

## บทที่ 2

### ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 ทฤษฎีการจัดการความรู้ (Knowledge Management Theory)

ทฤษฎีจัดการความรู้มีหลายทฤษฎี แต่ละทฤษฎีจะมีหลักการต่างกัน แต่มีวัตถุประสงค์เดียวกัน คือ บริหารจัดการความรู้ ประสิทธิภาพของบุคลากรในหน่วยงาน ให้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานของคนทำงานใช้ความรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และผลผลิตให้แก่องค์กร ทำให้สามารถแข่งขันได้ ส่วนจะเลือกใช้ทฤษฎีใดมาแก้ไขปัญหาย่อมขึ้นอยู่กับสาเหตุของปัญหา ตามความจำเป็นและเหมาะสมของแต่ละองค์กร

การจัดการความรู้หมายถึง “การบริหารจัดการ โดยเน้นการให้ความรู้และประสบการณ์แก่คนทำงานรวมทั้งสารสนเทศที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตแก่องค์กรให้สามารถแข่งขันได้ในอุตสาหกรรมนั้น ๆ” (ดร.ณพศิษฏ์ จักรพิทักษ์, 2552) และ

การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการในการคัดเลือก รวบรวม เผยแพร่กระจายความรู้ และสารสนเทศที่สำคัญในการสนับสนุนการทำงาน เก็บไว้เป็นหลักฐานข้อมูลขององค์กรให้คนในองค์กรได้ศึกษาเรียนรู้ และนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน (แหล่งข้อมูล, [ระบบออนไลน์])

ดังนั้น “การจัดการความรู้ หมายถึง การจัดการขององค์กรในด้านความรู้ ประสิทธิภาพของคนทำงานรวมทั้งข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นในการทำงาน มารวบรวม จัดเก็บและแพร่กระจายให้คนในองค์กรได้นำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและลดข้อผิดพลาด”

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) คือ การบริหารจัดการความรู้และประสบการณ์ (Tacit) ที่มีอยู่ในตัวคนทำงานใช้ความรู้แต่ละประเภท (Knowledge Worker) トラバ เท่าที่เชื่อว่าใช้ทำงานได้จริง และได้ผลเสมอ ในงานสำคัญที่ต้องใช้ประสบการณ์พิเศษ (Critical Task) รวมตลอดถึงข้อมูลและสารสนเทศที่เพียงพอต่อการทำงาน (Explicit Knowledge) แล้วนำมาจัดเก็บอย่างมีระบบ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็นเพื่อให้เข้าถึงง่าย เพื่อแบ่งปันความรู้ (Sharing) ประยุกต์ใช้ความรู้ (Application) ในทุกเวลาและทุกสถานที่ (Whenever Wherever) เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ (Development) เพื่อการประเมินผล (Evaluation) และปรับปรุงตลอดเวลาเพื่อถ่ายทอดความรู้จากรุ่นสู่รุ่น โดยเน้นผู้บริหารระดับกลางและคนทำงานใช้ความรู้ที่อยู่หน้างาน

เพราะเป็นผู้ที่ทำงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรโดยตรง ซึ่งเชื่อว่ามนุษย์เท่านั้น เป็นผู้มีความสามารถแตกต่างจากสัตว์อื่นที่สามารถแสวงหาความรู้ และสั่งสมความรู้ ทักษะ ความถนัด และเหตุผลต่าง ๆ ร่วมกับสารสนเทศในการสร้างความรู้ใหม่ได้ เช่น ความรู้ จากประสบการณ์ทำงานต้องรู้ว่าเรื่องอะไรสำคัญ (Know What) ต้องทำอะไรจึงสำเร็จ (Know How) และทำไมต้องทำอย่างนั้น (Know Why) และองค์กรต้องรู้ว่าใครที่มีประสบการณ์รู้อะไรดีที่สุดในเรื่องนั้น (Know Who Know What) ซึ่งการจัดการความรู้ก็เพื่อลดเวลาการทำงาน ลดความเสี่ยงจากการทำงานผิดพลาด และทรัพยากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และผลผลิตให้องค์กรทำให้สามารถแข่งขันได้ และสามารถปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วภายใต้การแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ได้ดีกว่า

สภาพปัญหาของการจัดการความรู้ของสำนักงานอัยการสูงสุดก็คือ การขาดบุคลากร ที่มี ความรู้ และประสบการณ์ในการบริหารจัดการองค์ความรู้อย่างถูกต้อง อย่างเป็นระบบ การไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงอย่างพอเพียงทั้งในการกำหนดนโยบายของการจัดการความรู้ และสนับสนุนเรื่องงบประมาณ รวมตลอดถึงการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของพนักงานใช้ความรู้ที่ติดยึดกับงานประจำ (Defensive Routine) ซึ่งปัญหาที่สำคัญที่สุดก็คือเรื่องของคน เพราะถ้าคนใน องค์กรไม่ยอมรับ ความสำเร็จก็ย่อมไม่อาจเกิดขึ้นได้ ดังนั้น บทบาทของผู้บริหารระดับสูงในการ จัดการความรู้ จึงมีความสำคัญยิ่ง โดยต้องเข้าใจถึงความจำเป็นที่ต้องมีการจัดการความรู้และ ประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับในอนาคตที่ส่งผลต่อความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์กร โดย กำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจน ซึ่งหากเป็นนโยบายการจัดการความรู้จากผู้บริหารระดับสูงก็จะช่วย ลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของพนักงานใช้ความรู้ได้และต้องสื่อสารทำความเข้าใจกับ บุคลากรถึงความจำเป็นและสำคัญในการจัดการความรู้อย่างทั่วถึงทั้งองค์กร และเพื่อให้การ ดำเนินการให้ได้ผลจริง จำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังให้มีเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที การจัดการความรู้ และจัดให้มีหน่วยงาน หรือกลุ่มภารกิจงานที่สนับสนุนการจัดการความรู้ของ องค์กรโดยเฉพาะ รวมตลอดถึงการสนับสนุนด้านการศึกษาแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการจัดการ ความรู้ ทั้งให้การสนับสนุนด้านงบประมาณในการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยี สารสนเทศที่เพียงพอกับระบบการจัดการความรู้ด้วย

การจัดการความรู้ของสำนักงานคดีทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศ ก็ เพื่อการแก้ปัญหาวิกฤติ คือ การดำเนินคดีที่ไม่เป็นเอกภาพ ซึ่งสาเหตุเกิดจากการติดยึดกับการ ทำงานอย่างไม่เป็นระบบ ต่างคนต่างทำไม่มีแนวทาง หรือข้อมูลการพิจารณาสั่งคดีที่สำนักงานได้ ดำเนินการไปแล้วไว้ศึกษา รวมตลอดถึงสารสนเทศอื่น ๆ ที่พอเพียงต่อการทำงาน การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ ไม่มีการสื่อสารประสานงาน และ/หรือการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์การ ทำงานระหว่างสำนักงานอัยการพิเศษฝ่าย 1-3 รวมตลอดถึงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็นมา

สนับสนุนการทำงาน จากการศึกษาเพื่อสร้างระบบ KMS ตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบตามมาตรฐาน ISO 12207/15504 เมื่อได้ข้อมูลแล้ว จึงนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่าข้อมูล เพื่อสร้างผังความรู้ ซึ่งภายในมีชุดความรู้การพิจารณาสิ่งคดี ตามระเบียบวิธีวิศวกรรมความรู้ ตามมาตรฐาน Common KADS ซึ่งเป็นการบริหารจัดการ สร้างองค์ความรู้ที่มีทั้งศาสตร์และศิลป์อย่างถูกต้อง สามารถแก้ปัญหากรณีผู้เชี่ยวชาญเกษียณในแต่ละปี หรือการย้ายออกตามวาระ เพราะสามารถจัดการความรู้ให้อยู่ที่หน่วยงานได้ นอกจากนี้ยังใช้สารสนเทศที่พอเพียง และเข้าถึงง่าย สนับสนุนการทำงานของคนทำงานใช้ความรู้ และเป็นการเพิ่มช่องทางให้เกิดการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ทำงานระหว่างคนทำงานใช้ความรู้ เพื่อการปรับปรุงต่อยอดตลอดเวลา ซึ่งสามารถทำให้มีความเข้าใจตรงกัน ในการพิจารณาสิ่งคดีให้เป็นเอกภาพได้

## 2.2 ทฤษฎีการเรียนรู้ขณะทำงาน (Learning in Action)

สำหรับการจัดการความรู้ของสำนักงานคดีทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศจะใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ขณะทำงาน (Learning in Action) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่นำงานที่จำเป็นต้องทำ หรืองานที่มีปัญหาวิกฤตมาเป็น โอกาสฝึกพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของคนทำงานใช้ความรู้และองค์กรไปพร้อมกัน ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย David Garvin ทฤษฎีนี้ไม่เน้นการเอาผู้เชี่ยวชาญหรือคนทำงานใช้ความรู้ออกจากหน้างาน เป็นการลดความเสี่ยงจากการเอาผู้เชี่ยวชาญหรือคนทำงานใช้ความรู้ ไปทำกิจกรรมจัดการความรู้นอกสำนักงานจนเกิดผลกระทบต่อผลผลิตและประสิทธิภาพ การแข่งขันขององค์กร ซึ่งกระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย การค้นหาสารสนเทศหรือข้อมูล (Acquiring Information) ที่เกี่ยวข้องแล้วตีความสารสนเทศหรือข้อมูล (Interpreting) ให้เป็นเหตุเป็นผลว่าเกิดจากอะไรและส่งผลอย่างไรแล้วนำไปประยุกต์ใช้กับสารสนเทศหรือข้อมูล (Applying) ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องประกอบการทำงาน การตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาจากกระบวนการดังกล่าว ผลที่ตามมาคือ ได้ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความถนัด (Aptitude) ในการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนการแก้ไขปัญหา การตัดสินใจ การหาวิธีทำงานร่วมกัน วิธีเรียนรู้ให้ได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ซึ่งกลยุทธ์สำคัญก็คือ เลือกระดับปัญหาเพื่อใช้ในการฝึกฝนทักษะที่ได้จากการเรียนรู้แล้วเกิดประโยชน์แก่องค์กรโดยตรง ซึ่งในกรณีศึกษาวิจัยนี้ได้นำการแก้ปัญหาการดำเนินคดีอาญาเกี่ยวกับทรัพย์สินทางปัญญา (Action) ประเด็นการพิจารณาสิ่งคดีที่ไม่เป็นเอกภาพ ซึ่งเป็นความผิดตามพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2537 ประกอบพระราชบัญญัติภาพยนตร์และวีดิทัศน์ พ.ศ. 2551 มาเป็นโอกาสในการเรียนรู้ (Learning Opportunity) ซึ่งตามทฤษฎีของ David Garvin ได้แนะนำให้องค์กรจัดรูปแบบ (Mode) ในการเรียนรู้เป็น 4 รูปแบบ คือ

1. การเรียนรู้โดยการสืบความลับ (Intelligent Learning) เป็นการตั้งคณะทำงานสืบความลับในงานที่ยังมีข้อมูลไม่เพียงพอต่อความสำเร็จของงาน อาจทำโดยการสืบค้น (Search) การสอบถามผู้เชี่ยวชาญ (Inquiry) และการเฝ้าสังเกตติดตาม (Observation)
2. การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) โดยศึกษาผลสะท้อนโดยรอบและทบทวนเหตุการณ์ (Reflect and Review) เพื่อปรับปรุงกระบวนการงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพหรือผลิตผล
3. การเรียนรู้โดยการทดลอง (Experimental Learning) เพื่อหาความรู้ใหม่ที่ยังไม่มีใครทำมาก่อน โดยการตั้งสมมติฐานและพิสูจน์สมมติฐาน สำหรับการสร้างนวัตกรรมใหม่
4. การเรียนรู้เพื่อนำการเรียนรู้ (Leading Learning) เป็นการพัฒนาผู้บริหารหรือหัวหน้างานให้มีทักษะการเรียนรู้ และเป็นผู้นำการเรียนรู้ โดยสามารถสอนงาน (Coaching) ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคคล ทีมงาน และองค์กรมีการเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กันอย่างต่อเนื่อง ทำให้สามารถตอบรับ เปลี่ยนแปลงและปรับตัวเพื่อความอยู่รอดขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (David A. Garvin, 2000) และพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ในที่สุด

โดยในการศึกษาแบบอิสระในครั้งนี้อาจนำประเด็นการพิจารณาสิ่งคดีที่ไม่เป็นเอกภาพมาเป็นโอกาสแห่งการเรียนรู้ (Learning Opportunity) ตามทฤษฎีการเรียนรู้ขณะทำงาน โดยไม่ต้องเอาตัวผู้เชี่ยวชาญ หรือคนทำงานใช้ความรู้ออกจากหน้างาน เพราะมีภาระการดำเนินงาน คดีอาญา ทรัพย์สินทางปัญญา ซึ่งมีปริมาณคดีมากอยู่แล้วไปร่วมกิจกรรมจัดการความรู้นอกสำนักงานซึ่งอาจมีผลต่อการปฏิบัติงานประจำ จึงเหมาะสมที่จะนำมาประยุกต์ใช้กับการจัดการความรู้ของสำนักงานคดีทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศ นอกจากนี้อาจให้ผู้เชี่ยวชาญและคนทำงานใช้ความรู้ทดลองใช้ระบบ KMS ที่สร้างขึ้นเพื่อใช้งานในการสื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ทำงานระหว่างกันให้ความรู้แพร่กระจายในหน่วยงาน โดยใช้วิธีการเรียนรู้โดยการทดลอง (Experimental Learning) นำปัญหาที่เกิดจากการดำเนินคดีต่าง ๆ เช่น การใช้ดุลยพินิจพิจารณาสิ่งคดีไม่เป็นเอกภาพมาจัดการความรู้ โดยใช้วิธีการเรียนรู้โดยการสืบความลับ (Intellectual Learning) ด้วยการสืบค้นข้อมูลจากสถาบันข้างเคียงนอกองค์กร เช่น ศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศกลางศาลฎีกา เพื่อติดตามแนวทางวินิจฉัยของศาล และสืบค้นสำนวนคดีที่มีปัญหาและได้ดำเนินการมาก่อนแล้วมาทบทวน และสืบค้นหาข้อมูลในองค์กรจากสำนวนทั้งข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย หรือจากนอกองค์กร เช่น แนวทางวินิจฉัยจากคำพิพากษาของศาล จากศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศ แล้วหาจุดเชื่อมโยงกับปัญหาที่ต้องการแก้ไข และ/หรือ ใช้วิธีสอบถามผู้เชี่ยวชาญ ผู้เกี่ยวข้องกับคดีในเรื่องนั้น ๆ ที่รู้จริง และหรือผู้เชี่ยวชาญอื่นของ

สำนักงานโดยใช้ CommonKADS มาเป็นเครื่องมือวิศวกรรมความรู้ด้วยการจับความรู้ด้วยการ สอบถามและการเฝ้าสังเกตติดตามแนวทางวินิจัยจากคำพิพากษาของศาล และ/หรืออาจใช้วิธีการ เรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) คือสำนวนคดีซึ่งมีอยู่ในสำนักงานอยู่แล้ว มา ศึกษาทบทวนหาเหตุและผล (Review) ตามความจำเป็น ว่าหลังจากตัดสินใจพิจารณาสั่งคดีไปแล้ว งานสำเร็จหรือไม่ สาเหตุเพราะอะไรหรือต่อไปควรทำอะไร จากนั้นวิเคราะห์ผลกระทบ (Reflect) โดยใช้มาตรฐาน (Deming Cycle PDCA) แล้วนำผลลัพธ์ที่ได้มาทบทวนสร้างแนวทางที่ดี ในการพิจารณาสั่งคดี (Best Practice) ไว้ใช้ในระบบ KMS และประการสุดท้าย ผู้บริหารหน่วยงาน ต้องใช้วิธีเรียนรู้เพื่อนำการเรียนรู้ (Leading Learning) โดยต้องฝึกทักษะการเรียนรู้ของตนเอง และ สนับสนุนสอนงาน (Coaching) กระตุ้นให้คนทำงานใช้ความรู้ (Knowledge Worker) เรียนรู้ ตลอดเวลา โดยนำปัญหา เช่น การจัดการความรู้ของสำนักงานมาเป็นโอกาสในการเรียนรู้มาเป็น โจทย์ในการเรียนรู้แล้วระดมสมอง ความรู้ ประสบการณ์ของคนทำงานใช้ความรู้ ประกอบข้อมูล และสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้นๆ มาเรียนรู้ ใคร่ครวญ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ การแก้ปัญหา ในลักษณะที่เป็นกลุ่มแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน โดยอาจเป็นทางหรือไม่เป็นทางการก็ได้ ภายใต แนวคิดที่ว่า การทำงานกับการเรียนรู้ต้องควบคู่กัน ไปเสมอ ซึ่งกลุ่มแห่งการเรียนรู้ควรมาจากต่าง หน่วยงาน หรือต่างหน่วยงานย่อย กลุ่มละประมาณ 6 – 10 คน ซึ่งมีประสบการณ์ความรู้เกี่ยวกับ ปัญหา และควรเรียนรู้การแก้ไขปัญหาในทุกโอกาสที่เป็นไปได้ มิใช่การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าใน ระยะสั้น ยิ่งถ้ากลุ่มแห่งการเรียนรู้สามารถแก้ปัญหาได้มากเท่าใด คุณภาพของการแก้ปัญหา ก็จะ เพิ่มประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น (แหล่งข้อมูล: {ระบบออนไลน์}) เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ และ สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบ KMS จากบุคคล ทีมงาน หน่วยงาน และองค์กร และนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ในที่สุด

### 2.3 วิศวกรรมความรู้ (Knowledge Engineering)

วิศวกรรมความรู้ หมายถึง “การสร้างระบบคอมพิวเตอร์ให้ทำงานโดยมีพฤติกรรม เหมือนมนุษย์ในการแก้ปัญหา (Human Like) ตามลักษณะแบบจำลองความคิดของมนุษย์ในการ แก้ปัญหา ตัดสินใจ และเรียนรู้ จากความรู้ที่สะสมในตัวคน (Tacit Knowledge) และความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ที่สามารถค้นหาได้จากเอกสาร นำมาสร้างให้เกิดการเปลี่ยนถ่ายเพื่อให้เกิด ความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบ และนำไปใช้สำหรับผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจ และผู้ปฏิบัติใช้ในการ แก้ปัญหาในการทำงาน” และยังได้ให้ความเห็นต่อไปอีกว่า “วิศวกรรมความรู้” มิใช่การทำเหมือง ข้อมูลความรู้ผู้เชี่ยวชาญแต่ประกอบด้วย โครงสร้างการจำลองความรู้ของมนุษย์ในด้านต่าง ๆ เดิมที วิศวกรรมความรู้ถูกมองว่าเหมือนเป็นกระบวนการสกัด หรือเจาะความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมา

เข้าระบบคอมพิวเตอร์ แล้วกลับออกมาอย่างหายๆ แต่ปัจจุบันวิศวกรรมความรู้เป็นกิจกรรมการจำลองแบบ ที่มีวัตถุประสงค์ในการได้มาซึ่งความรู้ที่อยู่ในตัวคน เป็นแบบจำลองโครงสร้างในการอธิบายความรู้ที่ติดตัวที่ไม่สำคัญทิ้งไป” ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า วิศวกรรมความรู้ หมายถึง กระบวนการการจำลองพฤติกรรมความคิดของมนุษย์ในการทำงาน การแก้ปัญหา และตัดสินใจ โดยโครงสร้างแบบจำลองดังกล่าวสามารถอธิบายความรู้นั้น ให้เข้าใจได้ง่าย (Guus Schreber and Others, 2001)

Common KADS : (Knowledge Analysis and Data Structuring) เป็นเครื่องมือที่เป็นที่ยอมรับ และใช้อย่างแพร่หลาย ในการวิศวกรรมความรู้ โดยมี Template สำหรับโครงสร้างสื่อความคิดความรู้ประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญด้วยแบบ หรือผังจำลองความรู้ที่เรียกว่า ปัญญาประดิษฐ์ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. ระดับงาน (Task Level) ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับภาพรวมเป้าหมายสำคัญของงาน
2. ระดับคิด (Inference Level) ได้แก่ ความรู้ในขั้นตอนวิธีคิดในส่วนนั้น ๆ ซึ่งสามารถนำไปวิเคราะห์ และสังเคราะห์ ออกแบบแบบจำลองผังความรู้
3. ระดับปัญหา (Domain Level) ได้แก่ หลักการที่เป็นเหตุผล และความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผลที่ใช้ในการแก้ปัญหา และตัดสินใจในการทำงานนั้น ๆ

โดยใช้กรอบวิธีคิดดังกล่าวข้างต้น เริ่มต้นจากการจับความรู้ (Knowledge Capture) การวิเคราะห์ความรู้ (Knowledge Analysis) และการสังเคราะห์ความรู้ (Knowledge Synthesis) แล้วสร้างแบบจำลองความรู้ (Knowledge Modeling) และการนำความรู้ไปใช้ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุน ผลักดันให้มีการบริหารจัดการองค์ความรู้ให้มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ ซึ่งในการสร้างระบบ KMS ของสำนักงานคดีทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศในงานค้นคว้าแบบอิสระนี้ ก็เพื่อแก้ปัญหาวิกฤติของสำนักงานโดยจะใช้ CommonKADS เป็นเครื่องมือในการวิศวกรรมความรู้ ทั้ง Tacit Knowledge และ Explicit Knowledge ให้เกิดองค์ความรู้ที่เป็นระบบมีผังความรู้ที่สั้นและเข้าใจง่าย แม้ผู้มีประสบการณ์การพิจารณาสิ่งคดีน้อยก็สามารถเข้าใจและนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถประเมินเพื่อการปรับปรุงองค์ความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมของกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาตลอดไป

## 2.4 ความหมายของคำว่า “คดีทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศ”

ทรัพย์สินทางปัญญา คือ “บรรดาสีทธิทางกฎหมายอันเกี่ยวเนื่องกับผลงานสร้างสรรค์ประเภทต่าง ๆ ซึ่งเกิดขึ้นจากความคิดของมนุษย์ชาติ โดยสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ ทรัพย์สินทางอุตสาหกรรม และลิขสิทธิ์หรือสิทธิข้างเคียง” (อุคมนตรี นาทีกาญจนลาภ, 2547:139)

ทรัพย์สินทางปัญญา หมายถึง ทรัพย์สินที่เกิดจากการสร้างสรรค์ของมนุษย์ไม่ว่าจะอยู่ในรูปแบบที่จับต้องได้ หรือจับต้องไม่ได้ (แหล่งที่มา, [ระบบออนไลน์])

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศ และวิธีพิจารณาคดีทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศ มีได้นิยามความหมายของคดีทรัพย์สินทางปัญญาโดยตรงว่าคืออะไร ตามมาตรา 7 กำหนดแต่เพียงว่า ศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีแพ่งและอาญาดังต่อไปนี้ คือ

- 1) คดีอาญาเกี่ยวกับเครื่องหมายการค้า ลิขสิทธิ์ และสิทธิบัตร
  - 2) คดีอาญาเกี่ยวกับความผิดตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 271 ถึงมาตรา 275
  - 3) คดีแพ่งเกี่ยวกับเครื่องหมายการค้า ลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร และคดีพิพาทตามสัญญาถ่ายทอดเทคโนโลยี หรือสัญญาอนุญาตให้ใช้สิทธิ
  - 4) คดีแพ่งอันเนื่องมาจากการกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 271 ถึงมาตรา 275
  - 5) คดีแพ่งเกี่ยวกับการซื้อขาย แลกเปลี่ยนสินค้า หรือตราสารการเงินระหว่างประเทศ หรือการให้บริการระหว่างประเทศ การขนส่งระหว่างประเทศ การประกันภัยและนิติกรรมอื่นที่เกี่ยวข้อง
  - 6) คดีแพ่งเกี่ยวกับเลตเตอร์ออฟเครดิตที่ออกเกี่ยวเนื่องกับกิจกรรมตาม 5) การส่งเงินเข้ามาในราชอาณาจักรหรือส่งออกไปนอกราชอาณาจักร ทรัสต์รีซีท รวมทั้งการประกันเกี่ยวกับกิจการดังกล่าว
  - 7) คดีแพ่งเกี่ยวกับการกักเรือ
  - 8) คดีแพ่งเกี่ยวกับการทุ่มตลาด และการอุดหนุนสินค้าหรือการให้บริการจากต่างประเทศ
  - 9) คดีแพ่งหรือคดีอาญาที่เกี่ยวกับข้อพิพาทในการออกแบบวงจรรวม การค้นพบทางวิทยาศาสตร์ ชื่อทางการค้า ชื่อทางภูมิศาสตร์ที่แสดงถึงแหล่งกำเนิดของสินค้า ความลับทางการค้า และการคุ้มครองพันธุ์พืช
  - 10) คดีแพ่งหรือคดีอาญาที่มีกฎหมายบัญญัติให้อยู่ในอำนาจของศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศ
  - 11) คดีแพ่งเกี่ยวกับอนุญาโตตุลาการเพื่อระงับข้อพิพาทตาม 3) ถึง 10)
- คดีทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศ จึงหมายถึง “คดีแพ่งและอาญาที่อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศ” ดังกล่าวข้างต้น

ดังนั้น สรุปได้ว่า คดีทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศ หมายถึง คดีอันเกี่ยวข้องกับสิทธิทางกฎหมายไม่ว่าทางแพ่งหรืออาญาเหนือทรัพย์สินอันเป็นผลงานการสร้างสรรค์ของมนุษย์ ทั้งในรูปแบบที่จับต้องไม่ได้และจับต้องได้ ที่อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศ

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จักรพันธ์ ทองอำ, 2542 ได้ศึกษาบทบาทของรัฐในการให้ความคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา (ศึกษาเฉพาะกรณีลิขสิทธิ์) วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต เสนอต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาบทบาทการดำเนินงานของภาครัฐ ตลอดจนมาตรการต่าง ๆ ที่รัฐกำหนดขึ้นในด้านการให้ความคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา โดยเน้นเรื่องลิขสิทธิ์ (2) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของภาครัฐ (3) ศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคจากการดำเนินงานภาครัฐ ซึ่งผลของการวิจัยในประเด็นปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานให้ความคุ้มครอง คือ เรื่องของบุคลากรยังไม่มี ความชำนาญและทักษะเพียงพอ ควรแก้ไข โดยการจัดฝึกอบรม ซึ่งเท่ากับว่าภาครัฐยังขาดผู้เชี่ยวชาญ ที่มีทักษะเพียงพอที่จะดำเนินการให้ความคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา (ลิขสิทธิ์) ตามมาตรการที่รัฐกำหนดขึ้น ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัญหาวิกฤตของหน่วยงานภาครัฐ ดังนั้น การเสนอแนวทางแก้ไขด้วยการจัดฝึกอบรมเพียงอย่างเดียวอาจไม่เป็นการเพียงพอในยุคนี้ เพราะผลมาจากการศึกษาพบว่ามีการนำไปใช้ประโยชน์หลังจากการฝึกอบรมเพียงร้อยละ 10 และเมื่อเวลาผ่านไปสองสัปดาห์ หากไม่นำความรู้จากการฝึกอบรมมาใช้ ความรู้หรือทักษะจะเลือนหายไปเกือบหมด (ปาริฉัตร สังขนันท์. แหล่งข้อมูล, [ระบบออนไลน์]) จึงไม่น่าจะมีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะแก้ไขได้ คงเพียงแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ในระดับหนึ่งเท่านั้น ถือได้ว่าเป็นการแก้ไข อย่างไม่มีระบบ ขาดประสิทธิภาพและไม่ยั่งยืน ซึ่งถ้าเปรียบเทียบกับการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ งานดำเนินคดีอาญาทรัพย์สินทางปัญญาของสำนักงานคดีทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศแล้วจะเห็นว่าได้นำแนวทางสร้างระบบจัดการความรู้ Knowledge Management System มาแก้ปัญหอย่างเป็นระบบ โดยใช้ CommonKADS เป็นเครื่องมือวิศวกรรมความรู้ประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญอย่างมีระบบ ทำให้องค์ความรู้ที่ได้มีประสิทธิภาพและแก้ไขปัญหได้ โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ขณะทำงาน คือนำปัญหาวิกฤตของการทำงานมาเป็นโอกาสแห่งการเรียนรู้ในการจัดการเพื่อให้ได้องค์ความรู้ แนวทางการใช้ดุลยพินิจพิจารณาสิ่งคดีที่ถูกต้องมาเป็นตัวอย่างในระบบ KMS จึงเป็นการแก้ไขปัญหอย่างมีระบบยั่งยืน เชื่อถือได้