

บทที่ 4

ผลการศึกษาและสรุปสาระสำคัญของข้อมูล

4.1 นำเรื่อง

4.1.1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน

การสร้างระบบการจัดการความรู้ (KMS) เพื่องานวินัยข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ผู้ค้นคว้าได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ตามกระบวนการมาตรฐาน ISO 12207/15504 จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์และประเมินค่าข้อมูล โดยวิธีการวิศวกรรมความรู้ Common KADS (Knowledge Analysis and Data Structuring) โดยเริ่มต้นจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานหัวข้อความรู้เกี่ยวกับงานวินัยข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อต้องการทราบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด รวมถึงหน่วยงานที่รับผิดชอบเพื่อนำไปประกอบการสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญ

4.1.2 การสัมภาษณ์ผู้บริหาร

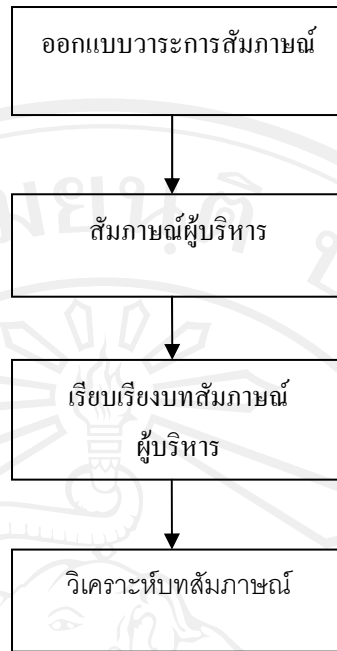
การสัมภาษณ์ผู้บริหารของฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ได้สัมภาษณ์นางธนันท์ วรพงศธรณ์ ผู้อำนวยการฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อต้องการกำหนดขอบเขตหัวข้อความรู้ กำหนดตัวผู้เชี่ยวชาญและแผนการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ กำหนดภารกิจสำคัญ (Critical Task) ทราบความต้องการของผู้ใช้งานแต่ละประเภท ทราบวิสัยทัศน์การจัดการความรู้ของฝ่ายการเจ้าหน้าที่ และจะสื่อสารระบบการจัดการความรู้และวิสัยทัศน์การจัดการความรู้ของฝ่ายการเจ้าหน้าที่ให้กับใครบ้าง เมื่อใด วิธีใด เพื่อให้ทุกคนเข้าใจตรงกัน ซึ่งขั้นตอนการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ประกอบด้วย

4.1.2.1 การออกแบบวาระการสัมภาษณ์

4.1.2.2 การสัมภาษณ์ผู้บริหารตามวาระการสัมภาษณ์

4.1.2.3 การเรียบเรียงบทสัมภาษณ์ผู้บริหาร

4.1.2.4 การวิเคราะห์บทสัมภาษณ์



รูป 4.1 ขั้นตอนการสัมภาระณ์ผู้บริหาร

ตาราง 4.1 ผลการสัมภาระณ์ผู้บริหารฝ่ายการเจ้าหน้าที่

ขอบเขตหัวข้อความรู้	ภารกิจของงานวินัยข้าราชการธุรการ มี 2 ภารกิจ คือ 1. ภารกิจการเสริมสร้างวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัย 2. ภารกิจการดำเนินการทางวินัย
การกำหนดผู้เชี่ยวชาญ	นายดุลพินิจ กิตติศักดิ์ หัวหน้างานวินัย ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานด้านวินัยข้าราชการธุรการมาหลายปี
ผู้ใช้งาน	นิติกร งานวินัย ผู้บังคับบัญชาทุกหน่วยงาน และข้าราชการธุรการทุกหน่วยงานภายในสำนักงานอัยการสูงสุด
ปัญหาวิกฤติ	เนื่องจากข้าราชการธุรการขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องวินัย และขาดการเสริมสร้างโดยการส่งเสริมให้ข้าราชการธุรการมีวินัยในตัวเอง ปัญหาวิกฤติที่ควรดำเนินการแก้ไขคือ การเสริมสร้างวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัย

ตาราง 4.1 (ต่อ)

การแบ่งประเภท ผู้ใช้งาน	1. ผู้บริหาร ความมีพีเจอร้การมอบหมายงาน (Task Assignments) 2. ผู้เชี่ยวชาญ ความมีพีเจอร้ประเด็นเร่งด่วน (Hot Issues) และ พีเจอร้เอกสารวิชาการ (Document Management System) 3. ผู้ใช้งาน ความมีพีเจอร้ประเด็นเร่งด่วน (Hot Issues) และพีเจอร้ เอกสารวิชาการ (Document Management System) พีเจอร้ ทำเนียบผู้เชี่ยวชาญ (Expertise Contacts)
ความรู้ที่ผู้ใช้งาน จำเป็นต้องใช้	ความรู้ในเรื่องวินัยและการรักษาวินัย
วิสัยทัศน์ของ ฝ่ายการเจ้าหน้าที่	ฝ่ายการเจ้าหน้าที่จะพัฒนางานบริหารงานบุคคลของข้าราชการ ธุรการและลูกจ้างไปสู่การเรียนรู้ ด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

4.1.3 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ได้สัมภาษณ์นายคุณพิณิจ กิตติศักดิ์ หัวหน้างานวินัย ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ เพื่อต้องการจับความรู้ (Knowledge Capture) จากประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อทราบความหมาย กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ความรู้ที่จะต้องรู้ ข้อจำกัดและข้อควรระวัง ฐานความรู้ในภารกิจการเสริมสร้างวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัย ซึ่งขั้นตอนการสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

4.1.3.1 กำหนดตัวผู้เชี่ยวชาญ

4.1.3.2 การออกแบบวาระการสัมภาษณ์

4.1.3.3 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อจับหลักการสำคัญ

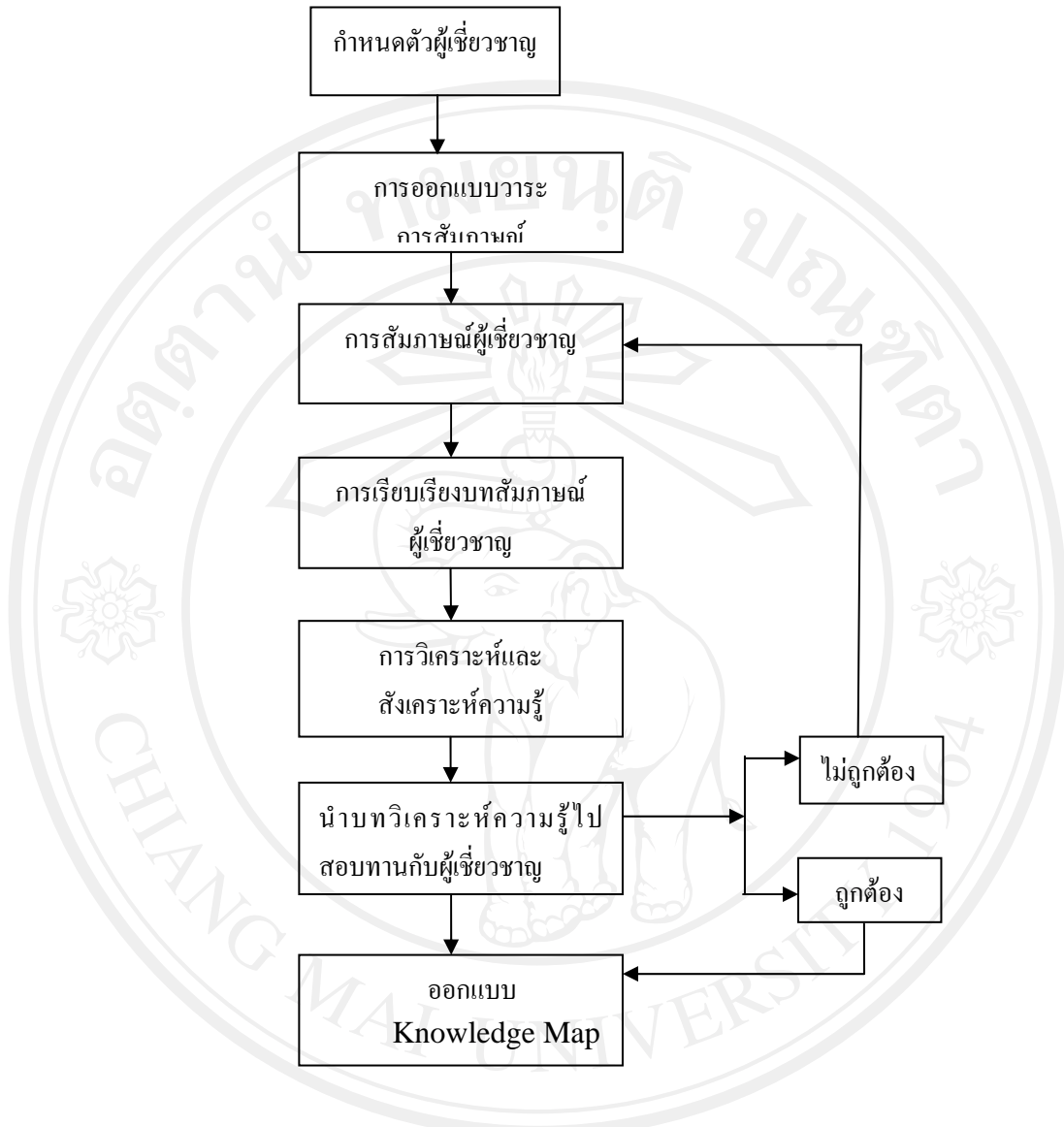
4.1.3.4 การเรียบเรียงบทสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

4.1.3.5 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้ เพื่อสร้างแบบจำลองความรู้

4.1.3.6 นำบทวิเคราะห์ความรู้ (Transcript) ไปสอบทาน (Validation) กับผู้เชี่ยวชาญ

4.1.3.7 ถ้าไม่ถูกต้อง ทำการสัมภาษณ์ใหม่อีกครั้ง

4.1.3.8 ถ้าถูกต้องแล้ว นำบทวิเคราะห์ความรู้ไปออกแบบ Knowledge Map



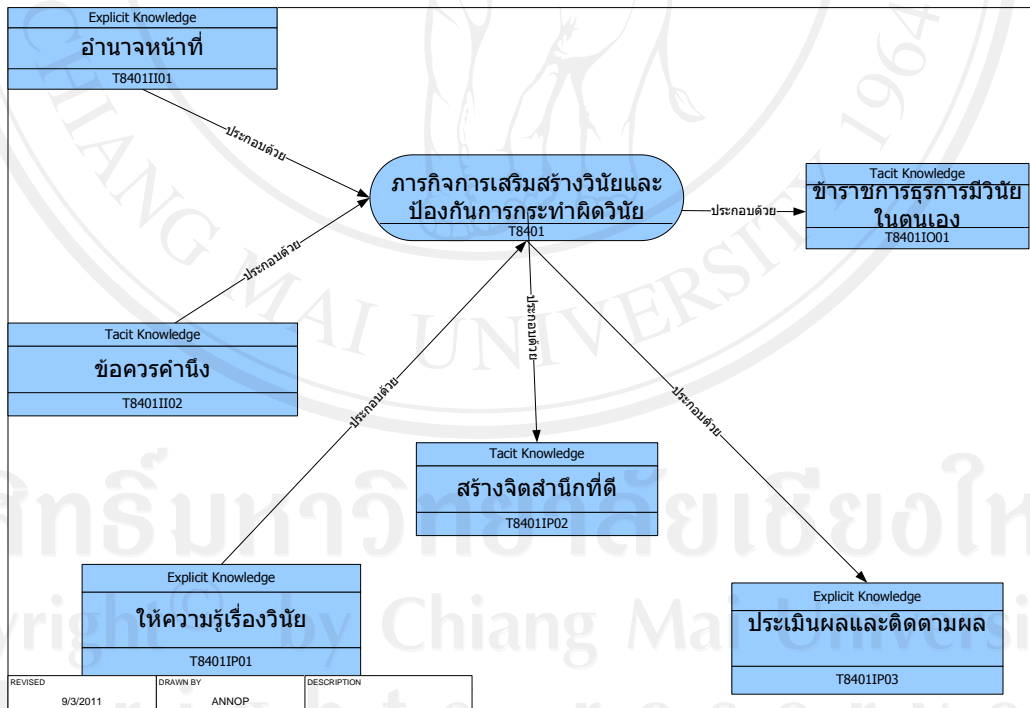
รูป 4.2 ขั้นตอนการสัมภาษณ์ผู้ผู้เชี่ยวชาญ

ตาราง 4.2 บทวิเคราะห์ Transcript ผู้เชี่ยวชาญ

Task Knowledge ภารกิจการเสริมสร้างวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัย		
Inference Knowledge/Domain Knowledge		
INPUT	Process	OUTPUT
<p>อำนาจหน้าที่ (Inference)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ.2546 (Domain) ● พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 87 (Domain) <p>ข้อควรคำนึง (Inference)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ผู้บังคับบัญชาอาจไม่เข้าใจความสำคัญของการเสริมสร้างวินัย หรือผู้บังคับบัญชาไม่มีอำนาจหน้าที่เพียงพอที่จะใช้วิธีการเสริมสร้างวินัยให้สำเร็จ (Domain) ● วิทยากรจะต้องเป็นผู้มีความสามารถที่จะให้ความรู้ ความสามารถทักษะ ตลอดจนทัศนคติ เพื่อให้ข้าราชการธุรการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นการเสริมสร้างวินัย (Domain) 	<p>ให้ความรู้เรื่องวินัย (Inference)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ พ.ศ. 2553 (หมวดวินัย) (Domain) ● พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 (หมวดวินัยและการรักษาวินัย) (Domain) ● ประมวลจริยธรรมข้าราชการฝ่ายอัยการและบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด (Domain) ● หนังสือเวียนของสำนักงานอัยการสูงสุด และสำนักงาน ก.พ. (Domain) ● แนวทางการลงโทษทางวินัยของสำนักงานอัยการสูงสุด (Domain) ● ผลกระทบจากการถูกลงโทษทางวินัย (Domain) <p>สร้างจิตสำนึกที่ดี (Inference)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ส่งเสริมการปฏิบัติธรรม และน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาสู่การปฏิบัติ (Domain) 	<p>ข้าราชการธุรการมีวินัยในตนเอง (Inference)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● รู้และเห็นคุณค่าของการมีวินัย (Domain)

ตาราง 4.2 (ต่อ)

Task Knowledge ภารกิจเสริมสร้างวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัย	
Inference Knowledge/Domain Knowledge	
	การประเมินผลและติดตามผล (Inference) <ul style="list-style-type: none"> • ทบทวนวิธีดำเนินการเสริมสร้างวินัยให้เหมาะสมและดีขึ้นกว่าเดิม(Domain)
Knowledge Base	
กฎหมาย ระเบียบ คู่มือ องค์กรความรู้สนับสนุนอื่น ๆ	



รูป 4.3 แบบจำลองความรู้ (Knowledge Model) การเสริมสร้างวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัย

4.1.4 การวิเคราะห์ความต้องการของระบบ (ENG 2 : System Requirement Analysis)

การวิเคราะห์ความต้องการของระบบเพื่อต้องการระบบการจัดการความรู้ ในแง่มุมมองของประโยชน์ที่จะได้รับ (Business Specification) และความต้องการของผู้ใช้งานระบบ (User Specification) ข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ ได้แก่ ข้อมูลจาก ENG 1 และจากการสอบถามความต้องการของผู้บริหาร ปรากฏว่า ผู้บริหารต้องการระบบ KMS ที่ใช้งานง่าย เข้าถึงได้อย่างรวดเร็วโดยความต้องการของผู้ใช้งานแต่ละประเภท แยกได้ดังนี้

ตาราง 4.3 ความต้องการระบบของผู้ใช้งาน

ผู้ใช้	ความต้องการระบบ
ผู้บริหาร	ระบบ KMS จะต้องมีการมอบหมายงาน
ผู้เชี่ยวชาญ	ระบบ KMS จะต้องมีความร้อนแรงค่วน และเอกสารวิชาการ
ผู้ปฏิบัติ	ระบบ KMS จะต้องมีความร้อนแรงค่วน เอกสารวิชาการ และทำเนียบผู้เชี่ยวชาญ

4.1.5 การวิเคราะห์ความต้องการของซอฟต์แวร์ (ENG 3 : Software Requirement Analysis)

การวิเคราะห์ความต้องการซอฟต์แวร์เพื่อต้องการซอฟต์แวร์ (Software) ของระบบ เช่น Feature ต่าง ๆ ในระบบการจัดการความรู้ เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งาน ข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ ข้อมูลจาก ENG 1 และ ENG 2 การกำหนด Feature พื้นฐานของระบบจัดการความรู้ จากความต้องการของผู้ใช้งานทั้ง 4 รายการ (ENG 2) ดังกล่าว ปรากฏว่า ความต้องการในการใช้งานนั้น ๆ ต้องใช้ Software Feature หรือ Function ประเภท Software ของ Microsoft ที่ชื่อว่า SharePoint 2010 เป็นหลัก โดยจะนำ Feature หรือ Function ของ SharePoint 2010 มาใช้ตามความต้องการ

ตาราง 4.4 ความต้องการซอฟต์แวร์ของระบบ

ระบบ	SharePoint 2010/Software Feature
ระบบ KMS มีการมอบหมายงาน	Task Assignment
ระบบ KMS มีความร้อนแรงค่วน	Hot Issues
ระบบ KMS มีเอกสารวิชาการ	Document Management System
ระบบ KMS มีทำเนียบผู้เชี่ยวชาญ	Expertise Contacts

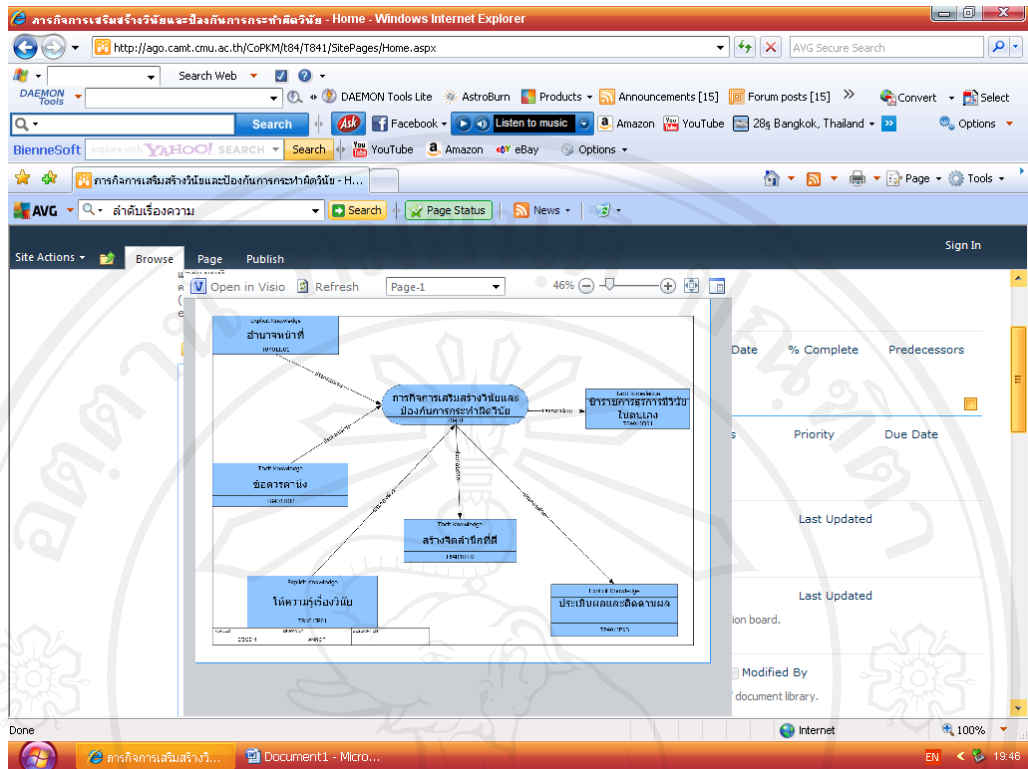
การกำหนดโครงสร้างของ Cop ในระบบ เนื่องจากงานวินัยข้าราชการธุรการ สำนักงาน อัยการสูงสุด โดยทั่วไปสามารถดำเนินการโดยไม่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานอื่นของสำนักงานอัยการ สูงสุด เนื้อหางานจะเป็นการเสริมสร้างวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัย ดังนั้น รูปแบบของ Cop จึงเป็นแบบ Single Function และมีข้อกำหนดสิทธิของผู้ใช้งาน ดังนี้

ตาราง 4.5 การกำหนดสิทธิของผู้ใช้งานแต่ละประเภท

ผู้บริหาร	Read ,Write
ผู้เชี่ยวชาญ	Read ,Write
ผู้ใช้งานทั่วไป	Read ,Write
Knowledge Manager	Read, Write
Project Manager	Read, Write
Knowledge Engineer	Read ,Write, Delete, Edit
KMS Support	Read, Write

4.1.6 การออกแบบซอฟต์แวร์ (ENG 4: Software Design)

เป็นการออกแบบลักษณะของ KMS ซึ่งจะนำไปใช้กับภารกิจการเสริมสร้างวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างไร โดยผู้ศึกษาได้นำบทวิเคราะห์ของผู้เชี่ยวชาญ และความรู้ที่แข็งแกร่งจากเอกสาร มาออกแบบ KMS ปรากฏตามรูปดังนี้



รูป 4.4 KMS งานวินัยข้าราชการครูการ
ภารกิจเสริมสร้างวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัย

นอกจากนี้ ระบบ KMS ยังมีฟีเจอร์ต่าง ๆ สำหรับใช้งานดังนี้

- ชุดความรู้การดำเนินงาน (Knowledge Pack)
- การมอบหมายงาน (Task Assignment)
- ประเด็นเร่งด่วน (Hot Issues)
- ข้อเสนอแนะ (Suggestion)
- ถ่าดับเรื่องความเป็นมา (Forum Discussion)
- เอกสารวิชาการ (Document Management System)
- กฎหมายและระเบียบ
- องค์กรความรู้สนับสนุน
- คู่มือการดำเนินงานหรือคู่มือปฏิบัติการ
- กรณีศึกษา (Case Study)
- ทำเนียบผู้เชี่ยวชาญ (Expertise Contacts)
- สารสนเทศความรู้ (Links)

ผู้ศึกษาได้นำความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ไปใส่ไว้ในฟีเจอร์ต่าง ๆ ของระบบ KMS งานวินัยข้าราชการตุลาการ ภารกิจการเสริมสร้างวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัย ดังนี้

ตาราง 4.6 Feature ในระบบ KMS ที่มีความรู้ชัดแจ้งนำขึ้นในระบบ

ฟีเจอร์ (Feature)	ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ที่นำขึ้นในระบบ
กฎหมายและระเบียบ	<ul style="list-style-type: none"> - พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ พ.ศ.2553 มาตรา 102 และมาตรา 103 - พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 มาตรา 80 – มาตรา 89 - พระราชบัญญัติเหรียญจักรมาลาและเหรียญจักรพรรดิมาลา พ.ศ. 2484 มาตรา 8 - พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ.2494 มาตรา 8 (1) และมาตรา 53 วรรคหนึ่ง - ประมวลจริยธรรมข้าราชการฝ่ายอัยการและบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด ข้อ 3 - ข้อ 14 และข้อ 18 – ข้อ 23 - กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ.2546 ข้อ 3 (ข) - กฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.2552 ข้อ 8(2) - ระเบียบคณะกรรมการอัยการว่าด้วยเงินค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ.2554 ข้อ 13 - ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือก และเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย พ.ศ.2536 ข้อ 19 วรรคสอง และข้อ 20 - ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอพระราชทานพระบรมราชนุญาตเรียกคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์ พ.ศ.2548 ข้อ 6 และข้อ 7 - ประกาศคณะกรรมการอัยการ เรื่องการแบ่งหน่วยงาน และการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ.2554 ข้อ 9 (ค) และข้อ 10

ตาราง 4.6 (ต่อ)

ฟีเจอร์ (Feature)	ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ที่นำขึ้นในระบบ
	<ul style="list-style-type: none"> - หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0217/ว 118 ลงวันที่ 27 มิถุนายน 2540 เรื่องหารือคุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับพระราชทานเหรียญจักรพรรดิมาลา - หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0217/ว 187 ลงวันที่ 6 กันยายน 2538 เรื่องหารือเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับพระราชทานเหรียญจักรพรรดิมาลา - หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1011/ว 43 ลงวันที่ 30 กันยายน 2553 เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชา มีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย
องค์ความรู้สนับสนุน	<ul style="list-style-type: none"> - หนังสือเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทสู่การปฏิบัติ : แนวทางการเสริมสร้างวินัยและป้องกันการกระทำความผิด วินัย ของสำนักงาน ก.พ. - หนังสือสำนักงานอัยการสูงสุด ที่ อส(กจท.) 0001/ว 464 ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2548 เรื่องการปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ.2535 (หยุดงานโดยไม่ส่งใบลาและมีการลงชื่อย้อนหลัง ถือว่าเป็นการไม่ปฏิบัติตามระเบียบฯ ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการผู้นั้น) - หนังสือสำนักงานอัยการสูงสุด ที่ อส(กจท.)0001/ว 63 ลงวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2549 เรื่องการปรับปรุงมติคณะรัฐมนตรีเรื่องการพิจารณาการกระทำความผิดวินัยของข้าราชการ (ปลอมลายมือชื่อของผู้อื่นไปหาประโยชน์ ให้ถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและลงโทษอย่างน้อยปลดออกจากราชการ) - หนังสือสำนักงานอัยการสูงสุด ที่ อส(กจท) 0004/ว 119 ลงวันที่ 14 มีนาคม 2551 เรื่องการเก็บรักษาหลักทรัพย์ประกันตัวผู้ต้องหา (ลงโทษไล่ออก กรณีเรียกรับเงินจากนายประกัน โดยปลอมลายมือชื่อพนักงานอัยการในหนังสือแจ้งถอนอาัยัดสมุดบัญชีเงินฝากซึ่งเป็นหลักประกัน โดยคดียังอยู่ระหว่างการดำเนินคดี)

ตาราง 4.6 (ต่อ)

ฟีเจอร์ (Feature)	ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ที่นำขึ้นในระบบ
	- หนังสือสำนักงานอัยการสูงสุด ที่ อส 0003 (วน)/ว 67 ลงวันที่ 4 มีนาคม 2552 เรื่องข้าราชการอัยการ ข้าราชการตุลาการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และผู้รับจ้างเหมาบริการของสำนักงานอัยการสูงสุด ต่อกฎในคดีอาญา หรือคดีแพ่ง หรือคดีล้มละลาย (ถ้าไม่รายงานให้สำนักงานอัยการสูงสุดทราบ อาจมีความผิดวินัย)
กรณีศึกษา	- แนวทางการลงโทษสำนักงานอัยการสูงสุด ปี 2550 - แนวทางการลงโทษสำนักงานอัยการสูงสุด ปี 2551 - แนวทางการลงโทษสำนักงานอัยการสูงสุด ปี 2552 - แนวทางการลงโทษสำนักงานอัยการสูงสุด ปี 2553 - แนวทางการลงโทษสำนักงานอัยการสูงสุด ปี 2554
ทำเนียบผู้เชี่ยวชาญ	- นายคุณย์พินิจ กิตติศักดิ์ หัวหน้างานวินัย - นายประภาส คงชุ่ม นิติกรชำนาญการ งานวินัย - นายเกษม ศรีบัวอ่อน นิติกรชำนาญการ งานวินัย
สารสนเทศความรู้	- เชื่อมโยงเว็บไซต์สำนักงาน ก.พ.

4.1.7 การสื่อสารในองค์กร (MAN 1: Organization Alignment) เป็นการทำความเข้าใจกับคนในองค์กรเกี่ยวกับระบบ KMS

จากปัญหาด้านคนในสำนักงานอัยการสูงสุด กล่าวคือ ข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการสูงสุด ยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องวินัย และผู้บังคับบัญชายังไม่ทำหน้าที่เสริมสร้างให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ดังนั้น เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวจึงมีความจำเป็นที่จะต้องทำความเข้าใจกับคนเหล่านั้นให้มีความเข้าใจ และมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการจัดการความรู้ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์การจัดการความรู้ของฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ซึ่งได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร จากนั้นออกแบบกิจกรรมการจัดการความรู้เพื่อให้บรรลุ

วิสัยทัศน์ โดยกิจกรรมจะกำหนดไว้ 3 ปี และจะมีการสาธิตระบบการจัดการความรู้และเสนอแผนกิจกรรมให้กับ KM Team หรือผู้เชี่ยวชาญ

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ปรากฏว่าวิสัยทัศน์การจัดการความรู้ของฝ่ายการเจ้าหน้าที่ยังไม่มีกำหนดไว้ และได้พิจารณาวิสัยทัศน์ของสำนักงานอัยการสูงสุดตามแผนยุทธศาสตร์สำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ.2555-พ.ศ.2558 ซึ่งกำหนดว่า ”องค์กรอัยการเป็นสถาบันที่มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ ให้เป็นไปโดยเที่ยงธรรมและเป็นที่ยอมรับของประชาชน” และวิสัยทัศน์ของแผนแม่บทการจัดการความรู้ สำนักงานอัยการสูงสุด กำหนดว่า “สำนักงานอัยการสูงสุดจะพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ฝ่ายการเจ้าหน้าที่จึงกำหนดวิสัยทัศน์การจัดการความรู้ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ดังกล่าวดังนี้

“ฝ่ายการเจ้าหน้าที่จะพัฒนางานบริหารงานบุคคลของข้าราชการตุลาการและลูกจ้างไปสู่การเรียนรู้ ด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ”

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าว จึงต้องมีแผนและกิจกรรมในการสื่อสารระบบการจัดการความรู้และวิสัยทัศน์เพื่อให้ทุกคนเข้าใจตรงกัน ดังนี้

ปีที่ 1 สร้างระบบการจัดการความรู้ของงานวินัยข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการสูงสุด (KMS) และสาธิตระบบดังกล่าวให้กับคณะทำงานการจัดการความรู้ (KM Team) ด้านงานวินัยและจริยธรรม ตามคำสั่งสำนักงานอำนวยการ ที่ 8/2553 ลงวันที่ 30 เมษายน 2553 เพื่อนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขระบบฯ

ปีที่ 2 ประชุมสัมมนาผู้บังคับบัญชาของข้าราชการตุลาการทุกสำนักงาน เพื่อให้ทราบถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ และพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา พร้อมทั้งสาธิตระบบการจัดการความรู้ของงานวินัยข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการสูงสุด (KMS) ที่จัดทำขึ้นในปีที่ 1 แล้วนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขระบบฯ อีกครั้งหนึ่ง

ปีที่ 3 การฝึกอบรมข้าราชการตุลาการในหลักสูตรต่าง ๆ ให้สอดคล้องหัวข้อเรื่องการเสริมสร้างวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัยไว้ในหลักสูตรต่าง ๆ รวมทั้งประชาสัมพันธ์เผยแพร่ระบบการจัดการความรู้ของงานวินัยข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการสูงสุด (KMS) ที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วในปีที่ 2

4.2 ผลการวิเคราะห์และประเมินค่าข้อมูล

ผลการวิเคราะห์และประเมินค่าข้อมูลจะพิจารณาจากการไปสาธิตระบบการจัดการความรู้เพื่องานวินัยข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด (KMS) และการเสนอแผนกิจกรรม (KM) ต่อผู้เชี่ยวชาญ

4.2.1 การสาธิตระบบการจัดการความรู้ (KMS) วัตถุประสงค์เพื่อทดสอบระบบว่าออกแบบเหมาะสมหรือไม่ ใช้งานได้จริงหรือไม่ และควรปรับปรุงเพิ่มเติมอะไร มีขั้นตอนการสาธิต ดังนี้

4.2.1.1 วิธีการสร้างระบบการจัดการความรู้ (KMS) เพื่องานวินัยข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ตามกระบวนการมาตรฐาน ISO 12207/15504 จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์และประเมินค่าข้อมูล โดยวิธีการวิศวกรรมความรู้ Common KADS (Knowledge Analysis and Data Structuring)

4.2.1.1.1 การศึกษาและเก็บความต้องการระบบ KMS (ENG1: Requirement Elicitation)

(1) การสัมภาษณ์ผู้บริหารของฝ่ายการเจ้าหน้าที่เพื่อต้องการได้ขอบเขตของความรู้ เพื่อกำหนดฐานความรู้เกี่ยวกับงานวินัยข้าราชการธุรการ กำหนดตัวผู้เชี่ยวชาญ กำหนดภารกิจสำคัญ (Critical Task) และวิสัยทัศน์การจัดการความรู้ของฝ่ายการเจ้าหน้าที่

(2) การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อต้องการได้ข้อมูลจากประสบการณ์ แนวคิด หลักการที่สำคัญ และเทคนิคในการกิจการเสริมสร้างวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัย รวมทั้งแนวทางการลงโทษทางวินัยของสำนักงานอัยการสูงสุด (Case Study)

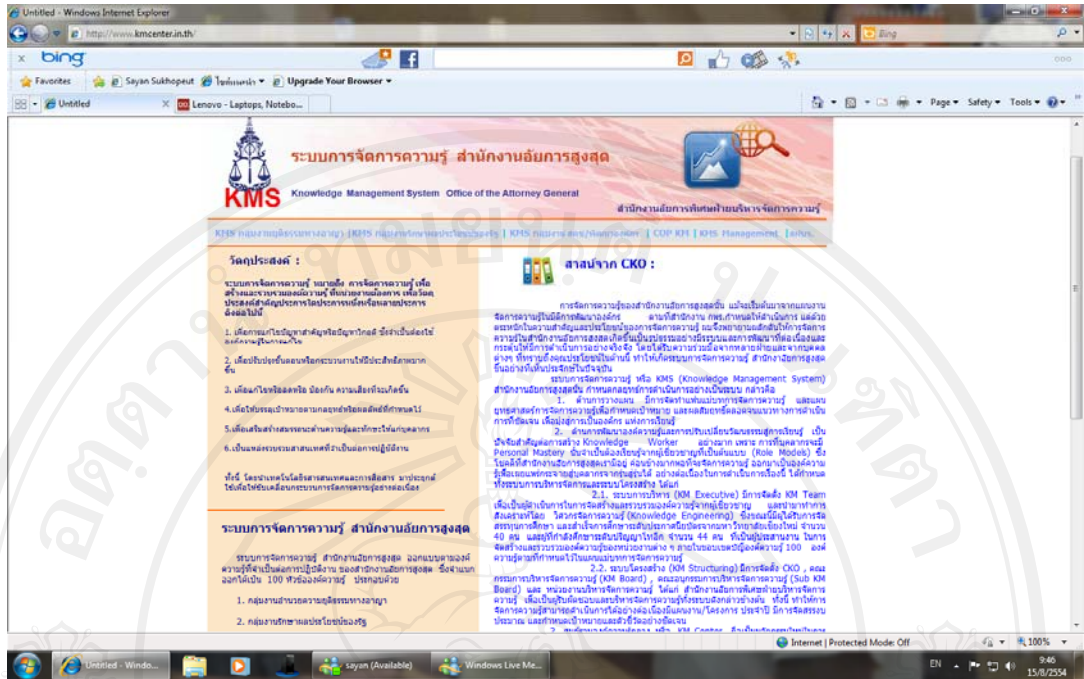
4.2.1.1.2 วิเคราะห์ความต้องการระบบงาน (ENG 2: System Requirement Analysis) การรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการสัมภาษณ์จากผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความต้องการ เพื่อที่จะเปลี่ยนความต้องการของผู้ใช้งานให้เป็นความต้องการทางด้านเทคนิคของระบบ

4.2.1.1.3 วิเคราะห์ความต้องการซอฟต์แวร์ (ENG 3: Software Requirement Analysis) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จาก ENG1 และ ENG 2 มาวิเคราะห์เพื่อให้ทราบถึงความต้องการของส่วนประกอบต่าง ๆ ที่อยู่ภายในระบบ

4.2.1.1.4 การออกแบบซอฟต์แวร์ (ENG 4: Software Design) เป็นการออกแบบลักษณะของซอฟต์แวร์ซึ่งจะนำไปใช้ได้จริงและสามารถตรวจสอบความถูกต้องกับความต้องการ

4.2.1.2 วิธีการใช้งานระบบ

(1) ผู้ใช้งานระบบสามารถเข้าใช้งานผ่านทางระบบอินเทอร์เน็ต (Internet) ที่ URL (Universal Resource Location) www.kmcenter.in.th จะปรากฏหน้าจอแรก (Homepage) ดังนี้



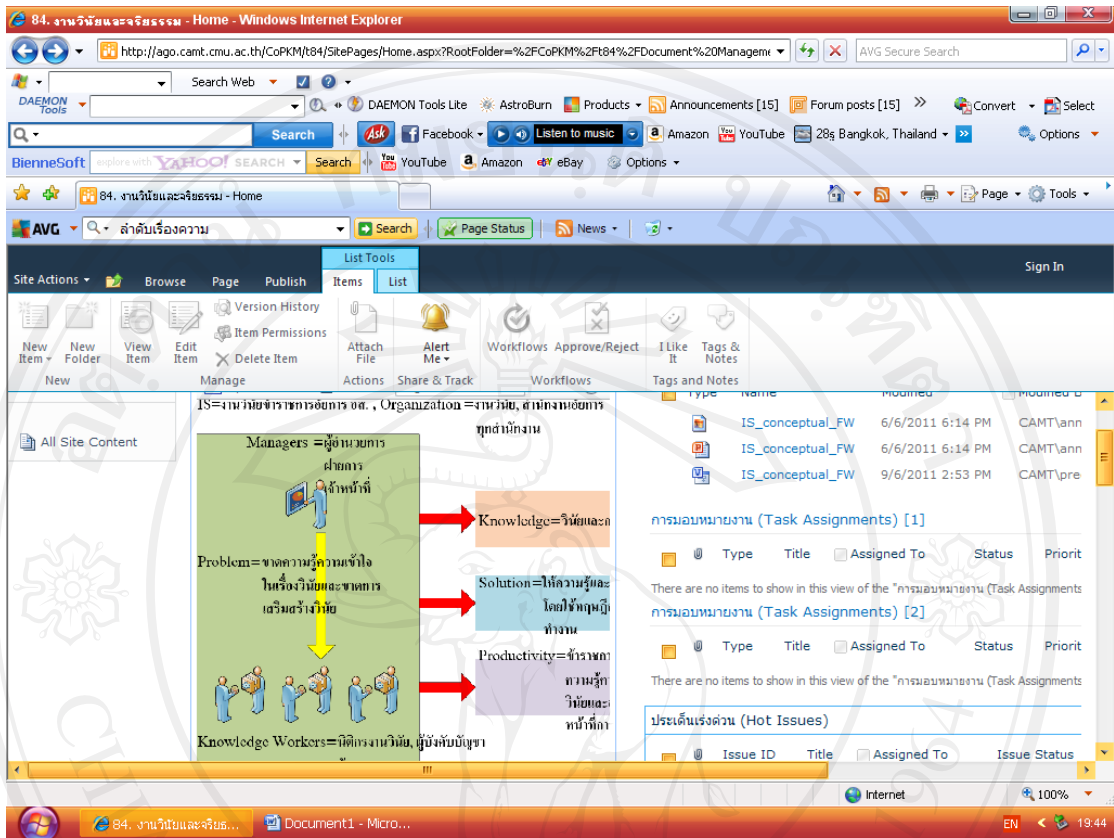
รูป 4.5 หน้าจอระบบการจัดการความรู้ สำนักงานอัยการสูงสุด

(2) เมื่อเข้าสู่หน้าจอแรก (Homepage) ให้เลือกที่ KMS กลุ่มงาน สคช./พัฒนาองค์กร



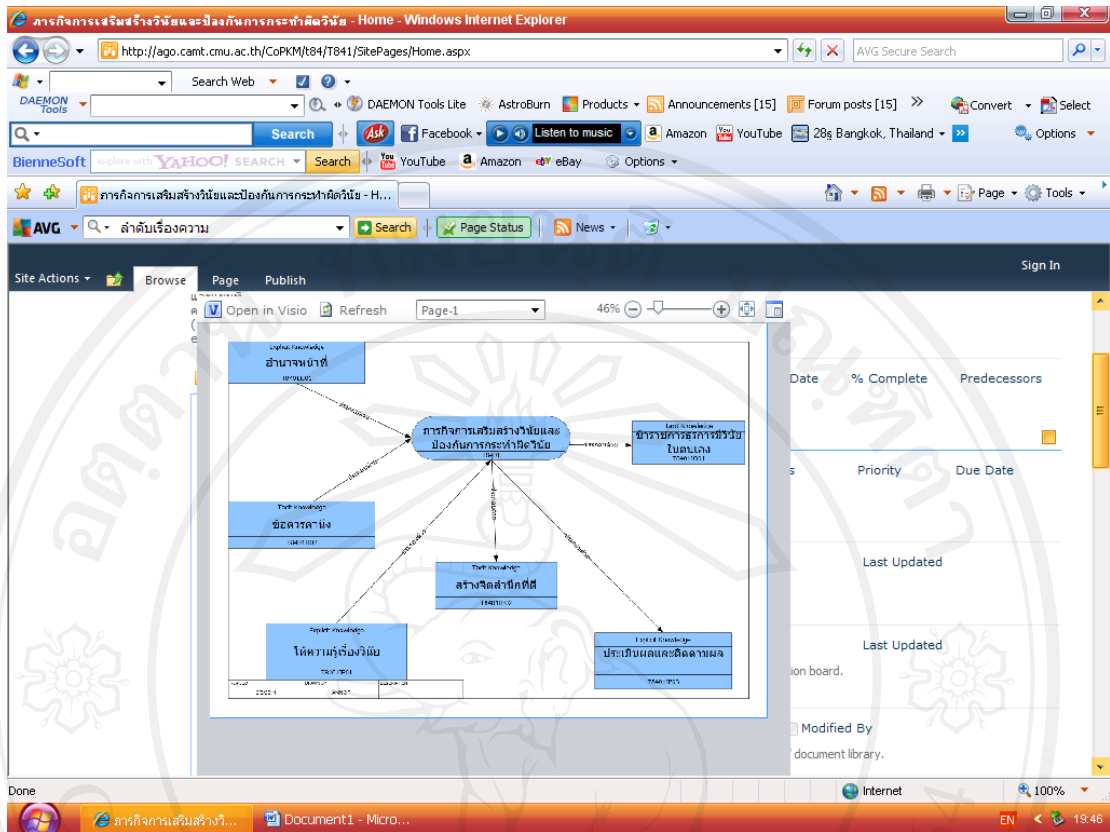
รูป 4.6 หน้าจอกลุ่มงาน สคช./พัฒนาองค์กร

(3) ในหน้าจอกิจกรรมพัฒนาองค์ ให้เลือกลำดับที่ 84 งานวินัยและจริยธรรม



รูป 4.7 หน้างานวินัยและจริยธรรม

(4) ในหน้าจอกิจกรรมพัฒนาองค์ ให้เลือกหัวข้อภารกิจกิจกรรมเสริมสร้างวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัย จะปรากฏ KMS ดังนี้



รูป 4.8 หน้าจอระบบการจัดการความรู้ การเสริมสร้างวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัย

ระบบ KMS ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ดังนี้

1. ความรู้ที่อยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) หรือความรู้ที่อยู่ในตัวผู้เชี่ยวชาญเกิดจากประสบการณ์เฉพาะตัว ความรู้ประเภทนี้จะจัดเก็บไว้ในลักษณะ knowledge Map โดยสร้างแบบจำลองความรู้ (knowledge Model) ประกอบด้วยแบบจำลองความรู้ภารกิจ (Task Knowledge) คือ ความรู้ในวัตถุประสงค์หลักและวัตถุประสงค์ย่อย (Goal and Sub Goal) ในการบรรลุภารกิจ ซึ่งในหัวข้อความรู้นี้ได้แก่การเสริมสร้างวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัย แบบจำลองความรู้วิถีคิด (Inference Knowledge) คือความรู้ในขั้นตอนการคิดหาเหตุผล (Reasoning) รู้ในเหตุ รู้ในผล ให้บรรลุวัตถุประสงค์ย่อย เช่น ความต้องการต่าง ๆ ผลลัพธ์ต่าง ๆ วิธีแก้ปัญหาและประเด็นอื่น ๆ แบบจำลองความรู้หลักการเฉพาะปัญหา (Domain Knowledge) คือความรู้ในสิ่งที่ต้องคิดหรือกระบวนการตั้งหลักการ (Conceptualization) เฉพาะเรื่องในการแก้ปัญหา หรือตัดสินใจเพื่อให้บรรลุการคิด Ontology คือ คำเรียก อภิธานศัพท์ (Vocabulary) หรือนิยาม หลักการพื้นฐานในการแก้ปัญหา (The Specification of Conceptualization) เป็นส่วนหนึ่งของ Domain Knowledge

2. ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) หรือความรู้ที่อยู่ในเอกสาร ๆ ที่ใช้ในการทำงาน แก้ปัญหาหรือตัดสินใจ มีการรวบรวมเอกสารต่าง ๆ เช่น กฎหมาย ระเบียบ หนังสือเวียน และ แนวทางการลงโทษทางวินัยของสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นต้น

3. ฟีเจอร์ต่าง ๆ ของระบบ KMS ประกอบด้วย ปฏิทินกิจกรรม (Calendar) กระดานสนทนา ปัญหาต่อเนื่อง (Discussion Board) ประกาศข้อความต่าง ๆ ของสำนักงาน (Announcement) ชุดความรู้ การดำเนินคดี (Knowledge Pack) การมอบหมายงาน (Task Assignment) ประเด็นเร่งด่วน (Hot Issue) ข้อเสนอแนะ (Suggestion) ลำดับเรื่องความเป็นมา (Forum Discussion) เอกสารวิชาการ (Document Management System) กฎหมายและระเบียบ องค์ความรู้สนับสนุน คู่มือการดำเนินคดีหรือคู่มือ ปฏิบัติการ กรณีศึกษา (Case Study) ทำเนียบผู้เชี่ยวชาญ (Expertise Contacts) และสารสนเทศความรู้ (Links)

4. ลักษณะการใช้งานที่เป็นประโยชน์ต่าง ๆ (Use-Case) ได้แก่ การรายงาน หรือ ข้อเสนอแนะ ผู้บริหาร ผู้บริหารใช้งานในส่วนของการมอบหมายงาน (Task Assignment) ประเด็น เร่งด่วน (Issue) ปฏิทินกิจกรรม (Calendar) กระดานสนทนาปัญหาต่อเนื่อง (Discussion Board) ประกาศข้อความต่าง ๆ ของสำนักงาน (Announcement)

การใช้งานระบบสนับสนุนการทำงานหรือแก้ปัญหา ผู้ใช้งานสามารถใช้งานในส่วน ของชุดความรู้ กฎหมาย ระเบียบ หนังสือเวียนของสำนักงานอัยการสูงสุด และสำนักงาน ก.พ. แนวทางการลงโทษทางวินัยของสำนักงานอัยการสูงสุด และปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญได้

4.2.2 การเสนอแผนกิจกรรม

เป็นการทำความเข้าใจกับคนในองค์กรเกี่ยวกับระบบ KMS เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้อง กับงานวินัยข้าราชการตุรกร สำนักงานอัยการสูงสุด มีความเข้าใจ และมีส่วนร่วมในการทำ กิจกรรมการจัดการความรู้ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์การจัดการความรู้ของฝ่ายการเจ้าหน้าที่ โดยได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร จากนั้นจึงได้มีการออกแบบกิจกรรมการจัดการความรู้เพื่อให้ บรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าว โดยกิจกรรมได้กำหนดไว้ 3 ปี ดังนี้

ตาราง 4.7 แผนกิจกรรมการจัดการความรู้

ปีที่	แผนกิจกรรม	วัตถุประสงค์
1	<p>- สร้างระบบการจัดการความรู้ของงานวินัยข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด</p> <p>- กิจกรรมสาธิตการใช้งานระบบการจัดการความรู้ (KMS) กับ KM Team ด้านงานวินัยและจริยธรรม</p>	<p>เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์การจัดการความรู้ของฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ที่จะพัฒนาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการธุรการไปสู่การเรียนรู้ ด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>เพื่อสื่อสารทำความเข้าใจ (Alignment) กับ KM Team ก่อน เพื่อนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขระบบ KMS โดยนำทฤษฎีการเรียนรู้จากการทำงานมาใช้กับกิจกรรมนี้</p>
2	<p>- กิจกรรมประชุมสัมมนาผู้บังคับบัญชาของข้าราชการทุกสำนักงาน</p> <p>- กิจกรรมสาธิตการใช้งานระบบการจัดการความรู้ (KMS) กับผู้บังคับบัญชาของข้าราชการธุรการทุกสำนักงาน</p>	<p>เพื่อให้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ และพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยนำทฤษฎีการสร้างความรู้มาใช้กับกิจกรรมนี้</p> <p>เพื่อสื่อสารทำความเข้าใจ (Alignment) กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขระบบ KMS อีกครั้งหนึ่ง โดยนำทฤษฎีการเรียนรู้จากการทำงานมาใช้กับกิจกรรมนี้</p>

ตาราง 4.7 (ต่อ)

ปีที่	แผนกิจกรรม	วัตถุประสงค์
3	- กิจกรรมฝึกอบรมข้าราชการ ตุรกร โดยสอดแทรกหัวข้อเรื่อง การเสริมสร้างวินัยและป้องกันการ กระทำผิดวินัยไว้ในหลักสูตร ต่าง ๆ รวมทั้งประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ระบบการจัดการความรู้ (KMS)	เพื่อสื่อสารทำความเข้าใจ (Alignment) กับข้าราชการตุรกรทุกคน ให้เข้าใจระบบ KMS ที่สร้างขึ้น และชี้ให้เห็นประโยชน์ที่ ผู้ใช้งานและองค์กรจะได้รับจากการใช้งาน ระบบ KMS โดยนำทฤษฎีการเรียนรู้จาก การทำงานมาใช้กับกิจกรรมนี้

4.2.3 สรุปผลการวิเคราะห์และประเมินค่าข้อมูล

4.2.3.1 การออกแบบระบบ KMS

จากการนำระบบ KMS ไปสาธิตกับผู้เชี่ยวชาญแล้ว นำผลการสาธิตระบบมา
วิเคราะห์และประเมินค่าข้อมูล ปรากฏตามตาราง ดังนี้

ตาราง 4.8 สรุปผลการวิเคราะห์และประเมินค่าข้อมูลการออกแบบระบบ KMS

ความ เหมาะสม	- ระบบ KMS มีการออกแบบเหมาะสมในการใช้งาน ข้าราชการตุรกรจะสะดวก รวดเร็วในการเข้าถึงองค์ความรู้ด้านวินัยและศึกษาได้ด้วยตนเอง - ส่วนข้อเสียไม่มี
การใช้งาน	- การใช้งานสามารถใช้งานได้จริงและสามารถจะนำไปใช้ในการแก้ปัญหาในการ ปฏิบัติงานได้ เนื่องจากระบบมีฐานข้อมูลทั้งส่วนที่เป็น Tacit Knowledge และ Explicit Knowledge เพียงพอในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน เช่น มีฐานข้อมูล เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ หนังสือเวียน และแนวทางการลงโทษทางวินัยของ สำนักงานอัยการสูงสุด - ส่วนข้อเสียไม่มี
ข้อเสนอแนะ ของ ผู้เชี่ยวชาญ	- ควรมีการประชาสัมพันธ์ระบบ KMS ให้แพร่หลายภายในองค์กร และระบบ KMS ควรง่ายต่อการเข้าถึง - ควรมีกระดานถาม-ตอบปัญหา

4.2.3.2 แผนกิจกรรมการจัดการความรู้ 3 ปี

จากการนำกิจกรรมการจัดการความรู้ไปเสนอกับผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์และประเมินค่าข้อมูล ปรากฏตามตาราง ดังนี้

ตาราง 4.9 สรุปผลการวิเคราะห์และประเมินค่าข้อมูลแผนกิจกรรมการจัดการความรู้ 3 ปี

ความเหมาะสม	- แผนกิจกรรมการจัดการความรู้ 3 ปี มีความเหมาะสม ไม่เป็นภาระกับผู้ปฏิบัติงาน
ความสามารถในการดำเนินการ	- สามารถดำเนินการได้จริงเนื่องจากแผนแม่บทการจัดการความรู้ สำนักงานอัยการสูงสุด มีผลตั้งตั้งแต่ปี พ.ศ.2552-2561
ความเป็นไปได้ในการบรรลุวัตถุประสงค์	- ข้าราชการตุลาการจะได้ตื่นตัว ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสร้างทัศนคติในการรักษาระเบียบวินัยและจริยธรรมในทางที่ดี มีความเป็นไปได้ในการบรรลุวัตถุประสงค์
ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ	- กิจกรรมในปีที่ 2 ควรจัดประชุมสัมมนาผู้บังคับบัญชาและฝึกรอบมผู้อยู่ได้บังคับบัญชาคู่ขนานกันไป เพื่อจะได้เสริมสร้างและพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน - กิจกรรมในปีที่ 3 ควรมีการประเมินความรู้ความเข้าใจที่ข้าราชการตุลาการได้รับ

4.2.4 สิ่งที่ค้นพบและนำเสนอใจจากการสาธิตระบบ

จากการไปสาธิตระบบ KMS กับผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ระบบการจัดการความรู้เพื่องานวินัยข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการสูงสุด และการนำทฤษฎีการจัดการความรู้ ทฤษฎีการเรียนรู้จากการทำงาน (Learning in Action) มาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาโดยระบบการจัดการความรู้ (KMS) ที่สร้างขึ้นจะก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ขณะทำงาน (Learning in Action) สามารถช่วยแก้ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องวินัยของข้าราชการตุลาการ และเป็นนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นแหล่งความรู้ในเรื่องวินัยและการรักษาวินัยข้าราชการตุลาการ เพื่อสนับสนุนการทำงานได้ตามสมมุติฐานดังกล่าวข้างต้น

สิ่งที่ค้นพบและนำเสนอใจนอกเหนือจากสมมุติฐานคือ แม้ว่าพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ พ.ศ.2553 มาตรา 102 ได้บัญญัติให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในเรื่องวินัยและการรักษาวินัย มาใช้บังคับกับข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการสูงสุด

โดยอนุโลม และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 มาตรา 87 บัญญัติให้ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้ บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยให้เป็นที่ไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.พ.กำหนด ซึ่งขณะนี้ ก.พ.ได้ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1011/ว 43 ลงวันที่ 30 กันยายน 2553 เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และ ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย ปรากฏว่า ต่อมาสำนักมาตรฐานวินัย สำนักงาน ก.พ. ได้จัดให้มีกิจกรรมขึ้น 2 กิจกรรม ดังนี้

1. การสัมมนาหัวหน้าส่วนราชการเรื่องการเสริมสร้าง พัฒนาให้ข้าราชการมีวินัยและ ป้องกันการกระทำความผิดวินัย เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2554 ที่สำนักงาน ก.พ. โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ประเมินการปฏิบัติตาม ว 43/2553 ของส่วนราชการต่าง ๆ ว่าได้ดำเนินการไปอย่างไรเป็นรูปธรรม หรือ ไม่ อย่างไร ตลอดจนรับฟังความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหัวหน้าส่วนราชการระดับ กรม และระดับจังหวัด หรือบุคลากรผู้ที่เกี่ยวข้อง

2. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการหลักสูตรเสริมสร้างและป้องกันการกระทำความผิดวินัย เมื่อวันที่ 12-14 กรกฎาคม 2554 ณ โรงแรมสายลม อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยมีวัตถุประสงค์ ที่จะสร้างความรู้ ความเข้าใจ และปรับทัศนคติของผู้บังคับบัญชาให้ตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ ของตนในการเสริมสร้างวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย ตามหลักการของ มาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551

แต่สำนักงานอัยการสูงสุดไม่ได้รับเชิญจากสำนักงาน ก.พ. ให้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งสอง เนื่องจากองค์กรอัยการเป็นองค์อื่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 255 ซึ่งจากการที่ผู้ศึกษาได้ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้จากการทำงาน โดยการเรียนรู้โดยการสืบ ความลับจากองค์กรลักษณะเดียวกันและหาข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวินัยข้าราชการตุลาการจาก สำนักงาน ก.พ. จึงได้ผลสรุปจากการสัมมนาดังกล่าว ดังต่อไปนี้

1. การสัมมนาหัวหน้าส่วนราชการเรื่องการเสริมสร้าง พัฒนาให้ข้าราชการมีวินัยและ ป้องกันการกระทำความผิดวินัย

ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้ให้ข้อเสนอแนะต่อสำนักงาน ก.พ.เกี่ยวกับ ว 43/2553 ซึ่งสรุปผล ได้ดังนี้

1.1 หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนดตาม ว 43/2533 ก่อนข้างกว้างเกินไป ยากต่อ การทำความเข้าใจ ไม่ชัดเจน จนไม่สามารถปฏิบัติได้ ควรจัดทำคู่มือกำหนดแนวทางปฏิบัติให้เป็น รูปธรรมที่ชัดเจน เพื่อส่วนราชการมีแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกัน และผู้บังคับบัญชาสามารถ ปฏิบัติได้

1.2 สำนักงาน ก.พ.ควรบูรณาการการเสริมสร้างฯ ให้ข้าราชการมีวินัย กับการดำเนินการตามประมวลจริยธรรม เพื่อมิให้เกิดการซ้ำซ้อนเป็นภาระแก่ส่วนราชการในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งต้องทำรายงานต่อหลายหน่วยงานของสำนักงาน ก.พ.

1.3 สำนักงาน ก.พ.ขาดการบูรณาการกับหน่วยงานอื่น เช่น ป.ป.ช. ทำให้ส่วนราชการประสบปัญหาในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกัน

1.4 สำนักงาน ก.พ.ควรกำหนดให้มีตัวชี้วัดเกี่ยวกับการเสริมสร้างฯ ให้ข้าราชการมีวินัย เพื่อประเมินผลการปฏิบัติตาม ว 43/2553

1.5 สำนักงาน ก.พ.ควรดำเนินการให้หัวหน้าส่วนราชการระดับกรม จังหวัด เห็นความสำคัญกับการเสริมสร้างฯ ให้ข้าราชการมีวินัย ให้ตัวจริงได้มาประชุมสัมมนา และควรจัดอบรมสัมมนาหัวหน้าส่วนราชการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาให้มีพฤติกรรมในการบริหาร และการเป็นผู้นำต้นแบบที่ดี โดยอบรมแบบระบบปิดคือ การไปอบรมต่างจังหวัดอันจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้จริง

1.6 ผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนาต้องการให้สำนักงาน ก.พ.จัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างสำนักงาน ก.พ. กับส่วนราชการ เพื่อความเข้าใจและการปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน

1.7 ผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนาต้องการให้สำนักงาน ก.พ.ผลักดันให้หน่วยงานแต่ละแห่งปลูกจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ในเรื่องของจิตบริการ ควรเปิดรับความคิดเห็นจากผู้มารับบริการว่าประทับใจเจ้าหน้าที่คนใด จากนั้นให้มีการรวบรวมในแต่ละเดือนเพื่อให้รางวัล ยกย่อง เป็นการสร้างขวัญ กำลังใจ อาจทำให้เจ้าหน้าที่คนนั้นเป็นข้าราชการดีเด่นประจำปีได้

2. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการหลักสูตรเสริมสร้างและป้องกันการกระทำผิดวินัย

ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างวินัยในหน่วยงานของตนอันจะขยายผลสู่การปฏิบัติได้ ซึ่งสรุปความคิดเห็นได้ดังนี้

2.1 ผู้บังคับบัญชาต้องทำตัวเป็นแบบอย่าง ต้นแบบที่ดี โดยสอนให้รู้ ทำให้อู อยู่ให้เห็น

2.2 ปลูกจิตสำนึกให้เห็นคุณค่าของวินัยด้วยความจริงใจ ด้วยการฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติ โดยใช้หลักศาสนาเป็นแนวทางหล่อหลอมพฤติกรรม เพื่อปรับทัศนคติ ค่านิยม (ทำดี ได้ดี)

2.3 วางกฎกติการ่วมกันในหน่วยงาน เพื่อเกิดการมีส่วนร่วมและร่วมมือในการรักษากฎกติกานั้น

2.4 สร้างแรงจูงใจโดยยกย่อง เชิดชูเกียรติ ให้รางวัลแก่คนดี และลงโทษผู้กระทำผิด โดยไม่เลือกปฏิบัติ

2.5 สร้างองค์กรให้เข้มแข็ง มีอุดมการณ์ ไม่มีระบบอุปถัมภ์ เพื่อจัดการแทรกแซงทางการเมือง

จากสิ่งที่ค้นพบข้างต้น เป็นสิ่งที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อการเสริมสร้างวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการสูงสุด เนื่องจากต้องใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ในเรื่องวินัยและการรักษาวินัย เช่นเดียวกัน

4.2.5 แนวทางการศึกษาและพัฒนาต่อ

ระบบการจัดการความรู้เพื่องานวินัยข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นเครื่องมือการจัดการความรู้ โดยมีภารกิจสำคัญ (Critical Task) คือ ภารกิจเสริมสร้างวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัย กระบวนการสร้างระบบเป็นไปตามมาตรฐาน ISO 12207/15504 โดยการใช้วิธีทางวิศวกรรมความรู้ Common KADS ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เนื่องจากภารกิจเสริมสร้างทางวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัย เป็นมาตรการวินัยทางบวก เป็นเรื่องใหม่ที่ยังมิได้ดำเนินการกันมา แม้ว่า ก.พ. จะได้ออกหลักเกณฑ์และวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร 1011/ว 43 ลงวันที่ 30 กันยายน 2553 แล้วนั้น ปรากฏว่าหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวค่อนข้างกว้าง ขาดต่อการทำความเข้าใจ ไม่ชัดเจน จนไม่สามารถปฏิบัติได้ จึงจำเป็นต้องเริ่มจากการจัดการความรู้ที่เป็นความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) อันได้แก่ กฎหมาย ระเบียบ หนังสือเวียน แนวทางการลงโทษ เป็นต้น และพัฒนาความรู้ที่อยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) ซึ่งเกิดจากประสบการณ์จริงในการปฏิบัติงาน รวมทั้งประเมินผลและติดตามผลการเสริมสร้างวินัย ดังนั้น ระบบการจัดการความรู้ จึงต้องมีการพัฒนาต่อไป โดยอาจนำรูปแบบแนวทางการเสริมสร้างวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัยของสำนักงาน ก.พ. และส่วนราชการอื่น ๆ มาปรับใช้กับสำนักงานอัยการสูงสุดต่อไป

การค้นคว้าระบบการจัดการความรู้เพื่องานวินัยข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการสูงสุด ฉบับนี้ มีหลักการสอดคล้องกับรายงานการวิจัยเรื่องการปฏิรูประบบวินัย อุทธรณ์ และร้องทุกข์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยสำนักงาน ก.พ. กล่าวคือ มุ่งเน้นมาตรการวินัยทางบวกที่ใช้วิธีการเสริมสร้างวินัย เพื่อมุ่งใจให้ทุกคนรู้และเห็นคุณค่าของการมีวินัยและปฏิบัติตามวินัยด้วยความสมัครใจ โดยการค้นคว้าระบบการจัดการความรู้ (KMS) และแผนกิจกรรมการจัดการความรู้ 3 ปี (KM) ฉบับนี้เป็นการต่อยอดจากรายงานการวิจัยดังกล่าวเพื่อให้เป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น