



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

แบบสอบถาม

เรื่อง **ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนต่อการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้ใน
หน่วยงานสืบสวนระดับสถานีตำรวจในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่**

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นโดยนักศึกษาระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนต่อการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้
ในหน่วยงานสืบสวนระดับสถานีตำรวจ ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

คำตอบของท่านจะถูกนำไปประมวลผลเพื่อใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำ
ข้อมูลไปใช้ในการบริหารงานต่อไปขอความกรุณาจากท่านช่วยตอบแบบสอบถาม ความเป็นจริง โดยคำถาม
ถามดังกล่าวเป็นคำถามโดยภาพรวมจะไม่เป็นผลกระทบต่อองค์กรของท่านและการทำงานของ ท่าน จึง
ขอขอบคุณท่านไว้ล่วงหน้า มาไว้ที่นี้

พันตำรวจโท สกานต์ ใจจันทร์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ถูก ในวงเล็บ ()

1. เพศ

- () 1. ชาย () 2. หญิง

2. อายุ

- () 1. 20-30 ปี () 2. 31-40 ปี
() 3. 41-50 ปี () 4. 51-60 ปี

3. ชั้นยศ

- () 1. พลตำรวจ-สืบตำรวจเอก () 2. จ่าสืบตำรวจ-นายดาบตำรวจ
() 3. ร้อยตำรวจตรี-ร้อยตำรวจเอก () 4. พันตำรวจตรี-พันตำรวจโท

4. เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง

- () 1. น้อยกว่า 8,000 บาท () 2. 8,001-15,000 บาท
 () 3. 15,001-22,000 บาท () 4. มากกว่า 22,000 บาท

5. ระดับการศึกษา

- () 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี () 2. ปริญญาตรี
 () 3. สูงกว่าปริญญาตรี

6. อายุราชการ

- () 1. 1-10 ปี () 2. 11-20 ปี
 () 3. 21-30 ปี () 4. 31-40 ปี

7. ระยะเวลาที่ทำงานสืบสวน

- () 1. 1-10 ปี () 2. 11-20 ปี
 () 3. 21-30 ปี () 4. 31-40 ปี

8. ตำแหน่งของหัวหน้างานสืบสวนของท่าน(หรือผู้ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ)

- () 1. สารวัตรสืบสวน () 2. สารวัตรป้องกันปราบปราม
 () 3. รองสารวัตรสืบสวน () 4. รองสารวัตรป้องกันปราบปราม
 () 5. พนักงานสอบสวน () 5. รองผู้กำกับการ

9. ท่านรู้จักองค์กรแห่งการเรียนรู้หรือไม่

- () 1. รู้จัก
 () 2. ไม่รู้จัก (กรุณาอ่านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ก่อนตอบแบบสอบถามส่วนต่อไป)

ก่อนตอบแบบสอบถามส่วนที่ 2 กรุณาอ่านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ก่อน

องค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามความหมายของ Peter Sange คือองค์กรที่มีทักษะที่จะสร้างสรรค์ แสวงหา และถ่ายโอนความรู้ การปรับแต่งความรู้ไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่สะท้อนต่อความรู้ใหม่ที่องค์กร และภูมิปัญญาที่เกิดขึ้นในองค์กร โดยที่บุคลากรในองค์กรนั้นมุ่งมั่นที่จะเพิ่มขีดความสามารถของตน มีการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ และมีการขยายขอบเขตของแบบแผนของการคิด เป็นที่

ซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระและเป็นที่ยอมรับขององค์กรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องถึงวิธีที่จะเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วย “วินัย หรือการฝึกฝน 5 ประการ” ดังต่อไปนี้

1. การใฝ่เรียนรู้ (Personal Mastery) ผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรจะต้องพัฒนาความรู้ ทักษะ และความชำนาญให้เพิ่มขึ้น โดยมุ่งสู่การใฝ่เรียนรู้ให้รู้จริง ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งการรู้จริงจนเป็นผู้เชี่ยวชาญจะทำให้สมาชิกขององค์กรสามารถควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ได้และรู้ถึงผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดผลกระทบต่อหน่วยงานหรือองค์กร จึงจะสามารถป้องกันปัญหาล่วงหน้าหรือสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความเชี่ยวชาญจะทำให้เรามีวิสัยทัศน์ที่คมชัดมากขึ้น เพื่อสร้างความได้เปรียบขององค์กร และมุ่งสู่จุดหมายได้อย่างต่อเนื่องและเต็มที่

2. การพัฒนากรอบแห่งภูมิปัญญา (Mental Models) ความเชื่อหรือทัศนคติเป็นกรอบความคิดหรือกรอบแห่งภูมิปัญญาของพนักงานแต่ละคน ซึ่งจะทำให้แต่ละคนมองโลกในมุมที่แตกต่างออกไป และแสดงออกมาซึ่งการกระทำต่าง ๆ ตามความเชื่อนั้น โดยส่วนใหญ่แล้วคนทั่วไปมักจะไม่รู้ตัวว่าความคิดความเชื่อเหล่านั้นจะมีผลต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ของเขา ซึ่งความเชื่อหรือทัศนคติบางอย่างกลายเป็นอคติส่วนบุคคลจนกลายเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ บางเรื่องถึงขนาดขัดขวางพัฒนาการขององค์กรด้วย ยิ่งสมาชิกในองค์กรมีอคติหรือมีทัศนคติที่ไม่ถูกต้องมากเท่าใด องค์กรก็มีโอกาสล้มเหลวมากเท่านั้น ผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรจึงจำเป็นต้องมีความเชื่อ หรือทัศนคติที่ถูกต้อง รู้จักคิดอย่างมีเหตุผล เปิดใจกว้างพอที่จะประเมินตนเองตามความจริง และยอมรับคำวิจารณ์จากคนอื่น เพื่อจะนำมาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ความเชื่อและทัศนคติที่ดี ที่ถูกต้องจะทำให้มีการพัฒนากรอบแห่งภูมิปัญญา ที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างไม่หยุดยั้งในทิศทางที่ถูกต้อง

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) สิ่งสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่ทิศทางที่ต้องการและสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ก็คือ การทำให้สมาชิกทุกคนขององค์กรสามารถมองเห็น “ภาพขององค์กรในอนาคต” ได้อย่างชัดเจน หรือการสร้าง “วิสัยทัศน์” ขององค์กรขึ้นนั่นเอง วิสัยทัศน์ที่ดีควรได้มาจากการที่สมาชิกทุกคนขององค์กรร่วมกันสร้างขึ้น และเมื่อสมาชิกทุกคนมี “วิสัยทัศน์ร่วม” อย่างแท้จริงแล้วสมาชิกขององค์กรก็จะยึดมั่นและร่วมมือร่วมใจกันสร้างขึ้นให้ได้จึงไม่ใช่เพราะถูกสั่งให้ทำแต่เป็นเพราะทุกคนต้องการทำ

4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศ และส่งเสริมให้สมาชิกขององค์กรทำงานร่วมกันเป็นทีม ทำงานกันเป็นหมู่คณะโดยเน้นเรื่อง Team Spirit แทนการเน้นที่ปัจเจกบุคคล องค์กรที่ทำงานเป็นทีมจะได้ผลลัพธ์ที่เพิ่มขึ้น เมื่อมีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สมาชิกทุกคนในทีมก็จะเกิดการเรียนรู้และเติบโตไปพร้อม ๆ กันและสามารถลดความขัดแย้งและชิงดีชิงเด่นในทีมงานไปในตัวได้ด้วย

5. การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) ผู้บริหารต้องพัฒนาความสามารถใน “ความคิดเชิงระบบ” คือมีความสามารถในการมองแบบองค์รวม (Holism) มีความสามารถในการวิเคราะห์

ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ และมีความสามารถในการวิเคราะห์เชิงโครงสร้างด้วย ผู้บริหารจะต้องรู้ว่าองค์ประกอบต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ ผลของการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบใด ๆ ย่อมส่งผลให้องค์ประกอบอื่นหรือหน่วยงานอื่นเปลี่ยนแปลงไปด้วย การจะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์กรหรือพฤติกรรมส่วนบุคคล จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยน โครงสร้างหรือสภาพแวดล้อมขององค์กรด้วย

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ความรู้ความเข้าใจ

คำชี้แจง คำตามต่อไปนี้เป็นการทดสอบความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมโปรดคำตอบทำเครื่องหมายถูกในช่องใช่หรือไม่ใช่แต่ละข้อตามที่ท่านเข้าใจ

คำถาม	ใช่	ไม่ใช่
1. องค์กรแห่งการเรียนรู้เริ่มต้น โดย “วินัยหรือการฝึกฝน 5 ประการ”ใช่หรือไม่		
2. องค์กรแห่งการเรียนรู้คือ องค์กรที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการศึกษาเช่น โรงเรียน มหาวิทยาลัย ๆ เท่านั้นใช่หรือไม่		
3. การที่จะนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้ในหน่วยงานสืบสวนได้นั้นจุดสำคัญ ต้องมาจากคำสั่งของผู้บังคับบัญชา โดยออกเป็นกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานใช่หรือไม่		
4. การเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร ได้มาจากการ ศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาการอบรมหรือการดำเนินงานเท่านั้นใช่หรือไม่		
5. องค์กรที่จะเรียนรู้ต้องสามารถส่งเสริมให้คนในองค์กรสามารถเรียนรู้ พัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นเลิศในด้านต่างๆ โดยการจัดกลไกต่าง ๆ ในองค์กร เพื่อให้คนในองค์กร ได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ เพิ่มเติมได้อย่างต่อเนื่อง		
6. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นองค์กรที่มี “วินัยหรือการฝึกฝน 5 ประการ”ตามความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ใช่หรือไม่		
7. วิสัยทัศน์ขององค์กรนั้นควรจะเป็นจุดมุ่งหมายของผู้บริหารชั้นสูงเท่านั้นใช่หรือไม่		
8. วิสัยทัศน์ขององค์กรหมายถึงเป้าหมายที่องค์กรต้องการจะทำให้ได้		
9. สิ่งที่สำคัญที่สุดขององค์กรแห่งการเรียนรู้คือการเริ่มต้นจากสมาชิกในองค์กรใช่หรือไม่		
10. ผู้บริหารขององค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องพัฒนาความสามารถในความคิดเชิงระบบใช่หรือไม่		
11. หน่วยงานสืบสวนของท่านไม่สามารถเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้เนื่องจากเป็นองค์กรที่มีขนาดเล็กใช่หรือไม่		
12. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม คือ มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดข้อมูล ในระหว่างกันและกัน ในทีมงานและเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานร่วมกันเป็นทีม ใช่หรือไม่		
13. หากนำองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้จะทำให้องค์กรปรับตัวเข้ากับ ความเปลี่ยนแปลงของโลกได้ใช่หรือไม่		
14. งานสืบสวนเป็นองค์กรราชการไม่สามารถนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งเป็นแนวคิดขององค์กรธุรกิจมาใช้ได้		

ตอนที่ 2 ด้านความรู้ลึก

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมายถูกช่องที่ตรงกับความคิดเห็นท่านมากที่สุด

องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
การใฝ่เรียนใฝ่รู้ (Personal Mastery)					
1.การอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงานสืบสวน เช่น การอบรมการสืบสวนคดีอาญา หรือหลักสูตรสืบสวนของ ตร. ฯ มีความสำคัญต่อการพัฒนาการทำงานของท่าน					
2.การอบรมหลักสูตรที่ช่วยในการปฏิบัติงานสืบสวนเช่นการฝึกอบรมการใช้โปรแกรมช่วยในการสืบสวนเช่น โปรแกรมช่วยสะกดภาพคนร้าย โปรแกรมประมวลและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ฯ มีความสำคัญต่อการพัฒนาการทำงานของท่าน					
3.การอบรมหลักสูตรที่ช่วยเพิ่มทักษะอื่นๆเช่นการอบรมการใช้โปรแกรม Microsoft Office การใช้ E-cop การฝึกการยิงปืน ฯ มีความสำคัญต่อการพัฒนาการทำงานของท่าน					
4.การศึกษาต่อในสถาบันศึกษาต่างๆมีความสำคัญต่อการพัฒนาการทำงานของท่าน					
5.การพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงานของตัวเองและของเพื่อนร่วมงานทำให้เพิ่มประสิทธิภาพหน่วยงานของท่าน					
6.ประสบการณ์หรือความชำนาญในงานสืบสวนมีผลที่ทำให้เจ้าหน้าที่สืบสวนสามารถที่จะสืบสวนจนคลี่คลายคดีได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง					
7.เมื่อมีกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับใหม่ๆที่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านขึ้นมา ท่านเห็นว่าควรจะรีบศึกษากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับใหม่นั้น					
8.การสืบสวนก่อนเกิดเหตุมีความสำคัญมากในงานสืบสวนเนื่องจากจะทำให้เรามีความพร้อมในการหาพยานหลักฐานของคดี					
9. การควบคุม ตรวจสอบการทำงาน การสร้างแรงจูงใจและการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาของหัวหน้าหน่วยสืบสวนมีส่วนสำคัญมากที่ทำให้ผลงานของหน่วยงานสืบสวนออกมาดี					

องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
การพัฒนากรอบแห่งภูมิปัญญา (Mental Models) 1. ในปัจจุบันควรให้ความสำคัญกับการสืบสวนแบบใหม่ที่เน้นการใช้เทคโนโลยี การใช้นิติวิทยาศาสตร์ เป็นหลักในการสืบสวนคดีคล้ายคดีมากขึ้น					
2. การสืบสวนในปัจจุบันไม่ควรเน้นความสำคัญของความสามารถเฉพาะตัวของผู้สืบสวน การไต่สวนผู้ต้องสงสัยให้รับสารภาพและการใช้สายลับ					
3. ในการซักปากคำผู้ต้องสงสัยหรือพยาน เจ้าหน้าที่สืบสวนควรที่จะรู้จักใช้เหตุผลในการคิดให้ได้มาซึ่งข้อเท็จจริง มากกว่าการใช้ความรู้สึกสังหรณ์ หรืออารมณ์					
4. เจ้าหน้าที่สืบสวนควรที่จะสามารถประเมิน ความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะ คุณภาพของงาน ของตนเองตามความเป็นจริงได้ เพื่อจะได้นำผลที่ประเมินนั้นมาปรับปรุงแก้ไข พัฒนาตนเองต่อไป					
5. ท่านสามารถจะยอมรับและให้ความสำคัญของคำวิจารณ์จากคนอื่น เพื่อจะนำมาพัฒนาตนเอง					
การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) 1. จากเปลี่ยนแปลงทางสังคมต่างๆที่ผ่านมา เช่นกรณี การแก้ไขกฎหมายรัฐธรรมนูญการแก้ไขกฎหมาย ป.วิ อาญา การตระหนักถึงสิทธิและเสรีภาพของประชาชนที่มากขึ้น น่าจะมีแนวโน้มว่าการทำงานสืบสวนจะยิ่งยากลำบากขึ้นไปอีกในอนาคตข้างหน้า					
2. ปัจจุบันหน่วยงานต่างๆทั้งทางราชการและเอกชนต่างดำเนินงานโดยใช้วิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดเป้าหมายในการทำงาน ดังนั้นหน่วยงานสืบสวนต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อใช้เป็นกรอบในการทำงาน เพื่อให้การทำงานมีทิศทาง หรือกรอบแนวทางที่มุ่งไปสู่จุดเดียวกัน					
3. หน่วยงานสืบสวนควรที่มีการวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเช่น การวางแผนการเข้าตรวจสถานที่ที่เกิดเหตุ จะทำให้เมื่อมีคดีเกิดขึ้นสามารถทำงานกันโดยไม่ต้องรอคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา					
4. หากมีการวางแผนในการปฏิบัติงานขึ้นในหน่วยงานสืบสวนสมาชิกทุกคนควรที่จะร่วมระดมความคิดในการวางแผนและร่วมมือร่วมใจกันในการที่จะปฏิบัติตามแผนนั้น					

องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
5.การที่ทุกคนในหน่วยงานร่วมระดมความคิดกัน ในการวางแผนและ ร่วมมือร่วมใจในการทำงาน จะทำให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันและ มีเป้าหมายหรือทิศทางไปสู่อนาคตร่วมกัน					
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)					
1.หัวหน้าหน่วยงานสืบสวนควรส่งเสริมให้สมาชิกทำงานร่วมกันเป็น ทีมโดยวิธีต่างๆเช่นการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นทีม การจัดให้ มีการพบปะพูดคุยแสดงความคิดเห็นระหว่างสมาชิกในชุดสืบสวน อย่างเปิดใจ การชักจูงการปฏิบัติโดยการแบ่งหน้าที่กันทำ เป็นต้น					
2.ในการทำงานด้านการสืบสวนการทำงานโดยทีมที่จัดได้อย่างลงตัว แล้ว มีความเข้าใจกัน ทำงานได้เข้าหากัน ข้อมทำงานประสบผลสำเร็จ ได้ดีกว่า ทีมที่จัดตั้งมาแล้วต่างคนต่างทำ					
3.ผู้ที่มีประสบการณ์ ในการทำงานสืบสวนสูงควรที่จะถ่ายทอดความรู้ ในการทำงานให้แก่ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า					
4.สมาชิกทุกคนในหน่วยงานสืบสวนควรที่จะร่วมประชุมแบ่งปันและ วิเคราะห์ข้อมูลในการปฏิบัติงานก่อนทำงานและสรุปข้อมูลการปฏิบัติ และการวิเคราะห์ข้อผิดพลาดในการทำงานหลังการทำงาน					
5. ข้อมูลในการปฏิบัติงานสืบสวนที่ผ่านการวิเคราะห์แล้วควรที่จะมี การเก็บรักษาไว้อย่างเป็นระบบเช่น เก็บไว้ในแฟ้มงานหรือใน คอมพิวเตอร์ ทุกคนในทีมงานสามารถเข้าร่วมกัน ได้มีใช้อาศัยการจด จำเป็นรายบุคคลอย่างที่เคยปฏิบัติมา					
การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking)					
1.เจ้าหน้าที่สืบสวนควรมีความสามารถในการวิเคราะห์และเข้าใจใน สภาพสังคมหรือสิ่งแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดอาชญากรรมประเภทต่างๆได้ เช่น การมีสถานศึกษาอยู่มากอาจทำให้เกิดคดีโจรกรรมรถมากหรือการ ที่เศรษฐกิจตกต่ำทำให้คดียาเสพติดเพิ่มขึ้น เป็นต้น					
2.เจ้าหน้าที่สืบสวนควรมีความสามารถในการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้อง สัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายใน ที่อาจจะมีผลกระทบ ต่อหน่วยงานได้ เช่นการจัดตั้งกรมสอบสวนพิเศษทำให้ตำรวจต้อง พัฒนาการทำงานตนเองมากขึ้นหรือการที่สังคมปัจจุบันเปลี่ยนไปใน ลักษณะที่ประชาชนตระหนักถึงสิทธิเสรีภาพของตนมากขึ้นทำให้การ ทำงานของตำรวจต้องโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ เป็นต้น					

องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย มาก	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
3.เจ้าหน้าที่สืบสวนควรสามารถมองเห็นถึงความเชื่อมโยงเนื่อง ของสรรพสิ่งและเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นในโลกเช่น ปัญหาการก่อการ ร้ายที่สูงขึ้นทำให้ตำรวจต้องให้ความสำคัญกับปัญหานี้ด้วย หรือการที่ น้ำมันในตลาดโลกแพงอาจทำให้ตำรวจต้องทำงานปราบปรามน้ำมัน เถื่อนเพิ่มขึ้น					

ตอนที่ 3 ด้านพฤติกรรม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูกในข้อความแต่ละข้อตามความถี่ของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับท่านหรือหน่วยงานของท่าน

พฤติกรรม	ระดับความถี่				
	บ่อยครั้ง มาก	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	น้อยครั้ง	ไม่เคย
การใฝ่เรียนรู้ (Personal Mastery) 1. ในแต่ละปีท่านได้ไปอบรมหลักสูตรต่างๆที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับ การปฏิบัติงานสืบสวน เช่น การอบรมการสืบสวนคดีอาญาที่ หรือ หลักสูตรสืบสวนของ ตร. บ้างหรือไม่อย่างไร					
2. ท่านเคยอบรมหลักสูตรที่ช่วยในการปฏิบัติงานสืบสวนเช่นการ ฝึกอบรมการใช้โปรแกรมช่วยในการสืบสวนเช่น โปรแกรมช่วยสะ เกตภาพคนร้าย โปรแกรมประมวลและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ฯ					
3. ท่านเคยเข้ารับการอบรมหลักสูตรที่ช่วยเพิ่มทักษะอื่นๆเช่นการ อบรมการใช้โปรแกรม Microsoft Office การใช้ E-cop การฝึกการยิง ปืน ฯ					
4. เมื่อมีกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับใหม่ๆที่มีผลกระทบต่อ การทำงานของงานขึ้นมา ท่านเห็นมีกรึบศึกษากฎหมายหรือระเบียบ ข้อบังคับใหม่นั้น					
5. หน่วยงานของท่านมักจะใช้การสืบสวนก่อนเกิดเหตุจนสามารถ จับกุมผู้ต้องหาได้					

พฤติกรรม	ระดับความถี่				
	บ่อยครั้ง มาก	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	น้อย ครั้ง	ไม่เคย
6. ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะคอยดูแล ตรวจสอบการทำงานของ ท่านและสร้างแรงจูงใจ ปลุกขวัญกำลังใจ และการกระตุ้นการ ทำงานของท่านอยู่เสมอ					
การพัฒนากรอบแห่งภูมิปัญญา (Mental Models)					
1. หน่วยงานของท่านมีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่หรือระเบียบ วิธีการปฏิบัติงานประจำวันอยู่เสมอตามแต่สถานการณ์ที่เปลี่ยนไป					
2. วิธีการทำงานสืบสวนของท่านมักจะเน้นการใช้เทคโนโลยีหรือ การตรวจพิสูจน์ทางนิติวิทยาศาสตร์เข้าช่วย เสมอ					
3. ท่านหรือเพื่อนร่วมงานของท่านมักจะทำงานได้อย่างไม่ ยากลำบากจากการต้องอยู่ในกรอบของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา					
4. เมื่อท่านทำงานเสร็จสิ้นท่านมักจะทบทวนดูความผิดพลาดหรือ ปัจจัยในความสำเร็จ ของงานอยู่เสมอ					
5. ท่านไม่ค่อยถูกผู้บังคับบัญชาตำหนิหรือเพื่อนร่วมงานวิจารณ์การ ทำงานของท่าน					
6. เมื่อถูกผู้บังคับบัญชาตำหนิหรือเพื่อนร่วมงานวิจารณ์การทำงาน ของท่าน ท่านยอมรับคำวิจารณ์นั้นและนำมาพัฒนาตนเอง					
การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)					
1. หน่วยงานสืบสวนของท่านจะมีการวางแผนการปฏิบัติงานไว้ ล่วงหน้าเช่น การวางแผนการเข้าตรวจสอบสถานที่ที่เกิดเหตุ การ วางแผนการเคาะตรวจค้น อยู่เสมอ					
2. เมื่อมีการประชุมหรือออกความคิดเห็นขึ้นภายในหน่วยงานท่าน มักแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ					
3. ถึงแม้ว่าท่านไม่เห็นด้วยกับมติในที่ประชุมหรือผลสรุปในการ ออกความคิดเห็นใด แต่ท่านก็ยินยอมปฏิบัติตามนั้น					
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)					
1. ทีมงานของท่านไม่ค่อยมีความขัดแย้งกันในระหว่างสมาชิก					

พฤติกรรม	ระดับความถี่				
	บ่อยครั้งมาก	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	น้อยครั้ง	ไม่เคย
2. ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่ามักจะให้คำแนะนำในการทำงานต่อผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่าอยู่เสมอ					
3. ท่านมักจะสามารถหาข้อมูลในการทำงานได้เสมอ					
4. หน่วยงานของท่านมีการประชุม เพื่อร่วมวิเคราะห์ แบ่งปันข้อมูลหรือวางแผนก่อนทำงาน อยู่เสมอ					
5. หลังปฏิบัติงานหน่วยงานหรือทีมงานของท่านมีการสรุปและวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานร่วมกัน					
การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking)					
1. ท่านมักจะติดตามข่าวสารและข้อมูลต่างๆ ทั้งในวงการตำรวจและนอกวงการตำรวจอยู่เสมอ					
2. เมื่อผู้บังคับบัญชาของท่านมีนโยบายในการทำงานที่เปลี่ยนไปท่านมักจะรู้สาเหตุของการเปลี่ยนแปลงนโยบายนั้นๆ					
3. ท่านเตรียมการเพื่อรับกับสถานการณ์ต่างได้ดีเพราะท่านคาดการณ์ล่วงหน้าอยู่เสมอ					

ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

1. ท่านคิดว่าองค์ประกอบพื้นฐานขององค์กรแห่งการเรียนรู้แต่ละข้อมีความสำคัญกับงานสืบสวนของท่านมากน้อยอย่างไร

องค์ประกอบพื้นฐานขององค์กรแห่งการเรียนรู้	สำคัญที่สุด	สำคัญมาก	ปานกลาง	สำคัญน้อย	สำคัญน้อยที่สุด
1. การใฝ่เรียนรู้ (Personal Mastery)					
2. การพัฒนากรอบแห่งภูมิปัญญา (Mental Models)					
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)					
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)					
5. การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking)					

2. ท่านคิดว่าการนำองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้ในหน่วยงานสืบสวนของท่านมีปัญหาในการปฏิบัติให้ได้ตามองค์ประกอบข้อใด และมากน้อยอย่างไร

ปัญหา	ระดับปัญหา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การใฝ่เรียนใฝ่รู้ (Personal Mastery)					
1.ขาดโอกาสในการอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง โดยตรงกับการปฏิบัติงานสืบสวน เช่น การอบรมการสืบสวนคดีอาญา หรือหลักสูตรสืบสวนของ ตร. ฯ					
2.ขาดโอกาสในการอบรมหลักสูตรที่ช่วยในการปฏิบัติงานสืบสวน เช่นการฝึกอบรมการใช้โปรแกรมช่วยในการสืบสวนเช่น โปรแกรมช่วยสะเกตภาพคนร้าย โปรแกรมประมวลและวิเคราะห์ความสัมพันธ์					
3.ขาดโอกาสการอบรมหลักสูตรที่ช่วยเพิ่มทักษะอื่นๆเช่นการอบรมการใช้โปรแกรม Microsoft Office การใช้ E-cop การฝึกการยิงปืนฯ					
4.ขาดโอกาสในการศึกษาต่อในสถาบันศึกษาต่างๆ					
5.เจ้าหน้าที่สืบสวนยังมีประสบการณ์หรือความชำนาญในงานสืบสวนน้อย					
6.ขาดข้อมูลข่าวสารหรือเอกสารค้นคว้าในการการศึกษากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับใหม่ๆที่มีผลกระทบต่อการทำงาน					
8.การให้ความสำคัญกับการสืบสวนก่อนเกิดเหตุ ยังมีน้อย					
9. ขาดการควบคุม ตรวจสอบการทำงาน การสร้างแรงจูงใจและการกระตุ้นผู้ได้บังคับบัญชาของหัวหน้าหน่วยสืบสวน					
การพัฒนากรอบแห่งภูมิปัญญา (Mental Models)					
1.ขาดความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี นิติวิทยาศาสตร์ ในการสืบสวนคดี					
2.การสืบสวนยังเน้นการใช้ ความสามารถเฉพาะตัวของผู้สืบสวน การไต่สวนให้ผู้ต้องสงสัยรับสารภาพ การใช้สายลับการใช้มากกว่าเทคโนโลยี นิติวิทยาศาสตร์					
3.เจ้าหน้าที่มีประสบการณ์ในการการซักปากคำผู้ต้องสงสัยหรือพยานน้อย					
4.การประเมิน ความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะ คุณภาพของงาน ของตนเองตามความเป็นจริง นั้นทำได้ยาก					
5.กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับหรือคำสั่งผู้บังคับบัญชาทำให้ทำงานลำบากขึ้น					

ปัญหา	ระดับปัญหา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5.การที่จะยอมรับและให้ความสำคัญของคำวิจารณ์จากคนอื่นเพื่อนำมาพัฒนาตนเองทำได้ยาก					
การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)					
1.จากเปลี่ยนแปลงทางสังคมต่างๆที่ผ่านมา มีแนวโน้มว่าการทำงานสืบสวนจะยิ่งยากลำบากขึ้นไปอีกในอนาคตข้างหน้า					
2.การกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงานสืบสวนเพื่อใช้เป็นกรอบในการทำงานเพื่อให้การทำงานมีทิศทาง หรือกรอบแนวทางที่มุ่งไปสู่จุดเดียวกันกระทำได้ยาก					
3.หน่วยงานสืบสวนขาดการวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า					
4.ไม่มีการระดมความคิดเห็นในการวางแผนและร่วมมือร่วมใจกันในการที่จะปฏิบัติตามแผน					
5.ไม่มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันและมีเป้าหมายหรือทิศทางไปสู่อนาคตร่วมกันในหน่วยงาน					
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)					
1.ไม่ได้รับการส่งเสริมให้สมาชิกทำงานร่วมกันเป็นทีมของหัวหน้าหน่วยงานสืบสวน					
2.ขาดความเข้าใจกันในทีมงานหรือทีมเวิร์กในการปฏิบัติงาน					
3.มีความขัดแย้งภายในหน่วยงานของท่าน					
4.ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานสืบสวนสูงไม่ได้ถ่ายทอดความรู้ในการทำงานให้แก่ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือหวังความรู้					
5.ไม่มีการร่วมประชุมแบ่งปันและวิเคราะห์ข้อมูลในการปฏิบัติงานก่อนทำงานและสรุปข้อมูลการปฏิบัติและการวิเคราะห์ข้อผิดพลาดในการทำงานหลังการทำงาน					
6. การเก็บข้อมูลไม่เป็นระบบ มีบางคนเท่านั้นที่สามารถใช้ข้อมูลได้					
การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking)					
1.เจ้าหน้าที่สืบสวนไม่มีความสามารถในการวิเคราะห์และเข้าใจในสภาพสังคมหรือสิ่งแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดอาชญากรรมประเภทต่างๆได้					

ปัญหา	ระดับปัญหา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.เจ้าหน้าที่สืบสวนไม่มีความสามารถในการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายใน ที่อาจจะมีผลกระทบต่อหน่วยงานได้					
3.เจ้าหน้าที่สืบสวนไม่สามารถมองเห็นถึงความเชื่อมโยงเกี่ยวเนื่องของสรรพสิ่งและเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นในโลกได้					

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright © by Chiang Mai University
 All rights reserved

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	พันตำรวจโท สกานต์ ใจจันทร์
วัน เดือน ปีเกิด	24 เมษายน 2513
ประวัติการศึกษา	ร.บ.บ.(ตร.) โรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ.2535
ประสบการณ์การทำงาน	
2535	รองสารวัตรประจำโรงเรียนนายร้อยตำรวจ
2535-2537	ผู้บังคับหมวด กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่22
2537-2541	ผู้บังคับหมวดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่227
2541-2543	รองสารวัตรสืบสวน สถานีตำรวจภูธรอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่
2543-2544	รองสารวัตรสืบสวน สถานีตำรวจภูธรตำบลแม่ปิง อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
2544-2545	นายเวร(สบ.1) ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง
2545-2547	สารวัตรป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจภูธรอำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง
2547-2548	สารวัตรป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจภูธรอำเภอเวียงแหง จังหวัดเชียงใหม่
ปัจจุบัน	สารวัตรฝ่ายอำนวยการ 4 กองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 5

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved