

บทที่ 6

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

6.1 สรุปผลการศึกษา

1) ระบบการจัดการความรู้ในการดำเนินคดีตาม พ.ร.บ.มาตรการในการปราบปรามผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด พ.ศ.2534 ที่ผู้ศึกษาได้ทดลองสร้างขึ้นจากทฤษฎีการจัดการความรู้ ทำให้ได้ความรู้ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดำเนินคดียาเสพติด เรื่องการดำเนินคดีในความคิดฐานสมคบกันในการกระทำความผิด ตามมาตรา 8 และการดำเนินการยื่นคำร้องขอริบทรัพย์สินที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด ตามมาตรา 27 และ 30 แห่ง พ.ร.บ. มาตรการในการปราบปรามผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด พ.ศ.2534 รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ คู่มือ และองค์ความรู้สนับสนุน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานคดียาเสพติด และพนักงานผู้มีหน้าที่ดำเนินคดียาเสพติดสามารถเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎี Learning in Action หรือการเรียนรู้ในขณะทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ในหลักกฎหมายและวิธีการดำเนินคดีจนสามารถปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จ อันทำให้สามารถแก้ปัญหาคนทำงานไม่มีความรู้ และทำให้บุคลากรเห็นว่างานคดียาเสพติดแม้จะมีปริมาณงานมาก มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องแตกต่างจากการดำเนินคดีอาญาทั่วไป แต่องค์กรมีเครื่องมือช่วยเหลือสนับสนุนให้ทำงานสามารถทำงานได้เป็นผลสำเร็จลุล่วงได้เช่นเดียวกับการปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานคดีอื่นๆ ส่งผลให้สามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในสำนักงานคดียาเสพติดได้

2) การจัดการความรู้ ที่ได้นำมาจัดสร้างเป็นระบบการจัดการความรู้ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือ KMS สามารถเก็บองค์ความรู้ไว้กับองค์กร อันจะทำให้ความรู้ที่ได้มานั้นไม่สูญหายและสะดวกในการใช้งาน โดยในระบบนอกจากจะมีองค์ความรู้ กฎหมาย ระเบียบ คู่มือ และองค์ความรู้สนับสนุนแล้ว ในระบบมีกระบวนการในการศึกษา ทำความเข้าใจ ขั้นตอนกระบวนการ และหลักเกณฑ์ในการทำงาน ตามกระบวนการ Input Process Output ในแต่ละ

ขั้นตอนจะมีข้อที่ต้องพิจารณา และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้ปฏิบัติงานสามารถพิจารณาศึกษาจากระบบที่ได้ออกแบบไว้ตามความต้องการ ผ่านโปรแกรม Microsoft Share Point ได้ตามลำดับ โดยเป็นรูปแบบ Knowledge Map ตามหลักการของ CommonKADS ผู้ปฏิบัติงาน สามารถศึกษาขั้นตอน ในการดำเนินคดี ตัวอย่างการจัดทำเอกสารต่างๆ ที่จำเป็นในการทำงาน แบบตัวอย่างคดีต่างๆ ศึกษาคำพิพากษากฎีกาหรือคำสั่งที่เป็นบรรทัดฐานในประเด็นเกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีความเห็นแตกต่างกัน ศึกษาหลักกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยใช้ระบบการจัดการความรู้นี้ได้ ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่

6.2 ข้อเสนอแนะ

1) สิ่งสำคัญที่พบในการศึกษา คือ ทักษะศึขยอรับการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยสำคัญต่อระบบการจัดการความรู้ ดังนั้น หากผู้บริหารระดับสูงขาดทักษะศึขยอรับการเปลี่ยนแปลง การบริหารจัดการความรู้ในรูปแบบใหม่ การบริหารจัดการมักต่อต้านหรือเพิกเฉยต่อการเปลี่ยนแปลง ทำให้ไม่อาจขับเคลื่อนระบบการจัดการความรู้ได้ เพราะผู้บริหารจะปล่อยปะละเลยให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการโดยขาดการกำกับติดตาม และอาจไม่ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายของแผนดังกล่าว

2) การให้ความรู้กับบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุดในเรื่องการจัดการความรู้ และระบบการจัดการความรู้จะเป็นกลไกสำคัญด้านแรงจูงใจ สามารถช่วยให้การจัดการความรู้เติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนได้ หากขาดแรงจูงใจจะทำให้ระบบการจัดการความรู้เกิดภาวะหยุดเติบโตได้ในอนาคต แรงจูงใจที่สำคัญที่เชื่อมโยงกับระบบการจัดการความรู้ได้อย่างสอดคล้องคือ การประเมินขีดสมรรถนะ (Competency-Base Management) เช่น สมรรถนะหลัก ชื่อ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ระดับการประเมินระดับที่ 5 คือ การจัดการความรู้ ทำให้ผู้บริหารที่ต้องการผลการประเมินระดับที่ 5 ต้องหันมาดำเนินการระบบการจัดการความรู้ตามแผนกลยุทธ์การจัดการความรู้ เป็นต้น