

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ตั้งแต่ศตวรรษที่ 21 ที่ผ่านมา ส่งผลให้สังคมโลกเข้าสู่สังคมสารสนเทศ (Information Society) หรือ สังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Society) หรือ สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge Based Society and Economy) ซึ่งเป็นสังคมที่มีความรู้ เป็นทรัพยากรที่มีค่าเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงและสร้างขึ้นมาได้ตลอดเวลาและสามารถใช้เป็นปัจจัยโอกาสในการสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันได้ แนวความคิดการจัดการความรู้เริ่มมีการศึกษาดังแต่ช่วงปี ค.ศ.1980 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน และมีการสำรวจติดตามผลการจัดการความรู้อย่างจริงจัง และมีข้อสรุปที่เชื่อถือได้ว่า องค์การใดนำการจัดการความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมย่อมเกิดประโยชน์แก่องค์กรนั้น (กิริติ ยศยิ่งยง, 2549 : 41)

สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ทรงมีพระราชดำรัสในการเปิดการประชุมประจำปี สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ เรื่องเศรษฐกิจฐานความรู้ : ก้าวใหม่ของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีไทย ณ ห้องบอลรูม ศูนย์การประชุมแห่งชาติสิริกิติ์ ในวันพุธที่ 20 มิถุนายน 2544 มีความว่า

“โลกในศตวรรษที่ 21 เปลี่ยนแปลงและเจริญรุดหน้าไปอย่างรวดเร็ว ยุทธศาสตร์ในการจัดการกับสถานะเช่นนี้นานาชาติต่างยอมรับว่าต้องอาศัยความรู้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แทนที่จะเน้นการพึ่งพาทรัพยากรธรรมชาติเช่นในอดีต ประเทศไทยก็เป็นส่วนหนึ่งของระบบโลก จึงต้องเร่งพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ด้วยการอาศัยความรู้เป็นพื้นฐานเช่นกัน โดยเฉพาะการพัฒนาความรู้ความสามารถทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อันเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการแข่งขันระหว่างนานาชาติประเทศ ทั้งนี้ เศรษฐกิจและสังคมที่อาศัยความรู้เป็นพื้นฐานจะต้องสนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะการพึ่งตนเองและความสามารถในการแข่งขันระดับชุมชนด้วย การประชุมครั้งนี้ นับเป็นโอกาสอันดีที่บุคลากรทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี บุคลากรทางภาคธุรกิจ อุตสาหกรรม จะได้ปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด อีกทั้งประสบการณ์ เพื่อนำกระแสของการพัฒนามาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม ผสมผสานกับภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่และนวัตกรรมของภาคเศรษฐกิจและ

สังคม รวมทั้งความตระหนักและความเข้าใจในการประยุกต์ปรัชญาเศรษฐกิจแบบพอเพียง ให้เป็นพื้นฐานของการพัฒนาประเทศชาติต่อไป” (ชัชวาล วงษ์ประเสริฐ, 2548 : 12-13)

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ระบุไว้ว่า มาตรา 11 ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้

กรมราชทัณฑ์เป็นส่วนราชการที่เก่าแก่ ลักษณะที่ปฏิบัติมุ่งเน้นการปฏิบัติมากกว่างานวิชาการ กรมราชทัณฑ์มีอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนจำนวน 12,500 ตำแหน่ง โดยข้าราชการส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 52 มีเกณฑ์อายุระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุดถึงร้อยละ 37.2 ซึ่งอาจก่อปัญหาให้กับงานราชทัณฑ์ในอีก 5-10 ปีข้างหน้า ประกอบกับเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด ดังนั้น หากไม่มีการวางระบบการบริหารและทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับความต้องการในเรื่องของภาระงาน การสรรหาบุคคล และพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่เดิมให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กรมราชทัณฑ์ในอนาคตอาจจะประสบปัญหา การขาดแคลนเจ้าพนักงาน และการมีกลุ่มข้าราชการสูงอายุ ในอัตราส่วนที่ไม่สอดคล้องกับภารกิจของงานราชทัณฑ์ ที่จะต้องใช้พื้นฐานความแข็งแรงของร่างกายในการควบคุมผู้ต้องขัง นอกจากนี้ กรมราชทัณฑ์ยังประสบปัญหาในเรื่องของการบริหารงานบุคคลที่ไม่สามารถสรรหา ดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่องค์กร การรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพเอาไว้ภายในองค์กร และปัญหาในการจูงใจให้แข่งขันกันทำงาน รวมถึงข้าราชการที่ต้องทำงานภายในกรอบกำแพงเรือนจำ ทำให้รับรู้ข่าวสารได้น้อย ลักษณะงานเรือนจำ เป็นระบบปิด ข้าราชการประสบปัญหาการตรากตรำจากการปฏิบัติงาน และอยู่บนพื้นฐานความเสี่ยงรอบด้าน ในสถานที่ที่ไม่น่าอภิรมย์ (กรมราชทัณฑ์, 2551 : 9)

ความรู้ในงานราชทัณฑ์มีอยู่เป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้จากบุคลากรผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานราชทัณฑ์มาเป็นเวลานาน แต่ยังขาดการรวบรวมและเผยแพร่ความรู้อย่างเป็นระบบ หากบุคลากรดังกล่าวได้เกษียณอายุราชการ หรือลาออกจากราชการกะทันหันและไม่มียุทธศาสตร์ที่ใดที่สามารถปฏิบัติงานที่ต้องใช้เทคนิคและความรู้ฝังลึกแทนผู้ที่ออกไปได้ในทันทีทันใด ก็เป็นการยากที่จะหาบุคลากรใหม่มาทดแทน ทำให้เสียเวลา

ในการศึกษาดูงานแบบลองผิดลองถูก หากมีการจัดการความรู้เกี่ยวกับงานราชทัณฑ์อย่างเป็นระบบ มีการแบ่งปันและเผยแพร่ความรู้อันทรงคุณค่าให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน ทำให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถนำความรู้ที่ได้นั้นมาต่อยอดองค์ความรู้ และปรับกระบวนการใช้ให้มีความเหมาะสมกับบริบทของตนเอง ก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานมีความพึงพอใจในงานที่ตนได้ปฏิบัติอยู่อย่างแท้จริง

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว กรมราชทัณฑ์จึงได้ริเริ่มดำเนินการโครงการออกแบบและวางระบบบริหารองค์ความรู้ในกรมราชทัณฑ์ขึ้น ในปี พ.ศ.2548 และต่อมาในปี พ.ศ. 2549 ได้มีการดำเนินโครงการบริหารและเผยแพร่องค์ความรู้ผ่านหลักสูตรฝึกอบรมตามรายการสมรรถนะในกรมราชทัณฑ์ (Knowledge Management and Dissemination via Competency-Based Training Programs) เป็นการจ้างทีมงานจากบริษัท แฟร์กซิส อินไซท์ จำกัด ให้เป็นที่ปรึกษาในการดำเนินการจัดการความรู้ของกรมราชทัณฑ์ เพื่อส่งเสริมให้กรมราชทัณฑ์ได้มีการจัดการความรู้ และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้น และใช้การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือ เพื่อบรรลุเป้าหมายหลักของกรมราชทัณฑ์ คือ การควบคุมผู้ต้องขังอย่างมีอาชีพ และการบำบัดฟื้นฟูแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขังอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผลผลิตสุดท้าย กรมราชทัณฑ์ต้องการให้บริษัท แฟร์กซิส อินไซท์ จำกัด ได้ผลิตหลักสูตรการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับภารกิจ พันธกิจ และระบบสมรรถนะหลักของกรมราชทัณฑ์ จากการประเมินผลการดำเนินการที่ผ่านมา พบว่า การจัดการความรู้ภายในกรมราชทัณฑ์เริ่มเป็นที่รู้จัก และเป็นหน่ออ่อนแห่งการเรียนรู้เกิดขึ้นในงานราชทัณฑ์แม้ว่าการดำเนินการดังกล่าวจะยังไม่มีผลขยายผลการดำเนินการไปสู่เรือนจำทั่วประเทศก็ตาม (กรมราชทัณฑ์, 2551 : 12)

การประชุมเชิงปฏิบัติการเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 เรื่อง “การสร้างเครือข่ายการจัดการความรู้ (Km สัญจร)” เมื่อวันที่ 18-20 กุมภาพันธ์ 2551 ณ โรงแรมลานนาพาเลซ จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์การปฏิบัติงานของบุคลากรภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน และสร้างเครือข่าย หรือตัวคูณด้านการจัดการความรู้ไปสู่เรือนจำ/ทัณฑสถาน โดยมีตัวแทนจากเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 เข้าร่วมประชุม จำนวน 42 คน ทั้งนี้ จากการประเมินผลการดำเนินงานการจัดการความรู้ของเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 พบว่าส่วนใหญ่ยังอยู่ในระยะเริ่มต้น และยังไม่มียุทธศาสตร์ที่ชัดเจน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (สาธิตา สามศรี, 2551 : 2)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงระดับการจัดการความรู้ในงานราชทัณฑ์ของเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 รวมถึงเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ต่อการดำเนินงานการจัดการความรู้ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 จำแนกตาม

ปัจจัยส่วนบุคคล ตลอดจนศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการจัดการความรู้ที่เหมาะสมกับสภาพเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ครอบคลุมพื้นที่เรือนจำ/ทัณฑสถานในเขต 5 จำนวน 13 แห่ง ได้แก่ เรือนจำกลางเชียงใหม่ เรือนจำกลางเชียงราย เรือนจำกลางลำปาง ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ ทัณฑสถานบำบัดพิเศษลำปาง เรือนจำจังหวัดแม่ฮ่องสอน เรือนจำจังหวัดลำพูน เรือนจำจังหวัดแพร่ เรือนจำจังหวัดพะเยา เรือนจำจังหวัดน่าน เรือนจำอำเภอแม่สะเรียง เรือนจำอำเภอฝาง และเรือนจำอำเภอเทิง ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อกรมราชทัณฑ์ ในด้านการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการจัดการความรู้เกี่ยวกับงานราชทัณฑ์ของเรือนจำ/ทัณฑสถานให้มีรูปแบบเดียวกัน ทั่วประเทศ จนสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง อันจะเป็นการตอบสนองต่อหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สร้างสรรค์สังคมและประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

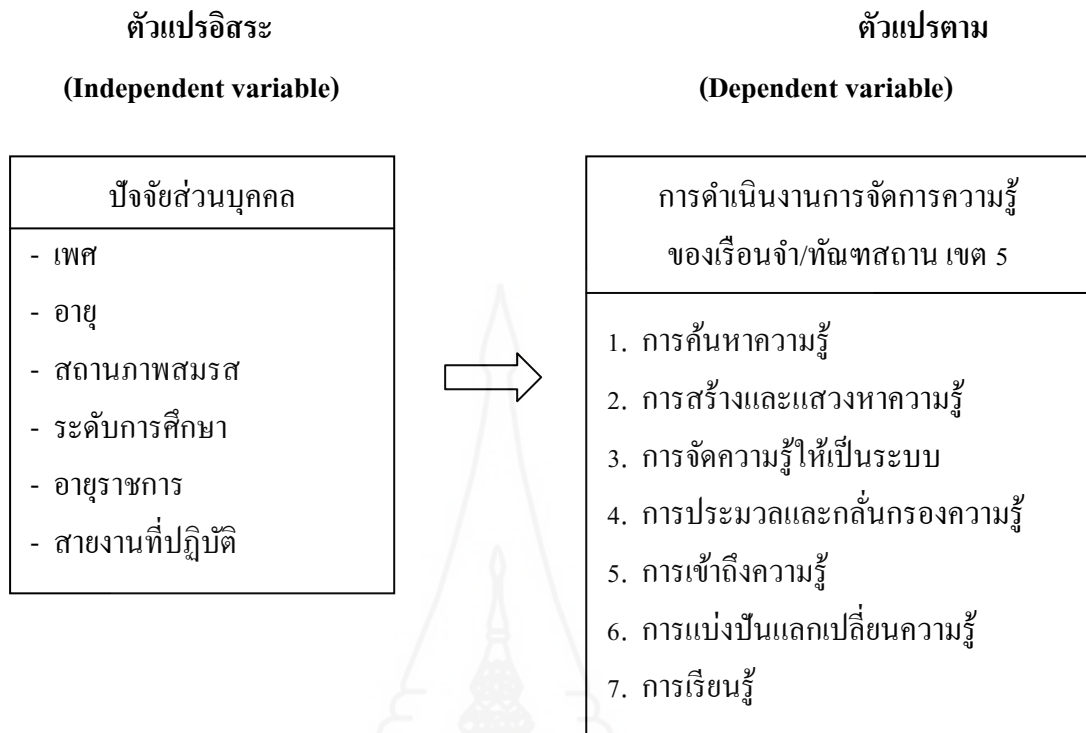
2.1 เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานการจัดการความรู้ของเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ของกรมราชทัณฑ์

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำ/ ทัณฑสถาน เขต 5 ต่อการดำเนินงานการจัดการความรู้ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ของกรมราชทัณฑ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดการความรู้ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ของกรมราชทัณฑ์

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ ผู้วิจัยนำรูปแบบกระบวนการจัดการความรู้ของสำนักงาน ก.พ.ร. มากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยแบ่งเป็นตัวแปรอิสระ (Independent variables) และตัวแปรตาม (Dependent variables) ซึ่งตัวแปรอิสระ เป็นปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ และสายงานที่ปฏิบัติ สำหรับตัวแปรตาม คือ การดำเนินงานการจัดการความรู้ของเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 ข้าราชการในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการจัดการความรู้ของเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ของกรมราชทัณฑ์แตกต่างกัน

4.2 ข้าราชการในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการจัดการความรู้ของเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ของกรมราชทัณฑ์แตกต่างกัน

4.3 ข้าราชการในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการจัดการความรู้ของเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ของกรมราชทัณฑ์แตกต่างกัน

4.4 ข้าราชการในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการจัดการความรู้ของเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ของกรมราชทัณฑ์แตกต่างกัน

4.5 ข้าราชการในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการจัดการความรู้ของเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ของกรมราชทัณฑ์แตกต่างกัน

4.6 ข้าราชการในเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ที่มีสายงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการจัดการความรู้ของเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ของกรมราชทัณฑ์แตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้จำกัดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

5.1 ด้านเนื้อหา

5.1.1 แนวความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการความรู้

5.1.2 การจัดการความรู้ของกรมราชทัณฑ์

5.1.3 การจัดการความรู้ของเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5

5.1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.2 ด้านพื้นที่ เรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 จำนวน 13 แห่ง ได้แก่ เรือนจำกลางเชียงใหม่ เรือนจำกลางเชียงราย เรือนจำกลางลำปาง ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ ทัณฑสถานบำบัดพิเศษลำปาง เรือนจำจังหวัดแม่ฮ่องสอน เรือนจำจังหวัดลำพูน เรือนจำจังหวัดแพร่ เรือนจำจังหวัดพะเยา เรือนจำจังหวัดน่าน เรือนจำอำเภอแม่สะเรียง เรือนจำอำเภอฝาง และเรือนจำอำเภอเทิง

5.3 ด้านระยะเวลา มิถุนายน 2553 – พฤศจิกายน 2554

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 หน่วยงาน หมายถึง เรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5

6.2 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลส่วนตัวในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ สายงานที่ปฏิบัติ

6.3 การจัดการความรู้ หมายถึง ระดับการดำเนินงานการจัดการความรู้ ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่

6.3.1 การค้นหาความรู้ หมายถึง การสืบค้นหาความรู้ของข้าราชการภายในหน่วยงานโดยช่องทางเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ห้องสมุด มุมวารสาร จุลสารใน 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้

เกี่ยวกับกฎหมายราชทัณฑ์ การควบคุมและการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังภายในเรือนจำ การแก้ไขพฤติกรรมนิสัยผู้ต้องขัง และความรู้จากประสบการณ์ตรงของบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญด้านงานราชทัณฑ์

6.3.2 การสร้างและแสวงหาความรู้ หมายถึง การสร้างและแสวงหาความรู้ขึ้นมาใหม่ จากแหล่งต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน มีการฝึกอบรม การสัมมนาเกี่ยวกับการจัดการความรู้แก่ข้าราชการภายในหน่วยงานในทุกระดับ การสร้างความรู้ขึ้นมาใหม่จากผู้ชำนาญงานด้านการควบคุมและการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังภายในเรือนจำ และการแก้ไขพฤติกรรมนิสัยผู้ต้องขัง มีการรวบรวมความรู้ ประสบการณ์จากข้าราชการที่เกษียณอายุราชการไปแล้วเพื่อเป็นบทเรียนแก่ข้าราชการรุ่นต่อไป

6.3.3 การจัดความรู้ให้เป็นระบบ หมายถึง การจัดเก็บความรู้ที่สร้างขึ้นใหม่หรือที่มีอยู่เดิมให้เป็นหมวดหมู่ลงในฐานข้อมูลของหน่วยงาน โดยมีการจัดเก็บความรู้ในรูปของเอกสาร คู่มือการปฏิบัติงาน การจัดเก็บความรู้ไว้ในฐานข้อมูลกลางในรูปของแฟ้มงานเอกสารที่มีสารบัญอย่างเป็นระบบ การจัดเก็บความรู้ไว้ในฐานข้อมูลกลางในรูปของไฟล์งานด้วยระบบคอมพิวเตอร์ และมีการปรับปรุงข้อมูลความรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

6.3.4 การประมวลและกลั่นกรองความรู้ หมายถึง การจัดความรู้ให้อยู่ในรูปแบบและภาษาที่เข้าใจง่าย โดยการปรับปรุงรูปแบบเอกสาร ไฟล์งาน ให้มีมาตรฐานใกล้เคียงกันหรือสอดคล้องกันทั้งหน่วยงาน มีการร่วมกันกำหนดคำจำกัดความของความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ทุกคนสามารถนำไปใช้ได้อย่างถูกต้องตรงกัน มีการเรียบเรียงปรับปรุงเนื้อหาความรู้ให้ตรงตามความต้องการของผู้ใช้และเหมาะสมกับสถานการณ์มากที่สุด

6.3.5 การเข้าถึงความรู้ หมายถึง ช่องทางการกระจายความรู้ที่หน่วยงานจัดให้แก่ข้าราชการ ได้แก่ การป้อนความรู้ผ่านหนังสือเวียน แผ่นพับแก่ข้าราชการ การจัดวางหนังสือหรือคู่มือความรู้ ณ มุมเรียนรู้ การจัดให้มีกิจกรรมกระตุ้นให้มีการสืบค้นความรู้ผ่านระบบ Internet ณ ศูนย์ข้อมูลกลาง และมีระบบ e-learning และมีแฟ้ม e-book เพียงพอให้เข้าอ่านได้โดยสะดวก

6.3.6 การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ หมายถึง มีเวทีแลกเปลี่ยนความรู้กันระหว่างข้าราชการอย่างไม่เป็นทางการในลักษณะพี่สอนน้อง มีการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ โดยข้าราชการที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน การจัดกิจกรรมเพื่อแบ่งปันประสบการณ์ของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่แบบเดียวกัน ใช้ความรู้ เทคนิคการทำงานคล้ายๆ กัน (ชุมชนนักปฏิบัติ หรือ CoP) และมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานระหว่างงานควบคุมและงานแก้ไขพฤติกรรมนิสัยผู้ต้องขัง

6.3.7 การเรียนรู้ หมายถึง หน่วยงานสามารถนำเอาความรู้ที่ได้มาพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพขึ้น เช่น ลดขั้นตอนหรือระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หรือลดโอกาสในการเกิดปัญหาในหน่วยงาน หน่วยงานสามารถนำเอาความรู้ที่ได้มาสร้างนวัตกรรมในงานเรือนจำ/ทัณฑสถาน หน่วยงานสามารถนำเอาความรู้ที่ได้มาสร้างบรรยากาศ ในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 เป็นแนวทางพัฒนาการดำเนินงานการจัดการความรู้ของเรือนจำ/ทัณฑสถาน เขต 5 ของกรมราชทัณฑ์

7.2 นำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนารูปแบบการดำเนินงานการจัดการความรู้ของเรือนจำ/ทัณฑสถานทั่วประเทศ

7.3 เป็นข้อมูลแก่กรมราชทัณฑ์ในการส่งเสริมการจัดการความรู้ในงานราชทัณฑ์ ตลอดจนขยายผลการดำเนินงานไปสู่เรือนจำ/ทัณฑสถานทั่วประเทศ ให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

