

การจัดการความรู้ของสำนักกำกับและตรวจสอบ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา*

Knowledge Management of Supervision and Inspection Bureau,

The Secretariat of The Senate

จักรภัทร ชิตานนท์**

Chakkaphat Chitanon

6614832047@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการจัดการความรู้ รวมถึงปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนแนวทางในการพัฒนาการจัดการความรู้ของสำนักกำกับและตรวจสอบ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยใช้วิจัยเอกสารและวิจัยสนามผ่านการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากร เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องในการจัดการความรู้ของสำนักกำกับและตรวจสอบ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน 10 คน ผลการวิจัย พบว่า สำนักกำกับและตรวจสอบ มีรูปแบบและกระบวนการในการมุ่งเน้นการจัดการความรู้ตามกระบวนการจัดการความรู้ตามสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติอย่างเป็นระบบ มีการรวบรวมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจและมีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ในรูปแบบของชุมชนนักปฏิบัติ มีการจัดเก็บข้อมูล คัดแยกอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับแบ่งปันองค์ความรู้ ทำให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม ยังพบว่าปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ของสำนักกำกับและตรวจสอบ คือ 1) ปัญหาด้านบุคลากรที่ไม่เพียงพอต่อภาระงานตามภารกิจหลัก จึงทำให้ไม่สามารถจัดการความรู้ให้มีความชัดเจน รวมไปถึงมีบุคลากรใหม่เข้ามาบรรจุในสำนักกำกับและตรวจสอบเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้ผู้เชี่ยวชาญที่ปฏิบัติหน้าที่มานานและมีประสบการณ์มีจำนวนไม่มากนัก 2) ปัญหาด้านกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลและเป็นเรื่องลับ ซึ่งจะสามารถถ่ายทอดและรับรู้ได้เพียงเฉพาะบุคคลที่เกี่ยวข้องเท่านั้น และ 3) ปัญหาวัฒนธรรมองค์กร เนื่องจาก ยังคุ้นชินกับการสอนงานภายใต้การปฏิบัติงานจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้องเป็นหลักและยังไม่เปิดกว้างในการให้บุคลากรภายนอกกลุ่มเข้าสามารถเข้าถึงข้อมูลของกลุ่มงานตนเองได้ สำหรับข้อเสนอแนะ พบว่า ควรมีการเพิ่มกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ การร่วมมือกันของบุคลากรในการแบ่งปันความรู้ การจัดการความรู้ที่ต้องอาศัยผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ รวมไปถึงการจัดการข้อมูลความลับที่ยังเป็นข้อจำกัดในการจัดการความรู้

คำสำคัญ: การจัดการความรู้ ; องค์กรแห่งการเรียนรู้ ; วุฒิสภา

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่องการจัดการความรู้ของสำนักกำกับและตรวจสอบ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ในปัจจุบัน องค์การภาครัฐต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การให้บริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทันทั่วทั้งที่ จึงกลายเป็นปัจจัยท้าทายที่สำคัญ ภายใต้บริบทดังกล่าว การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ได้กลายเป็นเครื่องมือสำคัญที่หน่วยงานภาครัฐสามารถนำมาใช้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการดำเนินงาน และการยกระดับคุณภาพการให้บริการภาครัฐอย่างยั่งยืน ประกอบกับมาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 12 กันยายน 2535 มีสถานะเป็นส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีอิสระในการบริหารงานบุคคลและการงบประมาณ ตามมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการฝ่ายรัฐสภา พ.ศ. 2554 โดยมีหน้าที่และอำนาจตามมาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว ซึ่งบัญญัติให้สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปและสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของวุฒิสภา ได้แก่ การพิจารณาและกลั่นกรองกฎหมาย การควบคุมการบริหารราชการแผ่นดิน และการให้ความเห็นชอบบุคคลดำรงตำแหน่งตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย โดยมีวิสัยทัศน์ “มุ่งสูงส่งกรอัจฉริยะ ในการสนับสนุนภารกิจของวุฒิสภาเพื่อประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชน”

สำนักกำกับและตรวจสอบ เป็นหน่วยงานในสังกัดของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีหน้าที่และอำนาจตามข้อ 12 แห่งประกาศรัฐสภา เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายใน และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2563 โดยมีหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการสรรหาตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ กรรมการในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ กรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ และดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการให้กับคณะกรรมการตรวจสอบทรัพย์สินและหนี้สินเพื่อตรวจสอบเบื้องต้นก่อนเสนอประธานวุฒิสภาพิจารณา รวมไปถึงการติดตามผลการดำเนินงานขององค์กรอิสระและองค์กรอื่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีกลุ่มงานภายในสำนักกำกับและตรวจสอบ จำนวน 4 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานสรรหาและแต่งตั้ง กลุ่มงานถอดถอนและตรวจสอบ กลุ่มงานติดตามผลการดำเนินงาน และกลุ่มงานบริหารทั่วไป

สำนักกำกับและตรวจสอบต้องเผชิญกับความท้าทายเกี่ยวกับการสูญเสียบุคลากร เช่น การย้าย การลาออก และการเกษียณอายุ ซึ่งเป็นประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญ โดยเฉพาะการจัดการความรู้ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน และมีห้องความรู้ต่าง ๆ สูญหายไปจากสำนักกำกับและตรวจสอบ จากข้อมูลสถิติปี พ.ศ. 2565 -2568 สำนักกำกับและตรวจสอบสูญเสียบุคลากรจำนวนรวม 8 คน ดังนี้ ในปี พ.ศ. 2565 สูญเสียนิติกรปฏิบัติการ 1 คน ด้วยเหตุลาออก ปี พ.ศ. 2566 สูญเสียวิทยากรชำนาญการ 1 คน ด้วยเหตุโอน ปี พ.ศ. 2567 สูญเสียผู้อำนวยการสำนัก 1 คน ด้วยเหตุย้าย สูญเสียนิติกรชำนาญการ 1 คน ด้วยเหตุย้าย สูญเสียนิติกรปฏิบัติการ 1 คน ด้วยเหตุลาออก สูญเสียเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน 2 คน ด้วยเหตุย้าย ปี พ.ศ. 2568 สูญเสียนิติกรปฏิบัติการ 1 คนด้วยเหตุย้าย สูญเสียพนักงานราชการ 1 คน ด้วยเหตุลาออก

จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าว จึงเป็นเรื่องที่ผู้ศึกษามีความสนใจต้องการศึกษาการจัดการความรู้ของสำนักกำกับและตรวจสอบ กระบวนการในการจัดการความรู้ ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ ตลอดจนข้อเสนอนโยบายและแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรค เพื่อให้การดำเนินการของสำนักกำกับและตรวจสอบ ดำเนินการต่าง ๆ ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญและกฎหมายให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงกระบวนการในการจัดการความรู้ของสำนักกำกับและตรวจสอบ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
2. เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ของสำนักกำกับและตรวจสอบสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
3. เพื่อศึกษาถึงแนวทางในการพัฒนาการจัดการความรู้ของสำนักกำกับและตรวจสอบ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวิธีการวิจัย 2 วิธี ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ สิ่งพิมพ์ วารสาร เอกสารทางวิชาการ หนังสือทั่วไป วิทยานิพนธ์ รายงานวิจัย การศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากคู่มือการปฏิบัติงาน ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Internet) ที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ของสำนักกำกับและตรวจสอบ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
2. การวิจัยภาคสนาม (Field Research) โดยการลงพื้นที่สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างที่ปฏิบัติราชการในสำนักกำกับและตรวจสอบ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยมีบุคลากร จำนวน 35 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567 หน้า 46) จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 10 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยกรณีศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการ สัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured Interview or Formal Interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน (สุภางค์ จันทวานิช, อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 51) และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวม ข้อมูลผู้ศึกษาได้กำหนดวันนัดหมายวันสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ผู้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้าและในการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์ จะใช้การจดบันทึกและใช้อุปกรณ์บันทึกเสียง ทั้งนี้ ก่อนสัมภาษณ์ จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ ในการจดบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่

1.1 หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยาย รวมถึงเอกสาร ทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ เป็นต้น

1.2 หนังสืออ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม พจนานุกรม เป็นต้น

1.3 งานวิจัย วิทยานิพนธ์ เป็นงานที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้น ๆ อย่างละเอียด

1.4 เอกสารของทางราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ เช่น นโยบาย กฎระเบียบ พระราชบัญญัติ คู่มือการปฏิบัติงาน ประกาศ คำสั่ง เป็นต้น

2. วิธีการรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ โดยที่ผู้วิจัยเลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) โดยที่ผู้วิจัยต้องทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น และผู้วิจัยจะใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นคำถามในการสัมภาษณ์ และจดบันทึกข้อมูลและบันทึกเสียงตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัยเอกสาร

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวិธีการจัดการความรู้ของสำนักกำกับและตรวจสอบ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยจากผลการศึกษาจากตำราทางวิชาการ วรรณกรรม หนังสือ และเอกสารของทางราชการ ผลปรากฏว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ คือ องค์การที่บุคลากรทุกระดับมีเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาความสามารถของตนเองและขององค์กร ผ่านกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ แลกเปลี่ยน และแบ่งปันองค์ความรู้ แต่สำหรับ การจัดการความรู้ คือ กระบวนการรวบรวม วิเคราะห์ สังเคราะห์ และจัดระบบองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคล หรือความรู้ที่แสดงออกอย่างชัดเจนในรูปแบบเอกสารหรือข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรสามารถเข้าถึง ใช้งาน และนำความรู้เหล่านั้นไปพัฒนาตนเอง รวมทั้งประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งการจัดการความรู้ประกอบไปด้วยกระบวนการ จำนวน 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การบ่งชี้ความรู้ หมายถึง การจำแนกและวิเคราะห์ชนิดของความรู้ที่จำเป็นสำหรับการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยมีการตรวจสอบว่าความรู้ที่ต้องการนั้นมีอยู่หรือไม่ อยู่ในรูปแบบใด ลักษณะใด และมีแหล่งที่มาอยู่ที่บุคคลหรือแหล่งข้อมูลใด

2. การสร้างและแสวงหาความรู้ คือ กระบวนการผลิตความรู้ใหม่และการค้นหา แสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากทั้งภายในองค์กรและจากแหล่งภายนอก ซึ่งอาจมาจากการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคลากรที่มีความรู้ การจ้างที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ หรือการวิจัยและรวบรวมข้อมูลจากภายนอก

3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ เป็นกระบวนการในการจัดทำโครงสร้างหรือระบบการจำแนกความรู้ให้มีความเป็นระเบียบชัดเจน เช่น การจัดแบ่งประเภทตามขั้นตอนการทำงานหรือแนวทางการดำเนินงาน เพื่อให้ง่ายต่อการเข้าถึงและการนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน

4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ เป็นการตรวจสอบเพื่อตรวจสอบหรือยืนยันความถูกต้อง ครบถ้วน และทันสมัยของข้อมูล พร้อมทั้งปรับปรุงเนื้อหาและรูปแบบให้มีมาตรฐานที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถใช้งานได้สะดวก รวดเร็ว

5. การเข้าถึงความรู้ หมายถึง ความสามารถของบุคลากรภายในองค์กรในการค้นหาและใช้ข้อมูล หรือความรู้ได้อย่างรวดเร็วและสะดวกสบายเมื่อมีความต้องการ โดยครอบคลุมทั้งความรู้ที่ฝังอยู่ในคน หรือความรู้ที่ชัดแจ้ง โดยจำเป็นต้องมีระบบสนับสนุนที่เหมาะสม

6. การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการจัดการความรู้ โดยความรู้ที่ชัดแจ้ง สามารถแบ่งปันผ่านเอกสาร ฐานข้อมูล หรือระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ ส่วน ความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคลหรือความรู้ที่ฝังอยู่ในคนจะต้องใช้รูปแบบการแลกเปลี่ยนผ่านการปฏิสัมพันธ์ เช่น การสร้างชุมชน เพื่อการเรียนรู้ การทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน ระบบการเป็นพี่เลี้ยง การหมุนเวียน งาน และการจัดเวทีหรือกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เป็นต้น

7. การเรียนรู้ ในบริบทของการจัดการความรู้ คือ การที่บุคลากรสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติจริง และสะท้อนผลการดำเนินงานที่ได้รับอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรจึงควรสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้ เช่น การสนับสนุนให้เกิดการทดลองและยอมรับข้อผิดพลาดภายใต้การส่งเสริมของผู้บริหาร โดยให้สอดคล้อง กับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร แนวคิดของการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง จึงเป็นหลักการสำคัญ ในการส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ ผู้วิจัย ยังได้รวบรวมองค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของสำนักกำกับและ ตรวจสอบ โดยสามารถจำแนกได้ตามกลุ่มงาน ดังนี้

1. กลุ่มงานสรรหาและแต่งตั้ง มีองค์ความรู้ที่จำเป็นประกอบไปด้วย (1) พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยวิธีพิจารณาของศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2561 (2) พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วย คณะกรรมการการเลือกตั้ง พ.ศ. 2560 (3) พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดิน พ.ศ. 2560 (4) พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2561 (5) พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ พ.ศ. 2561 และ (6) พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2561

2. กลุ่มงานถอดถอนและตรวจสอบ มีองค์ความรู้ที่จำเป็นประกอบไปด้วย (1) พระราชบัญญัติ องค์กรอัยการและพนักงานอัยการ พ.ศ. 2553 (2) พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดี ปกครอง พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (3) พระราชบัญญัติองค์กรจัดสรรคลื่นความถี่และกำกับการประกอบ กิจการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม พ.ศ. 2553 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (4) พระราชบัญญัติคณะกรรมการกฤษฎีกา พ.ศ. 2522 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (5) พระราชบัญญัติมาตรการของ ฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (6) ระเบียบปฏิบัติ การตรวจสอบทรัพย์สินและหนี้สินของกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (7) พระราชบัญญัติ ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ พ.ศ. 2561 (8) แนวทางการจัดทำ บัญชีทรัพย์สินและหนี้สินของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (9) ประกาศ คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการยื่นบัญชีทรัพย์สินและหนี้สิน ของเจ้าพนักงานของรัฐต่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. พ.ศ. 2561 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (10) ประกาศคณะกรรมการ ป.ป.ช. เรื่อง หลักเกณฑ์ขั้นตอน และวิธีการเปิดเผยบัญชีทรัพย์สินและหนี้สิน พ.ศ. 2561 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(11) ระเบียบคณะกรรมการ ป.ป.ช. ว่าด้วยการตรวจสอบทรัพย์สินและหนี้สินของเจ้าพนักงานของรัฐ และการดำเนินคดีที่เกี่ยวข้องกับการยื่นบัญชีพ.ศ. 2561 (12) ระเบียบคณะกรรมการ ป.ป.ช. เรื่อง หลักเกณฑ์ของผู้ซึ่งอยู่กินกันฉันสามีภริยาโดยมิได้จดทะเบียนสมรสอันถือว่าเป็นคู่สมรส พ.ศ. 2561 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (13) ระเบียบปฏิบัติการกระบวนการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย และ (14) ระเบียบปฏิบัติการประชุมคณะกรรมการสามัญเพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบประวัติฯ

3. กลุ่มงานติดตามผลการดำเนินงาน มุ่งองค์ความรู้ที่จำเป็น ดังนี้ (1) พระราชบัญญัติองค์กรจัดสรรคลื่นความถี่และกำกับการประกอบกิจการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม พ.ศ. 2553 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (2) ระเบียบวุฒิสภาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการคัดเลือกบุคคลผู้สมควรได้รับการเสนอชื่อเป็นกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติองค์กรจัดสรรคลื่นความถี่และกำกับการประกอบกิจการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม พ.ศ. 2553 พ.ศ. 2555 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และ (3) ระเบียบปฏิบัติการกระบวนการสรรหากรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

4. ทุกกลุ่มงาน จำเป็นต้ององค์ความรู้ ดังนี้ (1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 (2) ขอบบังคับการประชุมวุฒิสภา พ.ศ. 2562 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (3) ระเบียบวุฒิสภา ว่าด้วยการประชุมลับในที่ประชุมวุฒิสภา พ.ศ. 2563 (4) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของราชการและกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลการให้บริการข้อมูลข่าวสารของราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 (5) พระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (6) ความรู้เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ (7) ความรู้เกี่ยวกับการเบิกจ่ายค่าเบี้ยประชุม ค่าอาหาร และค่าเดินทางไปราชการ (8) คู่มือคุณภาพของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (9) ระเบียบปฏิบัติการกระบวนการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย และ (10) ระเบียบปฏิบัติการประชุมคณะกรรมการสามัญเพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบประวัติฯ

ผลการวิจัยภาคสนาม

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิธีการจัดการความรู้ของสำนักกำกับและตรวจสอบ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยจากผลการศึกษาผ่านวิธีการรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม และการสัมภาษณ์ส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 10 คน สรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาถึงกระบวนการในการจัดการความรู้ของสำนักกำกับและตรวจสอบ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้ของสำนักกำกับและตรวจสอบ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีรูปแบบและลักษณะ ดังนี้

1. การบ่งชี้ความรู้ - สำนักกำกับและตรวจสอบได้บ่งชี้ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยอ้างอิงจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนงานของคณะกรรมการและคณะกรรมการด้านการสรรหาและตรวจสอบคุณสมบัติบุคคลในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ รวมถึงการเสนอแนะแนวทางการสรรหาอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ยังจัดตั้งคณะทำงานด้านวิชาการและกฎหมาย เพื่อศึกษา วิเคราะห์ และรวบรวมองค์ความรู้ เช่น แนวคำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญและคำพิพากษาของศาลปกครอง โดยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างบุคลากรอย่างเปิดกว้าง ภายใต้กรอบอำนาจตามกฎหมาย

2. การสร้างและแสวงหาความรู้ - สำนักกำกับและตรวจสอบมีแนวทางในการแสวงหาความรู้ใหม่ผ่านการสืบค้นและรวบรวมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกิจโดยเฉพาะการตรวจสอบคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม และประเด็นที่เกี่ยวกับการจัดการประชุมลับและข้อมูลข่าวสารลับตามระเบียบที่กำหนด รวมถึงการหารือร่วมกันภายในหน่วยงานระหว่างสายงานวิชาการและธุรการ นอกจากนี้ กลุ่มงานถอดถอนและตรวจสอบยังดำเนินงานเฉพาะด้าน โดยอาศัยความร่วมมือกับสำนักงาน ป.ป.ช. ในการเข้าถึงข้อมูลแนวปฏิบัติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ สำนักกำกับและตรวจสอบ ยังส่งเสริมการพัฒนาความรู้บุคลากรผ่านการอบรมในหลักสูตรหรือโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ - สำนักกำกับและตรวจสอบจัดเก็บความรู้ในรูปแบบเอกสารประจำกลุ่มงาน โดยแยกตามลักษณะงานเฉพาะด้านและการกิจ เช่น คู่มือการสรรหาและแต่งตั้ง คำวินิจฉัยเกี่ยวกับการสรรหา กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ความรู้ด้านการตรวจสอบทรัพย์สิน และความรู้กลางที่เผยแพร่ต่อหน่วยงาน อาทิ บันทึกความเห็นทางกฎหมายและคำวินิจฉัยของศาล

4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ - สำนักกำกับและตรวจสอบมีการประมวลและวิเคราะห์ความรู้ก่อนจัดเก็บหรือเผยแพร่ โดยต้องผ่านการพิจารณาตามสายบังคับบัญชา ได้แก่ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน ผู้อำนวยการสำนัก รองเลขาธิการวุฒิสภา และในบางกรณีอาจต้องได้รับความเห็นชอบจากเลขาธิการวุฒิสภาหรือคณะทำงานวิชาการและกฎหมาย

5. การเข้าถึงความรู้ - การเข้าถึงความรู้ของสำนักกำกับและตรวจสอบแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือ เอกสารที่จัดเก็บภายในสำนักซึ่งจำกัดการเข้าถึงเฉพาะภายใน และระบบบริหารจัดการไฟล์อัจฉริยะ รวมถึงอินเทอร์เน็ตของสำนักกำกับและตรวจสอบ ซึ่งสามารถเข้าถึงได้จากทุกที่ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ โดยมีการควบคุมสิทธิการเข้าถึงด้วยรหัสบุคคล เพื่อความสะดวกในการสืบค้นและกระจายความรู้ภายในองค์กร

6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ - สำนักกำกับและตรวจสอบส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ผ่านการประชุมภายใน การประชุมคณะทำงานวิชาการและกฎหมาย เพื่อแบ่งปันองค์ความรู้ ข่าวสารทางวิชาการ และกรณีศึกษาสำคัญ นอกจากนี้ยังมีการจัดกิจกรรมร่วมกับสำนักต่าง ๆ เพื่อสร้างความร่วมมือด้านวิชาการ และมีการสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอกอีกด้วย

7. การเรียนรู้ - สำนักกำกับและตรวจสอบได้พัฒนาระบบการทำงานผ่านการประชุมคณะทำงานวิชาการและกฎหมาย เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใน โดยเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานในกรณีที่มีความคล้ายคลึงกัน รวมถึงการนำองค์ความรู้เดิมมาประยุกต์ใช้ในการจัดทำบันทึกความเห็นทางกฎหมาย และการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมจากคลังความรู้ของสำนักกำกับและตรวจสอบ ซึ่งบุคลากรสำนักกำกับและตรวจสอบได้มีการนำองค์ความรู้ที่สั่งสมมาประกอบการพิจารณาให้ความเห็นทางกฎหมายในประเด็นที่เกี่ยวข้อง

โดยสรุปแล้วการจัดการความรู้ของสำนักกำกับและตรวจสอบ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีการดำเนินการตามแนวทางตาม 7 ขั้นตอนของกระบวนการจัดการความรู้ของสำนักงาน ก.พ.ร. กล่าวคือ มีการบ่งชี้ความรู้ที่จำเป็น โดยการวิเคราะห์จากวิสัยทัศน์ พันธกิจของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด การแสวงหาความรู้ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน การจัดเก็บความรู้ อย่างเป็นระบบในระบบอิเล็กทรอนิกส์ และแยกหมวดหมู่ตามภารกิจ การกลั่นกรองความรู้ โดยใช้กลไกสายการบังคับบัญชาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และอาศัยมาตรฐานคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ในการกำหนด Best Practice ของกระบวนการปฏิบัติงาน การเข้าถึงความรู้ได้ง่ายผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักกำกับและตรวจสอบ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ โดยการจัดตั้งคณะทำงานวิชาการและกฎหมาย

สำหรับเป็นเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การหารือในประเด็นข้อกฎหมาย โดยเปิดกว้างให้สมาชิกสามารถแสดงความคิดเห็น และการเรียนรู้ภายในสำนักกำกับและตรวจสอบได้มีการนำความรู้ที่ได้จัดเก็บไว้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานในเรื่องที่คล้ายคลึงกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ของสำนักกำกับและตรวจสอบสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ผลการวิจัยพบว่า มีปัญหาและอุปสรรค ดังนี้

1. ปัญหาบุคลากร

- เนื่องจากสำนักกำกับและตรวจสอบมีบุคลากรจำนวนที่น้อย เมื่อเปรียบเทียบกับภารกิจภายใต้บทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ประกอบกับภาระงานที่มีมากขึ้น ส่งผลให้บุคลากรไม่มีเวลาในการจัดการความรู้ให้มีความชัดเจน จึงเป็นความรู้ที่อยู่กับตัวบุคคลเป็นส่วนใหญ่

- สำนักกำกับและตรวจสอบมีบุคลากรใหม่ เข้ามาบรรจุและปฏิบัติหน้าที่ใหม่หลายคน ทดแทนบุคลากรที่ออกไป ทำให้ผู้ถ่ายทอดความรู้ที่ปฏิบัติหน้าที่มานานและมีประสบการณ์มีจำนวนไม่มากนัก

- บุคลากรติดภารกิจอื่นและมีภาระงานค่อนข้างมาก ส่งผลให้ไม่สามารถเข้าร่วมประชุม คณะทำงานวิชาการและกฎหมายของสำนักกำกับและตรวจสอบได้ หรือเข้าร่วมประชุมได้ไม่เต็มเวลา อาจทำให้ไม่ได้แลกเปลี่ยนความรู้ที่สำคัญในการปฏิบัติงาน

2. ปัญหากระบวนการทำงาน

- ภารกิจของสำนักกำกับและตรวจสอบเป็นการดำเนินที่เกี่ยวข้อกับข้อมูลส่วนบุคคล และเป็นเรื่องลับสามารถถ่ายทอดและรับรู้ได้เพียงเฉพาะบุคคลที่เกี่ยวข้องเท่านั้น ซึ่งจำแนกได้ ดังนี้ เรื่อง “ลับ” จะสามารถถ่ายทอดและรับรู้ได้เฉพาะบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น เจ้าของเรื่องและบุคคลในกลุ่มงานกรณี “ลับมาก” จะสามารถถ่ายทอดและรับรู้ได้แต่เฉพาะเจ้าของเรื่องและสายบังคับบัญชา ส่วนกรณี “ลับที่สุด” จะสามารถรับรู้ได้แต่เฉพาะผู้บังคับบัญชาระดับต้น ผู้อำนวยการสำนัก รองเลขาธิการที่กำกับดูแล เลขาธิการวุฒิสภา และประธานวุฒิสภา จึงทำให้องค์ความรู้บางเรื่องไม่สามารถถ่ายทอดหรือเผยแพร่ได้ หรือการให้ความรู้เพียงการเล่าสู่กันฟังจากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจริง และผ่านการยกตัวอย่างอาจทำให้บุคลากรไม่เข้าใจเท่าที่ควร

3. ปัญหาวัฒนธรรมองค์กร

- วัฒนธรรมขององค์กรยังคงเป็นอุปสรรคของการจัดการความรู้ภายในสำนักกำกับและตรวจสอบ เนื่องจากยังคุ้นชินกับการสอนงานภายใต้การปฏิบัติงานจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้องเป็นหลักและยังไม่เปิดกว้างในการให้บุคลากรภายนอกกลุ่มเข้าสามารถเข้าถึงข้อมูลของกลุ่มงานตนเองได้มากนัก ขาดการบูรณาการองค์ความรู้กันระหว่างกลุ่มงาน และเครื่องมือในการจัดการความรู้ที่ไม่หลากหลาย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาถึงแนวทางในการพัฒนาการจัดการความรู้ของสำนักกำกับและตรวจสอบ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ผลการวิจัยพบว่า มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- ควรมีทบทวนอัตรากำลังของสำนักกำกับและตรวจสอบให้มีจำนวนที่สอดคล้องกับภารกิจภายใต้บทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจถึงภาระงานที่มากขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรสายงานวิชาการที่มีจำนวนน้อย เนื่องจากผู้ได้สับการเสนอชื่อไม่ได้รับความเห็นชอบจากวุฒิสภา ส่งผลให้คณะกรรมการสรรหาต้องดำเนินการสรรหาใหม่ทดแทน ประกอบกับปัจจุบันมีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระ ซึ่งเป็นภาระงานที่เพิ่มขึ้น โดยสำนักกำกับและตรวจสอบต้องดำเนินการสรุปข้อเท็จจริง เพื่อเสนอความเห็นให้คณะกรรมการสรรหาพิจารณา

- การจัดการองค์ความรู้ของสำนักกำกับและตรวจสอบ มีข้อจำกัดในการดำเนินการอยู่พอสมควร ไม่ว่าจะเป็นกรณีที่ข้อมูลประกอบการดำเนินงานมีความหลากหลายทางมุมมอง ประเด็นปัญหา และข้อกฎหมาย ตลอดจนด้วยลักษณะข้อมูลบางประการเป็นข้อมูลลับที่มีกฎ ระเบียบของการเข้าถึงข้อมูลอย่างเคร่งครัด จากข้อจำกัดบางประการนี้ จึงส่งผลให้การบริหารจัดการความรู้ไม่สามารถเปิดเผยได้เสียทั้งหมดได้ แต่เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน สำนักกำกับและตรวจสอบ จำเป็นต้องมีการประชุมปรึกษาหารือ เกี่ยวกับประเด็นปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดแนวทาง วางบรรทัดฐานในการปฏิบัติ รวมทั้งวินิจฉัยปัญหาร่วมกัน และถ่ายทอดออกมาเป็นองค์ความรู้สำหรับการปฏิบัติงานในรูปแบบของคู่มือ การปฏิบัติงาน หรือเป็นการรวบรวมเป็นปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการพัฒนาระบบงาน ทักกะให้กับบุคลากรต่อการปฏิบัติงานได้ แต่ทั้งนี้ ต้องไม่เป็นการกระทำที่ขัดต่อกฎระเบียบที่ได้มีการกำหนดไว้

- ควรมีการกำหนดความรู้ วิเคราะห์ และนำมาถ่ายทอดแลกเปลี่ยน หรือเผยแพร่องค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของสำนักที่ค่อนข้างมีความสำคัญต่อประเทศ ดังนั้น องค์ความรู้จะต้องมีความถูกต้อง โดยผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญความชำนาญ และประสบการณ์ในการทำงาน และองค์ความรู้นั้นจะต้องสามารถเข้าถึงง่าย และนำมาใช้กับการทำงานได้อย่างแท้จริง รวมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนทั่วไปสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ดังกล่าวเพื่อสามารถที่จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้ด้วย

- ควรมีการแบ่งปันองค์ความรู้จากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายธุรการ เพื่อให้ทุกคนมีองค์ความรู้เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสำนักที่ต้องรับผิดชอบ เพื่อให้บุคลากรทุกคนในสำนักได้รับรู้ข้อมูลรอบด้าน เข้าใจหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง จะทำให้บุคลากรไม่ว่าจะสายวิชาการหรือสายธุรการ ร่วมระดมสมองช่วยกันแก้ไขปัญหาได้อย่างแท้จริง

- องค์ความรู้ของสำนักกำกับและตรวจสอบจะมุ่งเน้นในเรื่องของข้อกฎหมาย ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามยังขาดองค์ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีที่สามารถนำมาช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานให้มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์สามารถอธิบายผล ได้ดังนี้

1. การจัดการความรู้ของสำนักกำกับและตรวจสอบ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีประเด็นในการนำมาอภิปราย ดังนี้

1. มีการบ่งชี้ความรู้ โดยการกำหนดกฎหมายที่เกี่ยวข้องตามหน้าที่และอำนาจตามประกาศรัฐสภา เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายใน และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2563 เกี่ยวกับการสนับสนุนงานวิชาการและงานธุรการของคณะกรรมการสรรหาและคณะกรรมการการสามัญเพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบประวัติ ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้ได้รับการเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย รวมไปถึงคำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญ คำพิพากษาของศาลที่เกี่ยวข้องในประเด็นดังกล่าวอย่างครบถ้วน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดโมเดลปลาหูของประพนธ์ ผาสุขยืด (2547 , หน้า 19-23) ได้นำเสนอโมเดลปลาหู เป็นรูปแบบในการจัดการความรู้ในองค์กรโดยเปรียบเทียบกระบวนการจัดการความรู้กับลักษณะโครงสร้างของปลาหู ในส่วนของหัวปลากล่าวคือ สำนักกำกับและตรวจสอบมีการกำหนดเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ของการจัดการความรู้ เพื่อระบุทิศทางที่ชัดเจนว่าองค์กรจะจัดการความรู้ โดยมีวัตถุประสงค์อะไร เป็นขั้นตอนสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินการด้านความรู้มีความเชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กรอย่างแท้จริง ซึ่งต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กรตามหน้าที่และอำนาจตามกฎหมาย

2. การสร้างและแสวงหาความรู้ ซึ่งสำนักกำกับและตรวจสอบได้มีการแสวงหาความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยการรวบรวมกฎหมายในการสรรหาหรือการตรวจสอบประวัติของบุคคลตามตำแหน่ง รวมไปถึงการสร้างความรู้เกี่ยวกับกระบวนการสรรหาและแต่งตั้ง กระบวนการตรวจสอบประวัติ กระบวนการตรวจสอบทรัพย์สินและหนี้สิน โดยอาศัยกลไกของคณะทำงานวิชาการและกฎหมายในการวิเคราะห์ศึกษาปัญหาและกำหนดกระบวนการทำงานที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดชุมชนนักปฏิบัติของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลังและสำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงการคลัง (2567, หน้า 5) ที่อธิบายความหมายของชุมชนนักปฏิบัติ คือ กลุ่มบุคคลที่อยู่ในสายงานเดียวกัน หรือมีความสนใจที่จะศึกษาในประเด็นเดียวกัน มารวมตัวกัน ซึ่งสามารถดำเนินการในรูปแบบทางการและไม่เป็นทางการ โดยมีเป้าหมายร่วมกันในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมกันสร้างองค์ความรู้ใหม่ และสอดคล้องกับนโยบายเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งเลขาธิการวุฒิสภาได้มอบนโยบายการบริหารจัดการองค์กร คือ I SENATE + SMART TO SMARTER ในส่วนของ Enhancement ยกระดับ/เพิ่มประสิทธิภาพงานกฎหมายและวิชาการ ยกระดับและเพิ่มประสิทธิภาพงานด้านกฎหมายและวิชาการ สร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งใน และต่างประเทศ จัดทำและผลักดันการนำข้อมูลกฎหมาย งานวิชาการ และงานวิจัย ไปใช้ประโยชน์ รวมทั้งพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติให้เพียงพอและมีคุณภาพ สามารถวิเคราะห์กฎหมายในปัจจุบันและแนวโน้มเพื่อคาดการณ์ความเปลี่ยนแปลงของกฎหมายในอนาคต เนื่องจากการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างองค์กรภาครัฐเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานร่วมกัน

3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ โดยสำนักกำกับและตรวจสอบมีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ผ่านการจัดเก็บเอกสารแยกตามกลุ่มงานและภารกิจอย่างชัดเจน เช่น คู่มือการสรรหา คำวินิจฉัยสำคัญ และบันทึกความเห็นทางกฎหมาย เพื่อสนับสนุนการทำงานตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การเข้าถึงข้อมูลถูกจำกัดเพื่อป้องกันการรั่วไหลของข้อมูลสำคัญและข้อมูลส่วนบุคคลอันจะส่งผลกระทบในเชิงลบกับผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งแล้วแต่กรณีได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt (อ้างถึงในพรธิตา วิเชียรปัญญา 2547, หน้า 43-47) ได้นำเสนอ องค์ประกอบของการจัดการความรู้ในขั้นตอนการจัดเก็บและเรียกใช้ความรู้ กล่าวคือเมื่อมีความรู้เกิดขึ้นแล้ว จำเป็นต้องมีระบบในการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ เช่น ระบบเอกสาร ระบบจัดการเอกสาร หรือคลังความรู้ การบันทึกเป็นฐานข้อมูล เพื่อให้สามารถเรียกใช้ได้เมื่อจำเป็นโดยสำนักกำกับและตรวจสอบได้แยกประเภทขององค์ความรู้ตามกลุ่มงานและภารกิจ

4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ สำนักกำกับและตรวจสอบมีการประมวลหรือวิเคราะห์ความรู้ก่อนจัดเก็บหรือเผยแพร่ โดยการตรวจสอบตามสายบังคับบัญชาตามลำดับขั้นแต่ละกรณี พร้อมทั้งทบทวนกระบวนการทำงานตามมาตรฐาน ISO 9001 : 2015 ซึ่งจะมีการทบทวนอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปีจากคณะกรรมการประเมินทั้งภายในและภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานปลัดกระทรวงการคลังและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง (2567 หน้า 2-3) ที่อธิบายถึง การประมวลและกลั่นกรองความรู้คือการตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์และความทันสมัยของข้อมูล ตลอดจนจัดทำให้อยู่ในรูปแบบมาตรฐาน

5. การเข้าถึงความรู้ การเข้าถึงองค์ความรู้ของสำนักกำกับและตรวจสอบแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือ การใช้เทคโนโลยีเป็นสำคัญ โดยเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ที่จัดเก็บภายในสำนักซึ่งสามารถเข้าถึงได้เฉพาะภายใต้การจัดเก็บของแต่ละกลุ่มงาน และระบบบริหารจัดการไฟล์อัจฉริยะร่วมกับระบบ Intranet ของสำนัก ซึ่งสามารถเข้าถึงได้จากทุกสถานที่ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ โดยมีการควบคุมสิทธิ์การเข้าถึงด้วยรหัสประจำบุคคล เพื่ออำนวยความสะดวก รวดเร็ว ในการสืบค้นข้อมูลและกระจายองค์ความรู้ภายในองค์กร

อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ เต็มศิริ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ของสำนักกรรมการ 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า การนำเทคโนโลยีมาใช้อำนวยความสะดวกในการเข้าถึงและแบ่งปันองค์ความรู้ในวงกว้าง สามารถทำให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองและต่อยอดความรู้เดิมได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิษฐา ชลสินธุ์ (2565) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การจัดการความรู้ของส่วนมาตรฐานพิกัตอัตราตุลาการ กองมาตรฐานพิกัตอัตราตุลาการ กรมตุลาการ พบว่า การจัดการความรู้มีการใช้ระบบ Intranet เป็นแหล่งเก็บความรู้สำคัญที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย ซึ่งช่วยพัฒนาทักษะของเจ้าหน้าที่ให้สามารถวิเคราะห์ข้อมูลพิกัตอัตราตุลาการได้อย่างถูกต้องตามมาตรฐาน สำหรับด้านเทคโนโลยี หน่วยงานมีการนำระบบสารสนเทศเข้ามาสนับสนุนในทุกขั้นตอนของการจัดการความรู้ ทั้งการค้นหาข้อมูล การจัดเก็บ และการเผยแพร่ ซึ่งสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้สนับสนุนด้านเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดโมเดลปลาของประพนธ์ ผาสุขยัต (2547 , หน้า 19-23) ได้นำเสนอโมเดลปลา เป็นรูปแบบในการจัดการความรู้ในองค์กร โดยเปรียบเทียบกระบวนการจัดการความรู้กับลักษณะโครงสร้างของปลา ในส่วนของหางปลากล่าวคือ สำนักกำกับและตรวจสอบมีใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นเครื่องมือในการจัดเก็บและเผยแพร่เพื่อให้สามารถนำความรู้นั้นมาประยุกต์ใช้ต่อไปในอนาคต

6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ สำนักกำกับและตรวจสอบส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ผ่านการประชุมภายในและการประชุมของคณะทำงานวิชาการและกฎหมาย ซึ่งเป็นเวทีในการแบ่งปันความรู้ ข่าวสารทางวิชาการ และกรณีศึกษาที่สำคัญ อีกทั้งยังจัดกิจกรรมร่วมกับสำนักอื่นเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือด้านวิชาการ พร้อมทั้งสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอกเพื่อขยายช่องทางการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการแลกเปลี่ยนและกระจายความรู้ (Share) ของ บดินทร์ วิจารณ์ (2550, หน้า 45-56) ซึ่งอธิบายว่าการแลกเปลี่ยนและกระจายความรู้ คือการส่งเสริมให้มีการแบ่งปันองค์ความรู้ผ่านหลากหลายช่องทาง เช่น การสัมมนา การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยสำนักกำกับและตรวจสอบได้มีการใช้เครื่องมือในการจัดการความรู้ ได้แก่ ชุมชนนักปฏิบัติ และการเสวนา รวมไปถึงสอดคล้องกับแนวคิดส่วนประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge (อ้างถึงในมณฑลชัย วีระะพินิจ 2556, หน้า 2-9) ที่ได้กล่าวว่าการเรียนรู้เป็นทีมงาน (Team Learning) คือการเรียนรู้เป็นทีมคือกระบวนการที่บุคลากรในทีมร่วมกันเรียนรู้ผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของทีมงานโดยรวม การเรียนรู้ในลักษณะนี้ช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจ ความเข้าใจ และการทำงานอย่างบูรณาการกันมากยิ่งขึ้น

7. การเรียนรู้ สำนักกำกับและตรวจสอบได้พัฒนาระบบการทำงานโดยใช้การประชุมคณะทำงานวิชาการและกฎหมายเป็นกลไกหลักในการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร โดยมุ่งเน้นการถ่ายทอดประสบการณ์จากผู้ปฏิบัติงานในกรณีที่มีลักษณะคล้ายกัน ตลอดจนการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ที่มีอยู่เดิมในการจัดทำบันทึกความเห็นทางกฎหมาย และสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมจากคลังความรู้ของสำนักอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Nanoka & Takeuchi (อ้างถึงในมณฑลชัย วีระะพินิจ 2556, หน้า 64-71) ที่ได้นำเสนอรูปแบบจัดการความรู้ SECI Model ในส่วนของการเรียนรู้และนำไปใช้ (Internalization) คือการนำความรู้ที่ได้ไปฝึกใช้จริง โดยการนำความรู้ที่ได้รับการบันทึกไว้มารวบรวมในองค์กร ไปปฏิบัติงานผ่านความรู้ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติ และได้รับการปรับปรุงพัฒนาตามประสบการณ์ทำงานจนเกิดเป็นความรู้ใหม่

2. ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ของสำนักกำกับและตรวจสอบสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีประเด็นในการนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ปัญหาบุคลากร

- เนื่องจากสำนักกำกับและตรวจสอบมีบุคลากรจำนวนที่น้อย เมื่อเปรียบเทียบกับภารกิจภายใต้บทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ประกอบกับภาระงานที่มีมากขึ้น ส่งผลให้บุคลากรไม่มีเวลาในการจัดการความรู้ให้มีความชัดเจน จึงเป็นความรู้ที่อยู่กับตัวบุคคลเป็นส่วนใหญ่ จึงทำเข้าร่วมกิจกรรมการจัดการความรู้ได้น้อยครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ เต็มศิริ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ของสำนักการรมการ 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า การดำเนินงานจัดการความรู้สำนักการรมการ 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ยังประสบกับปัญหาและข้อจำกัดบางประการเกี่ยวกับบุคลากรบางส่วนยังไม่เห็นความสำคัญของการจัดการความรู้อย่างแท้จริง อีกทั้งลักษณะงานที่มีความเร่งด่วนและภาระงานจำนวนมาก ก็เป็นอีกปัจจัยที่ทำให้การมีส่วนร่วมในกิจกรรมในการจัดการความรู้ได้ไม่เต็มที่เท่าที่ควร

- สำนักกำกับและตรวจสอบมีบุคลากรใหม่ เข้ามาบรรจุและปฏิบัติหน้าที่ใหม่หลายคน ทดแทนบุคลากรที่ออกไป ทำให้ผู้ถ่ายทอดความรู้ที่ปฏิบัติหน้าที่มานานและมีประสบการณ์มีจำนวนไม่มากนัก โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สวรรี ชนาชน (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ของบุคลากรในองค์กร : กรณีศึกษา สำนักงานนายตำรวจราชสำนักประจำ พบว่าปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการจัดการความรู้ คือ การขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้และทักษะเฉพาะด้านในการถ่ายทอดองค์ความรู้

- บุคลากรติดภารกิจอื่นและมีภาระงานค่อนข้างมาก ส่งผลให้ไม่สามารถเข้าร่วมประชุม คณะทำงานวิชาการและกฎหมายของสำนักกำกับและตรวจสอบได้ หรือเข้าร่วมประชุมได้ไม่เต็มเวลา อาจทำให้ไม่ได้แลกเปลี่ยนความรู้ที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญภา นันทกุล (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ของหน่วยงานราชการ กรณีศึกษา กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการจัดหางาน พบว่า มีปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ บุคลากรมีภาระงานประจำมาก ทำให้ไม่มีเวลาร่วมทำกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดการความรู้

2. ปัญหากระบวนการทำงาน

- ภารกิจของสำนักกำกับและตรวจสอบเป็นการดำเนินที่เกี่ยวข้อกับข้อมูลส่วนบุคคล และเป็นเรื่องลับสามารถถ่ายทอดและรับรู้ได้เพียงเฉพาะบุคคลที่เกี่ยวข้องเท่านั้น ซึ่งจำแนกได้ ดังนี้ เรื่อง “ลับ” จะสามารถถ่ายทอดและรับรู้ได้เพียงเฉพาะบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น เจ้าของเรื่องและบุคคลในกลุ่มงาน กรณี “ลับมาก” จะสามารถถ่ายทอดและรับรู้ได้แต่เฉพาะเจ้าของเรื่องและสายบังคับบัญชา ส่วนกรณี “ลับที่สุด” จะสามารถรับรู้ได้แต่เฉพาะผู้บังคับบัญชาระดับต้น ผู้อำนวยการสำนัก รองเลขาธิการที่กำกับดูแล เลขาธิการวุฒิสภา และประธานวุฒิสภา จึงทำให้องค์ความรู้บางเรื่องไม่สามารถถ่ายทอดหรือเผยแพร่ได้ หรือการให้ความรู้เพียงการเล่าสู่กันฟังจากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจริง และผ่านการยกตัวอย่างอาจทำให้บุคลากรไม่เข้าใจเท่าที่ควร ในประเด็นดังกล่าวยังเป็นข้อจำกัดที่ผู้วิจัยยังไม่สามารถค้นหางานวิจัยที่เทียบเคียงกับการจัดการความรู้ที่เป็นข้อมูลลับได้ อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารลับและการประชุมลับของสำนักกำกับและตรวจสอบสอดคล้องกับ ข้อ 8 แห่งระเบียบว่าด้วยการรักษาความลับของทางราชการ พ.ศ. 2544 กำหนดว่า “บุคคลที่จะเข้าถึงข้อมูลข่าวสารลับในชั้นความลับใด จะต้องเป็นบุคคลที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายความไว้วางใจ และให้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารลับได้เฉพาะเรื่องที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น”

3. ปัญหาวัฒนธรรมองค์กร

- วัฒนธรรมขององค์กรยังคงเป็นอุปสรรคของการจัดการความรู้ภายในสำนักกำกับและตรวจสอบ เนื่องจากยังคุ้นชินกับการสอนงานภายใต้การปฏิบัติงานจากรุ่นพี่รุ่นน้องเป็นหลักและยังไม่เปิดกว้างในการให้บุคลากรภายนอกกลุ่มเข้าสามารถเข้าถึงข้อมูลของกลุ่มงานตนเองได้มากนัก ขาดการบูรณาการองค์ความรู้กันระหว่างกลุ่มงาน และเครื่องมือในการจัดการความรู้ที่ไม่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญภา นันทกุล (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ของหน่วยงานราชการ กรณีศึกษา กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการจัดหางานพบว่า มีปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ วัฒนธรรมในองค์กรยังไม่เปิดกว้างต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพราะแต่ละคนจะทำงานของตัวเอง ไม่มีการทำงานเป็นทีมมากเท่าที่ควร

3. แนวทางในการพัฒนาการจัดการความรู้ของสำนักกำกับและตรวจสอบ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีประเด็นในการนำมาอภิปราย ดังนี้

- ควรมีทบทวนอัตรากำลังของสำนักกำกับและตรวจสอบให้มีจำนวนที่สอดคล้องกับภารกิจภายใต้บทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 โดยผู้บริหารต้องมีความเข้าใจถึงภาระงานที่มากขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรสายงานวิชาการที่มีจำนวนน้อย เนื่องจากผู้ได้รับการเสนอชื่อไม่ได้รับความเห็นชอบจากวุฒิสภา ส่งผลให้คณะกรรมการสรรหาต้องดำเนินการสรรหาใหม่ทดแทน ประกอบกับปัจจุบันมีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระซึ่งเป็นภาระงานที่เพิ่มขึ้น โดยสำนักกำกับและตรวจสอบต้องดำเนินการสรุปข้อเท็จจริง เพื่อเสนอความเห็นให้คณะกรรมการสรรหาพิจารณา ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุวิษฐา ชลสินธุ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ของส่วนมาตรฐานพิทักษ์อัตราศาลปกครอง มาตราฐานพิทักษ์อัตราศาลปกครอง กรมศาลปกครอง พบว่ามีข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการจัดการความรู้ โดยการขออัตรากำลังเพิ่มเติมเพื่อลดภาระงานหลัก ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีเวลาในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และสามารถนำเวลาไปใช้ในการจัดการความรู้ยิ่งขึ้น

- การจัดการองค์ความรู้ของสำนักกำกับและตรวจสอบ มีข้อจำกัดในการดำเนินการอยู่พอสมควร ไม่ว่าจะเป็นกรณีที่ข้อมูลประกอบการดำเนินงานมีความหลากหลายทางมุมมอง ประเด็นปัญหา และข้อกฎหมาย ตลอดจนด้วยลักษณะข้อมูลบางประการเป็นข้อมูลลับที่มีกฎ ระเบียบของการเข้าถึงข้อมูลอย่างเคร่งครัด จากข้อจำกัดบางประการนี้ จึงส่งผลให้การบริหารจัดการความรู้ไม่สามารถเปิดเผยได้เสียทั้งหมดได้ แต่เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน สำนักกำกับและตรวจสอบ จำเป็นต้องมีการประชุมปรึกษาหารือ เกี่ยวกับประเด็นปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดแนวทาง วางบรรทัดฐานในการปฏิบัติ รวมทั้งวินิจฉัยปัญหาร่วมกัน และถ่ายทอดออกมาเป็นองค์ความรู้สำหรับการปฏิบัติงานในรูปแบบของคู่มือการปฏิบัติงาน หรือเป็นการรวบรวมเป็นปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการพัฒนาระบบงาน ทักษะให้กับบุคลากรต่อการปฏิบัติงานได้ แต่ทั้งนี้ ต้องไม่เป็นการกระทำที่ขัดต่อกฎระเบียบที่ได้มีการกำหนดไว้ในประเด็นดังกล่าวยังเป็นข้อจำกัดที่ผู้วิจัยยังไม่สามารถค้นหางานวิจัยที่เทียบเคียงกับการจัดการความรู้ที่เป็นข้อมูลลับได้ อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารลับและการประชุมลับของสำนักกำกับและตรวจสอบ เป็นไปตามข้อ 7 แห่งระเบียบว่าด้วยการรักษาความลับของทางราชการ พ.ศ. 2544

- ควรมีการกำหนดความรู้ วิเคราะห์ และนำมาถ่ายทอดแลกเปลี่ยน หรือเผยแพร่องค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของสำนักที่ค่อนข้างมีความสำคัญต่อประเทศ ดังนั้นองค์ความรู้จะต้องมีความถูกต้อง โดยผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญและประสบการณ์ในการทำงาน และองค์ความรู้นั้นจะต้องสามารถเข้าถึงง่าย และนำมาใช้กับการทำงานได้อย่างแท้จริง รวมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนทั่วไปสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ดังกล่าวเพื่อสามารถที่จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ เต็มศิริ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ของสำนักกรรมการ 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีข้อเสนอแนะว่า ควรมีส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่เอื้อให้บุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง และใช้วิธีการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น การจัดทำสื่อ Infographic หรือสื่อประชาสัมพันธ์ที่เข้าใจง่าย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิษฐา ชลสินธุ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการความรู้ของส่วนมาตรฐานพิทักษ์อัตราบุคลากร กองมาตรฐานพิทักษ์อัตราบุคลากร กรมศุลกากร พบว่า การอบรมและสอนงานโดยพี่เลี้ยงหรือผู้เชี่ยวชาญภายใน ซึ่งช่วยพัฒนาทักษะของเจ้าหน้าที่สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลพิทักษ์อัตราบุคลากรได้อย่างถูกต้องตามมาตรฐาน

- ควรมีการแบ่งปันองค์ความรู้จากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายธุรการ เพื่อให้ทุกคนมีองค์ความรู้เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของสำนักที่ต้องรับผิดชอบ เพื่อให้บุคลากรทุกคนในสำนักได้รับรู้ข้อมูลรอบด้าน เข้าใจหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง จะทำให้บุคลากรไม่ว่าจะสายวิชาการหรือสายธุรการ ร่วมระดมสมองช่วยกันแก้ไขปัญหาได้อย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะในงานวิจัยของ สาวรี ชนาชน (2555) ได้ศึกษา เรื่อง การจัดการความรู้ของบุคลากรในองค์กร : กรณีศึกษา สำนักงานนายตำรวจราชสำนักประจำ พบว่า ควรการจัดหาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์หลากหลายเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการความรู้ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้งานในส่วนอื่นที่อยู่นอกเหนือจากภารกิจประจำของตนเอง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. การจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพจะส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานตามรูปแบบและกระบวนการที่ถูกต้อง ชัดเจน และเป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างแท้จริง
2. การจัดการองค์ความรู้ควรขยายไปยังหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กร เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ร่วมกันระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก
3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ควรมีเทคโนโลยีสามารถจัดเก็บข้อมูลที่สืบค้นได้ง่าย รวมไปถึงจำกัดการเข้าถึงความรู้ที่เกี่ยวข้องกับความลับทางราชการ และควรมีฐานข้อมูลไว้ สำหรับการจัดการความรู้เพื่อให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยถึงกระบวนการหรือรูปแบบการจัดการความรู้ ปัญหาและอุปสรรค แนวทางในการพัฒนาการจัดการความรู้ของสำนักกำกับและตรวจสอบสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อให้การจัดการความรู้สำนักกำกับและตรวจสอบ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และหากมีโอกาสได้ทำการวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยจึงขอเสนอว่า

1. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ คณะกรรมการสรรหา คณะกรรมการสามัญเพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบประวัติ ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้ได้รับการเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย คณะกรรมการตรวจสอบทรัพย์สินและหนี้สินเพื่อตรวจสอบเบื้องต้นก่อนเสนอประธานวุฒิสภาพิจารณา หรือสมาชิกวุฒิสภา เกี่ยวกับการนำการจัดการความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานของสำนักกำกับและตรวจสอบ

2. การวิจัยในครั้งนี้เป็นรูปแบบของวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไปควรนำการวิจัยเชิงปริมาณเข้ามาศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและทำให้สามารถตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ได้ชัดเจน สามารถครอบคลุมประเด็นที่มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ประพนธ์ ผาสุยัต. (2547). การจัดการความรู้ ฉบับมือใหม่หัดขับ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไผ่ไหม.
- พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). การจัดการความรู้ : พื้นฐานและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เอ็กสเปอร์เนท.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2548). คู่มือการจัดทำแผนการจัดการความรู้ โครงการพัฒนาส่วนราชการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้ในส่วนราชการ, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- บดินทร์ วิจารณ์ (2550). การจัดการความรู้ สู่ปัญญาปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เอ็กสเปอร์เนท.
- สาวรี ชนาชน. (2555). เอกสารวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ของบุคลากรในองค์กร กรณีศึกษา : สำนักงานนายตำรวจราชสำนักประจำ. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มงคลชัย วิริยะพินิจ. (2556). รวมแนวคิดหลากหลายมุมมององค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้ภาควิชาการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ส่องสยาม.
- เพ็ญญา นันทกุล. (2560). เอกสารวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ของหน่วยงานราชการ กรณีศึกษา กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการจัดหางาน. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริรัตน์ เต็มศิริ. (2560). เอกสารวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ของสำนักกรรมการ 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุวิญา ชลสินธุ์. (2565). เอกสารวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ของส่วนมาตรฐานพิกัตอัตราบุคลากรกองมาตรฐานพิกัตอัตราบุคลากร กรมบุคลากร. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิจัยแบบวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการคลังและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง (2567). แนวทางการดำเนินงานการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลังและสำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงการคลัง. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงการคลังและสำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงการคลัง.