่อไป

3.การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมดังกล่าว อาจไม่จำเป็นจะต้องเปลี่ยนในทันที แต่การเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้น อาจเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ศักยภาพของการกระทำในอนาคต ซึ่งตัวของศักยภาพนั้นจะแฝงอยู่ในบุคคลนั้นที่ยังไม่ได้มีการแสดงออกมาในทันทีทันใด

4.การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงศักยภาพนั้น เป็นผลมาจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลและการฝึกฝนเท่านั้น โดยหากเกิดมาจากสาเกตุอื่นนั้นอาจไม่ถือว่าเป็นการเรียนรู้

5.ประสบการณ์หรือการฝึกฝนที่กล่าวมาในข้อ 4 นั้น เป็นการฝึกหรือปฏิบัติที่ได้รับการเสริมแรง ก็คือหลังจากที่ได้มีการเรียนรู้ และผู้นั้นมีการตอบสนองว่าสามารถนำสิ่งที่เรียนรู้นั้นไปประยุกต์ใช้ได้ ก็อาจจะให้เป็นรางวัล สำหรับที่บุคคลนั้นตอบสนอง

จะเห็นได้ว่าการเรียนรู้นั้นหลักคือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สืบเนื่องมาจากประสบการณ์และการฝึกฝน ที่อาจจะต้องมีการปฏิบัติที่เสริมแรงเข้ามาเพื่อช่วยให้การเรียนรู้นั้นประสบความสำเร็จ ซึ่งสิ่งที่สำคัญของการเรียนรู้นั้น หรือที่เรียกว่าลำดับขั้นในกระบวนการ (George J Mouly, 1963) ได้กำหนดลำดับขั้นไว้จำนวน 7 ขั้น

1.เกิดแรงจูงใจ (Motivation) เมื่อใดก็ตามที่ บุคคลนั้นอยู่ในสภาวะที่ไม่สมดุล ก็จะมีแรงจูงใจเกิดขึ้น ก็จะส่งแรงผลักดันให้กับบุคคลนั้น เพื่อให้เกิดพฤติกรรมเพื่อหาสิ่งที่ขาดหาย หรือสิ่งที่ทำให้ไม่เกิดความสมดุล เพื่อให้กลับมาสู่ภาวะที่สมดุล และแรงจูงใจนั้นมีผลให้แต่ละบุคคลนั้นไวต่อการสัมผัสสิ่งเร้าที่แตกต่างกัน โดยเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นในการเรียนรู้

2.กำหนดจุดหมาย (Goal) เมื่อมีแรงจูงใจเกิดขึ้นแล้ว แต่ละบุคคลจะต้องกำหนดเป้าหมาย โดยจุดหมายนั้นเป็นสิ่งที่ส่งผลในอนาคต บางครั้งอาจจะมีความชัดเจน แต่บางครั้งอาจจะไม่มีความชัดเจน ซึ่งบางครั้งทำการกำหนดขึ้นเพื่อสนองความต้องการของร่างกาย หรือสนองความต้องการทางสังคม

3.เกิดความพร้อม (Readiness) แต่ละคนย่อมมีขีดความสามารถและความต้องการในระดับขั้นพื้นฐานที่ความแตกต่างกันเป็นเรื่องธรรมดา ซึ่งเกิดจากสภาพความพร้อมของแต่ละบุคคล

4.มีอุปสรรค (Obstacle) อุปสรรคเป็นสิ่งที่เกิดขึ้น โดยมาขั้นระหว่างตัวของพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจกับจุดหมาย ซึ่งหากไม่มีอุปสรรคทำให้ไปถึงเป้าหมายโดยง่าย บุคคลนั้นจะไม่อยู่ในสภาวะที่จะเกิดความต้องการในการแก้ไขปัญหา และจะไม่เกิดการเรียนรู้ แต่ถ้าหากเรามีอุปสรรคเข้ามาขัดขวาง จะทำให้เราพยายามหาวิธีในแก้ไขเพื่อให้ไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้ และในขณะที่เราพยายามหาวิธีการแก้ไขปัญหานั้น ก็เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นด้วย

5.การตอบสนอง (Response) เมื่อเกิดแรงจูงใจ เป้าหมายมีความพร้อมและมีอุปสรรค ก็จะมีพฤติกรรมที่แสดงออกมาจากบุคคลนั้นเกิดขึ้น ซึ่งตัวของพฤติกรรมนั้นเกิดจากการตอบสนองต่อปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาวิธีที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหา อาจจะเป็นวิธีการทดลองทำไปเรื่อย ๆ เพื่อให้ได้วิธีการแก้ไขปัญหาที่ตรงจุดที่สุด ซึ่งแนวทางของการตอบสนองนั้นอาจมุ่งไปสู้เป้าหมายทั้งโดยตรงหรือทางอ้อมอย่างใดอย่างหนึ่ง

6.การเสริมแรง (Reinforcement) อย่างที่กล่าวไปว่าการเรียนรู้ เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหลังจากที่มีการเรียนรู้ และบุคคลนั้นมีการตอบสนองอย่างชัดเจน เมื่อการตอบสนองเกิดขึ้นและผลที่บุคคลนั้นตอบสนองเป็นผลมาจากการเรียนรู้ ก็เป็นการเสริมแรง อาจจะด้วยวิธีของ

การมอบรางวัล หรือสิ่งเร้าอื่นๆที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจ ไปจนถึงความก้าวหน้าของอาชีพก็ถือได้ว่าเป็นตัวเสริมแรงเช่นกัน

7.การสรุปความเหมือน (Generalization) เมื่อมีการตอบสนอง หรือการหาวิธีแก้ไขปัญหาเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ซึ่งอาจนำไปใช้กับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ในอนาคต และผู้นั้นนำไปใช้กับปัญหาในอนาคตจริง นั่นก็หมายความว่าผู้นั้นตกผลึกความรู้จากสิ่งที่เรียนรู้ แสดงให้เห็นว่าผู้นั้นเป็นผู้ที่มีการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จ

โดยจากลำดับขั้นทั้ง 7 ขั้นที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้นจะเห็นได้ว่าส่วนใหญ่นั้นล้วนแล้วแต่ขึ้นอยู่กับตัวของผู้เรียนเป็นหลักและมีสิ่งอื่นที่ประกอบเข้ามา โดยสามารถสรุปความได้ว่ามีสิ่งที่สำคัญในการเรียนรู้อยู่ 3 ประการ คือ ตัวของผู้เรียน (Learner) ที่มีความพร้อมมากน้อยเพียงใดในการเรียนรู้ , เหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เป็นสิ่งเร้า (Stimulus Situation) เป็นสิ่งภายนอกที่จะเข้าไปกระตุ้นให้ผู้เรียนได้แสดงพฤติกรรม หลังจากที่ได้มีการเรียนรู้ออกมา และการกระทำหรือการตอบสนอง (Response) เมื่อได้รับการกระตุ้นแล้วนั้นผู้เรียนสามารถแสดงออกทางพฤติกรรมที่ได้รับการฝึกฝนมามากน้อยเพียงใด

จากการที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมดนั้น การเรียนรู้คือกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวรหรือเป็นการถาวร โดยสืบเนื่องมาจากการได้รับการการฝึกฝน และฝึกปฏิบัติ การได้รับประสบการณ์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมในด้านของความรู้ ด้านทัศนคติหรือด้านทักษะ โดยอาจจะมีการเสริมแรงเข้ามาหลังจากที่บุคคลนั้นสามารถแสดงพฤติกรรมตอบสนองได้อย่างถูกต้อง โดยการเรียนรู้นั้นอาจเป็นสิ่งที่เกิดจาการลองผิด ลองถูก เพื่อค้นหาวิธีการแสดงพฤติกรรมตอบสนองออกมา หรือแม้กระทั่งผู้เรียนเองนั้นเดิมมีความรู้ ประสบการณ์มาก่อนอยู่แล้ว การเรียนรู้เป็นการใส่ความรู้เพิ่มลงไป เพื่อให้ผู้เรียนได้มีการใส่ข้อมูลที่ใหม่และทันสมัย อีกทั้งยังเป็นการป้องกันข้อมูลสูญหาย นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมให้คนนำความรู้เดิมที่มีผนวกกับความรู้ใหม่ที่ได้รับการเรียนรู้ไปประมวลและอาจเกิดเป็นความรู้ใหม่เพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหา หรือสถานการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต โดยกระบวนการเรียนรู้นั้นประกอบด้วยหลากหลายวิธีมากมาย ซึ่ง สมคิด อิสระวัฒน์ (2532) ยังได้กล่าวว่าการเรียนรู้นั้นมิได้จำเป็นที่จะเกิดจากการฟังคำบรรยายหรือทำตามที่ครูสอนบอกเท่านั้น แต่อาจจะเกิดจากสถานการณ์ต่างๆได้ดังต่อไปนี้

1.การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-directed learning) อาจจะออกมาในรูปแบบการเรียนรู้ได้ทั้งแบบการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ที่เป็นการอยากเรียนรู้ที่เกิดจากความอยากรู้ อยากเห็น ซึ่งตัวของผู้นั้นสามารถวางแผนระบบการเรียนรู้ของตัวเองได้ เนื่องจากเป็นการวิเคราะห์ด้วยตนเอง แม้กระทั่งกระบวนการศึกษา การประเมินผลว่าจะต้องเริ่มจากการทำสิ่งใดก่อน และตามด้วยขั้นตอนใด (Knowles M., 1975)

2.การเรียนรู้ที่จัดโดยสถาบัน (Provide Sponsor) เป็นการที่มีกลุ่มบุคคลเข้ามาจัดสรรการอบรมมีการให้คะแนน การเสริมแรงเมื่อมีพฤติกรรมตอบสนองต่อการเรียนรู้ เช่น มอบประกาศนียบัตร

3.การเรียนรู้จากกลุ่มที่เป็นการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ นั่นก็คือ Collaborative Learning ที่เป็นการอภิปรายแบบกลุ่ม เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดภายในกลุ่ม ซึ่งผู้ที่อยู่ในกลุ่มจะได้มองเห็นถึงองค์ความรู้ที่คนอื่นมี จากนั้นจึงนำความรู้ที่ใหม่ที่เกิดการแลกเปลี่ยนมารวมกันกับความรู้และประสบการณ์เดิมที่มี จากนั้นนำมาผนึกรวมกันเป็นองค์ความรู้ใหม่สำหรับตนเอง

4.การเรียนรู้โดยบังเอิญ (Incident Learning) เป็นการที่ได้พบเจอกับเหตุการณ์บางเหตุการณ์โดยบังเอิญ และทำให้ผู้ที่พบเห็นนั้นได้เกิดการเรียนรู้ขึ้นมา

จะเห็นได้ว่าการเรียนรู้นั้นมีหลากหลายวิธี ซึ่งแต่ละวิธีนั้นล้วนแล้วแต่มีความสำคัญในตัวโดยแต่ละวิธีนั้นสิ่งที่คำนึงถึงที่เป็นสิ่งสำคัญนั่นคือตัวของผู้เรียนเป็นหลัก หากตัวของผู้เรียนไม่พร้อมก็ไม่ทำให้เกิดการอยากรู้ ดังนั้นตัวผู้เรียนหรือบุคคลนั้นจะต้องเลือกวิธีการเรียนรู้ที่มีความเหมาะสมกับตัวเองหรือองค์กรควรจะเลือกวิธีการที่มีความเหมาะสมต่อบุคลากรในองค์กรเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ถาวร หรืออาจจะค่อนข้างถาวร เพื่อนำไปสู่การตอบสนองต่อสิ่งเร้า หรือการตอบสนองเพื่อนำไปแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นทั้งในสถานการณ์ที่พบเจออยู่ในชีวิตประจำวัน หรือแม้กระทั่งสถานการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต

2.2.5 กระบวนการเรียนรู้

กระบวนการเรียนรู้หรือรูปแบบของการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลนั้น จะเน้นไปถึงด้านความสามารถในการเรียนรู้และการแก้ปัญหา ซึ่งเป็นผลมาจากลักษณะนิสัย ประสบการณ์เดิม สภาพแวดล้อม โดยแต่ละบุคคลนั้นจะมีการแสดงออกมาในรูปแบบที่มีความแตกต่างกันออกไป ชนิตา ไพศาลวณิชกุล (2550) โดยแบ่งการเรียนรู้ออกเป็น 3 แบบ

1.การเรียนรู้จากการนำตนเอง (Self-Directed Learning) เป็นกระบวนการเรียนรู้แบบรายบุคคล ที่เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่เป็นการเฉพาะของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งจุดมุ่งหมายหลัก เป็นการให้ผู้เรียนได้มีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่การพัฒนาทักษะการเรียนรู้และความสามารถในการวางแผนในการปฏิบัติงาน Griffin (1983) โดยมีปัจจัยที่จะนำไปสู่การเรียนรู้จากการนำตนเอง โดยจะต้องมี การยอมรับตนเองว่าจะสามารถพึ่งตนเองและมีความตั้งใจในการเรียนรู้ , แรงจูงใจที่แต่ละบุคคลจะมีมากพอจนก่อให้เกิดการเรียนรู้ , การวางแผนในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการตั้งเป้าหมาย การเลือกวิธีที่เหมาะสม , ความพร้อมของแต่ละบุคคล , สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2.การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) เป็นกระบวนการที่เป็นการนำคนที่มีประสบการณ์และทักษะที่ระดับแตกต่างกัน มารวมกลุ่มกันเพื่อทำการวิเคราะห์ปัญหาในการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ปฏิบัติงาน และมีการวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหา ต่อจากนั้นจะมีการปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหาตามแผนที่วางไว้ ซึ่งในระหว่างการแก้ปัญหานั้นจะมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันภายในผู้ปฏิบัติงาน เป็นการทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในการแก้ไขปัญหา (Gordon & Browne, 1993)

3.การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) คือด้านความรู้และทักษะที่ได้รับจากประสบการณ์ในการทำงาน การปฏิบัติและจากการศึกษาที่ไม่เป็นทางการ ไม่ว่าจะเป็นในด้านของการเรียนรู้ที่มาจากประสบการณ์ การเรียนรู้ที่ได้จากหนังสือ จากการบรรยาย การทดลอง (Evan N, 1994)

จะเห็นได้ว่ากระบวนการเรียนรู้นั้น ไม่ว่าจะเป็น การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง การเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการเรียนรู้จากประสบการณ์ ทุกสิ่งล้วนแล้วแต่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลคนนั้น โดยเริ่มต้นจาก แรงขับ (Drive) หรือคือตัวของผู้เรียนนั่นเอง เป็นสิ่งที่เกิดจากตัวของบุคคล ว่าบุคคลนั้นๆมีความพร้อมในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่เป็นความรู้ใหม่ๆ ทักษะใหม่ๆ ที่จะนำไปสู่ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นได้มากน้อยเพียงใด โดยอาจจะมีสิ่งที่เกี่ยวข้องกับแต่ละบุคคล โดยมีสิ่งที่เกี่ยวข้องคือ ประสบการณ์ในการทำงานที่แต่ละคนนั้นมี ว่ามีประสบการณ์มากน้อยเพียงใด พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงแปลงใหม่ๆหรือไม่ หรือยังยึดติดกับการทำงานแบบเดิมๆ แบบที่เคยทำมา ต่อมาเป็นในเรื่องของสิ่งเร้า (Stimulate) คือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นที่เป็นตัวกระตุ้น นั่นก็คือ คดีค้ามนุษย์ในรูปแบบการแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ คดีดังกล่าวที่มีปริมาณคดีที่เพิ่มมากขึ้น จึงทำให้การทำงานต้องมีวิธีการที่เปลี่ยนแปลงไปกว่าในอดีต ยิ่งมีคดีเกิดขึ้นมากเท่าไหร่ ยิ่งทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่เป็นผู้ปฏิบัติงานนั้น ยิ่งเกิดการเรียนรู้ที่มากขึ้น และต่อมาเป็นการตอบสนอง (Response) เมื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจเกิดการเรียนรู้ เกิดการพัฒนา โดยเป็นการเพิ่มพูนความรู้ และทักษะ ในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามผนวกกับคดีอาชญากรรมค้ามนุษย์ในรูปแบบออนไลน์ที่มีเพิ่มมากขึ้น จึงนำไปสู่ความสามารถในการตอบสนองหรือการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามต่อคดีดังกล่าว ยิ่งมีการเรียนรู้ที่เพิ่มมากขึ้น บวกกับคดีออนไลน์ที่เพิ่มมากขึ้น ยิ่งทำให้การตอบสนองต่อการป้องกันและปราบปรามคดีดังกล่าวยิ่งมีประสิทธิภาพมากขึ้น จะเห็นได้ว่ากระบวนการที่เกิดขึ้นมานั้น เป็นกระบวนการเรียนรู้ ที่ยิ่งเกิดซ้ำๆมากขึ้นเท่าไหร่ ยิ่งทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจนั้นมีการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น จึงถือได้ว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีความสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจแต่ละคนได้เป็นอย่างดี

การเรียนรู้นั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่ทำให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้มากพอในการนำปฏิบัติงาน ซึ่งนอกจากจะมีประสบการณ์เดิมอยู่แล้ว ที่เชื่อว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์นั้นมีความรู้ ทักษะในการป้องกับและปราบปรามคดีที่เกี่ยวกับการค้ามนุษย์อยู่แล้วนั้น แต่ก็ต้องจะมีการเรียนรู้เพื่อให้ทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป ที่มีการใช้งานบนแพลตฟอร์มออนไลน์ที่เพิ่มมากขึ้น ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นเจ้าหน้าที่ตำรวจต้องทำการ

เรียนรู้ในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบอนนไลน์ โดยจะต้องหาวิธีการเรียนรู้ที่มีความเหมาะสมกับตัวเอง เพื่อสามารถนำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้นั้นไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้วยความที่สิ่งแวดล้อมรอบๆตัวที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ปัญหาอาชญากรรมที่มีในรูปแบบออนไลน์ที่มีเพิ่มมากขึ้นและส่งผลกระทบต่อทุกคนในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการค้ามนุษย์ในรูปแบบการแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ที่มีเพิ่มมากขึ้น เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงานโดยตรงนั้นจึงต้องมีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เพื่อให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากมากขึ้น จึงต้องมีการพัฒนาเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทันต่อช่องทางการกระทำความผิดในรูปแบบอนนไลน์ จึงเห็นได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยเป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีการทำงานที่ดีขึ้น ส่งผลให้ทำงานมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมที่ถือว่ามีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ที่จะเป็นการจูงใจและเป็นการนำศักยภาพของบุคลากรในองค์กรมาทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร เพื่อเป็นการสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงให้กับองค์กร (นงนุช วงษ์สุวรรณ, 2552)

2.3.1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีกระบวนการตั้งแต่ การวางแผน การสรรหา คัดเลือก การแต่งตั้ง การพัฒนา และขั้นตอนสุดท้ายคือการทำให้ผู้ที่ออกจากองค์การไปแล้วนั้นมีความสุข สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้ โดยในขั้นตอนที่มีความสำคัญอย่างมากคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การ โดยในตอนแรกนั้นมีแนวความคิดที่ต่างกัน โดย พิไลวรรณ อินทรักษา (2550) ได้มีการแบ่งออกเป็น 2 แนวคิด คือ

1.แนวคิดแบบดั้งเดิม ที่มองว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นไม่ใช่สิ่งที่จำเป็น และไม่ใช่หน้าที่ ในการที่องค์กรจะเข้าไปจัดการ ซึ่งองค์กรนั้นมีหน้าที่เพียงแค่การควบคุม บังคับบัญชาพนักงานให้มีการปฏิบัติตามหน้าที่หรือคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งในตอนนั้นหากบุคคลต้องการเพิ่มพูนความรู้ของตนเอง จะต้องขวนขวายหาความรู้ด้วยตัวเองพียงเท่านั้น ซึ่ง ณ ตอนนั้นยังคิดว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ที่ยังไม่คุ้มค่ากับเวลาและค่าใช้จ่ายที่จ่ายไป ซึ่งเป็นแนวคิดที่เชื่อว่าการสรรหาเข้ามาตั้งแต่แรกนั้น ทำให้ได้บุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาทำงานอยู่แล้ว ไม่จำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาต่อไปอีก จึงเป็นการเพียงมุ่งเน้นแต่การคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานนนั้นๆ

2.แนวคิดแบบสมัยใหม่ เป็นแนวคิดที่ตรงกันข้ามกับแนวคิดแบบดั้งเดิม ในสมัยนี้เชื่อว่าทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อองค์การ จึงทำให้ขั้นตอนในส่วนของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความสำคัญไปด้วยและการพัฒนานั้นเป็นหน้าที่ที่มีความสำคัญ และมีความจำเป็นที่ทุกองค์กรจะต้องจัดให้มีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ถึงแม้ว่าการพัฒนานั้น อาจจะเป็นขั้นตอนที่ต้องสูญเสียทั้งเวลาและเงินก็ตาม โดยมองว่าถึงแม้ว่าในตอนแรกจะเป็นการคัดเลือก สรรหา ผู้ซึ่งมีความรู้ ความสามารถตามตำแหน่งที่ต้องการ แต่อย่าลืมว่าโลกมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการนำเอาวิทยาการสมัยใหม่มาใช้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งการที่ได้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาตั้งแต่แรกนั้น มิได้เป็นหลักประกันว่าบุคคลนั้นจะสามารถดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างทันท่วงที โดยที่ไม่ได้มีการพัฒนาหรือปรับปรุงตนอยู่สม่ำเสมอ ซึ่งโดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อมีการเลื่อนตำแหน่งขึ้นไป หรือมีการโอนย้ายไปปฏิบัติหน้าที่อื่น จึงทำให้มีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนา เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ และ Seiler J.P (1975) ได้มีการนำมาวิเคราะห์ซึ่งประกอบด้วยกัน

1.ปัจจัยนำเข้า (Input) ที่ประกอบไปด้วย 4 ปัจจัย คือ โครงสร้างขององค์การ วิธีการทำงานบุคลากรในองค์การ และ องค์การนั้นเป็นที่รวมของโครงสร้างวังคม เทคนิคและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ มากมาย

2.การปรับเปลี่ยน (Transforming System) เป็นกิจกรรมที่ได้มีการจัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากร รวมทั้งความเข้าใจในด้านความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน

3.ผลผลิต (Output) หรือผลที่ได้ ความพึงพอใจตลอดจนการได้รับการพัฒนาในด้านของทักษะความรู้ต่างๆ

2.3.2. ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลายท่าน

Leonard Nadler (1970) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นขั้นตอนการจัดการเพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งผลนำไปสู่การปรับปรุงความรู้ ความสามารถในการทำงานและยังส่งเสริมถึงความก้าวหน้า โดยเป็นกระบวนการที่เอื้อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และพนักงานสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะทั้งภายในและภายนอกองค์กร อีกทั้งยังเป็นการสร้างความเจริญเติบโตให้กับองค์กรให้มีความก้าวหน้า ซึ่งแบ่งการพัฒนาออกเป็น 3 กิจกรรม คือ การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา

Bonlander, Snell, and Sherman (2001) กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์นั้น จำเป็นที่จะต้องได้รับการส่งเสริมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่มีความสำคัญใน 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะ และความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้น ตลอดไป

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

จนถึงทัศนคติที่ดีในการทำงาน โดยจะส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (สุริยา มนตรีภักดิ์, 2550)

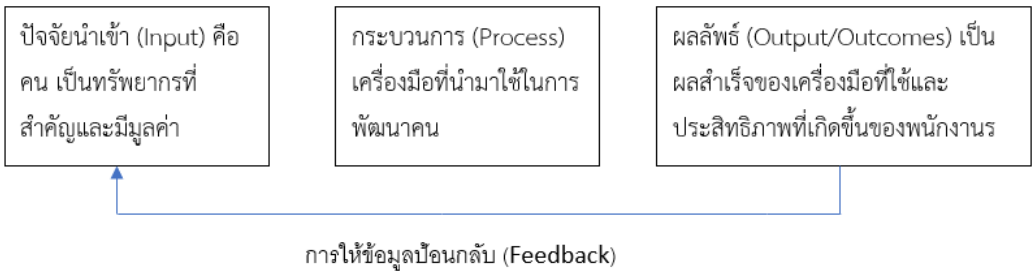
Stewart and McGoldrick (1996) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมที่มีการรวมกันและเป็นขั้นตอนกระบวนการที่มีเจตนนาให้เกิดผลต่อองค์กรและการเรียนรู้รายบุคคล

Chalofsky (1992) กล่าวว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือการเรียนและการฝึกปฏิบัติเพื่อเป็นการเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ของทั้งบุคคล กลุ่ม ส่วนรวมและองค์กร เพื่อมุ่งไปสู่การพัฒนาและใช้ประโยชน์โดยมีการเรียนรู้เป็นฐาน เพื่อวัตถุประสงค์ที่ทำให้เป็นคนที่สมบูรณ์และประสิทธิภาพองค์กร

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2548) กล่าวว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการช่วยให้บุคลากรในองค์กรได้เกิดการเรียนรู้ (Learning) และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานควบคู่กันไป โดยเป็นวิธีการในการให้ความรู้หรือวิธีการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติ โดยจะช่วยให้บุคลากรนั้นมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น เรวมทั้งการใช้วิธีการจูงใจและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้นำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติที่ได้รับมาใช้ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ด้วย

สุจิตรา ธนานันท์ (2554) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในองค์กร เพื่อส่งเสริมและปรับปรุงให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม มีการเปลี่ยนแปลงการเจริญเติบโตทางจิตใจและบุคลิกภาพที่ดีขึ้น ทั้งในงานปัจจุบันและเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับงานในอนาคตที่จะเกิดขึ้น อันจะเป็นการส่งผลต่อความสามารถขององค์กร ในการแข่งขันและการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

อาภรณ์ ภู่วิทยาพันธ์ (2551) ได้อธิบายความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเป็นการนำแนวคิดที่ประกอบไปด้วยปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลลัพธ์ (Output/Outcomes) และการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)



ภาพที่ 6 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ที่มา อาภรณ์ ภู่วิทยาพันธ์ (2551)

จะเห็นว่าในมุมของปัจจัยนำเข้านั้น ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นทัพยากรที่มีความสำคัญและมีมูลค่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ความสามารถและศักยภาพ) ของคนภายในองค์กรจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่ทุกองค์กรต้องมีการจัดทำขึ้น และต้องพยายามแสวงหาในเรื่องของเครื่องมือที่มีความเหมาะสมต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของคนในองค์กรขึ้น ไม่มีเครื่องมือใดๆที่มีความเหมาะสมกับทุกองค์กรโดยไม่มีการปรับเปลี่ยนให้มีความเข้ากับความพร้อมขององค์กร การที่จะนำเครื่องมือด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาใช้ จึงไม่จำเป็นที่จะต้องลอกเลียนแบบขององค์กรชั้นนำ เมื่อมีเรื่องของปัจจัยในเรื่องคนและกระบวนการในการพัฒนาคนแล้วสิ่งต่อมาคือการวัดผลลัพธ์ที่ เกิดขึ้นจากการพัฒนาคน ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง ทั้งจากตัวของบุคคลเองและเครื่องมือที่ได้นำมาใช้ในการพัฒนา โดยองค์กรจะต้องเลือกเครื่องมือที่มีความเหมาะสมที่จะส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถและศักยภาพของบุคลในองค์กรให้มีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นสิ่งที่องค์การต้องมีการจัดทำขึ้นให้กับบุคลากรในองค์การ ซึ่งทำให้บุคลากรนั้นได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถในการทำงาน และสมรรถนะของบุคลากร ที่ส่งผลให้บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร และมีโอกาสในการก้าวหน้าของอาชีพ รวมทั้งเกิดประสิทธิผลสูงสุดขององค์กร

2.3.3 **ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**

เมื่อสังคมอยู่ในยุคโลกาภิวัตน์ จึงเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างรวดเร็ว ดังนั้น การบริหารงานภายในองค์กร จึงได้เน้นไปที่ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถ (Ability) ในการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญ ในการที่จะปรับตัวเพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยการนำเครื่องมือ ไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยีหรือวิทยาการใหม่ เข้ามาปรับใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการนำความรู้ใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีพร้อมรับต่อความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ซึ่งสิ่งต่างๆเหล่านี้ช่วยให้องค์กรนั้นอยู่รอดและสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นๆได้ เพราะฉะนั้นแล้ว องค์กรจึงให้ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอันดับแรก เพราะเป็นกระบวนการที่เป็นการเพิ่มความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรทั้งหมดขององค์กร ศ.ดร.นิสดาร์ก เวชยานนท์ (2551) ที่สอดคล้องกับ อาภรณ์ ภู่วิทยาพันธ์ (2551) ว่าปัจจัยสำคัญที่มีส่วนในการผลักดันและส่งเสริมให้องค์กรสามารถเติบโตและแข่งขันได้ คือ การมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถและมีศักยภาพในการทำงาน โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงถือว่าเป็นกระบวนการที่มีส่วนช่วยในการขับเคลื่อนให้องค์กรมีการ

เรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังถือได้ว่าเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างแบบค่อยเป็นค่อยไปอย่างต่อเนื่อง

2.3.4. วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

พิไลวรรณ อินทรักษา (2550) ได้จำแนกกิจกรรมในการพัฒนาบุคคลได้ดังนี้

1.กิจกรรมที่ให้ความรู้ ประสบการณ์ และปรับปรุงทัศนคติในงาน

1.1 การฝึกอบรม (Training) คือการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ทักษะความชำนาญ ความรู้ เพื่อนำไปเสริมสร้างการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจเป็นการรวมถึงการเตรียมพร้อมเพื่อให้ผู้นั้นมีความพร้อมเพียงพอที่จะได้รับการเลื่อนขึ้นตำแหน่งไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น วิโรจน์ ลักขณาอดิศร (2550) ซึ่งการฝึกอบรมนั้นจะเป็นการพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน การพัฒนาทักษะหรือประสบการณ์ และการพัฒนาทัศนคติ

1.2 การสอนงาน (Job Instruction & Coaching)

2.กิจกรรมการบริหาร

2.1 การสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ (Transfer)

2.2 การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

2.3 การทดลองเวียนงานหรือให้ทำหน้าที่ผู้ช่วย (Under Study)

2.4 การรักษาการแทน (Acting)

2.5 การให้ทำหน้าที่ในคณะกรรมการ (Committee)

2.6 การดูงาน (Study Tour) เป็นกิจกรรมที่ทำให้ได้มีโอกาสไปเยี่ยมชมการปฏิบัติงานขององค์กรอื่นๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

2.7 การเพิ่มความรับผิดชอบ (Job Enrichment)

2.8 การมอบหมายงานพิเศษ (Special Assignment)

2.9 การจัดตั้งกลุ่มกิจกรรมคุณภาพ (Q.C Cycle)

2.10 การจัดเปลี่ยนรูปแบบองค์กร

2.11 การให้ร่วมคณะทำงาน (Working Group)

3.กิจกรรมที่ศึกษาต่อเนื่อง

3.1 การให้ทุนการศึกษา

3.2 การส่งเสริมการศึกษาส่วนตัว

4.กิจกรรมการแสวงหาความรู้ในหน้าที่

4.1 การจัดโปรแกรมการศึกษา

4.2 การจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงาน

4.3 การมอบหมายให้ดำเนินการวิจารณ์หนังสือ

4.4 การจัดวารสารทางวิชาการในสาขาอาชีพให้อ่าน

4.5 การส่งเอกสารให้ทำรายงานสรุปส่งอยู่สม่ำเสมอ

4.6 การส่งเข้าไปร่วมประชุม หรือเป็นสมาชิกของชมรมทางวิชาชีพ

จะเห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญเป็นอย่างมากที่องค์กรจะต้องเป็นผู้ดำเนินการจัดทำ ให้มีกิจกรรมที่เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้มีมากยิ่งขึ้น ซึ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ เป็นเจ้าหน้าที่ที่ต้องมีการพัฒนาเพิ่มศักยภาพในการทำงานเพื่อให้เท่าทันยุคสสมัยของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงไป ยิ่งปัจจุบันเป็นโลกออนไลน์เพิ่มมากขึ้น การก่ออาชญากรรมประเภทคดีค้ามนุษย์ในรูปแบบออนไลน์ก็มีเพิ่มมาก ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอาจมีไม่เพียงพอ จึงต้องมีการพัฒนาไม่ว่าจะออกมาเป็นในรูปแบบใดก็ตาม เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความรู้ ทักษะความสามารถที่มากพอในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบออนไลน์ให้ได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กองวิจัย สำนักงานยุทธศาสตร์ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2561) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะที่เหมาะสมของพนักงานสอบสวน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะที่มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะทำการศึกษาวิธีการกำหนดสมรรถนะของพนักงานสอบสวนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติซึ่งนำไปสู่การกำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competency) และขีดความสามารถในงานที่จำเป็นสำหรับพนักงานสอบสวน อีกทั้งยังเป็นการนำเสนอแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานสอบสวน โดยเน้นไปทางสมรรถนะที่มีความจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาจำนวนทั้งสิ้น 50 ราย และพนักงานสอบสวน 200 นาย ผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้ สมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับพนักงานสอบสวนคือ ความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพการสอบสวน การให้บริการที่ดี ส่วนสมรรถนะประจำตำแหน่งนั้น ประกอบไปด้วย การให้คำปรึกษาและการสื่อสารระหว่างบุคคล การควบคุมอารมณ์ การจัดการความขัดแย้ง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องมีในการปฏิบัติงาน และนำสิ่งที่ได้ไปสู่การกำหนดวิธีการในการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน จะเห็นได้ว่าจากงานวิจัยที่กล่าวถึงเป็นเรื่องของการศึกษาสมรรถนะที่มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนและเมื่อได้ออกมาแล้วนั้น จะนำไปสู่ขั้นตอนวิธีการเพื่อเป็นการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการตำรวจในตำแหน่งพนักงานสอบสวนเพื่อให้บุคคลในตำแหน่งมีสมรรถนะที่เหมาะสมเช่นกันกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบการแสวงหาประโยชน์

ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ ที่ต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยสมรรถนะนั้นคือ ด้านทักษะ ความรู้ ที่ทางองค์กรอาจจะต้องมีการจัดให้มีการพัฒนาหรืออาจจะเกิดจากตัวบุคคลเองที่พัฒนาตัวเองให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

รุ่งรัตนา บุญหลง (2560) ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ภายใต้บริบท 4.0 โดยผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะทำการศึกษาเพื่อแสวงหาแนวทางที่มีความเหมาะสมในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีภายใต้บริบทประเทศไทย 4.0 ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่ภายรัฐดิจิทัลนั้น พบว่ามีกระบวนการพัฒนา 4 ขั้นตอน คือ

1.การหาความต้องการในการพัฒนา คือเป็นความร่วมมือกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องการพัฒนา คือ บุคลากรในองค์กร

2.การวางแผนในการพัฒนา ด้วยบุคลากรในองค์กรมีความหลากหลาย ทั้งในด้านคุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นของแต่ละบุคคลจึงมีความแตกต่างกัน จึงไม่สามารถที่จะดำเนินการจัดหลักสูตรได้เหมือนกันทั้งองค์กร จึงต้องมีการจัดเครื่องมือที่มีความเหมาะสมเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร

3.การดำเนินการในการพัฒนา โดยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากร หน่วยงานในสำนักปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีที่บุคลากรสังกัด ตัวบุคลากร ดำเนินการตามแผนที่กำหนด โดยมีการประสานการดำเนินการร่วมกัน

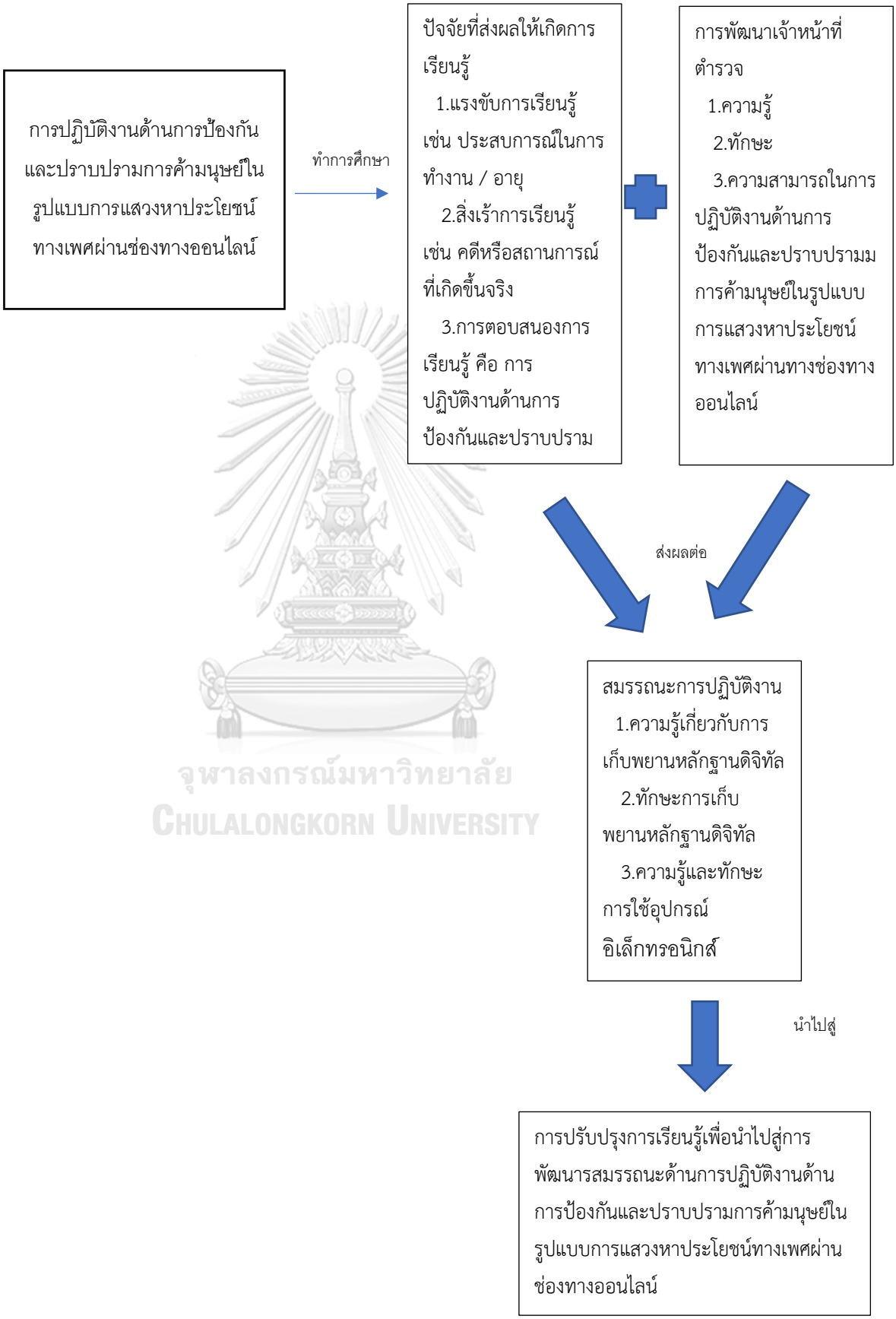
4.การติดตามประเมินผล จะมีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาเป็นรายบุคคลและการติดตามประเมินผลการพัฒนาในภาพรวมของส่วนราชการ ซึ่งจะทำให้ทราบถึงผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนารายบุคคล ความคุ้มค่าในการใช้งบประมาณและจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี ซึ่งจะเป็นข้อมูลในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมในปีถัดไป

เมื่อทำตามทั้ง 4 ขั้นตอนแล้วจะทำให้การพัฒนานั้นมีระบบ มีความทั่วถึงและต่อเนื่อง มีกระบวนการขั้นตอนที่ชัดเจน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรได้รับการพัฒนา สนับสนุนความต้องการของบุคลากรและต่อเนื่อง กล่าวคือ ในกระบวนการหาความจำเป็นในการพัฒนาจากปัจจัยในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบไปด้วย บุคลากร โดยพิจารณาจาก ประเภทการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อหาแนวทางหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมแต่ละบุคคล ปัจจัยภายนอกและภายใน การพัฒนาต้องครอบคลุมทั้งเรื่องการพัฒนาบุคคล การพัฒนาระบบการทำงาน รวมถึงบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ กำหนดวิธีการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นจากการปฏิบัติ การสอนงาน การศึกษาดูงาน เพื่อให้เกิดมุมมอง ที่มีการเปรียบเทียบ จะทำให้มีการพัฒนาที่เป็นระบบ ต่อเนื่อง และทั่วถึง

เนตรชนก ดวนใหญ่ (2562) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในศาลอาญายุคดิจิทัล ประจำปี 2562 โดยผู้วิจัยมีความประสงค์ในการศึกษาการดำเนินงานในการพัฒนาและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในศาลอาญายุคดิจิทัล ประจำปี 2562 พบว่ามีการดำเนินการในยุคดิจิทัล ดังนี้ การฝึกอบรม ไม่ว่าจะเป็นการจัดภายในองค์กร การส่งไปอบรมร่วมกับหน่วยงานภายนอกกับสถาบันที่ได้มาตรฐาน รวมถึงการสนับสนุนให้มีการสอบชิงทุนเพื่อไปอบรมต่างประเทศ การศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการศึกษาที่สูงขึ้นและรับทุนสนับสนุน การพัฒนา ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาด้วยวิธีการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น การศึกษาดูงาน การเรียนรู้ด้วยตัวเองผ่านสื่อทางเว็บไซต์ของศาล ระบบทางเทคโนโลยีต่างๆ รวมถึงแบบพี่สอนน้อง เทคโนโลยี มีการนำมาใช้เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร เช่น การใช้งานระบบบริการข้อมูลคดีศาลยุติธรรม ระบบสืบค้นข้อมูลคำพิพากษา ซึ่งที่กล่าวมานั้นถือได้ว่าเป็นการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีศักยภาพในด้านความรู้ ทักษะ และด้านคุณลักษณะในการทำงาน

จะเห็นได้ว่าจากงานวิจัยที่ได้ยกขึ้นมานั้น เป็นการวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องของการหาวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรบุคลที่มีความเหกมาะสมของแต่ละบุคคล โดยการพัฒนานั้น ต้องคำนึงถึงตัวบุคคล การวางแผนการพัฒนา การดำเนินการ หรือการเลือกใช้เครื่องมือที่เหมาะสมในการนำมาพัฒนา และการติดตามประเมินผลหลังจากที่ได้รับการพัฒนา นอกจากนี้ยังมีวิธีการที่ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม การถ่ายทอดความรู้แบบพี่สอนน้อง การศึกษาดูงาน การเรียนรูด้วยตัวเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรจะต้องมีการจัดให้มีกระบวนการพัฒนาเพื่อให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงทั้งสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เช่นกันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปรวดเร็ว ปัญหาอาชญากรรมด้านเทคโนโลยีที่มากขึ้น ความรู้และทักษะที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจก็จะต้องมีมากขึ้น จากเดิมที่ยังปฏิบัติงานแบบเดิมๆ จึงควรมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้การทำงานในการป้องกันและปราบรามมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยสิ่งสำคัญ คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงานนั้นมีความพร้อมที่จะพัฒนาหรือไม่ ซึ่งการพัฒนานั้นครอบคลุมไปถึงสภาพแวดล้อมรอบตัวเจ้าหน้าที่ เอื้อให้เกิดการเรียนรู้หรือไม่ อีกทั้งจะต้องกำหนดวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจแต่ละคน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบการแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องของการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ โดยกรณีศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์นี้ ผู้ศึกษาได้วางแนวทางในการศึกษาเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำไปสู่วัตถุประสงค์ของการวิจัยศึกษาการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ รวมถึงจัดทำข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ โดยดำเนินการศึกษาดังหัวข้อต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การะวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้มีการกำหนดกลุ่มของประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นกลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างตามเป้าประสงค์ (Purposive Sampling) โดยเป็นการคัดเลือกแบบเจาะจง หรือที่เรียกกันว่า การสุ่มตัวอย่างแบบใช้วิจารณญาณในการคัดเลือก ตามดุลยพินิจของผู้วิจับว่าตัวอบย่างใดที่มีลักษะที่จะเป็นตัวแทนที่ดีที่สุด ศุภชัย ยาวะประภาษ (2544) ซึ่งผู้ศึกษามีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

3.1.1 กลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชาที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 3 ท่าน

(1) ในระดับของผู้กำกับการ โดยคัดเลือก ผู้กำกับการ 1 กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้าของกองกำกับการ 1 ที่มีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารจัดการภายในกองกำกับ ปฏิบัติภารกิจตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการ และควบคุม ดูแล การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ จำนวน 1 ท่าน

(2) ระดับรองผู้กำกับการ โดยคัดเลือก รองผู้กำกับการ 1 กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ ที่ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบ บริหาร จัดการ ปฏิบัติงานในด้านป้องกันและปราบปราม

รองจากระดับผู้กำกับการ โดยมีการรับคำสั่งจากผู้กำกับการและนำมาถ่ายทอดส่งต่อ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จำนวน 2 ท่าน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยเลือกมานั้น เพื่อต้องการอยากรู้ในเรื่องเกี่ยวกับการเรียนรู้รายบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ และเนื่องด้วยกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวเป็นระดับผู้บังคับบัญชาจึงอยากรู้ในส่วนของสมรรถนะและวิธีการดำเนินงานที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างผู้ที่ปฏิบัติงานจริงในด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์หรือผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 12 ท่าน

(1) ระดับสารวัตร ซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้าชุดปฏิบัติการ ที่จะต้องมีการควบคุมดูแล เจ้าหน้าที่ตำรวจภายในชุด และรับคำสั่งลงมาถ่ายทอดให้กับเจ้าหน้าที่ในชุด ไปจนถึงทำงานร่วมกันกับเจ้าหน้าที่ภายในชุด โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจในชุดนั้นประกอบไปด้วย ระดับรองสารวัตรและชั้นประทวน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จำนวน 4 ท่าน

(2) ระดับรองสารวัตร ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในการป้องกันและปราบปรามร่วมกันกับระดับสารวัตรและระดับชั้นประทวน จำนวน 4 ท่าน

(3) ระดับชั้นประทวน ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจภายในชุดปฏิบัติการ ที่จะต้องมีการปฏิบัติงานร่วมกันกับระดับของสารวัตรและระดับรองสารวัตร เพื่อช่วยกันทำงานในด้านการป้องกันและปราบปรามให้เกิดผลดี จำนวน 4 ท่าน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยเลือกมานั้น เป็นกลุ่มตัวอย่างในระดับผู้ปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติหน้าที่โดยตรงในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ จึงอยากทราบถึงการเรียนรู้รายบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้นั้น ผู้ศึกษาได้ใช้เครื่องมือที่ประกอบไปด้วยการเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ได้แก่ การสัมภาษณ์โดยผู้ศึกษาใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยเป็นการสัมภาษณ์ที่มีการใช้ประเด็นคำถามในลักษณะที่มีกรอบกว้างๆตามกรอบที่ได้วางไว้ หรือเป็นการใช้คำถามปลายเปิดใน การซักถาม Merriam (1998) โดยทางผู้ศึกษาจัดเตรียมชุดคำถามไว้ให้ตามกรอบที่ศึกษา และเมื่อทางผู้วิจัย

มีข้อสงสัยและต้องการถามประเด็นใดเพิ่มเติม ก็จะสามารถถามนอกคำถามที่กำหนดไว้ เพื่อให้ได้ข้อมูลตรงตามที่ต้องการ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ โดยการวิจัยเชิงคุณภาพนั้น เป็นขั้นตอนหนึ่งในการศึกษา ค้นหาความจริงหรือสร้างทฤษฎีและกำเนิดข้อเท็จจริงใหม่ๆ ซึ่งการวิจัยเชิงคุณภาพนั้นเป็นวิธีที่นิมเป็นอย่างมาก โดยจะครอบคลุมในทุกประเด็นที่เป็นปัญหาของงานวิจัยที่ศึกษา เพื่อนำข้อมูลเชิงลึกที่ได้ นำมาวิเคราะห์ ตีความหมาย พร้อมทั้งบรรยายสรุปผลของการวิจัย รวมไปถึงข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติ์ขจร (2559) ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในงานวิจัยนี้เป็นการสำรวจมุมมอง ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ โดยในการสัมภาษณ์เพื่อทำการเก็บข้อมูลนั้น ผู้ศึกษาจะเข้าไปสัมภาษณ์กับกลุ่มเป้าหมายตามแนวทางที่ได้มีการจัดเตรียมไว้ ด้วยการจดบันทึกร่วมกับการบันทึกเสียง และนำมาถอดเทป เพื่อทำการสรุปข้อมูลที่ได้จากการศึกษา เพื่อใช้ประกอบการวิเคราะห์การเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จนสามารถนำไปสู่การปรับปรุงการเรียนรู้เพื่อนำไปพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อไป

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ เมื่อได้ทำการรวบรวมและเก็บข้อมูลตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้ข้างต้นแล้ว ผู้ศึกษาจะนำข้อมูลดังกล่าวที่ได้มา ดำเนินการจัดหมวดหมู่เพื่อทำการประมวลผล เปรียบเทียบและวิเคราะห์ โดยใช้รูปแบบของการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis) โดยวิธีการนี้ปรากฏในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยเป็นการนำเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ ถอดเทป ทำการแยกแยะเป็นประเด็น และจำแนกเป็นกลุ่ม ก่อนจะทำการตีความหมาย สมหมาย ตามประวัติ (2558) จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้ มาวิเคราะห์ตามกรอบแนวคิดของการศึกษา เพื่อค้นหาคำตอบตามปัญหาวิจัยที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา เพื่อทำความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้นจากข้อมูลทั้งหมดที่ได้รับ โดยการศึกษเมื่อได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเสร็จแล้ว ผู้ศึกษาจะนำผลการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความเหมาะสม เพื่อปรับปรุงการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์เพื่อนำเสนอในส่วนต่อไ

บทที่ 4
ผลการศึกษา

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Instructured Interview) โดยเป็นการสัมภาษณ์ที่มีการใช้ประเด็นคำถามในลักษณะที่มีกรอบกว้างๆ ตามกรอบที่ได้วางไว้ หรือเป็นการใช้คำถามปลายเปิดในการซักถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และมีผู้ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างจำนวนทั้งสิ้น 15 ท่านและผู้ให้ข้อมูลถูกเลือกโดยการเลือกตัวอย่างตามเป้าประสงค์ (Purposive Sampling) แบ่งเป็นระดับผู้บังคับบัญชาของกองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ และผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ปฏิบัติงานของกองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ โดยการสัมภาษณ์นั้นจะมีชุดคำถามจำนวน 2 ชุด เพื่อให้มีความเหมาะสมในแต่ละกลุ่มของผู้ให้ข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาตอบในกรอบแนวคิดของการศึกษา โดยกรอบแนวคิดการศึกษาของงานวิจัยนี้แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้เจ้าหน้าที่ตำรวจของกองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์

ส่วนที่ 2 การพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจของกองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์

ส่วนที่ 3 สมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

โดยผลการศึกษามีดังต่อไปนี้

4.1 ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้

4.1.1 แรงขับการเรียนรู้

ประสบการณ์ในการทำงานและอายุเป็นปัจจัยสำคัญที่บ่งบอกถึงความพร้อมของแต่ละบุคคลว่ามีความพร้อมมากน้อยเพียงใดในการเรียนรู้ โดยข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์นั้น มีลักษณะที่แสดงออกให้เห็นถึงความพร้อมและวิธีการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล เช่น

"รับราชการอยู่ที่ กองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ตำแหน่ง รองผู้กำกับการ 1 กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานป้องกันปราบปราม สืบสวนสอบสวน ผู้กระทำความผิด

เกี่ยวกับกฎหมายป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ กฎหมายความผิดเกี่ยวกับแรงงาน และการจัดระเบียบสังคม โดยทำงานเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์มาได้ประมาณ 15 ปี โดยก่อนหน้านี้ บรรจุรับราชการตำแหน่งแรก อยู่ที่กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ และย้ายไปทำงานที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และ กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเทคโนโลยี กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง โดยงานที่เกี่ยวข้องตั้งแต่รับราชการมา ล้วนเกี่ยวข้องกับการป้องกันปรามการค้ามนุษย์มาต่อเนื่องโดยตลอด ในการสืบสวนสอบสวน ติดตามจับกุมผู้กระทำความผิด และขยายผลขบวนการค้ามนุษย์ที่เกี่ยวข้อง โดยมีวิธีการเรียนรู้มีวิธีการเรียนรู้จากการอบรมโดยหน่วยงานสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ศูนย์ที่รับผิดชอบงานพิทักษ์เด็ก เยาวชน สตรี และป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ (ศพดส.ตร.) มีการจัดอบรมเจ้าหน้าที่ผู้เชี่ยวชาญในการบูรณาการทำงานป้องกันปรามปรามการค้ามนุษย์ในระดับประเทศ นอกจากนั้น ยังศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง โดยการเรียนรู้ผ่านช่องทางออนไลน์เกี่ยวกับเทคนิคการสืบสวนสอบสวนคดีที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี และนำความรู้ที่ได้รับจากการทำงานที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง, กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงานในการสืบสวนสอบสวนคดีความผิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ นอกจากนั้น ยังได้ศึกษาเอกสารงานบทความ และวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนคดีค้ามนุษย์ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มเติมอีกด้วย"

(ผู้บังคับบัญชาฝ่ายสืบสวน)

"รับราชการตำแหน่ง รองผู้กำกับการ(สอบสวน) กองกำกับการ1 กองบังคับการปราบปรามการ ค้ามนุษย์ มีอำนาจตามที่ ป.วิอาญา ให้อำนาจแก่พนักงานสอบสวนไว้ มีหน้าที่บริหารงานสอบสวนของ กก.1 บก.ปคม. ให้เป็นไปตามแนวทางที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง และ กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ มีนโยบายให้ปฏิบัติ ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการ และควบคุม ตรวจสอบ เร่งรัด ให้คำปรึกษาแก่พนักงานสอบสวน ซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาในสังกัด เรื่องการปฏิบัติหน้าที่ในงานสอบสวนคดีอาญา โดยก่อนหน้านี้รับราชการตำแหน่ง รองผู้กำกับการ(สอบสวน) สถานีตำรวจภูธรแม่พริก จังหวัดลำปาง ปฏิบัติหน้าที่ สอบสวนความผิดที่มีโทษทางอาญา ความผิดเกี่ยวกับการขับรถโดยประมาท ส่วนมากปฏิบัติหน้าที่การสอบสวนความผิดที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด และความผิดตาม ป.อาญา และย้ายมารับราชการที่กองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ ตั้งแต่เดือน มีนาคม 2562 ถึงปัจจุบัน โดยมีวิธีการเรียนรู้

เพิ่มเติม คือ .เรียนรู้ผ่านทางสื่ออิเลกทรอนิกออนไลน์(สื่อโซเชียล) การจัดอบรม การแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงาน"

(ผู้บังคับบัญชาฝ่ายสอบสวน)

"รับราชการตำแหน่งสารวัตรกองกำกับการ ๑ กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ โดยรับผิดชอบพื้นที่ บก.น.5 สน.พญาไท และสน.ห้วยขวาง มีหน้าที่ป้องกันปราบปราม และสืบสวน ติดตามจับกุมผู้กระทำผิด ตาม พรบ.ค้ามนุษย์, กม.แรงงาน และพรบ.ที่มีโทษทางอาญา โดยก่อนหน้านี้รับราชการในตำแหน่ง สว.(สอบสวน) สน.ทองหล่อ มีหน้าที่รวบรวมพยานหลักฐาน ดำเนินการตามประมวลกฎหมาย เพื่อทราบข้อเท็จจริง และพิสูจน์ความผิดหรือความถูกต้อง เพื่อที่จะนำตัวผู้กระทำความผิดมาลงโทษตามกฎหมาย ซึ่งรับราชการที่กองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ มาได้ประมาณ 10 เดือน รายละเอียดของงานจะเป็นการออกตรวจป้องกัน ประชาสัมพันธ์ ผู้ประกอบการหรือผู้ให้บริการ สถานที่ที่น่าจะเป็นจุดเสี่ยง และสืบสวนติดตาม จับกุม ผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ และบังคับใช้แรงงาน โดยมีการเรียนรู้เพิ่มเติมจากการการศึกษา และเข้าไปสำรวจ ตรวจสอบ ผ่านทางแอพพลิเคชั่น เช่น ทวิตเตอร์, เทเลแกรม, เฟซบุ๊ก หรือ กลุ่มไลน์ต่างๆ เป็นประจำและต่อเนื่อง "

(ฝ่ายสืบสวนคนที่ 1)

"รับราชการตำแหน่งผู้บังคับหมู่กองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์มีอำนาจหน้าที่ด้านการสืบสวน ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ โดยก่อนหน้านี้เคยรับราชการตำแหน่งผู้บังคับหมู่ฝ่ายสนับสนุน 2 กองบังคับการสนับบสนุน กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการสื่อสารและการข่าว ของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ซึ่งทำงานเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์มาแล้วเป็นระยะเวลา 5 ปี ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสืบสวน ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ โดยมีการเรียนรู้เพิ่มเติมด้วยตัวเองเกี่ยวกับปฏิบัติงานในด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ โดยศึกษาแอปพลิเคชันต่าง ๆ ที่ผู้กระทำความผิดใช้เป็นช่องทางในการกระทำความผิดทางออนไลน์ เช่น ทวิตเตอร์, VK, ไลน์, เทเลแกรม, เฟสบุ๊ค "

(ฝ่ายสืบสวนคนที่ 2)

จะเห็นได้ว่า ผู้ให้สัมภาษณ์นั้นมีประสบการณ์ในการทำงานในสายงานเฉพาะด้านหรืองานที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ ที่มีตั้งแต่ 10 เดือน ไปจนถึงระยะเวลาที่ยาวนานคือ 15 ปี โดยที่ผู้ให้สัมภาษณ์อยู่ในตำแหน่งทั้งผู้บังคับบัญชาและระดับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ในปัจจุบันมีการทำงานร่วมกันภายในกองกำกับและในระดับของช่วงอายุของข้าราชการตำรวจภายในหน่วยงาน โดยผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคนนั้น ก่อนหน้านี้มีการปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ซึ่งมีทั้งเกี่ยวข้องกับงานค้ามนุษย์และไม่เกี่ยวข้องกับงานค้ามนุษย์ และประสบการณ์และหน้าที่ส่งผลเป็นแรงขับให้แต่ละบุคคลนั้นมีวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างกันไปไม่ว่าจะเป็นการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันระหว่างเพื่อร่วมงาน การศึกษาจากบทความ การเข้ารับการอบรม การเรียนรู้จากสื่อสังคมออนไลน์ต่างๆ อีกทั้งจะพบว่าในช่วงวัยนั้นมีการเรียนรู้ที่มีความแตกต่างกัน โดยในช่วงวัยที่มีอายุมากจะมีการเรียนรู้ที่เน้นไปทางพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้กันในที่ทำงาน และจากการเข้ารับการอบรมเป็นหลัก แต่เมื่อมามองในช่วงวัยที่อายุไม่มากจะมีความหลากหลายทางการเรียนรู้ ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ผ่านทางช่องทางออนไลน์ การเรียนจากแอปพลิเคชันต่างๆ การเรียนรู้จากการศึกษาค้นความจากงานวิจัยหรือบทความทางวิชาการ รวมไปถึงมีการเรียนรู้ที่เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและจากการอบรม จะเห็นได้ว่าในช่วงอายุนั้นจะมองเห็นถึงความหลากหลายทางการเรียนรู้ เช่นเดียวกันกับประสบการณ์ในการทำงานที่หากมีประสบการณ์ในการทำงานที่ไม่มากจะเร่งขวนขวาย พยายามเรียนรู้ให้ตัวเองเป็นอย่างมาก จึงมีการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย เพื่อให้มีความรู้ในการปฏิบัติงาน และ ในบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่มากในบางครั้งจะมีการยึดติดกับการเรียนรู้แบบเดิมๆ คือจากการอบรมและการแลกเปลี่ยนความรู้ แต่มีบางคนที่มีประสบการณ์ในการทำงานยาวนานที่สุดแต่ยังพยายามมองหาการเพิ่มพูนความรู้ให้ตัวเองมากที่สุด มีวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย ซึ่งบุคคลที่ประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุดแต่กลับกลายอยู่ในช่วงวัยกลางคน ที่ยังมีวิธีการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายในส่วนของผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานในระดับกลางแต่ช่วงวัยกลับอยู่ในช่วงวัยที่อายุมาก จึงยังยึดติดกับการเรียนรู้แบบเดิมๆง่ายๆ

4.1.2 สิ่งเร้าการเรียนรู้

สถานการณ์จริงที่เกิดขึ้นถือว่าเป็นปัจจัยสิ่งเร้าการเรียนรู้ คือหากเมื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจพบเจอกับสถานการณ์จริง จะเกิดการเรียนรู้ขึ้น เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ โดยข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์นั้น มีลักษณะที่แสดงออกให้เห็นถึงการเรียนรู้จากสิ่งเร้าซึ่งคือสถานการณ์จริง ดังต่อไปนี้

"เมื่อเผชิญกับคดีค้ามนุษย์ในรูปแบบออนไลน์ ก็จะต้องพยายามหาวิธีการในการมาจัดการคดีที่เกิดขึ้น โดยจะต้องดูว่าในแต่ละคดีนั้น มีการกระทำความผิดผ่านทางช่องทางใด และเมื่อทราบถึงช่องทางแล้วนั้นก็จะพยายามหาวิธีการเพื่อทำการเก็บพยานหลักฐานจากการกระทำความผิดทางช่องทางนั้น เพื่อหาแนวทางในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ต่อไป ทำให้เกิดการเรียนรู้จากการพบเจอสถานการณ์จริงที่จะต้องแก้ไขปัญหา เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์"

(ผู้บังคับบัญชาฝ่ายสืบสวน)

"การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์นั้น สิ่งที่สำคัญคือ การเรียนรู้จากการพบเจอกับสถานการณ์จริง เมื่อมีสถานการณ์เข้ามานั้น จะทำให้เรียนรู้ไปในตัวเอง ในการหาวิธีการเพื่อนำมาสู่การปฏิบัติงาน เป็นการทำให้ได้เรียนรู้ถึงวิธีการเทคนิคและวิธีการสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมเทคโนโลยีในรูปแบบที่เกิดขึ้นใหม่ วิธีการพิสูจน์ตัวตนผ่านอัตลักษณ์บุคคลทางช่องทางออนไลน์ หรือวิธีการสืบสวนสอบสวนโดยใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์เทคนิคพิเศษในการสืบสวนติดตามจับกุมคนร้าย"

(ผู้บังคับบัญชาฝ่ายสอบสวน)

"เมื่อเผชิญกับคดีค้ามนุษย์ จะรีบเข้าไปหาข้อมูลตามสื่อโซเชียลต่างๆเพื่อเก็บข้อมูลให้ได้มากที่สุด เมื่อได้ข้อมูลที่น่าสนใจที่จะเกี่ยวข้องกับการกระทำผิด จะรวบรวมพยานหลักฐานต่างๆ เพื่อทำรายงานเสนอผู้บังคับบัญชาต่อไป "

(ฝ่ายสืบสวนคนที่ 1)

"เมื่อเผชิญกับสถานการณ์จริง จะพยายามหาวิธีเพื่อทำงานการสืบสวนเพื่อหาบุคคลผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำความผิด"

(ฝ่ายสืบสวนคนที่ 3)

จะเห็นได้ว่าในกรณีนี้ สามารถสรุปได้ว่า ผู้ให้สัมภาษณ์นั้นเมื่อเผชิญกับคดีค้ามนุษย์หรือสถานการณ์จริงนั้น จะต้องพยายามเรียนรู้เพื่อหาวิธีการเพื่อมาจัดการกับคดี หาวิธีการในการเก็บรวบรวมพยานหลักฐาน เพื่อนำไปสู่การหาตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องในการกระทำความผิด โดยวิธีการดังกล่าวเช่น การเรียนรู้จากการพบเจอกับสถานการณ์จริงนั้น การเข้าไปหาข้อมูลในสื่อสังคมออนไลน์

ซึ่งทำให้เกิดการเรียนรู้ไปในตัว เพราะต้องพยายามหาวิธี เทคนิค ในการสืบสวนสอบสวนในสถานการณ์นั้น เพื่อรวบรวมพยานหลักฐานที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับสถานการณ์นั้น เพื่อจะนำไปสู่ขั้นตอนของการจับกุมผู้กระทำความผิดในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

4.1.3 การตอบสนองการเรียนรู้

การตอบสนองการเรียนรู้ โดยการปฏิบัติงานเป็นผลที่เกิดจากการเรียนรู้และการพบเจอกับสถานการณ์จริงผนวกรวมกัน โดยจากการสัมภาษณ์ พบว่ามีการตอบสนองการเรียนรู้ด้วยการแสดงออกมาในรูปแบบของการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ โดยได้สะท้อนออกมาจากข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์ เช่น

"เมื่อเผชิญกับคดีค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ จะมีวิธีการปฏิบัติโดยการปฏิบัติแนวทางหลักตามคู่มือการปฏิบัติงานในการสืบสวนสอบสวนคดีค้ามนุษย์ (SOP) ซึ่งเป็นขั้นตอนการปฏิบัติที่กำหนดแนวทางการทำงานไว้ชัดเจน ทั้งนี้ต้องมีการสืบสวนและแสวงหาพยานหลักฐานอื่นๆ ประกอบการสืบสวนสอบสวน เพื่อดำเนินคดีและหาแนวทางในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ต่อไป เรียนรู้จากคู่มือการปฏิบัติงาน โดยเรียนรู้จากช่องทางออนไลน์ และหลักสูตรการอบรมพนักงานเจ้าหน้าที่ในการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ ซึ่งจะมีการอบรมและบูรณาการร่วมกับหน่วยงานสหวิชาชีพที่ทำงานร่วมกันในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ซึ่งมีการประชุมหารือแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เกี่ยวข้องร่วมกันอยู่เสมอ ทั้งนี้ ในการป้องกันปราบปรามในปัจจุบัน เนื่องจากการเข้าถึงช่องทางออนไลน์ เป็นไปโดยง่าย ดังนั้น ต้องสร้างความเข้าใจและทำให้เด็ก เยาวชนตระหนักถึงการเข้าถึงเทคโนโลยีช่องทางออนไลน์ที่ผิดกฎหมาย เพื่อมิให้ถูกกลุ่มขบวนการค้ามนุษย์หลอกลวงได้"

(ผู้บังคับบัญชาฝ่ายสืบสวน)

"เมื่อเผชิญกับคดีค้ามนุษย์ ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ จะมีการแบ่งชุดปฏิบัติการ เพื่อมอบหมายหน้าที่ให้เข้าไปหาข้อมูลตามสื่อสังคมออนไลน์ต่างๆ เพื่อเข้าไปหาพยานหลักฐานทางอิเล็กทรอนิกส์ โดยเกิดจากการเรียนรู้เพิ่มเติมในเรื่องของความรู้และทักษะในการเก็บพยานหลักฐานทางช่องทางออนไลน์ และเมื่อได้ข้อมูลที่น่าสนใจ จะทำการรวบรวมพยานหลักฐาน เพื่อดำเนินคดีกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง "

(ฝ่ายสืบสวนคนที่ 1)

"เมื่อพบเจอกับคดีค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ จะสืบสวนตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่งเพื่อรวบรวมพยานหลักฐานให้กับพนักงานสอบสวนดำเนินคดีทางกฎหมายต่อไป โดยเกิดจากการเรียนรู้ด้วยตัวเองโดยการศึกษาและใช้แอปพลิเคชันต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความชำนาญ อีกทั้งเกิดจากการเรียนรู้โดยพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการเข้าอบรมตามหลักสูตรต่างๆ"

(ฝ่ายสอบสวนคนที่ 2)

"เมื่อพบความผิดของการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์นั้น จะเริ่มด้วยทำการสืบสวนหาความจริงให้ปรากฏ แล้วทำการวางแผนปฏิบัติงานเพื่อหาตัวผู้กระทำความผิดมาลงโทษ โดยวิธีการเรียนรู้นั้นเกิดจากการเรียนรู้การปฏิบัติงานจากประสบการณ์ เรียนรู้จากผู้มีความรู้ และเพื่อนร่วมงาน"

(ฝ่ายสืบสวนคนที่ 4)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

จะเห็นได้ว่าการตอบสนองการเรียนรู้ของผู้ให้สัมภาษณ์นั้น คือเมื่อเผชิญกับคดีค้ามนุษย์หรือสถานการณ์จริงนั้น แต่ละบุคคลจะผนวกความรู้และทักษะที่เกิดจากการเรียนรู้ ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เรียนรู้จากประสบการณ์ จึงทำให้เกิดความรู้และทักษะเพิ่มเติมในการเก็บพยานหลักฐานทางอิเล็กทรอนิกส์ และนำมาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์

4.2 การพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจ

4.2.1 ด้านความรู้

ความรู้เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้การปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ โดยผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่าในหน่วยงานมีการพัฒนาด้านความรู้ให้กับพนักงานตำรวจดังต่อไปนี้

"ทางหน่วยงานได้มีการจัดการอบรมให้ข้าราชการตำรวจภายในหน่วยงาน เพื่อเพิ่มความรู้ให้เท่าทันต่อสถานการณ์ของคดีค้ามนุษย์นั้นเปลี่ยนแปลงไปเป็นการกระทำความผิดผ่านทางช่องทางออนไลน์เพิ่มมากขึ้น โดยเป็นการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจภายในหน่วยงานเพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่เท่าทันต่อรูปแบบการประทำความผิดที่เปลี่ยนแปลงไป มิใช่จะต้องยึดติดกับความรู้แบบเดิมที่มาใช้ในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์นั้นไม่ได้อีกต่อไป เพราะรูปแบบการกระทำความผิดที่เปลี่ยนแปลงไป จึงทำให้ต้องมีการหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อให้เท่าทันกับความสถานการณ์และเพิ่มพูนความรู้เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์"

(ผู้บังคับบัญชาฝ่ายสืบสวน)

"มีการศึกษา และเข้าไปสำรวจ ตรวจสอบ ผ่านทางแอพพลิเคชั่น เช่น ทวิตเตอร์, เทเลแกรม, เฟซบุ๊ก หรือ กลุ่มไลน์ต่างๆ เป็นประจำและต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับช่องทางออนไลน์ที่ใช้ในการกระทำความผิด อีกทั้ง มีการเข้าอบรมทุกครั้ง ตามที่หน่วยงานจัดขึ้น เพราะก่อนหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นเพียงแค่พนักงานสอบสวนตามสถานีตำรวจนครบาลในกรุงเทพมหานคร ซึ่งยังไม่มีความรู้เพียงพอที่จะนำมาปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ จึงเข้าอบรมทุกครั้งเพื่อให้มีความรู้ ทราบถึงรูปแบบการทำงานและทำให้เข้าใจ กฎหมายค้ามนุษย์ มากยิ่งขึ้น"

(ฝ่ายสืบสวนคนที่ 8)

"การเข้าร่วมการอบรมจากที่หน่วยงานจัดขึ้นทุกครั้ง เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ อีกทั้งเพิ่มพูความรู้ด้วยการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ศึกษาและใช้แอปพลิเคชันต่างๆ เพื่อเพิ่มความรู้ "

(ฝ่ายสืบสวนคนที่ 7)

การพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจในด้านความรู้เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานนั้น ทางหน่วยงานคือกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ ได้มีการจัดการอบรมที่เป็นหลักสูตรที่มีความเกี่ยวข้องกับงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ เพื่อพัฒนาความรู้ให้แก่ข้าราชการตำรวจภายในหน่วยงานมาโดยตลอด เพื่อให้ข้าราชการตำรวจภายในหน่วยงานมีความรู้ที่เท่าทันต่อสถานการณ์การค้ามนุษย์ที่เปลี่ยนไปเป็นรูปแบบออนไลน์เพิ่มมากขึ้น และด้วยรูปแบบการกระทำความผิดที่เปลี่ยนแปลงไป

ทางหน่วยงานจึงมีการจัดการอบรมมาอย่างต่อเนื่อง เช่น ทางกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ได้มีการจัดอบรม และจะเข้าร่วมในทุกครั้ง โดยเนื้อหาที่จัดอบรมนั้นเป็นการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจเพิ่มพูนความรู้เพื่อให้เท่าทันต่อสถานการณ์การค้ามนุษย์ที่เปลี่ยนไปเป็นทางช่องทางออนไลน์เพิ่มมากขึ้น

4.2.2 ด้านทักษะ

ทักษะเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้การปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ โดยผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่าในหน่วยงานมีการพัฒนาด้านความรู้ให้กับพนักงานตำรวจดังต่อไปนี้

การเรียนรู้จากการผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาที่ทางหน่วยงานได้มีการเชิญมาอบรม มีการเข้าอบรมทุกครั้ง และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือสอบถามจากผู้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานเกิดขึ้น แม้กระทั่งจัดตั้งกลุ่มไลน์และเชิญผู้ที่มีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานเข้ามาภายในกลุ่ม เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อเป็นการเพิ่มพูนและพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์"

(ผู้บังคับบัญชาฝ่ายสอบสวน)

"มีการพัฒนาทักษะ จากการเข้าร่วมการอบรมที่ทางหน่วยงานจัดขึ้น แต่ไม่สามารถเข้าร่วมได้ทุกครั้ง เพราะการอบรมนั้น ช่วยให้ได้รับความรู้ พัฒนาทักษะ เพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงศักยภาพให้กับตัวเอง เพื่อให้เท่าทันเล่ห์เหลี่ยมของผู้กระทำความผิด และรูปแบบของการกระทำความผิด อีกทั้งยังมีการแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะกับเพื่อนร่วมงานเป็นครั้งคราว ไม่ใช่แค่เพียงเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะซึ่งกันและกันแล้วนั้น ยังเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วย หรือไปจนถึงวิธีการในการศึกษาจากช่องทางออนไลน์ เพื่อให้เท่าทันกับรูปแบบของการกระทำความผิดผ่านทางช่องทางออนไลน์"

(ฝ่ายสืบสวนคนที่ 6)

จากการสัมภาษณ์พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์นั้นได้รับการพัฒนาด้านทักษะจากการเข้าร่วมการอบรมที่ทางหน่วยงานเป็นผู้จัดขึ้น โดยทางหน่วยงานจะเชิญผู้ที่มีทักษะในด้านการปฏิบัติงานมาอบรมหรือการจัดตั้งกลุ่มไลน์และเชิญผู้มีทักษะที่สำคัญในการนำไปสู่การปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ เพื่อตอบข้อสงสัยต่างๆ

4.2.3 ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์

เมื่อมีการพัฒนาทั้งด้านความรู้และทักษะแล้วนั้น จะส่งผลให้นำไปสู่การพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ โดยสะท้อนออกมาจากข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์ เช่น

"มีวิธีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ไม่ว่าจะเป็น การศึกษาเทคนิค รวมไปถึงวิธีการสืบสวนอาชญากรรมการค้ามนุษย์รูปแบบออนไลน์ที่เกิดขึ้น อีกทั้งยังรวมไปถึงทักษะในการพิสูจน์ตัวตนของผู้กระทำผิดผ่านทางช่องทางออนไลน์ หรือแม้กระทั่งวิธีการในการสืบสวน โดยการใช้อุปกรณ์หรือเครื่องมือพิเศษในการสืบสวนทางออนไลน์เพื่อใช้ในการติดตามจับกุมผู้กระทำความผิดต่อไป โดยอาจจะมาจากการเรียนรู้ด้วยตัวเอง การเรียนรู้จากการพบเจอคดี หรือจะเป็นการเข้าอบรม หรือการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมีการพูดคุย ประชุมหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกี่ยวกับข้อมูลในการสืบสวนสอบสวนคดีค้ามนุษย์ ที่ทำประจำทุกสัปดาห์ โดยจะมีการเพิ่มเติมเทคนิคเกี่ยวกับการสืบสวนสอบสวนคดีผ่านช่องทางออนไลน์รูปแบบใหม่ เพื่อถ่ายทอดแลกเปลี่ยนให้ทีมผู้ปฏิบัติงานทุกคน เกิดความเข้าใจร่วมกัน และนำไปสู่การติดตามจับกุมผู้กระทำความผิดได้มากยิ่งขึ้น จึงถือได้ว่าทั้งหมดล้วนเป็นความรู้และทักษะพื้นฐานในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ อีกทั้งยังมีการปฏิบัติตามคู่มือของการปฏิบัติงานในการสืบสวนสอบสวนคดีค้ามนุษย์ (SOP) ที่ทางหน่วยงานได้มีการจัดทำไว้ และแจกจ่ายให้แก่ข้าราชการตำรวจในหน่วยงาน เพื่อนำไปศึกษา ซโดยเป็นคู่มือที่แสดงถึงขั้นตอนการปฏิบัติที่กำหนดแนวทางการทำงานไว้ชัดเจน"

(ผู้บังคับบัญชาฝ่ายสืบสวน)

"ความสามารถในการปฏิบัติงานนั้น จะต้องใช้ทั้งความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ไม่ใช่เพียงแค่ยังยึดติดกับความรู้และทักษะเดิม ซึ่งไม่นำไปสู่การพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่เราจะต้องมีการพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ เพื่อให้นำไปสู่การพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ได้อย่างดีเยี่ยม ซึ่งทางหน่วยงานนั้นได้มีการจัดการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะ และจะเข้าร่วมการอบรมที่หน่วยงานจัดขึ้นเพื่อจะได้พัฒนาความสามารถของตัวเองในการปฏิบัติงานไปด้วย"

(ฝ่ายสืบสวนคนที่ 1)

ผู้ให้สัมภาษณ์นั้นมีการพัฒนาในส่วนของความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยเมื่อมีการเข้าร่วมการอบรมจากที่หน่วยงานจัดขึ้น หรือแม้กระทั่งหน่วยงานได้มีการจัดทำคู่มือของการปฏิบัติงานในการสืบสวนสอบสวนคดีค้ามนุษย์ และแจกจ่ายให้แก่ข้าราชการตำรวจภายในหน่วยงาน ก็ได้เพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภายในหน่วยงาน

กล่าวได้ว่าการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจมีกลไกหลักคือการอบรมที่ทางหน่วยงานได้มีการจัดขึ้น โดยทางหน่วยงานนั้นจะมีการจัดอบรมที่มีหลักสูตรในเรื่องที่เกี่ยวของกับการการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ โดยมีการจัดอบรมในรูปแบบของหน่วยงานกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์จัดขึ้นเองและเชิญผู้เชี่ยวชาญมาเป็นวิทยากร หรือแม้กระทั่งการที่มีการอบรมที่ร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ หรือที่เรียกว่า สหวิชาชีพ โดยมีทั้งการนั่งฟังอบรมที่หน่วยงาน หรือจะเป็นการอบรมผ่านทางช่องทางออนไลน์ ไม่ว่าจะเป็นระบบ ZOOM , Microsoft TEAMS เป็นต้น เพื่อให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดมีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานที่เพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม อีกทั้งเพื่อให้เท่าทันต่อสถานการณ์การค้ามนุษย์ที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ที่มีการกระทำผ่านช่องทางออนไลน์มากขึ้น เจ้าหน้าที่ตำรวจจะยึดติดกับรูปแบบการทำงานเดิมๆ ไม่ได้อีกต่อไป

4.3 สมรรถนะในการปฏิบัติงาน

สมรรถนะในการปฏิบัติงานเป็นผลจากการเรียนรู้และการพัฒนา ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ เป็นไปได้ดี โดยสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าทีตำรวจในการศึกษานี้ได้แก่

4.3.1 ความรู้เกี่ยวกับการเก็บพยานหลักฐานดิจิทัล

"คิดว่าความรู้ และทักษะที่มีความเหมาะสมสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ มีดังนี้ ความรู้เกี่ยวกับการเก็บพยานหลักฐานจากช่องทางออนไลน์ ทักษะการเก็บพยานหลักฐานจากช่องทางออนไลน์ความรู้และทักษะการใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ อีกทั้งการปฏิบัติงานที่ต้องทำตามกฎหมาย และระเบียบ ตามยุทธวิธีที่ได้อบรมมาอย่างเคร่งครัด"

(ฝ่ายสืบสวนคนที่ 6)

ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์นั้น มองว่า ความรู้ในการเก็บพยานหลักฐานจากการกระทำความผิดผ่านทางช่องทางออนไลน์ ทักษะการเก็บพยานหลักฐานทางดิจิทัล ประกอบกับทักษะของการใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เป็นสมรรถนะที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากรูปแบบการกระทำความผิดที่เปลี่ยนไปเป็นผ่านทางช่องทางออนไลน์เพิ่มมากขึ้น สมรรถนะด้านการเก็บพยานหลักฐานทางดิจิทัล จึงเป็นสมรรถนะในปัจจุบันที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานซึ่งพนักงานสืบสวนมีสมรรถนะ และได้พัฒนาสมรรถนะนี้จากการปฏิบัติงานและการเรียนรู้จากการอบรมหรือแหล่งอื่นๆ รวมทั้งประสบการณ์การทำงาน

4.3.2 ทักษะการเก็บพยานหลักฐานดิจิทัล

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

"เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงานมีทักษะพื้นฐานในการสืบสวนคดีอาชญากรรมทางเทคโนโลยีเบื้องต้น เทคนิคการเก็บรวบรวมพยานหลักฐานทางอิเล็กทรอนิกส์เบื้องต้น และความรู้ในการใช้อุปกรณ์เครื่องมือพิเศษในการเก็บรวบรวมพยานหลักฐาน"

(ผู้บังคับบัญชาฝ่ายสืบสวน)

"ผู้ปฏิบัติงานมีทักษะการแสวงหา และเก็บพยานหลักฐานทางดิจิทัลเพื่อเก็บพยานหลักฐานในรูปแบบใหม่อย่างต่อเนื่อง เพราะอาชญากรมีการปรับตัวตามเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปโดยตลอด อีกทั้งยังต้องมีความรู้เกี่ยวกับการเก็บพยานหลักฐานจากช่องทางออนไลน์ ความรู้และทักษะการใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์"

(ฝ่ายสอบสวนคนที่ 3)

จะเห็นได้ว่าผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์นั้น มองว่า ไม่ว่าจะเป็นสมรรถนะ ในด้านของทักษะพื้นฐานในการสืบสวนคดีอาชญากรรมเบื้องต้น ทักษะการเก็บรวบรวมพยานหลักฐานทางดิจิทัล ความรู้และทักษะของการใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เป็นสมรรถนะที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน เนื่องจากรูปแบบการค้ามนุษย์ที่เปลี่ยนไปเป็นทางช่องทางออนไลน์เพิ่มมากขึ้น ผู้กระทำความผิดมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการกระทำความผิด เพื่อให้เท่าทันกับรูปแบบการค้ามนุษย์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทักษะที่กล่าวมาข้างต้นนั้นจะช่วยให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์นั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสอดรับกับรูปแบบการกระทำความผิดที่เปลี่ยนแปลงไป

4.3.3 ความรู้และทักษะการใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์

"เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกคนมีความรู้ถึงลักษณะการเชื่อมต่อของสื่ออิเลกทรอนิกส์ต่างๆ ในระบบอินเตอร์เน็ต เพื่อจะได้รู้แหล่งที่มาของข้อมูล รู้ถึงวิธีการสืบค้นข้อมูลเก็บพยานหลักฐานทางออนไลน์ที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดของคนร้ายได้ และลักษณะของการดำเนินงานเป็นทีมงานผู้ปฏิบัติที่มีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องกับการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ การทำงานที่ถูกต้องและรวดเร็ว ควบคู่กับการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทั่วไปทราบถึงลักษณะการกระทำผิดของคนร้าย เพื่อที่จะไม่ตกเป็นผู้เสียหายในความผิดฐานค้ามนุษย์"

(ผู้บังคับบัญชาฝ่ายสอบสวน)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

จะเห็นได้ว่าผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์นั้น มองว่า ความรู้ในเรื่องของการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ ในระบบอินเทอร์เน็ต หรือแม้กระทั่ง ทักษะการใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ไม่ว่าจะเป็น อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ทุกยี่ห้อ โทรศัพท์มือถือในทุกยี่ห้อ ไปจนกระทั่งอุปกรณ์ที่เรียกว่า Cellebrite เป็นอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่มีความสำคัญที่ช่วยให้ได้มาถึงข้อมูลและทราบถึงแหล่งที่มาของข้อมูลทางดิจิทัล ซึ่งเป็นสมรรถนะที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากรูปแบบการกระทำความผิดที่เปลี่ยนไปเป็นผ่านทางช่องทางออนไลน์เพิ่มมากขึ้น สมรรถนะด้านการเก็บพยานหลักฐานทางดิจิทัล จึงเป็นสมรรถนะในปัจจุบันที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

จะเห็นได้ว่าในกรณีนี้ สามารถสรุปได้ว่า ผู้ให้สัมภาษณ์นั้นได้มองว่าสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์นั้นควรจะมีทั้งในสมรรถนะของความรู้ในการเก็บพยานหลักฐานทางช่องทางออนไลน์ ทักษะการเก็บพยานหลักฐานทางช่องทางออนไลน์ ความรู้การใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ทักษะการใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ การใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์พิเศษในการสืบสวน ทักษะการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในระบบของอินเทอร์เน็ต โดยในปัจจุบันนั้น ผู้ให้สัมภาษณ์นั้นมีทั้งผู้ที่มีสมรรถนะดังกล่าวแต่มีไม่ครบทั้งหมด และบางคนมีสมรรถนะทั้งหมดแต่ยังเป็นเพียงแบบเบื้องต้นเท่านั้น โดยสมรรถนะทั้งหมดนี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ทั้งสิ้น และเมื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจยังขาดสมรรถนะดังกล่าวจึงต้องมีการเสริมในสิ่งที่ขาดและนำไปสู่การปรับปรุงการเรียนรู้เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีครบทุกสมรรถนะ

4.4 การปรับปรุงการเรียนรู้

ผู้ให้สัมภาษณ์ มีการให้ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจแต่ละคนสามารถปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ได้ดีขึ้น และเป็นผลสำเร็จ และเสนอแนะแนวทางเพิ่มเติม โดยข้อมูลของผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชานั้น มีลักษณะที่แสดงออกให้เห็นถึงความพร้อมของแต่ละบุคคล โดยได้สะท้อนออกมาจากข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์ เช่น

> *"ในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดทุกนาย ควรจะต้องมีทักษะพื้นฐานในการสืบสวนคดีอาชญากรรมทางเทคโนโลยีเบื้องต้น เทคนิคการเก็บรวบรวมพยานหลักฐานทางอิเล็กทรอนิกส์เบื้องต้น และความรู้ในการใช้อุปกรณ์เครื่องมือพิเศษในการเก็บรวบรวมพยานหลักฐาน ควรมีการเรียนรู้การใช้งานอุปกรณ์เครื่องมือพิเศษ และการสืบสวนขยายผลในการหาความเชื่อมโยง ของพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง นำมาวิเคราะห์ได้ และควรมีการเรียนรู้ทักษะการสืบสวนทางเทคโนโลยีเชิงลึก ในการพิสูจน์ตัวตนผู้กระทำความผิดผ่านช่องทางออนไลน์*
>
> (ผู้บังคับบัญชาฝ่ายสืบสวน)

ผู้ใต้บังคับบัญชา ควรมีการเข้ารับการอบรมทักษะการสืบสวนสอบสวนคดีอาชญากรรมทางเทคโนโลยีพื้นฐาน เพื่อนำมาใช้ในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ และควรมีการหารือแลกเปลี่ยนเทคนิคและวิธีการสืบสวนรูปแบบใหม่ ในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้เท่าทันรูปแบบการสืบสวนสมัยใหม่ และสามารถเข้าถึงช่องทางในการขบายผลหรือตรวจสอบข้อมูลทางเทคนิคอื่นๆ เพื่อใช้สนับสนุนในการปฏิบัติงานในอนาคต

(ผู้บังคับบัญชาฝ่ายสืบสวน)

สำหรับเจ้าหน้าที่ซึ่งอาจย้ายมาปฏิบัติงานใหม่ อาจต้องมีการกำหนดหลักสูตรพื้นฐานเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในกฎหมายป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ และเรียนรู้เทคนิคการสืบสวนคดีอาชญากรรมค้ามนุษย์ที่เกิดขึ้นผ่านช่องทางออนไลน์ เพื่อให้เกิดทักษะและใช้ในการปฏิบัติต่อเนื่อง โยดการเรียนรู้เพิ่มเติมในสิ่งเหล่านั้น บางครั้งยังพบกับปัญหา อุปสรรค ไม่ว่าจะเป็นความรู้ในด้านการสืบสวนอาชญากรรมเทคโนโลยีในรูปแบบใหม่ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และบางเรื่อง มีความจำเป็นต้องใช้ทักษะความรู้ในการทำความเข้าใจอย่างมาก ซึ่งการแก้ไขปัญหาก็คือ การปรึกษาหารือกับเจ้าหน้าที่ด้านเทคนิคหรือเจ้าหน้าที่ที่ชำนาญ หรือเชี่ยวชาญในการสืบสวนคดีอาชญากรรมทางเทคโนโลยี โดยที่จะต้องให้ มีการจัดหลักสูตรในการพัฒนาทักษะด้านการสืบสวนคดีความผิดอาชญากรรมทางเทคโนโลยี และสนับสนุนเครื่องมือและอุปกรณ์พิเศษในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค โดยอาจจะต้องกำหนดหลักสูตรในการสืบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ในรูปแบบผ่านช่องทางออนไลน์โดยเฉพาะ เพื่อกำหนดเนื้อหาที่ตรงประเด็นและเข้าถึงวิธีการปฏิบัติเฉพาะทางในการสืบสวนสอบสวนคดีค้ามนุษย์ "

(ผู้บังคับบัญชาฝ่ายสืบสวน)

"ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ทุกคนต้องมีความรู้พื้นฐาน ในเรื่องการเก็บหลักฐานและวัตถุพยาน ความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลทางโทรศัพท์ หรือข้อมูลใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ของผู้กระทำผิด เนื่องจากเป็นพยานหลักฐานสำคัญในการประกอบการพิจารณาคดี"

(ฝ่ายสอบสวนคนที่ 1)

"คิดว่าความรู้ และทักษะที่มีความเหมาะสมสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ มีดังนี้ ควรมีการพัฒนา เจ้าหน้าที่ ด้านออนไลน์ การใช้งานอิเล็กทรอนิกส์ และมีโปรแกรมที่เสถียรภาพมากยิ่งขึ้น

"(ฝ่ายสืบสวนคนที่ 8)

จะเห็นได้ว่าในกรณีนี้ สามารถสรุปได้ว่า ผู้ให้สัมภาษณ์นั้นมองว่า ทักษะที่ทุกคนควรจะต้องมีเพื่อให้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนั่นคือ การเก็บรวบรวมพยานหลักฐานทางอิเล็กทรอนิกส์เบื้องต้น และความรู้ในการใช้อุปกรณ์เครื่องมือพิเศษในการเก็บรวบรวมพยานหลักฐาน ควรมีการเรียนรู้การใช้งานอุปกรณ์เครื่องมือพิเศษ และการสืบสวนขยายผลในการหาความเชื่อมโยง ของพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง การเข้าถึงข้อมูลการใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เพราะฉะนั้นแล้วเมื่อผู้ให้สัมภาษณ์มองว่าเป็นสมรรถนะที่ทุกคนต้องมี จึงต้องมีการเพิ่มความรู้ ทักษะ และการทำงานของข้าราชการตำรวจเพื่อให้มีสมรรถนะดังกล่าว จึงนำไปสู่การปรับปรุงการเรียนรู้ให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยทางหน่วยงานจะต้องมีการจัดอบรมที่เป็นหลักสูตรที่มีความเฉพาะทาง รวมไปถึงการสนับสนุนเครื่องมือและอุปกรณ์พิเศษในการเพิ่มพูนทักษะการใช้อุปกรณ์ดังกล่าวให้แก่ข้าราชการตำรวจในหน่วยงาน

จากข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดนั้น จะเห็นได้ว่า คดีค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์นั้น ถือได้ว่าเป็นเรื่องที่ใหม่สำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์เป็นอย่างมาก เนื่องมาจากด้วยรูปแบบของการกระทำความผิดของผู้ต้องหาที่เปลี่ยนแปลงไป จากเมื่อก่อนที่เป็นการกระทำความผิดแบบที่เราพบเจอได้ทั่วไป แต่ปัจจุบันนี้เป็นการใช้ทางช่องทางออนไลน์มากขึ้น เพราะผู้กระทำความผิดพยายามที่จะปกปิดตัวตน ในการใช้กระทำความผิด ไม่อยากให้ตำรวจติดตามตัวได้ ด้วยเหตุผลนั้นเอง เจ้าหน้าที่ตำรวจจึงต้องพยายามเรียนรู้ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ด้วยตัวเองจากการศึกษาผ่านทางช่องทางออนไลน์ ทางแอปพลิเคชันต่างๆ จากการศึกษาเอกสารบทความ งานวิจัย เอกสารคู่มือเกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ หรือจะเป็นจากการแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน การเข้าอบรมตามหลักสูตรต่างๆที่เกี่ยวข้องทุกสิ่งทุกอย่างล้วนแล้วแต่เป็นวิธีการในการเรียนรู้ที่จะช่วยพัฒนาในด้านความรู้ ทักษะ เทคนิครูปแบบใหม่ในการสืบสวนติดตามจับกุมผู้ต้องหาคดีค้ามนุษย์ และความสามารถในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ได้อย่างมีศักยภาพและประสบผลสำเร็จ

ด้วยปัจจุบัน ทางกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ได้พยายามจัดการอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ ไม่ว่าจะเป็นการเก็บพยานหลักฐานเบื้องต้นที่มีกสารกระทำความผิดผ่านทางช่องทางออนไลน์ หรือกระทำความผิดผ่านทางช่องทางแอปพลิเคชันต่างๆ การสืบสวนคดีความผิดอาชญากรรมทางเทคโนโลยี แต่ในการอบรมนั้น เนื้อหายังเป็นเพียงแค่ขั้นตอนหรือกระบวนการขั้นพื้นฐานในการเก็บพยานหลักฐานทางดิจิทัลเท่านั้น บางครั้งไม่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้จริง ประกอบกับยังไม่มีเครื่องมือและอุปกรณ์พิเศษในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ของการเก็บพยานหลักฐานดิจิทัลได้ ซึ่งสามารถช่วยจัดการปัญหาดังกล่าวได้เป็นอย่างดี ดังนั้นแล้วไม่ใช่แค่เพียงจากการเรียนรู้ด้วยตัวเองของเจ้าหน้าที่ตำรวจแต่ละบุคคล การเรียนรู้จากการพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างเพื่อร่วมงาน หรือการเรียนรู้จากการเผชิญกับคดีด้วยตนเอง การอบรมจากที่จัดขึ้นโดยหน่วยงาน ที่มาจากข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์แล้วนั้น กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ยังต้องมีการจัดการอบรมที่เป็นหลักสูตรเฉพาะทางในการสืบสวนสืบสวนคดีความผิดอาชญากรรมทางเทคโนโลยี อีกทั้งยังต้องสนับสนุนเครื่องมือและอุปกรณ์พิเศษเพื่อเป็นการพัฒนาในด้านความรู้ ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

บทที่ 5
สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง “การเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ กรณีศึกษา กองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์" มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาลักษณะการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ (2) เพื่อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ จากข้อมูลการสัมภาษณ์ อันเป็นการสะท้อนมุมมองของเจ้าหน้าที่ตำรวจในฐานะผู้ปฏิบัติงาน สะท้อนผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ดังนี้

5.1 วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาลักษณะการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์

จากข้อมูลที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาลักษณะการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ กรณีศึกษา กองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ พบว่าการเรียนรู้นั้นจะเกิดขึ้นได้เกิดจาก 3 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ คือ

5.1.1 ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้

แรงขับ (Drive) หรือ ความพร้อมของการเรียนรู้

จากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาพบว่า กองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ต่างประกอบไปด้วยเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวกับการทำงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ที่แตกต่างกัน มีทั้งคนที่ก่อนปฏิบัติหนน้าที่ในตำแหน่งอื่นมาก่อน ไม่เคยปฏิบัติหน้าที่ด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์มาก่อน และมีอีกส่วนหนึ่งถึงแม้ว่าก่อนหน้านี้จะไม่เคยทำงานที่กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์มาก่อน แต่หน่วยงานที่อยู่นั้นทำงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์มาโดยตลอด และด้วยประสบการณ์การทำงาน

ที่แตกต่างกัน แต่ละบุคคลจะมีวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน มีทั้งการเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้อง มีการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ไม่ว่าจะเป็น การศึกษาจากเอกสารบทความทางวิชาการ การพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้กันภายในหน่วยงาน การเรียนรู้ที่เกิดจากการเข้ารับการอบรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด สมคิด อิสระวัฒน์ (2532) ที่มองว่าการเรียนรู้นั้นไม่ได้เกิดจากการนั่งฟังบรรยายเพียงอย่างเดียว จึงเห็นได้ว่าประสบการณ์ของการทำงานของแต่ละบุคคลนั้น ส่งผลให้แต่ละบุคคลมีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นการสะสมความรู้ที่แตกต่างกันไป และประสบการณ์ของการทำงานนั้นยังส่งผลให้เกิดแต่ละบุคคลนั้นเกิดความก้าวหน้าในอาชีพของการทำงานที่แตกต่างกัน

สิ่งเร้าในการเรียนรู้ หรือ การเผชิญกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง

จากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาพบว่า เมื่อเผชิญกับสถานการณ์หรือคดีที่เกิดขึ้นจริง มีส่วนช่วยให้เจ้าหน้าที่แต่ละบุคคลเกิดการเรียนรู้ในตัวเอง เพื่อหาวิธีในการแก้ไขปัญหาสถานการณ์นั้นๆ ให้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี ซึ่งแต่ละคดีนั้นมีการกระทำความผิดที่มีช่องทางที่แตกต่างกัน เจ้าหน้าที่แต่ละบุคคลจึงต้องหาวิธีมาจัดการแก้ไขปัญหา เพื่อรวบรวมเป็นพยานหลักฐานในการจับกุมผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกระทำความผิด และนำเรียนให้กับทางผู้บังบัญชาทราบต่อไป โดยสอดคล้องกับชนิตา ไพศาลวนิชกุล (2550) ที่มองว่า การเรียนรู้นั้นมีด้วยกัน 3 แบบ และหนึ่งในนั้นคือการเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยเป็นความรู้และทักษะที่ได้รับจากประสบการณ์ในการทำงานหรือการเผชิญกับสถานการณ์จรงที่เกิดขึ้น

การตอบสนองในการเรียนรู้ หรือการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

จากผลการศึกษาพบว่า เมื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจแต่ละบุคคลนั้นมีทั้งการเรียนรู้เกิดขึ้นแล้วและจากการพบเจอกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งแต่ละบุคคลนั้นจะมีการตอบสนองในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ไม่ว่าจะเป็น การปฏิบัติงานที่มีการแบ่งเป็นชุดปฏิบัติการลงมือปฏิบัติงานจริง เพื่อค้นหาพยานหลักฐานทางดิจิทัล อีกทั้งยังต้องมีการวางแผนในการปฏิบัติงานเพื่อจะได้ทำการสืบสวนเก็บรวบรวมพยานหลักฐาน เพื่อหาผู้กระทำความผิดที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อไป ซึ่งการตอบสนองหรือผลการปฏิบัติทั้งหมดนั้น

ปัจจัยทั้ง 3 ประการที่ได้กล่าวมานั้น ต่างมีความสอดคล้องกับแนวคิดในเรื่องของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของ Dollard & Miller (1941) โดยปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลนั้น จะต้องมีทั้ง แรงขับหรือควารมพร้อมของแต่ละบุคคล , มีสิ่งเร้าที่แห่งการเรียนรู้ หรือสถานการณ์ ที่เกิดขึ้นจริง และการตอบสนองของการเรียนรู้ นั่นก็คือ ผลของการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่แต่ละบุคคลๆได้แสดงออกมาหลังจากที่เกิดการเรียนรู้ผนวกกับสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้น นอกจากนี้แล้ว

การเรียนรู้ของแต่ละบุคคลนั้นสอดคล้องกับแนวคิดของ สมคิด อิสระวัฒน์ (2532) ที่มองว่าการเรียนรู้นั้นไม่จำเป็นที่จะต้องเกิดจากการนั่งฟังบรรยายเพียงอย่างเดียว การเรียนรู้มีได้ทั้งจากการเรียนรู้ด้วยตัวเอง การเรียนรู้ที่จัดโดยสถาบัน หรือเกิดจากการเข้าอบรม การเรียนรู้จากกลุ่มที่เป็นการเรียนรู้ที่ไม่เป็นทางการหรือการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันภายในกลุ่ม การเรียนรู้โดยบังเอิญหรือการพบเจอสถานการณ์จริง ด้วยสิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจทั้งสิ้น

5.1.2 การพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ด้านความรู้

จากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาพบว่า ทางกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์นั้น ได้มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์มาโดยตลอด เนื่องจากรูปแบบของการกระทำความผิดนั้นมีความแตกต่างออกไปจากรูปแบบเดิม เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจภายในหน่วยงานมีความรู้ไปปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ แต่ในบางครั้งความรู้ที่มีอาจเป็นเพียงความรู้ที่ยังไม่มีความเฉพาะเจาะจงมากพอ อาจจะยังเป็นแค่เพียงการให้ความรู้ที่เป็นความรู้เบื้องต้น อีกทั้งการเข้าอบรมที่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนั้นไม่สามารถเข้าร่วมได้ทุกครั้ง ขึ้นอยู่กับทางหน่วยงานในการกำหนดผู้เข้าร่วมอบรม

ด้านทักษะ

จากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาพบว่า ทางกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ได้มีการเชิญผู้มีประสบการณ์ด้านการทำงานมาเข้ามาฝึกอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ หรือไปจนถึงการที่หน่วยงานจัดตั้งกลุ่มไลน์ และเชิญผู้มีทักษะในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามกาค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์เข้ามาภายในกลุ่ม และเชิญข้าราชการตำรวจเข้ามาภายในกลุ่มเพื่อให้มีการซักถาม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นถึงทักษะที่ส่งต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อีกทั้งมีการจัดการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน แต่ทางกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ยังขาดเครื่องมือที่มาช่วยเพิ่มทักษะในการทำงานในการเก็บรวบรวมพยานหลักฐาน

ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์

จากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาพบว่า ทางกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ ได้มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในการสืบสวนสอบสวนคดีค้ามนุษย์ (SOP) ขึ้น ซึ่งเป็นคู่มือที่กำหนด

แนวทางและขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้กับทางเจ้าหน้าที่ตำรวจภายในกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ เมื่อเผชิญกับคดี อีกทั้งยังมีการจัดการอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจภายในหน่วยงานเพื่อกำหนดกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการเพิ่มทั้งความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานด้านหารป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์

จะเห็นได้ว่า การพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจภายในกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์นั้นโดยวิธีหลักแล้ว คือ การอบรมที่จัดโดยทางหน่วยงาน และต่อมาเป็นวิธีจากการศึกษาตากคู่มือของการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นคู่มือที่เป็นการกำหนดแนวทางและขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่เมื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจเผชิญกับคดี ซึ่งมีความสอดคล้องกับ แนวคิดของ พิไลวรรณ อินทรักษา (2550) ที่มองว่าการพัฒนาบุคคลนั้นมีด้วยกันหลากหลายวิธี ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม ที่ส่วนใหญ่ทุกหน่วยงานเลือกจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงานให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการทำงาน นอกจากนี้แล้วนยังมี การสอนงาน การจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงาน การมอบหมายงานพิเศษ หรือการให้ร่วมคณะทำงาน เป็นต้น

5.1.3 ด้านสมรรถนะของการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์

จากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาพบว่าในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์นั้น ด้วยมีรูปแบบการกระทำความผิดที่แตกต่างไปจากเดิม มีการทำผ่านทางช่องทางออนไลน์เพิ่มมากขึ้น สมรรถนะที่เจ้าหน้าที่ตำรวจมี คือ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ความรู้เกี่ยวกับการเก็บพยานหลักฐานทางดิจิทัล

จากข้อมูลที่ได้ทำการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจภายในกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์นั้นมีสมรรถนนะ เกี่ยวกับความรู้ในการเก็บพยานหลักฐานจากการกระทำความผิดผ่านทางช่องทางออนไลน์ เป็นเพราะรูปแบบของการกระทำความผิดที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นทางช่องทางออนไลน์มากขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เจ้าหน้าที่ตำรวจจึงต้องมีสมรรถนะดังกล่าวเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ทักษะการเก็บพยานหลักฐานทางดิจิทัล

จากข้อมูลที่ได้ทำการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจภายในกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์นั้นมีสมรรถนะที่ เกี่ยวกับทักษะพื้นฐานในการสืบสวนคดีอาชญากรรมเบื้องต้น ทักษะการเก็บรวบรวมพยานหลักฐานทางดิจิทัลความรู้ในเรื่องของการเก็บพยานหลักฐานทางดิจิทัล เพื่อให้เท่าทันต่อการกระทำความผิดที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ความรู้และทักษะการใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์

จากข้อมูลที่ได้ทำการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจภายในกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์นั้นมีสมรรถนะ เกี่ยวกับความรู้ในเรื่องของการใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ไม่ว่าจะเป็น อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ทุกยี่ห้อ โทรศัพท์มือถือในทุกยี่ห้อ ไปจนกระทั่งการใช้เครื่องมือพิเศษที่ช่วยให้ได้มาถึงข้อมูลเพื่อรวมรวมเป็นพยานหลักฐานในการพิสูจน์หารผู้กระทำความผิดต่อไป

จะเห็นได้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจภายในกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ ที่จะต้องสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ได้นั้น จะต้องมี สมรรถนะ ความรู้ และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการเก็บพยานหลักฐาน และรวมไปจนถึงความรู้และทักษะของการใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์หรือเครื่องมือพิเศษ ซึ่งความรู้และทักษะที่กล่าวมานั้นจะต้องมีการพัฒนาอยู่ต่อเนื่องเพื่อให้เท่าทัน ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ จะสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง ของ Spencer and Spencer (1993) ที่มองว่า มีทั้งส่วนที่อยู่เหนือน้ำ คือ ส่วนที่สามารถมองเห็นได้ง่ายและสามารถพัฒนาได้ คือ ทักษะ และความรู้ แต่ในส่วนที่อยู่ใต้น้ำเป็นส่วนที่มองไม่เห็นและยากต่อการพัฒนา คือ ความคิดส่วนตัว อุปนิสัย แรงจูงใจ เพราะฉะนั้นแล้ว จึงต้องมีการพัฒนาในด้านที่สามารถพัฒนาได้ง่ายคือด้านความรู้และทักษะ ที่ทางหน่วยงานจะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และจัดการอบรมให้ความรู้และทักษะกับเจ้าหน้าที่ตำรวจเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถนำความรู้และทักษะไปปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ได้อย่างดี โดยแนวทางในการปรับปรุงการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ศึกษาอาจเป็นไปได้ตามการอภิปรายผลในส่วนต่อไปนี้

5.2 วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการ 1 กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์

จากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาพบว่า สิ่งที่ช่วยให้ทางเจ้าหน้าที่ตำรวจนั้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดี คือ ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่สั่งสมในการทำงาน โดยทั้งหมดนั้นล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ทั้งสิ้น ซึ่งการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลนั้นก็มีความแตกต่างกันไปตามประสบการณ์ในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ที่มีหลากหลายวิธี คือ การศึกษาจากเอกสารบทความงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษาผ่านทางช่องทางออนไลน์ การเรียนรู้จากการพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น การเข้ารับการอบรม ซึ่งการเรียนรู้เพิ่มเติมในแต่ละด้านที่กล่าวถึงนั้นล้วนแล้วแต่ประสบกับปัญหา อุปสรรค ไม่ว่าจะเป็นความรู้และทักษะที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา ถึงแม้ว่าจะเรียนรู้ด้วยตัวเองหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นบางครั้งยังเป็นการเรียนรู้ที่ความรู้และทักษะไม่เท่าทันต่อสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นแล้ว ทางหน่วยงานเองจะต้องเข้ามาดูแลในเรื่องดังกล่าว โดยมีการเชิญเจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญ เพื่อทำการปรึกษาหารือ และจัดการอบรม โดยเปิดเป็นหลักสูตรการพัฒนาด้านการสืบสวนสอบสวนคดีความผิดทางอาชญากรรมทางเทคโนโลยี โดยต้องทำการกำหนดเนื้อหาการอบรมที่ตรงประเด็นและเข้าถึงวิธีการปฏิบัติเฉพาะด้านในการสืบสวนสอบสวนคดีค้ามนุษย์ อีกทั้งทางหน่วยงานต้องจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์พิเศษที่นำมาใช้ในการเก็บพยานหลักฐาน ที่ถือได้ว่าเป็นสมรรถนะที่สำคัญในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ทางหน่วยงานอาจมีการส่งเสริมการเรียนรู้เพิ่มเติมให้เหมาะสมกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้คือ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

1.การเรียนรู้จากประสบการณ์จำลอง (Contrived Experience) ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากสิ่งที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นการทำสถานการณ์จำลอง สิ่งของที่จำลองต่างๆมาทำการศึกษา เรียนรู้แทน เช่น การแสดงเหตุการณ์จำลอง เป็นต้น Edgar (1969) ซึ่งเป็นการจัดสถานการณ์จำลองเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจนั้นได้ทดลองปฏิบัติ ก่อนที่จะไปพบเจอกับสถานการณ์จริง

2.การเรียนรู้ในสถานที่ทำงานที่มีความหลากหลายทางอายุ ถือได้ว่าหน่วยงานนั้นมีความหลากหลายทางด้ายอายุ และจะทำให้มีมุมมองทั้งจากคนอายุน้อยจนถึงอายุมาก ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานาน โดยจะมีมุมมองที่แตกต่างกัน ซึ่งอายุสะท้อนไปจนถึงความละเอียดรอบคอบของการทำงาน เช่น คนอายุน้อยมีความเข้าใจด้านเทคโนโลยีมากกว่าคนอายุเยอะ แต่ในขณะเดียวกันคนอายุเยอะนั้นมีรูปแบบหรือกลวิธีในการทำงานที่มีความหลากหลายกว่า มีมุมมองในการแก้ไขปัญหาที่หลากหลาย ซึ่งเมื่อทำงานร่วมกันและนำเอาข้อดีของแต่ละวัยมาใช้ หน่วยงานจะประสบความสำเร็จเช่นกัน หน่วยงานต้องจัดให้มีการเรียนรู้ที่เหมาะสมตามช่วงวัยของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ซึ่งการ

เรียนรู้ที่มีความหลากหลายทางอายุนั้น ทางกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ต้องจัดให้การเรียนรู้ให้มีความเหมาะสมตามช่วงอายุ เพื่อให้ความรู้และทักษะที่ถ่ายทอดไปนั้นได้รับการตอบสนองนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.การเรียนรู้แบบแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (Think-Pair-Share) เป็นวิธีการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน เพื่อเป็นการเปิดโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แลกเปลี่ยนด้านความรู้ประสบการณ์ และเป็นการร่วมกันลงมือทำจนพบคำตอบร่วมกัน โดยเป็นการเรียนรู้ที่มีศักยภาพสามารถนำมาใช้ได้กับทุกคน อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้คนในหน่วยงานได้มีการโต้ตอบและแลกเปลี่ยนความรู้กัน โดยก่อนที่จะแลกเปลี่ยนควานความรู้กันนั้นแต่ละบุคคลจะต้องมีการประมวลความรู้ของตัวเองก่อนที่จะนำมาพุดคุยแลกเปลี่ยนกะคนในหน่วย ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาทักษะได้มากยิ่งขึ้น McKinsey (2008) เป็นการเรียนรู้ที่ถือได้ว่าเป็นการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ตำรวจในหน่วยงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ซึ่งเป็นผลอันเกิดมาจากแต่ละคนเจอสถานการณ์นั้นๆ และนำมาแลกเปลี่ยนความรู้จากสิ่งที่ได้พบเจอมา

4.การเรียนรู้ข้ามศาสตร์ (Transdisciplinary) เป็นการเรียนรู้ที่ใช้ปัญหาที่ซับซ้อนในโลกความจริงเป็นตัวตั้งต้น และจากนั้นการหาความรู้เพื่อนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาเหล่านั้นเป็นกระบวนการในการผลิตความรู้ร่วมกัน (knowledgeco-production) ระหว่างผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหานี้และความรู้ที่เกี่ยวข้องกับปัญหา อีกทั้งเป็นการใช้ความรู้หลายประเภท Marleen Van De Kerkhof (2006) ไม่ว่าจะเป็นความรู้ในด้านของวิชาการ ความรู้ในส่วนของภาคปฏิบัติ โดยมิใช่มีเป้าหมายแค่แก้ไขปัญหาเท่านั้นแต่ต้องมีเป้าหมายที่ร่วมกันอีกด้วย ซึ่งทางกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์นั้นมีการตั้งต้นกับปัญหาที่เจอคือ รูปแบบการค้ามนุษย์ที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นทางช่องทางออนไลน์มากขึ้น เมื่อรูปแบบการกระทำความผิดเปลี่ยนไป จะต้องมาหาวิธีในการจัดการรูปแบบนั้นโดยใช้หากหลายความรู้มิใช่เพียงความรู้ทางด้านวิชาการเท่านั้น รวมไปถึงความรู้จากการลงมือปฏิบัติหรือทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งทางหน่วยงานนั้นต้องมีการจัดการเรียนรู้เพื่อนำมาส่งเสริมการเรียนรู้เพิ่มเติมให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจภายในหน่วยงานอย่างเหมาะสม เพื่อเป้าหมายเดียวกัน นั่นคือการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์

จะเห็นได้ว่าข้อเสนอแนะข้างต้นนั้น ไม่ว่าจะเป็นการจัดการอบรมที่จะต้องกำหนดเป็นหลักสูตรเฉพาะที่สามารถนำมาช่วยในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์ การจัดเครื่องมือหรืออุปกรณ์พิเศษ เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ และความสามารถของการปฏิบัติงานนั้น ล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งที่ช่วยข้าราชการตำรวจ ภายในหน่วยงานกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ มีสมรรถนะที่เหมาะสม เช่น สมรรถนะของความรู้ของการเก็บพยานหลักฐานทางดิจิทัล ทักษะการเก็บพยานหลักฐานทางดิจิทัล

และความรู้ ทักษะการใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ในการปฏิบัติงานและช่วยให้การปฏิบัติงานนั้นดียิ่งขึ้นไปอีก โดยจะต้องมีการร่วมกันขับเคลื่อนจากทางหัวหน้าของกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ที่จะต้องมีการผลักดันให้มีการจัดอบรมในหลักสูตรเฉพาะทาง อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และทุกคนสามารถเข้าร่วมการอบรมได้ โดยที่ไม่ต้องมีการจำกัดผู้เข้าอบรม อีกทั้งการจัดสรรเครื่องมือหรืออุปกรณ์พิเศษ เพื่อเข้ามาช่วยให้การปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ในรูปแบบแสวงหาประโยชน์ทางเพศผ่านทางช่องทางออนไลน์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ทางหน่วยงานต้องมีการจัดการเรียนรู้มีการส่งเสริมการเรียนรู้เพิ่มเติมให้เหมาะสมกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ ไม่ว่าจะเป็นการคำนึงถึงเรื่องความหลากหลายของอายุของเจ้าหน้าที่ตำรวจภายในหน่วยงาน การส่งเสริมการเรียนรู้ที่เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การเรียนรู้จากประสบการณ์จำลอง ที่ทางหน่วยงานอาจจมีการจำลองสถานการณ์ให้เจ้าหน้าที่ตำรวจได้มีการเรียนรู้ และการเรียนรู้แบบข้ามศาสตร์ที่มีการบูรณาการหลายๆศาสตร์ในการแก้ไขปัญหา โดยใช้ปัญหาเป็นตั้งต้น และหาวิธีมาแก้ปัญหา ซึ่งสิ่งที่นำมาแก้ปัญหานั้น ก็คือการใช้ความรู้ในการแก้ปัญหา ซึ่งมีทั้งความรู้ทางด้านของวิชาการและความรู้จากการปฏิบัติ

5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรขยายขอบเขตของการศึกษางานวิจัยไปทั้งข้าราชการตำรวจทั้งหน่วยงานกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ เพื่อจะได้เห็นถึงข้อมูลที่มีความหลากหลายและทั่วทั้งหน่วยงาน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

บรรณานุกรม

เนตรชนก ดวนใหญ่. (2562). *การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในศาลอาญา ยุคดิจิทัล ประจำปี 2562* มหาวิทยาลัยรามคำแหง].

กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2564). *กองต่อต้านการค้ามนุษย์*. https://www.e-aht.com/

กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2565). *กองต่อต้านการค้ามนุษย์*. https://www.e-aht.com/

กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์. (2565). *โครงสร้างกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์*. https://www.atpdpolice.com/

กองวิจัย สำนักงานยุทธศาสตร์ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2561). *โครงการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาสมรรถนะของพนักงานสอบสวน* สำนักงานตำรวจแห่งชาติ].

ชนิตา ไพศาลวณิชกุล. (2550). *การศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการเรียนรู้ บุคลิกภาพแบบการกากับการ แสดงออกของตนเองกับวินัยในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ศึกษากรณี บริษัท เค ทีบีลีลซิ่ง จากัด* มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].

ณรงค์วิทย์ แสงทอง. (2547). *มารู้จัก Competency กันเถอะ*. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์. .

ดวงเดือน ศาสตราภัทร. (2546). *การเปรียบเทียบทฤษฎีพัฒนาการเด็ก . พิมพ์ครั้งที่ 3*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. .

นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2552). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ . พิมพ์ครั้งที่ 5*. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักส์.

นางรุ่งรัตนา บุญหลง. (2560). *แนวทางการพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีภายใต้บริบท 4.0* วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร].

ประกาศิต อานุภาพแสนยากร. (2556). *การจัดการเรียนรู้*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. .

พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติ์ขจร. (2559). *แนวทางเพื่อการเรียนรู้ การวิจัยเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

พิไลวรรณ อินทรักษา. (2550). *การดำเนินงานในส่วนงานการฝึกอบรม.* มหาวิทยาลัยบูรพา]. ชลบุรี

มนตรีภักดิ์, ส. (2550). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้อบังคับคุรุสภา 2548 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1* มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].

ยาวะประภาษ, ศ. (2546). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย.* . กรุงเทพฯ : จุดทอง.

วงษ์สุวรรณ, น. (2552). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 5 ed.). กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.

วัฒนา พัฒนพงศ์. (2547). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวัดการเพิ่มผลผลิตภาคบริการ*. กรุงเทพฯ : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

วิโรจน์ ลักขณาอดิศร. (2550). *การเรียนรู้โดยใช้สมองเป็น ฐานกับการสร้างเด็กเก่ง*. . กรุงเทพฯ : ซีเอ็ด ยูเคชั่น.

วิชชาวุธ, ส. (2554). *จิตวิทยาการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศ.ดร.นิสดารก์ เวชยานนท์. (2551). *มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์*. กรุงเทพฯ : กราฟิโก ซิสเต็มส์.

ศพดส.ตร. (2565). *โครงสร้างศูนย์พิทักษ์เด็ก สตรี ครอบครัว ป้องกัน ปราบปรามการค้ามนุษย์และภาคประมง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ* https://humantrafficking.police.go.th/

ศาสตรภัทร, ด. (2546). *สารานุกรมศึกษา* (Vol. 28). กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2544). *การวิจับทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพฯ : ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2548). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐ กระแสใหม่และความท้าทาย .พิมพ์ครั้งที่ 2* (ed.). กรุงเทพฯ : จุดทอง.

สมคิด อิสระวัฒน์. (2532). *การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed learning)*. กรุงเทพฯ : วารสารการศึกษานอกระบบ.

สมชาย นาท้าว. (2552). *สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร : กรณีศึกษา สายงานพัฒนาระบบส่งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย* มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช].

สมหมาย ตามประวัติ. (2558). *การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis).* ปทุมธานี : สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.),.

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2565). *โครงสร้างสำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. http://www.royalthaipolice.go.th/structure.php

สิริอร วิชชาวุธ. (2554). *จิตวิทยาการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2547). Competency : เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้. *Productivity.*(9(53)), 20-25

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2548). แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning.

สุจิตรา ธนานันท์. (2554). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ . พิมพ์ครั้งที่ 6*. กรุงเทพฯ : ทีพีเอ็น เพรส.

สุรางค์ โค้วตระกูล. (2553). *จิตวิทยาการศึกษา . พิมพ์ครั้งที่ 9*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุริยา มนตรีภักดิ์. (2550). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตาม มาตรฐานการปฏิบัติงานของข้อบังคับคุรุสภา 2548 ในสถานศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1* มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. กรุงเทพฯ.

อัชรา เอิบสุขสิริ. (2556). *จิตวิทยาสำหรับครู*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อานนท์ ศักดิ์วรวชิญ์. (2547). *แนวคิดเรื่องสมรรถนะCompetency:เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อาภรณ์ ภู่วิทยาพันธุ์. (2551). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์* กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

อินทรักษา, พ. (2550). *แนวความคิดและทฤษฎีการพัฒนาบุคลากร*. ; www.ex-mba.buu.ac.th/Research/Nonthaburi/PM6/.../05_ch2.pdf.

อุบลรัตน์ เพ็งสถิตย์. (2528). *จิตวิทยาการเรียนรู้* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Bohlander G. Snell, S., & Sherman A. (2001). *Managing Human Resources.* (12th ed ed.). Ohio : South- Western College.

Boyatzis, R. E. (1982). The Competent Manager: A Model for Effective Performance. John Wiley and Sons, Inc., New York.

Chalofsky N. (1992). A unifying definition for the human resource development professional. Human resource development

Clark, R. N. (1999). Spectroscopy of Rocks and Minerals,and Principles of Spectroscopy

Edgar Dale. (1969). *Audiovisual method in teching*. New York : the Dryden Press.

Elliott, & McCartan. (2013). *The Reality of Trafficked People's Access to Technology* https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1350/jcla.2013.77.3.843

Evan N. (1994). Experiential learning for all. .

George J Mouly. (1963). *The science of Education Research*. America : American Book Company.

Gordon, A., & Browne, K. W. (1993). *Beginning and beyond : Foundations in early childbood education.* (3 rd ed ed.). New York : Delmar.

Griffin, C. (1983). Curriculum Theory in Adult Lifelong Education. London: Croom Helm.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

Kimble. (1964). การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างถาวรในพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากการฝึกที่ได้รับการเสริมแรง.

Klemp, G. O. (1978). Job Competence Assessment. Boston : McBar and Company. .

Knowles M. (1975). *Self-Directed Learning: A Guide for Learners and Teachers*. Chicago : Follett Publishing Company.

Leonard Nadler. (1970). Feveloping Human Resources. .

Lindsay B. Gezinski, & Kwynn M.Gonzalez-Pons. (2022). *Sex Trafficking and Technology: A Systematic Review of Recruitment and Exploitation* https://www.researchgate.net/publication/358643784_Sex_Trafficking_and_Technology_A_Systematic_Review_of_Recruitment_and_Exploitation

Marleen Van De Kerkhof. (2006). A dialogue approach to enhance learning for sustainability-A Dutch experiment with two participatory methods in the field of climate change.

McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for " intelligence.". *American psychologist*(28 (1), 1.).

Merriam, S. B. (1998). Qualitative research and case study applications in education.

Milivojevic, & Segrave. (2017). *Sex Trafficking and Modern Slavery The Absence of Evidence* https://www.researchgate.net/publication/320192015_Sex_trafficking_and_modern_slavery_The_absence_of_evidence

Miller N., & Dollard J. (1941). Social learning and imitation. New Haven.

Mitrani, A., Dalziel, M.,, & Fitt D. (1992). Competency based human resource management: Value driven strategies for recruitment, development, and reward. .

Plotnik Road. (1989). *Introduction to Psychology.* (2nd ed ed.). Radom House. .

Scott B. Parry. (1998). The Quest for Competencies. . *Journal of Training*, pp. 48-56.

Seiler J.P. (1975). The molecular mechanism of Benz imidazole mutagenicity: In vitro studies on transcription and translation. . *Journal of Biochemical Genetics 13.*

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). Competence at Work New York : John Wiley. .

Stewart, & McGoldrick. (1996). *Human resource development : perspectives, strategies and practice* https://www.semanticscholar.org/paper/Human-

resource-development-%3A-perspectives%2C-and-Stewart-McGoldrick/7b6d86e312fd2da4a31cc6ae1db1cc20427a4104

Stone B. (1999). Emotional Intelligence and Core Competencies. . *Journal of Extension*.

TIP. (2021). https://www.state.gov/reports/2021-trafficking-in-persons-report/

Weiten Wayne. (2001). *Psychology : Themes and Variations.* (5th ed. ed.). Stamford : Thomson Learning.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

บรรณานุกรม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ร.ต.อ.หญิง ปิ่นวรางค์ กลิ่นหวล
วัน เดือน ปี เกิด	16 กุมภาพันธ์ 2537
สถานที่เกิด	จังหวัดพิษณุโลก
วุฒิการศึกษา	รป.บ.(ตร.) โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
	นิติศาสตร์บัณฑิต (น.บ.) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ที่อยู่ปัจจุบัน	กรุงเทพมหานคร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY