การจัดการความรู้ด้านรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

Knowledge Management in State Enterprise Relations of Personnel Department of Labour Protection and Welfare

อุษา แสงฉาย**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ความรู้ ศึกษาปัญหา อุปสรรค แนวทางปรับปรุงและพัฒนาด้านรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานส่วนกลาง จำนวน 203 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ One – way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 และแนวทางการปรับปรุงสภาพการจ้างของรัฐวิสาหกิจตามมติคณะรัฐมนตรี โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 2.08 ,S.D. = .907) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน 2) กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความรู้เกี่ยวกับประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 2.05 ,S.D. = .977) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด และ 3) พบว่า การวิเคราะห์ความรู้ด้านรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการรับราชการ มีนัยสำคัญทางสถิติ Sig. เท่ากับ .072 และ .215 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ 4) ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ด้านรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างขาดความรู้ความเข้าใจ ไม่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้ ปัญหาด้านความต่อเนื่องของบุคลากร และการบริหารจัดการเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นระบบ 5) แนวทางการปรับปรุงและพัฒนา ได้แก่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรจัดอบรมให้ความรู้บุคลากรกลุ่มรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ จัดเก็บรวบรวมข้อมูลที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานเบื้องต้นและจัดทำคู่มือที่ใช้ในการปฏิบัติงานแยกเป็นลักษณะงานเฉพาะด้าน

คำสำคัญ : รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์, บุคลากร, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

*** บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่องการจัดการความรู้ด้านรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน**

**** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง**

บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีต่างๆ ได้เข้ามามีอิทธิพลต่อองค์การอย่างมาก ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานเพื่อตอบรับกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปองค์การจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดที่ยั่งยืน แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้จึงเกิดขึ้นเพื่อพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพและสามารถดึงคุณค่า (value) จากทรัพย์สินที่ไม่มีตัวตน (intangible assets) ซึ่งก็คือองค์ความรู้นั่นเองมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์การ ความรู้จึงจัดเป็นทรัพย์สินที่มีคุณค่าประเภทหนึ่งขององค์การ ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการจัดการ การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศทั้งที่มีอยู่ในปัจเจกบุคคลองค์การและชุมชนเพื่อการพัฒนาศักยภาพของตนเองและพัฒนาคุณภาพบุคลากร (นันทรัตน์ เจริญกุล, 2552, หน้า 13)

กลุ่มงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ สำนักแรงงานสัมพันธ์ เป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่มีภารกิจสำคัญในการคุ้มครองแรงงานที่ปฏิบัติงานในภาครัฐวิสาหกิจให้ได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน การได้รับสวัสดิการซึ่งเป็นไปตามกฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน การพิจารณาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง และการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานที่เป็นปัญหาระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง โดยคณะกรรมการ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างสงบสุข จากภารกิจการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่ค่อนข้างยาก และเป็นลักษณะเฉพาะด้าน ซึ่งมีหน้าที่ปฏิบัติโดยตรงเพียงหน่วยงานเดียวจึงต้องอาศัยความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะ รวมถึงประสบการณ์ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ที่ครอบคลุมถึงการคุ้มครองแรงงานกลุ่มดังกล่าว จึงทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์นั้นปฏิบัติงานเป็นเวลานาน (5 - 10 ปี) ซึ่งไม่มีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรภายในกลุ่มงานฯ และไม่มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในส่วนงานอื่นๆ ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และเมื่อมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการโยกย้ายเจ้าหน้าที่ภายในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ทำให้เจ้าหน้าที่ที่ต้องมาปฏิบัติงานในด้านรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์แทนผู้ปฏิบัติงานเดิมขาดความรู้ ความเข้าใจในด้านรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่จะสามารถนำมาปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาให้กับลูกจ้างซึ่งได้รับความเดือดร้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเชี่ยวชาญได้อย่างรวดเร็ว

จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าว เพื่อให้บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีความรู้ ความเข้าใจ ในด้านรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานเมื่อมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างและรูปแบบการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเชี่ยวชาญด้านดังกล่าว จึงสนใจศึกษาวิจัยการจัดการความรู้ ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ รวมทั้งศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ด้านรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการความรู้ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ใช้แบบสอบถาม (questionnaire) ที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้น เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติเพื่อหาข้อสรุปจากการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ส่วนกลางที่ปฏิบัติงานด้านคุ้มครองแรงงานหรือพนักงานตรวจแรงงาน ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ด้านรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 412 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 15 มกราคม 2565)

2) กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองแรงงานหรือพนักงานตรวจแรงงานที่อยู่ในระดับของผู้ปฏิบัติ คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่ม โดยผู้วิจัยได้คำนวณหากลุ่มตัวอย่างตามสูตร ทาโร ยามาเน (Taro Yamane) (อ้างอิงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2564, หน้า 23) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับความเคลื่อนที่เกิดจากการสุ่มตัวอย่างไม่เกิน .05 ผลจากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 203 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถาม จำนวน 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการรับราชการ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 และแนวทางการปรับปรุงสภาพการจ้างของรัฐวิสาหกิจตามมติคณะรัฐมนตรี จำนวน 10 ข้อ โดยใช้แบบสอบถามประเภทมาตรฐานการวัดระดับข้อมูลเป็นมาตรส่วน (rating scale) ตามมาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert Scale) (อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2564, หน้า 35-39) ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความรู้เกี่ยวกับประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ จำนวน 5 ข้อ โดยใช้แบบสอบถามประเภทมาตรฐานการวัดระดับข้อมูลเป็นมาตรส่วน (rating scale) ตามมาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert Scale) (อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2564, หน้า 35-39)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปัญหาอุปสรรคและแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคขององค์ความรู้ด้านรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์กับบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 2 ข้อ

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากบุคลากรของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานส่วนกลางที่ปฏิบัติงานด้านคุ้มครองแรงงานหรือพนักงานตรวจแรงงาน ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ด้านรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 203 คน สรุปตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาองค์ความรู้ด้านรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1) ด้านความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 และแนวทางการปรับปรุงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานของรัฐวิสาหกิจตามมติคณะรัฐมนตรี

ข้อมูลตามแบบสอบถาม	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1) ท่านมีความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มากน้อยเพียงใด	2.35	.879	น้อย
2) ท่านเคยใช้พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด	1.98	1.067	น้อย
3) ท่านมีสมรรถนะในการเข้าใจในพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ของท่านมีมากน้อยเพียงใด	2.26	1.102	น้อย
4) ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับการปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับที่เกี่ยวกับการเงินของรัฐวิสาหกิจมากน้อยเพียงใด	2.02	.995	น้อย
5) ท่านรู้จักคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มากน้อยเพียงใด	2.19	1.102	น้อย
6) ท่านมีความสามารถในการดำเนินการระงับข้อพิพาทแรงงานของรัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ได้มากน้อยเพียงใด	1.96	.992	น้อย
7) ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการพิจารณาการปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินของรัฐวิสาหกิจในระดับใด	1.95	.971	น้อย

ข้อมูลตามแบบสอบถาม	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
8) ท่านมีความรู้เกี่ยวกับมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินของรัฐวิสาหกิจมากน้อยเพียงใด	1.92	.935	น้อย
9) หากจะต้องดำเนินการเกี่ยวกับการปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินของรัฐวิสาหกิจตามมติคณะรัฐมนตรี ท่านคิดว่าองค์ความรู้ของท่านมีมากน้อยเพียงใด	1.93	.967	น้อย
10) ท่านคิดว่าข้อบ่งชี้ในการประสบการณ์การปฏิบัติงานตามสมรรถนะของท่านสามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานด้านรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้มากน้อยเพียงใด	2.20	1.135	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	**2.08**	**.907**	**น้อย**

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ส่วนกลางที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์จากกลุ่มตัวอย่างมีความรู้ในด้านดังกล่าวในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 2.08 ,S.D. = .907) ซึ่งมีความรู้เกี่ยวกับประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ($\overline{X}$ = 2.18 ,S.D. = .999) และด้านความรู้ในการให้คำปรึกษากับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจและลูกจ้างที่เกี่ยวกับประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ($\overline{X}$ = 1.99 ,S.D. = 1.020) น้อยที่สุด

2) ด้านความรู้เกี่ยวกับประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ

ข้อมูลตามแบบสอบถาม	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1) ท่านมีความรู้เกี่ยวกับประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ มากน้อยเพียงใด	2.18	.999	น้อย
2) ท่านมีระดับความรู้ในการบังคับใช้ประกาศคณะกรรมมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ มากน้อยเพียงใด	2.03	1.041	น้อย
3) หากต้องให้คำปรึกษากับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจและลูกจ้างที่เกี่ยวกับประกาศคณะกรรมมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ท่านมีความรู้ในการให้คำปรึกษาได้มากน้อยเพียงใด	1.99	1.020	น้อย
4) หากจำเป็นต้องวินิจฉัยเกี่ยวกับสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ท่านคิดว่าจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของท่านสอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจมากน้อยเพียงใด	2.02	1.010	น้อย
5) ท่านคิดว่าความรู้ของท่านสามารถนำไปใช้ในการอบรมให้ความรู้กับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ รวมถึงนายจ้าง ลูกจ้างเกี่ยวกับการบังคับใช้ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ มากน้อยเพียงใด	2.05	1.042	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	**2.05**	**.977**	**น้อย**

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ส่วนกลางที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์จากกลุ่มตัวอย่างมีความรู้ในด้านดังกล่าวในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 2.05 ,S.D. = .977) ซึ่งมีความรู้เกี่ยวกับประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ($\overline{X}$ = 2.18 ,S.D. = .999) มากที่สุด และด้านความรู้ในการให้คำปรึกษากับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจและลูกจ้างที่เกี่ยวกับประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ($\overline{X}$ = 1.99 ,S.D. = 1.020) น้อยที่สุด

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ด้านรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ด้านรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีดังนี้

1) บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานส่วนกลางที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานด้านรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ขาดความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานกลุ่มงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

2) บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานส่วนกลางที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานด้านรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ไม่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในกรณีที่ต้องมีการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการโยกย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากรเพื่อความหลากหลายในประสบการณ์การทำงาน

3) โอกาสในการใช้กฎหมายหรือองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ค่อนข้างน้อย เนื่องจากในด้านการปฏิบัติงานในกลุ่มดังกล่าวค่อนข้างเป็นความรู้เฉพาะด้าน บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงเห็นว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

4) ปัญหาด้านความต่อเนื่องของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ปฏิบัติงานด้านรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เกิดลักษณะของความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เนื่องจากบุคลากรที่เคยปฏิบัติงานในกลุ่มงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์จะไม่ค่อยเปลี่ยนงาน ส่วนใหญ่จะอยู่ในกลุ่มงานฯ เป็นเวลากว่า 10 ปี เมื่อมีการย้ายบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมาใหม่จะไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องด้วยเหตุไม่เคยได้รับความรู้ในด้านรัฐวิสาหกิจมาก่อน

5) ปัญหาด้านการบริหารจัดการเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นระบบ เช่น การรวบรวมกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ข้อหารือที่เคยได้รับการดำเนินการไปแล้วตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบัน เป็นต้น จึงทำให้บุคลากรที่ต้องไปปฏิบัติงานด้านรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ไม่มีความรู้และไม่มีข้อมูลเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

6) บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานส่วนกลางที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานด้านรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีปัญหาในด้านความตระหนักรู้ในกฎหมายและมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว เช่น การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ค่อนข้างรวดเร็วแต่ไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องอยากขาดความรู้ที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาในด้านดังกล่าว

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการความรู้ด้านรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

แนวทางการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการความรู้ด้านรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีดังนี้

1) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรจัดอบรมให้ความรู้บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ต้องมีการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลโดยได้รับการโยกย้ายให้มาปฏิบัติงานในกลุ่มงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

2) กลุ่มงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์จัดเก็บรวบรวมข้อมูลที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานเบื้องต้นในกรณีที่เป็นงานที่ต้องปฏิบัติเป็นประจำ หรือเป็นเรื่องที่ต้องทำบ่อยครั้ง อาจจะจัดเก็บเป็นรูปแบบไฟล์เอกสาร หรือการรวบรวมจัดกลุ่มเข้าแฟ้มแยกเป็นหมวด ๆ

3) กลุ่มงานรัฐวิสาหกิจจัดทำคู่มือที่ใช้ในการปฏิบัติงานแยกเป็นลักษณะงานเฉพาะด้าน เช่น งานพิจารณาสภาพการจ้างให้รวบรวมมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องและขั้นตอน กระบวนการในการขอปรับปรุงสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ งานพิจารณากฎหมายให้รวบรวมขั้นตอนในการดำเนินการตอบข้อหารือ รวบรวมข้อมูลข้อหารือที่ตอบเป็นประจำ จัดทำขั้นตอนการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับด้านรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ตามมติคณะรัฐมนตรี

4) พัฒนาความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ที่พร้อมจะปฏิบัติงานด้านรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่เป็นความรู้พื้นฐานที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานในลักษณะการถ่ายทอดจากผู้มีประสบการณ์

5) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจัดโครงการให้ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของทุกสำนักกอง ทั้งผู้ปฏิบัติงานใหม่และผู้ปฏิบัติงานเดิมที่เคยมีประสบการณ์มาแล้ว

อภิปรายผล

การจัดการความรู้ด้านรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

องค์ความรู้ด้านรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานโดยรวม

ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 แนวทางการปรับปรุงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานของรัฐวิสาหกิจตามมติคณะรัฐมนตรี ความรู้เกี่ยวกับประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 2.08 ,S.D. = .907 และ $\overline{X}$ = 2.05 ,S.D. = .977) การวิเคราะห์ความรู้ด้านรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

จำแนกตามตำแหน่ง มีนัยสำคัญทางสถิติ Sig. เท่ากับ .072 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกันส่งผลต่อความรู้ด้านรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ การวิเคราะห์ความรู้ด้านรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการรับราชการ มีนัยสำคัญทางสถิติ Sig. เท่ากับ .215 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่าประสบการณ์ในการรับราชการที่แตกต่างกันส่งผลต่อความรู้ด้านรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของนันทธิดา หอมวิชา (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ของสำนักงานเลขานุการ สำนักอนามัย ผลการวิจัยสรุปว่า อุปสรรคที่สำคัญของการจัดการความรู้คือ ตัวบุคลากรในหน่วยงานไม่ได้รับการปลูกฝังให้เห็นความสำคัญในเรื่องการจัดการความรู้ แนวคิดของ วรนุช สาเกผล (อ้างถึงใน วรัชยา ศิริวัฒน์, 2559) ได้กล่าวว่า ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาการจัดการความรู้ คือ บุคลากรไม่ให้ความร่วมมือ ไม่เห็นความสำคัญ และไม่มีความตระหนักถึงคุณค่าของการจัดการความรู้ และอุปสรรคในการพัฒนาการจัดการความรู้ คือ ขาดการสื่อสารสร้างความเข้าใจ และ ขาดผู้รับผิดชอบที่เป็นแกนหลักในการดำเนินการจัดการความรู้เพื่อผลักดันการจัดการความรู้ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง การศึกษาของ เดลอูซ่า (อ้างถึงใน พรรณี สวนเพลง, 2552) ได้กล่าวโดยสรุปว่า พบว่าการจับความรู้ที่อยู่ในตัวคน หรือดึงจับความรู้และความคิดของผู้อื่นออกมา และถ่ายทอดให้คนอื่นๆ ในองค์กรได้เรียนรู้ในรูปแบบที่ง่ายต่อการเข้าถึง (Explicit Knowledge) เกิดขึ้นได้ยาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลละออ แสงสุข (2550) ได้ศึกษา การศึกษาการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยสรุปว่า ปัญหาของการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง บุคลากรยังขาดความสามารถในการใช้ระบบสารสนเทศใหม่ๆ และการใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ส่งผลต่อการเข้าถึงระบบการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ด้านรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

1) บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานส่วนกลางที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานด้านรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ขาดความรู้ความเข้าใจในการที่จะมาปฏิบัติงานในกลุ่มงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ วรนุช สาเกผล (อ้างถึงใน วรัชยา ศิริวัฒน์, 2559) ได้กล่าวสรุปว่า ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาการจัดการความรู้ คือ ขาดการสื่อสารสร้างความเข้าใจ และขาดผู้รับผิดชอบที่เป็นกำลังหลักหลักในการดำเนินการจัดการความรู้เพื่อผลักดันการจัดการความรู้ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2) บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานส่วนกลางที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานด้านรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ไม่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในกรณีที่ต้องมีการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการโยกย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากรเพื่อความหลากหลายในประสบการณ์การทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทธิดา หอมวิชา (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ของสำนักงานเลขานุการ สำนักอนามัย ผลการวิจัยสรุปว่า อุปสรรคที่สำคัญของการจัดการ ความรู้คือ ตัวบุคลากรในหน่วยงานไม่ได้รับการปลูกฝังให้เห็นความสำคัญในเรื่องการจัดการความรู้

3) โอกาสในการใช้กฎหมายหรือองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ค่อนข้างน้อย เนื่องจากในด้านการปฏิบัติงานในกลุ่มดังกล่าวค่อนข้างเป็นความรู้เฉพาะด้าน บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงเห็นว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผล การศึกษาการจัดการความรู้ที่ผ่านมาของ พยัค วุฒิรงค์ (2553) ซึ่งสรุปว่า ปัญหาและอุปสรรคของ การจัดการความรู้ที่หน่วยงานหรือองค์การส่วนใหญ่ประสบ คือ ขาดการมีส่วนร่วมในกระบวนการ จัดการความรู้ของพนักงาน พนักงานมีภาระงานมาก ขาดแรงจูงใจในการแสวงหาความรู้ แบ่งปัน ความรู้ และใช้ประโยชน์จากความรู้ พนักงานไม่ค่อยกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้ พนักงานยังไม่ เข้าใจเรื่องการจัดการความรู้ และยังมีความสับสนว่าการจัดการความรู้ควรเป็นความรับผิดชอบของ หน่วยงานใด

4) ปัญหาด้านความต่อเนื่องของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ปฏิบัติงานด้านรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เกิดลักษณะของความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เนื่องจาก บุคลากรที่เคยปฏิบัติงานในกลุ่มงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์จะไม่ค่อยเปลี่ยนงาน ส่วนใหญ่จะอยู่ในกลุ่มงานฯ เป็นเวลากว่า 10 ปี เมื่อมีการย้ายบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมาใหม่จะไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุไม่เคยได้รับความรู้ในด้านรัฐวิสาหกิจมาก่อน เดลอูซ่า (อ้างถึงใน พรรณี สวนเพลง, 2552) กล่าวโดยสรุปว่าพบว่าการจับความรู้ที่อยู่ในตัวคน หรือดึงจับความรู้และความคิดของผู้อื่นออกมา และถ่ายทอดให้คนอื่นๆ ในองค์กรได้เรียนรู้ในรูปแบบที่ง่ายต่อการเข้าถึง (Explicit Knowledge) เกิดขึ้นได้ยาก

5) ปัญหาด้านการบริหารจัดการเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นระบบ เช่น การรวบรวมกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ข้อหารือที่เคยได้รับการดำเนินการไปแล้วตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบัน เป็นต้น จึงทำให้บุคลากรที่ต้องไปปฏิบัติงานด้านรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ไม่มีความรู้และไม่มีข้อมูลเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลละออ แสงสุข (2550) ได้ศึกษา การศึกษาการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยสรุปว่า ปัญหาของการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง บุคลากรยังขาดความสามารถในการใช้ระบบสารสนเทศใหม่ๆ และการใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ส่งผลต่อการเข้าถึงระบบการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

6) บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานส่วนกลางที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานด้านรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีปัญหาในด้านความตระหนักรู้ในกฎหมายและมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว เช่น การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ค่อนข้างรวดเร็วแต่ไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากขาดความรู้ที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาในด้านดังกล่าว สอดคล้องกับผลการศึกษาการจัดการความรู้ที่ผ่านมาของพยัค วุฒิรงค์ (2553) ซึ่งสรุปว่า ปัญหาและอุปสรรคของ การจัดการความรู้ที่หน่วยงานหรือองค์การส่วนใหญ่ประสบ คือ ขาดการมีส่วนร่วมในกระบวนการ จัดการความรู้ของพนักงาน พนักงานมีภาระงานมาก ขาดแรงจูงใจในการแสวงหาความรู้ แบ่งปัน ความรู้ และใช้ประโยชน์จากความรู้ พนักงานไม่ค่อยกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้ พนักงานยังไม่ เข้าใจเรื่องการจัดการความรู้ และยังมีความสับสนว่าการจัดการความรู้ควรเป็นความรับผิดชอบของ หน่วยงานใด

แนวทางการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการความรู้ด้านรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

1) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรจัดอบรมให้ความรู้บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ต้องมีการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลโดยได้รับการโยกย้ายให้มาปฏิบัติงานในกลุ่มงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ สอดคล้องกับข้อเสนอแนะผลการศึกษาวิจัยการจัดการความรู้ของหน่วยงานในมหาวิทยาลัยมหิดล ของ กองพัฒนาคุณภาพ (2552) ที่กล่าวว่าหน่วยงานควรเห็นความสำคัญในการนำมากำหนดเป็นนโยบายของหน่วยงานที่ชัดเจนรวมถึงการสนับสนุนให้เกิดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่องจัดฝึกอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ (KM) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและนำไปปฏิบัติในหน่วยงานอย่างจริงจัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรัชยา ศิริวัฒน์ (2559) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ในระบบราชการ : กรณีศึกษากรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ผลการวิจัยสรุปว่า ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณและสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินการจัดการความรู้ และสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นและทันสมัยมาใช้ในการจัดการความรู้

2) กลุ่มงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์จัดเก็บรวบรวมข้อมูลที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานเบื้องต้นในกรณีที่เป็นงานที่ต้องปฏิบัติเป็นประจำ หรือเป็นเรื่องที่ต้องทำบ่อยครั้ง อาจจะจัดเก็บเป็นรูปแบบไฟล์เอกสาร หรือการรวบรวมจัดกลุ่มเข้าแฟ้มแยกเป็นหมวดๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุภัทรา ลายเงิน (2555) ได้ศึกษา การจัดการความรู้ ด้วยวิธี Best Practice ของโครงการข้าราชการไทยใจสีขาว ผลการวิจัยสรุปว่า แนวทางในการจัดการความรู้ด้วยวิธี Best Practice ของโครงการข้าราชการไทยใจสีขาว คือ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเป็นตัวช่วยในการจัดเก็บความรู้จากนั้นนำมาแบ่งปัน แลกเปลี่ยน เผยแพร่ กระจาย ถ่ายโอนความรู้ ซึ่งมีหลายรูปแบบและหลายช่องทางเช่น การจัดงานสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

3) กลุ่มงานรัฐวิสาหกิจจัดทำคู่มือที่ใช้ในการปฏิบัติงานแยกเป็นลักษณะงานเฉพาะด้าน เช่น งานพิจารณาสภาพการจ้างให้รวบรวมมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องและขั้นตอน กระบวนการในการขอปรับปรุงสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ งานพิจารณากฎหมายให้รวบรวมขั้นตอนในการดำเนินการตอบข้อหารือ รวบรวมข้อมูลข้อหารือที่ตอบเป็นประจำ จัดทำขั้นตอนการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับด้านรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ตามมติคณะรัฐมนตรี สอดคล้องกับสาวรี ชนาชน (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ของบุคลากรในองค์การ กรณีศึกษา : สำนักงานนายตำรวจราชสำนักประจำ ผลการศึกษาพบว่า การจัดการความรู้ในหน่วยงานมีหลายวิธี อาทิเช่น การจัดโครงการฝึกอบรม จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน จัดส่งบุคลากรไปฝึกอบรมและศึกษาดูงาน รวมทั้งเว็บไซต์ของสำนักงาน ที่เก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ และจัดบอร์ดประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

4) พัฒนาความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ที่พร้อมจะปฏิบัติงานด้านรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่เป็นความรู้พื้นฐานที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานในลักษณะ inside out สอดคล้องกับแนวคิดของ ลาวัลย์ สุขยิ่ง (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ในองค์กร กรณีศึกษา : หน่วยงานธุรกิจ CDMA บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยสรุปว่า องค์กรต้องมีการสร้างแรงจูงใจ กระตุ้น และสื่อสารให้พนักงานได้รับรู้และเข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจัง มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน

5) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจัดโครงการให้ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของทุกสำนักกอง ทั้งผู้ปฏิบัติงานใหม่และผู้ปฏิบัติงานเดิมที่เคยมีประสบการณ์มาแล้ว สอดคล้องกับแนวคิดของ บุญดี บุญญากิจ และคณะ (อ้างถึงใน ประณยา สุคนธ์พันธุ์, 2559) กล่าวสรุปไว้ว่า ผู้นำต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อให้สมาชิกเต็มใจเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการจัดการความรู้ ตลอดจนสร้างบรรยากาศที่มีความอบอุ่นและเป็นมิตร เพื่อให้เกิดความไว้วางใจและสามารถดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ด้านรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรจัดอบรมให้ความรู้บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานด้านการใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับด้านรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์โดยเฉพาะ เช่น พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ เนื่องจาก เป็นกลุ่มงานที่ค่อนข้างปฏิบัติงานความถนัดเฉพาะด้าน รับผิดชอบในด้านการจัดการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง การชี้ขาดข้อพิพาท การกระทำอันไม่เป็นธรรม ฯลฯ เพียงหน่วยงานเดียว ไม่มีลักษณะการทำงานกระจายจึงทำให้ต้องใช้ความรู้ในลักษณะเฉพาะด้าน

2) จัดทำคู่มือสำหรับการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ในขั้นตอนการทำงานต่างๆ ในด้านกลุ่มงานกฎหมาย เช่น ขั้นตอนการแก้ไขยกร่างกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ การตอบข้อหารือที่เป็นการหารือรูปแบบประจำ ขั้นตอนการวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม เป็นต้น

งานพิจารณาสภาพการจ้าง เช่น ขั้นตอนการปรับปรุงสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ การดำเนินการตามขั้นตอนของมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2560 ขั้นตอนการวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ขั้นตอนการพิจารณาสภาพการจ้างของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เป็นต้น

งานประชุม เช่น ขั้นตอนการอนุมัติเบิกจ่ายที่ใช้ในการประชุมคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ขั้นตอนการดำเนินการประชุมจนสิ้นสุดกระบวนการ ขั้นตอนการเสนอเรื่องต่อคณะรัฐมนตรี เป็นต้น

3) จัดเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานด้านรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ผู้ที่ได้รับการย้ายงานนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

4) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการพัฒนาองค์ความรู้ในด้านรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เพื่อให้บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานตระหนักถึงความรู้และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยการส่งเสริม และอำนวยความสะดวกให้เกิดกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดการความรู้ หรือการสร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับบุคลากร

5) จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ในรูปแบบการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับบุคลกรในกลุ่มงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นประจำ เช่น สัปดาห์ละ 1 ครั้ง เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge)

เอกสารอ้างอิง

กองพัฒนาคุณภาพ มหาวิทยาลัยมหิดล (2552). *การจัดการความรู้ของหน่วยงานในมหาวิทยาลัยมหิดล*. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 มกราคม 2565.จาก https://op.mahidol.ac.th/qd/km/document/re16_07_2553.pdf

เฉลิมพล ศรีหงษ์.(2563). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์.* กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

นันทธิดา หอมวิชา. (2555). *บทความวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ของสำนักงานเลขานุการสำนักอนามัย.* สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2565 จาก http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2555_1380164708_c.pdf

นันทรัตน์ เจริญกุล. (2552) *วารสารศึกษาศาสตร์ปีที่ 21 บทความเรื่องการจัดการความรู้คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา* ,สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2565 จาก https://so02.tci-thaijo.org/index.php/edubuu/issue/view/747

นวลละออ แสงสุข. (2560). *การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง.* ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ประณยา สุคนธ์พันธ์. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการจัดการความรู้ในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน.* การศึกษาค้นคว้าอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พยัค วุฒิรงค์. (2553). การจัดการความรู้และวัฒนธรรมองค์การสู่ความสำเร็จ. ใน *นานาทรรศนะการจัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้* (พิมพ์ครั้งที่ 2) (หน้า 41 – 78). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรรณี สนเพลง. (2552). *เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมสำหรับการจัดการความรู้.* กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน)

วรัชยา ศิริวัฒน์. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ในระบบราชการไทย: กรณีศึกษากรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.* รายงานวิจัยคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุภัทรา ลายเงิน. (2555). *บทความวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ ด้วยวิธี Best Practice ของโครงการข้าราชการไทยใจสีขาว.* สืบค้นเมื่อวันที่ 30 มกราคม 2565 จาก http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2555_1380164756_e.pdf

สาวรี ชนาชน. (2555). *บทความวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ของบุคลากรในองค์การ กรณีศึกษา : สำนักงานนายตำรวจราชสำนักประจำ.* สืบค้นเมื่อวันที่ 10 ธันวาคม 2564 จาก http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/