

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ

ระบบการจัดการความรู้เพื่อกระบวนการ
ฝึกอบรมของสำนักงานอัยการสูงสุด

ผู้เขียน

นายวัฒนศักดิ์ พุทธาไฟ

ปริญญา

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการความรู้)

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

อาจารย์ ดร.ธีรพจน์ จันทรสกุลแสง

บทคัดย่อ

ทรัพยากรบุคคล นับเป็นทรัพยากรที่มีค่าเป็นอย่างยิ่งในการที่จะช่วยผลักดันให้การปฏิบัติงานขององค์กรเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด หากบุคลากรขององค์กรใดมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ ก็จะช่วยส่งเสริมให้การเดินสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กรสำเร็จรวดเร็วยิ่งขึ้น สำนักงานอัยการสูงสุดซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งในกระบวนการยุติธรรมที่มีหน้าที่ในการอำนวยความยุติธรรมให้กับประชาชนประกอบด้วยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทั้ง พนักงานอัยการ เจ้าหน้าที่หน่วยสนับสนุน แต่เนื่องจากในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม ทำให้ต้องมีการดำเนินการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุดเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรนั้น นอกจากความรู้และประสบการณ์ต่างๆ จากการฝึกอบรมแล้ว วิธีการในการดำเนินการกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรย่อมมีความสำคัญด้วยเช่นกัน เพราะเป็นส่วนช่วยส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการเรียนรู้ที่เหมาะสม แต่จากการปฏิบัติงานพบว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านกระบวนการฝึกอบรมของสำนักงานอัยการสูงสุด คือ สำนักฝึกอบรม สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ ขาดตัวบุคลากรในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน และเกิดการสูญหายของความรู้เพราะขาดเครื่องมือในการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้เรื่องการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักฝึกอบรม

ทฤษฎีการเรียนรู้จากการทำงาน (Learning in Action) และทฤษฎีการสร้างความรู้ (Knowledge Creating) เป็นเครื่องมือในการสร้างนวัตกรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างมาตรฐาน ในการทำงานด้านกระบวนการฝึกอบรมของสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อช่วยในการ

แก้ปัญหาดังกล่าว เพื่อให้บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ ในสำนักฝึกอบรม หรือบุคลากรในหน่วยงานอื่นของสำนักงานอัยการสูงสุดที่ต้องปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม ใช้เป็นแนวทางหรือมาตรฐานในการทำงาน และให้บุคคลในองค์กรเกิดความเข้าใจ และเห็นคุณค่าของการถ่ายทอดองค์ความรู้ และจัดเก็บองค์ความรู้ในเรื่องกระบวนการฝึกอบรมของสำนักงานอัยการสูงสุดอย่างเป็นระบบ

การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระนี้ ได้สร้างดำเนินการจัดสร้างแผนกิจกรรมการจัดการความรู้ 3 ปี ตามกรอบแนวคิดของ ทฤษฎีการเรียนรู้จากการทำงาน (Learning in Action) และ ทฤษฎีการสร้างความรู้ (Knowledge Creating) ในงานด้านกระบวนการฝึกอบรมของสำนักงานอัยการสูงสุด พร้อมทั้งจัดทำระบบจัดการความรู้ (KMS) ในเรื่องดังกล่าวขึ้นมาเพื่อสนับสนุนการจัดการความรู้ ช่วยในการเก็บรวบรวม เผยแพร่ และกระจายองค์ความรู้ ทั้งความรู้ที่จากประสบการณ์และความรู้ในเอกสาร ให้ผู้ปฏิบัติงานได้ศึกษาเรียนรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และช่วยกันแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีการพัฒนาให้สำนักฝึกอบรม สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไปในอนาคต

Independent Study Title	Knowledge Management Systems for Training Systems of the Office of the Attorney General
Author	Mr.Wattanasak Poottafal
Degree	Master of Science (Knowledge Management)
Independent Study Advisor	Dr.Theeraphot Chantarasuphasaeng

Abstract

Human Resource is important for moving the operation in organization to reaches achievement. If organization has personnel who are suitable in duty, it will raise to target earlier. The Office of Attorney General is section in justice system which takes a responsibility in justice for people. It consists of experienced personnel, prosecutor, and officer in support unit. Nowadays our society, culture and environment had changed and lead to be the personnel training and developing in the Office of Attorney General that prepare for changes. Besides knowledge and experience from personnel training and development, the personnel development procedure is significance because it reinforce learning environment properly. From the operation, Training and Development Institute which in charge of prosecutor training and development, was lacked of personnel who could transfer knowledge in work operation and loosed of knowledge because it was not have knowledge management system. Those problems were resulted personnel learning in Training and Development Institute.

Learning in Action and Knowledge Creating theory was used as a tool for innovation which could apply for standardization in training procedure. It helps to get rid of the problem that occur with new personnel or other officers who take a responsibility in training. The tool can be a guideline or standard in work operation. It also enhances understanding, concerns in knowledge transferring and helps personnel collect knowledge in training procedure systematically.

The study was created 3 years knowledge management activities plan according to Learning in Action and Knowledge Creating theory in training of the Office of Attorney General. The research also was created Knowledge Management System (KMS) for supporting knowledge management like collecting and introduces knowledge from experience and documents. The officer can learn, transfer knowledge and help each other when they found problem. In addition, the study will affect to the development of Training and Development Institute which can be a learning organization in the future.