



ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการจัดการความรู้ (KM) ด้านสวัสดิการแรงงานของบุคลากร
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อเพิ่มสมรรถนะ
และประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร*

The factors of Knowledge Management in Labour Welfare of
Personnel Department of Labour Protection and Welfare

¹นิภาพร ทองสุข, สุดาภรณ์ กิจกุลนำชัย, อนันต์ มณีรัตน์
และ ชานนท์ คันธฤทธิ์

¹Nipaphorn Thongsook, Sudabhorn Khitkhulnamchai, Anan Maneerat
and Chanon Kantarit

วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

Siam Technology College

¹Corresponding Author's Email: 65008313023@siamtechno.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของสารนิพนธ์ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการจัดการความรู้ (KM) ด้านสวัสดิการแรงงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและประสิทธิภาพขององค์กร มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ระดับการจัดการความรู้ด้านสวัสดิการแรงงาน และสำรวจปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ดังกล่าว เพื่อให้สามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรจำนวน 400 คน ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ความถี่ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสถิติ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการจัดการความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากด้านภาวะผู้นำและกลยุทธ์ ด้านการวัดผล (อยู่ในระดับมาก) ตามด้วยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยและการจัดการความรู้ด้านสวัสดิการแรงงานพบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .985 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ .971 และค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย (Adjusted R^2) เท่ากับ .970 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยต่าง ๆ สามารถอธิบายความแปรปรวนของการจัดการความรู้ได้ถึงร้อยละ 97.1 ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของปัจจัยเหล่านี้ในการส่งเสริมกระบวนการจัดการความรู้ ทั้งในด้านการแบ่งปัน รวบรวม เข้าถึง และประยุกต์ใช้ความรู้ในการทำงานอย่างแท้จริง

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพองค์กร; การพัฒนาบุคลากร; วัฒนธรรมองค์กร

ABSTRACT

This research article is part of a thesis that investigates the factors related to knowledge management (KM) in labor welfare among personnel at the Department of Labor

* Received January 12, 2025; Revised July 23, 2025; Accepted July 28, 2025



Protection and Welfare. The objective is to enhance organizational competence and performance by analyzing the level of labor welfare knowledge management and identifying the factors influencing it, with the goal of applying such knowledge effectively in practice. This is a quantitative study involving a sample of 400 personnel. Descriptive statistics including mean, percentage, frequency, and standard deviation were used, along with inferential statistical analysis to determine relationships among variables. The findings reveal that, overall, the factors related to labor welfare knowledge management were at a high level. Specifically, leadership and strategy ranked highest, followed by performance measurement (both at a high level). Information technology, organizational culture, and infrastructure were found to be at a moderate level. Furthermore, analysis of the relationship between these factors and labor welfare knowledge management showed a strong and statistically significant correlation. The correlation coefficient (r) was .985, the coefficient of determination (R^2) was .971, and the adjusted R^2 was .970. This indicates that the identified factors collectively explain 97.1% of the variance in labor welfare knowledge management, underscoring their critical role in promoting knowledge processes such as sharing, collection, access, and practical application within the organization.

Keywords: Organizational Effectiveness; Human Resource Development; Organizational Culture

บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์ในปัจจุบันส่งผลกระทบอย่างลึกซึ้งต่อวิถีชีวิตของมนุษย์ในทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมืองการปกครอง โดยมีความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นปัจจัยเชื่อมโยงโลกให้กลายเป็นสังคมไร้พรมแดน เกิดการไหลเวียนของข้อมูล ความรู้ และทุนทางปัญญาอย่างเสรีและไร้ข้อจำกัด ซึ่งความรู้และการศึกษากลายเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาและความเจริญก้าวหน้า โลกในยุคปัจจุบันและอนาคตจึงเป็นสังคมที่ขับเคลื่อนด้วยฐานความรู้ โดยเน้นการแสวงหาและการใช้ความรู้อย่างเข้มข้น เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืนของแต่ละประเทศ ส่งผลให้การเรียนรู้ตลอดชีวิตมีบทบาทสำคัญต่อการดำรงชีวิตของประชาชนและพลเมืองโลก การจัดการความรู้จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการรวบรวมและพัฒนาองค์ความรู้ที่มีอยู่ทั้งในตัวบุคคลและเอกสารภายในองค์กร ให้เป็นระบบและสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตลอดจนนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามพันธกิจ และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที (พิณสุตา สิริธรรังศรี, 2566)

ปัจจุบันทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กรกันมากขึ้น เพราะโลกขององค์กรยุคใหม่ที่ต้องเผชิญกับการแข่งขันและความต้องการใหม่ ๆ ของผู้รับบริการ การมีแหล่งความรู้ที่ไม่สามารถหาได้จากที่อื่น แต่เกิดจากประสบการณ์ของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงมานาน องค์กรจึงจำเป็นต้องนำองค์ความรู้เหล่านั้นมาเผยแพร่ให้กับบุคลากรภายในองค์กรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง ซึ่งคำว่า “การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) หมายถึง กระบวนการรวบรวมและพัฒนาองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งอาจจะจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารต่าง ๆ ให้อยู่ในรูปแบบที่เป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงและนำไปใช้ในการพัฒนาตนเองและปรับปรุงการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันนำไปสู่การเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรความสำเร็จของการจัดการ



ความรู้ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญหลายประการ เช่น วัฒนธรรมและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง เทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเข้าถึงและแลกเปลี่ยนความรู้ ตลอดจนระบบการติดตามและประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ (เศรษฐ์ศิลา เปรมใจสัญญาติ, 2557)

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการจัดการความรู้ต่อเนื่องทุกปี ตามแนวทางการจัดการความรู้ของสำนักงาน ก.พ.ร. ซึ่งกำหนดเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐต้องดำเนินการจัดการความรู้ และใช้องค์ความรู้เพื่อเรียนรู้ พัฒนา แก้ปัญหา และสร้างนวัตกรรม เพื่อนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปรับปรุงการทำงาน แก้ปัญหาจนเกิดเป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) เพื่อให้การดำเนินการจัดการความรู้ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีการดำเนินต่อเนื่องและเป็นไปตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) อีกทั้ง เพื่อสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการกรมฯ จึงมีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและกำหนดให้หน่วยงานในสังกัดดำเนินการจัดทำองค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและสนับสนุนความสำเร็จตามแผนปฏิบัติการของกรมฯ กองสวัสดิการแรงงาน เป็นหน่วยงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีภารกิจด้านสวัสดิการแรงงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี 2566 โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนระดับที่ 2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายความมั่นคง เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก (Sustainable Development Goals: SDGs) ที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ซึ่งเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติงานด้านแรงงานที่สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งสภาพปัญหาและสามารถตอบสนองต่อความต้องการในการพัฒนาด้านแรงงานของประเทศไทย โดยประกอบด้วย 4 เรื่อง ได้แก่ 1) การคุ้มครองแรงงานตามมาตรฐานสากล ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมด้วยการมีส่วนร่วม 2) การป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 3) การพัฒนาศักยภาพแรงงานและเครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพ 4) การเพิ่มประสิทธิภาพบริหารจัดการ การให้บริการและการพัฒนาองค์กรด้วยเทคโนโลยีและสารสนเทศ ทั้งนี้ ผู้วิจัยพบว่าในปัจจุบันยังไม่ค่อยมีการเผยแพร่การจัดการองค์ความรู้ด้านสวัสดิการแรงงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2567)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการจัดการความรู้ (KM) ด้านสวัสดิการแรงงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อเพิ่มสมรรถนะและประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร ทั้งนี้มุ่งหวังว่าผลการวิจัยที่ได้รับจะนำมาเป็นแนวทางเพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานมีความรู้ ความเข้าใจ ในด้านสวัสดิการแรงงาน และมีองค์ความรู้ที่สามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องตามแผนปฏิบัติการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จึงศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการจัดการความรู้ (KM) ด้านสวัสดิการแรงงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อเพิ่มสมรรถนะและประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ระดับการจัดการความรู้ด้านสวัสดิการแรงงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
2. เพื่อสำรวจปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการจัดการความรู้ด้านสวัสดิการแรงงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้สามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน



วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งผู้วิจัยใช้บุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้ปฏิบัติงานด้านสวัสดิการแรงงานหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานตรวจแรงงาน จำนวน 400 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการจัดการความรู้ (KM) ด้านสวัสดิการแรงงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อเพิ่มสมรรถนะและประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษารายละเอียดของข้อมูลปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการจัดการความรู้ (KM) และการจัดการความรู้ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

2. สร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Check List) แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดลิเคิร์ต (Likert) และแบบตอบคำถามแบบปลายเปิด

3. ผู้วิจัยพิจารณาความสอดคล้องเหมาะสมของคำถามและคำตอบ พร้อมให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน พิจารณาความตรงตามเนื้อหาโดยนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณดัชนีความสอดคล้องโดยข้อคำถามนี้มีค่า IOC เท่ากับ 0.94

4. เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. สร้างแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2. แจกแบบสอบถามออนไลน์และเก็บรวบรวมข้อมูลจากระบบ (Google Forms)

3. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลจากแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าความถี่ (frequency) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ ประกอบด้วย การทดสอบความสัมพันธ์ (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

งานวิจัยนี้ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อวิเคราะห์ระดับการจัดการความรู้ด้านสวัสดิการแรงงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการจัดการความรู้ด้าน
สวัสดิการแรงงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยภาพรวม

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการจัดการความรู้	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ด้านภาวะผู้นำและกลยุทธ์ (Leadership and Strategy)	3.91	.554	มาก	1
2. ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture)	3.43	.746	ปานกลาง	4
3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางด้านการจัดการความรู้ (Technology)	3.48	.569	ปานกลาง	3
4. ด้านการวัดผล (Measurement)	3.53	.586	มาก	2
5. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure)	3.36	.621	ปานกลาง	5
ภาพรวม	3.54	.555	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการจัดการความรู้ด้านสวัสดิการแรงงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำและกลยุทธ์ (Leadership and Strategy) อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.91 รองลงมา คือ ด้านการวัดผล (Measurement) อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.53 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางด้านการจัดการความรู้ (Technology) อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.48 ด้านวัฒนธรรมองค์การ (Culture) อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.43 และด้านโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.36 ตามลำดับ

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อสำรวจปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการจัดการความรู้ด้านสวัสดิการแรงงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้สามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน และบรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร มีดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการจัดการความรู้ และผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการจัดการความรู้ด้านสวัสดิการแรงงาน

[illegible]

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการจัดการความรู้ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกที่มีนัยสำคัญทางสถิติกับการจัดการความรู้ด้านสวัสดิการแรงงานกระบวนการทั้ง 4 ด้าน โดยปัจจัยภาวะผู้นำและกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์สูงกับกระบวนการการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ($r = .850$) มากที่สุด ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์สูงกับกระบวนการ การนำความรู้ที่เรียนรู้มาไปปฏิบัติจริง ($r = .904$) มากที่สุด ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศทางด้านการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์สูงกับกระบวนการ การนำความรู้ที่เรียนรู้มาไปปฏิบัติจริง ($r = .890$) มากที่สุด ปัจจัยการวัดผล มีความสัมพันธ์สูงกับกระบวนการ การนำความรู้ที่เรียนรู้มาไปปฏิบัติจริง ($r = .842$) มากที่สุด ปัจจัยโครงสร้างพื้นฐาน มีความสัมพันธ์สูงกับกระบวนการ การรวบรวมความรู้ ($r = .943$) มากที่สุด ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

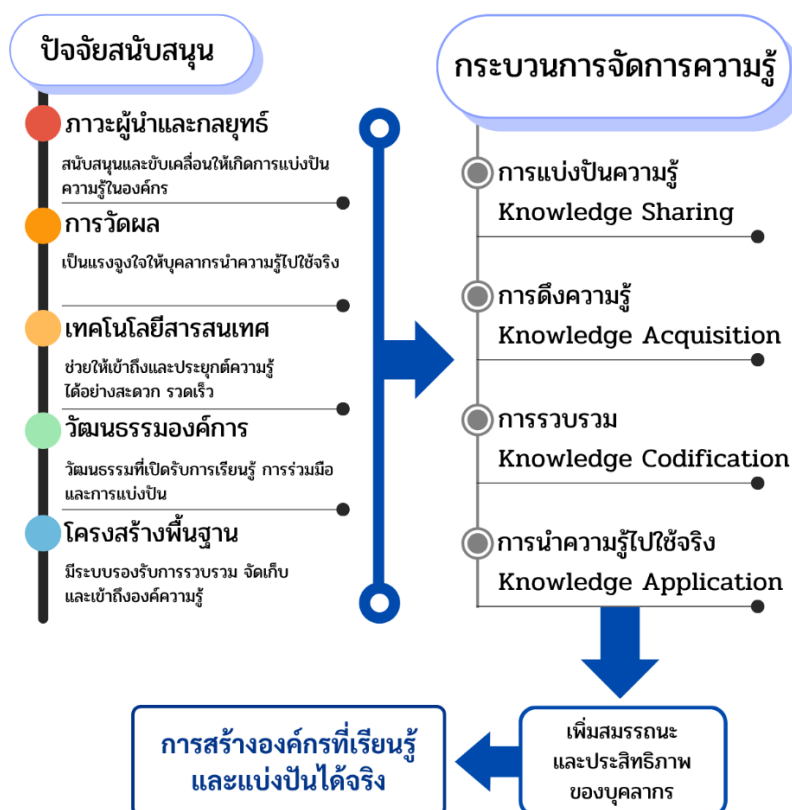
1. ผลการศึกษาการจัดการความรู้ด้านสวัสดิการแรงงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำและกลยุทธ์ (Leadership and Strategy) อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.91 รองลงมา คือ ด้านการวัดผล (Measurement) อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.53 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางด้านการจัดการความรู้ (Technology) อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.48 ด้านวัฒนธรรมองค์การ (Culture) อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.43 และด้านโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.36 ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรธิดา รัตนจิตรานนท์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผลการวิจัยพบว่า ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานของแต่ละกอง/สำนัก โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแต่ละกอง/สำนักไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (4) แนวทางในการเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการคือ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กำหนดแนวทางการสร้างแรงผลักดันในการทำงาน รวมถึงนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาสนับสนุนการปฏิบัติงานและพัฒนางานเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น และ สอดคล้องกับจุฑามาศ อินตรา (2563) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ ของข้าราชการในหน่วยงาน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ในหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านการศึกษาและอบรม ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร และด้านโครงสร้างพื้นฐาน ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการจัดการความรู้ด้านสวัสดิการแรงงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้สามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน และบรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการจัดการความรู้ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกที่มีนัยสำคัญทางสถิติกับการจัดการความรู้ด้านสวัสดิการแรงงานกระบวนการทั้ง 4 ด้าน โดยปัจจัยภาวะผู้นำและกลยุทธ์มีความสัมพันธ์สูงกับกระบวนการการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้มากที่สุด ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์สูงกับกระบวนการ การนำความรู้ที่เรียนรู้มาไปปฏิบัติจริงมากที่สุด ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศทางด้านการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์สูงกับกระบวนการ การนำความรู้ที่เรียนรู้มาไปปฏิบัติจริงมากที่สุด ปัจจัยการวัดผลมีความสัมพันธ์สูงกับ



กระบวนการ การนำความรู้ที่เรียนรู้มาไปปฏิบัติจริงมากที่สุด และปัจจัยโครงสร้างพื้นฐานมีความสัมพันธ์สูงกับกระบวนการ การรวบรวมความรู้มากที่สุด ตามลำดับ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอรรถพล รุ่งเรือง และสุเมธ แสงนิมนวล (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผลการวิจัยยังพบอีกว่า พนักงานตรวจแรงงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงคงอยู่ภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.48) และ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของจำเนียร ราชแพทยาคม และ โอลดา ใจทัน (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพการให้บริการประชาชนสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพ การให้บริการประชาชนของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ระดับคุณภาพการให้บริการประชาชนของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความเป็นรูปธรรมของการบริการมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านความเชื่อถือ ไว้วางใจได้ ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ และความเข้าใจผู้รับบริการ ตามลำดับ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับคุณภาพการให้บริการประชาชนของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ (4) ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชน คือ ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนใน องค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการบริหาร การปฏิบัติงาน กระบวนการ รวมไปถึงความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ควรมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถบูรณาการระบบงานบริการประชาชนอย่างเป็นระบบและทันสมัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

องค์ความรู้ใหม่ด้านการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ที่เน้นเฉพาะเรื่อง “สวัสดิการแรงงาน” ภายในหน่วยงานราชการ โดยพบว่า การจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ สามารถส่งเสริมสมรรถนะและประสิทธิภาพของบุคลากร ได้อย่างชัดเจน หากได้รับการสนับสนุนจากปัจจัยสำคัญบางประการ จากการศึกษาเชิงปริมาณในกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ผู้วิจัยพบว่า มี 5 ปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ด้านสวัสดิการแรงงาน ได้แก่ ภาวะผู้นำและกลยุทธ์ – ช่วยส่งเสริมให้เกิดการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กร การวัดผล – เป็นกลไกกระตุ้นให้บุคลากรนำความรู้ไปใช้จริง เทคโนโลยีสารสนเทศ – เอื้อให้เข้าถึงความรู้ได้สะดวก รวดเร็ว และสามารถนำไปประยุกต์ได้ง่าย วัฒนธรรมองค์กร – วัฒนธรรมที่เปิดกว้างต่อการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน ทำให้เกิดการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ โครงสร้างพื้นฐาน – มีบทบาทสำคัญในการรวบรวม จัดเก็บ และเข้าถึงองค์ความรู้ภายในองค์กร

ผลวิเคราะห์ทางสถิติพบว่า ปัจจัยทั้งห้านี้มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่มีนัยสำคัญทางสถิติ กับกระบวนการจัดการความรู้ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การแบ่งปันความรู้ การดึงความรู้ การรวบรวม และการนำความรู้ไปใช้จริง โดยมีค่าความสัมพันธ์รวม (r) สูงถึง .985 และค่าสัมประสิทธิ์การอธิบาย (R^2) เท่ากับ .971 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยเหล่านี้สามารถอธิบายความสำเร็จของการจัดการความรู้ได้ถึง 97.1% จากผลวิจัยดังกล่าว จึงสามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่ว่า การจัดการความรู้ด้านสวัสดิการแรงงานที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนอย่างเป็นระบบจากทั้งภาวะผู้นำ กลยุทธ์ เทคโนโลยี วัฒนธรรม และโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งทั้งหมดนี้มีบทบาทประสานกันในการเสริมสร้างการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ และการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง นอกจากนี้ งานวิจัยยังได้นำเสนอแนวทางในการพัฒนาการจัดการความรู้ ได้แก่ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในองค์กร การพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ที่น่าสนใจ การฝึกอบรมเฉพาะทางด้านสวัสดิการแรงงาน การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้เปิดรับการมีส่วนร่วมและการแบ่งปันความรู้ องค์ความรู้ใหม่นี้สามารถนำไปใช้ต่อยอดในการวางแผนกลยุทธ์ด้านการจัดการความรู้ในหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะในภารกิจที่ต้องอาศัยความรู้เฉพาะทางและประสบการณ์สะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรในระยะยาวและสอดคล้องกับแนวนโยบายราชการ 4.0 รวมถึงเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ในด้านแรงงาน

สรุป

จากผลการศึกษาพบว่า การจัดการความรู้ด้านสวัสดิการแรงงานของบุคลากรกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าองค์กรมุ่งมั่นในการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ภายในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านภาวะผู้นำและกลยุทธ์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด บ่งชี้ว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและสนับสนุนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ด้านการวัดผลก็อยู่ในระดับมาก สะท้อนถึงความสำคัญของการติดตามและประเมินผล การนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ส่วนในด้านเทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์กร และโครงสร้างพื้นฐานแม้จะอยู่ในระดับปานกลาง แต่ก็ถือว่าเป็นปัจจัยที่ไม่อาจมองข้ามได้ในการสนับสนุนระบบการจัดการความรู้ให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งเมื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ พบว่าปัจจัยทั้ง 5 ได้แก่ ภาวะผู้นำและกลยุทธ์ การวัดผล เทคโนโลยีสารสนเทศ วัฒนธรรมองค์กร และโครงสร้างพื้นฐาน ล้วนมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับกระบวนการจัดการความรู้ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การแบ่งปัน การนำไปใช้ การรวบรวม และการดึงความรู้ โดยแต่ละปัจจัยส่งผลโดยตรงต่อกระบวนการที่แตกต่างกัน เช่น ภาวะผู้นำส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ วัฒนธรรมเอื้อต่อการนำความรู้ไปใช้จริง เทคโนโลยีช่วยให้การเข้าถึงและการประยุกต์ใช้ความรู้เป็นไปได้อย่างรวดเร็ว โครงสร้างพื้นฐานส่งเสริมการจัดเก็บและเข้าถึงองค์ความรู้ได้อย่างมีระบบ



จากผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยทั้งห้าสามารถอธิบายความสำเร็จของการจัดการความรู้ได้มากถึงร้อยละ 97.1 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก จึงสามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่ได้ว่า การจัดการความรู้ด้านสวัสดิการแรงงานที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากปัจจัยเหล่านี้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเฉพาะในด้านการวางแผนกลยุทธ์ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน และการจัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ นอกจากนี้ ยังควรมีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ รวมถึงฝึกอบรมเฉพาะทางอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำไปสู่การใช้ความรู้ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในกระบวนการปฏิบัติงาน และสามารถต่อยอดไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1.1 ควรสร้างแนวทางการจัดการความรู้ด้านสวัสดิการแรงงานเชิงสร้างสรรค์ ให้เกิดความน่าสนใจเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับหน่วยงาน เช่น การนำเสนอผ่านสื่อวิดีโอ การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ

1.2 ควรจัดการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรในความรู้ที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการแรงงาน

1.3 ควรสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยการสร้างพื้นที่สนับสนุนการเผยแพร่ความรู้ด้านสวัสดิการแรงงาน เช่น สถานที่ ระบบออนไลน์ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

1.4 ควรสร้างวัฒนธรรมองค์การ ให้มีการทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม มีความไว้วางใจระหว่างกัน เปิดใจยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดบรรยากาศการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรและเกิดการถ่ายทอดความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge)

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรเพิ่มการวิจัยในเชิงคุณภาพเปรียบเทียบการจัดการความรู้ของสำนัก/กองอื่น ๆ เพื่อค้นหาหน่วยงานที่เป็นเลิศด้านการจัดการความรู้ และเป็นตัวอย่างที่ดีให้นำไปปฏิบัติต่อไป

2.2 ควรศึกษาการพัฒนาการจัดการความรู้ในด้านต่าง ๆ เช่น ความปลอดภัยแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน เพื่อนำแนวคิดกระบวนการจัดการความรู้มาสังเคราะห์และกำหนดตัวชี้วัดภารกิจด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสม

บรรณานุกรม

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2567). *แผนการจัดการความรู้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567* (หนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ที่ รง 0507/544 ลงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2567). (บันทึกข้อความ). [มปท.].

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2567). *รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดการความรู้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ครั้งที่ 2/2566* (หนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ที่ รง 0507/ว 114 ลงวันที่ 9 มกราคม 2567). (บันทึกข้อความ). [มปท.].

จำเนียร ราชแพทยาคม และ ไอลตา ใจทัน. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพการให้บริการประชาชน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดสมุทรสาคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.



- จุฑามาศ อินตรา. (2564). การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา*. 11(2), 275-286. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/JDAR/article/view/247124/167674>.
- พิณสุตา สิริธรังศรี. *กลไกการเรียนรู้ในยุคโลกาภิวัตน์*. สืบค้น 23 พฤษภาคม 2566, จาก <https://www.dpu.ac.th/ces/kmces/p2>.
- ภัทรธิดา รัตนจิตรานนท์. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เศรษฐ์ศิลา เปรมใจสัญชาติ. (2557). *การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาฝีมือปฏิบัติงานสำหรับการดำเนินการในการเสนอขออนุญาตและรายงานผลการใช้งบประมาณของมูลนิธินิคมเอเชีย*. (การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการความรู้)). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อรรคพล รุ่งเรือง. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงคงอยู่ของพนักงานตรวจแรงงานกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน*. (การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสยาม.