บทที่ 5
ผลการศึกษาและสรุปสาระสำคัญของข้อมูล

ในบทนี้ จะเป็นเรื่องประมวลผลการศึกษา (การสร้างระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management System: KMS) สำหรับการดำเนินคดีคุ้มครองแรงงานของสำนักงานอัยการสูงสุด และการจัดทำโครงร่างแผนและกิจกรรมการจัดการความรู้ สำนักงานคดีแรงงาน พ.ศ. 2555-2557), ผลการวิเคราะห์และประเมินค่าข้อมูล (ผลการวิพากษ์โครงร่างแผนและกิจกรรมการจัดการความรู้ สำนักงานคดีแรงงาน พ.ศ. 2555-2557 ผลการวิพากษ์ระบบ KMS รวมทั้ง สิ่งที่ค้นพบและน่าสนใจ) และแนวทางการขยายผลการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาต่อ

ประมวลผลการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษารวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และสร้างระบบการจัดการความรู้ รวมทั้งจัดทำโครงร่างแผนและกิจกรรมการจัดการความรู้ สำนักงานคดีแรงงาน พ.ศ. 2555-2557 ดังต่อไปนี้

1. การสร้างระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management System: KMS) สำหรับการดำเนินคดีคุ้มครองแรงงานของสำนักงานอัยการสูงสุด

การสร้างระบบจัดการความรู้ดังกล่าวได้ประยุกต์มาตรฐาน ISO 12207 ซึ่งเป็นระเบียบวิธีวิจัย (Methodology) มาใช้โดยปรับลดกระบวนการจาก 48 กิจกรรม (Task) เหลือ 15 กิจกรรม (Task) ที่สำคัญมีการประเมินผลตามหลักวงจรการบริหาร (Deming Cycle) ของ ดร.เอดเวิร์ด เดมิ่ง (Dr. Edward Deming) ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนการวางแผน (Plan) ขั้นตอนปฏิบัติตามแผน (Do) ขั้นตอนประเมินผล (Check) และขั้นตอนการปรับปรุงมาตรฐาน (Act) โดยสอดคล้องกับมาตรฐาน Guideline ตามที่ตกลง กับวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ รวมทั้งใช้โปรแกรม Microsoft Share Point เป็นเครื่องมือในการสร้าง (รายละเอียดปรากฏในบทที่ 3) ดังนี้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

1) การตรวจสอบและกำหนดหัวข้อความรู้ (Knowledge Audit)

แผนแม่บทการจัดการความรู้ สำนักงานอัยการสูงสุด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552-2561 ได้กำหนดให้งานคดีคุ้มครองแรงงานและประกันสังคม เป็นองค์ความรู้ ลำดับที่ 47 ตามบัญชีองค์ความรู้ซึ่งมีทั้งสิ้น 100 องค์ความรู้ ดังนั้น การตรวจสอบและกำหนดหัวข้อองค์ความรู้จึงเป็นไปตามที่สำนักงานอัยการสูงสุดกำหนดในแผนแม่บทดังกล่าว

2) ศึกษาความรู้กฎหมายคุ้มครองแรงงานและประกันสังคมในภาพรวม (Overview) เบื้องต้น (Preliminary) จากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 รวมทั้งสอบถามถึงทางปฏิบัติของการดำเนินคดีดังกล่าวจากนางนิภา ยิ้มฉาย อธิบดีอัยการ สำนักงานคดีแรงงาน และนายยุทธการ สุทธิพงษ์ อัยการผู้เชี่ยวชาญ สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีแรงงาน 1 สำนักงานคดีแรงงาน เพื่อเป็นความรู้พื้นฐานในการดำเนินการศึกษาต่อไป การสอบถามครั้งนี้ ทำให้ทราบปัญหาการปฏิบัติงานในเบื้องต้นว่าการดำเนินคดีคุ้มครองแรงงานว่ามีลักษณะพิเศษที่แตกต่างจากการดำเนินคดีทั่วไปในเรื่องของเนื้อหากฎหมาย ทั้งส่วนที่เป็นสารบัญญัติและวิธีบัญญัติ พนักงานอัยการจำต้องมีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในกฎหมายดังกล่าวและมีประสบการณ์มากเพียงพอรวมทั้งใส่ใจในการดำเนินคดี จึงจะสามารถพิจารณาทำความเห็นและคำสั่ง รวมทั้งดำเนินคดีในศาลได้โดยถูกต้องตามข้อเท็จจริงและกฎหมาย แต่สำนักงานอัยการสูงสุดมีการโยกย้ายบุคลากรและเกษียณอายุอยู่อย่างสม่ำเสมอ ทำให้พนักงานอัยการที่มีความเชี่ยวชาญดำเนินคดีดังกล่าวจากสำนักงาน คดีแรงงานต้องไปปฏิบัติหน้าที่ยังสำนักงานอัยการอื่นโดยมีพนักงานอัยการคนใหม่ซึ่งขาดความชำนาญมาประจำการแทน ประกอบกับสำนักงานคดีแรงงานยังไม่มีการจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ และไม่มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานใช้สืบค้นและแลกเปลี่ยนข้อมูลได้โดย รวดเร็ว นอกจากนี้ยังได้ทราบจากนายยุทธการ สุทธิพงษ์ ว่างานดำเนินคดีแก้ต่างให้พนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีจำนวนมากพอสมควร โดยเฉพาะกรณีเลิกจ้าง ผู้ศึกษาจึงได้นำข้อมูลนี้มาพิจารณาและตั้งสมมติฐานว่าต้องแก้ไขปัญหาด้วยการจัดการความรู้คดีคุ้มครองแรงงานประเภทดังกล่าว

3) สัมภาษณ์ผู้บริหารของสำนักงานคดีแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อต้องการให้อธิบดีอัยการ สำนักงานคดีแรงงาน หรือผู้มีอำนาจตัดสินใจของสำนักงานคดีแรงงาน กำหนดได้ วิสัยทัศน์ (Vision) ในการจัดการความรู้ของสำนักงานคดีแรงงาน กำหนดขอบเขตของงานที่จะดำเนินการจัดการความรู้เพื่อเป็นโครงการนำร่อง กำหนดตัวผู้เชี่ยวชาญ ผู้ใช้งานระบบการจัดการ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ความรู้ทุกระดับ และผู้ประสานงานกับ ผู้ศึกษาเพื่อดำเนินโครงการจัดการความรู้นี้ต่อไป รวมทั้งแนวทางในการออกคำสั่งมอบหมายหน้าที่บุคคลต่างๆดังกล่าว มีขั้นตอนต่อไปนี้

(1) ขอความอนุเคราะห์อธิบดีอัยการ สำนักงานคดีแรงงาน (นางนิภา ยิ้มฉาย) เพื่อให้สัมภาษณ์อธิบดีอัยการ สำนักงานคดีแรงงาน ยินดีให้สัมภาษณ์แต่เนื่องจากติดราชการ จึงมอบหมายให้รองอธิบดีอัยการ สำนักงานคดีแรงงาน (นางทรงรัตน์ เย็นอุรา) ให้การสัมภาษณ์แทน โดยนัดหมายได้วันพุธที่ 22 มิถุนายน 2554 เวลา 10.00 น. ณ สำนักงานคดีแรงงาน สำนักงานอัยการสูงสุด

(2) จัดทำวาระการประชุมสัมภาษณ์กำหนดขอบเขตการจับความรู้ (Scoping Meeting) การดำเนินคดีคุ้มครองแรงงานของสำนักงานอัยการสูงสุด ทั้งวาระที่เปิดเผย (Agenda) และวาระซ่อนเร้น (Hidden Agenda)

(3) ศึกษาวิสัยทัศน์ของสำนักงานอัยการสูงสุด ตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2551-2554 แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2555-2558 วิสัยทัศน์เรื่องการจัดการความรู้ตามแผนแม่บทการจัดการความรู้ สำนักงานอัยการสูงสุด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552-2561 และอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคดีแรงงาน เพื่อร่างวิสัยทัศน์การจัดการความรู้ของสำนักงานคดีแรงงานไว้เตรียมเสนอเป็นแนวทางให้แก่ผู้บริหารสำนักงานคดีแรงงาน

(4) เข้าประชุมสัมภาษณ์รองอธิบดีอัยการ สำนักงานคดีแรงงาน (นางทรงรัตน์ เย็นอุรา) ตามวาระการประชุมสัมภาษณ์ฯ โดยแจ้งให้ทราบวัตถุประสงค์และความเป็นมาของโครงการจัดการความรู้ แจ้งวัตถุประสงค์ของการประชุม ขอให้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ในการจัดการความรู้ของสำนักงานคดีแรงงาน กำหนดขอบเขตของงานที่จะดำเนินการจัดการความรู้เพื่อเป็นโครงการนำร่อง (Critical Task) ในการดำเนินคดีคุ้มครองแรงงาน ของสำนักงานคดีแรงงาน กำหนดตัวผู้เชี่ยวชาญในแต่ละ Critical Tasks, ผู้ใช้งานระบบการจัดการความรู้ทุกระดับ และผู้ประสานงานกับผู้สัมภาษณ์ เพื่อดำเนินโครงการจัดการความรู้นี้ต่อไป รวมทั้ง แนวทางในการออกคำสั่งมอบหมายหน้าที่บุคคลต่างๆดังกล่าว ระบุกรณีศึกษาที่จะใช้เป็นตัวแทนปัญหาใน Case Study Meeting ระบุเอกสาร และสารสนเทศอ้างอิงที่เกี่ยวข้อง และกำหนดนัดหมายการสัมภาษณ์ครั้งอื่นๆ (Knowledge Capture Meeting, Case Study Meeting และ Validation Meeting) หากสามารถกำหนดได้ และสอบถามถึงความต้องการในการใช้ระบบที่จะมีขึ้นในอนาคต (To-Be System) นอกจากนี้ยังได้สัมภาษณ์ถึงปัญหาในการปฏิบัติงานของสำนักงานคดีแรงงานเพิ่มเติมด้วย ระหว่างการสัมภาษณ์ผู้ศึกษาได้บันทึกเสียงโดยได้รับอนุญาตจากรองอธิบดีอัยการ สำนักงานคดีแรงงาน ผู้ให้สัมภาษณ์

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

และผู้ให้สัมภาษณ์ได้โทรศัพท์ปรึกษาอธิบดีอัยการ สำนักงานคดีแรงงานเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ในการจัดการความรู้ของสำนักงานคดีแรงงานเพื่อความแน่ชัดด้วย

(5) ถอดเสียงการสัมภาษณ์ (Script)

(6) วิเคราะห์คำสำคัญ (Keyword Annotation) หรือวิเคราะห์ความหมายสำคัญ (Semantic Annotation) จากการสัมภาษณ์ออกมาเป็น Transcript ซึ่งสรุปเฉพาะประเด็นที่สำคัญได้ตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 สรุปข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กำหนดขอบเขตการจับความรู้ฯ

ประเด็นการสัมภาษณ์	สรุปข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์
วิสัยทัศน์ (Vision) ในการจัดการความรู้ของสำนักงานคดีแรงงาน	“สำนักงานคดีแรงงานจะพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้การจัดการความรู้ (Knowledge Management) อย่างเป็นระบบ ทันสมัย และเชื่อถือได้ และสามารถกำหนดมาตรฐานการดำเนินคดีแรงงานให้หน่วยงานหรือองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพถูกต้องและเที่ยงธรรม”
ปัญหาการปฏิบัติงาน	การดำเนินคดีคุ้มครองแรงงานว่ามีลักษณะพิเศษที่แตกต่างจากการดำเนินคดีทั่วไป, การโยกย้ายและเกษียณอายุของบุคลากร, ยังไม่มีการจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ และยังไม่มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานใช้สืบค้นและแลกเปลี่ยนข้อมูลได้โดยรวดเร็ว
กำหนดขอบเขตของงานที่จะดำเนินการจัดการความรู้เพื่อเป็นโครงการนำร่อง (Critical Task) ในการดำเนินคดีคุ้มครองแรงงาน ของสำนักงานคดีแรงงาน	การดำเนินคดีแก้ต่างให้พนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ในคดีร้องขอให้ศาลเพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานกรณีเลิกจ้าง
การกำหนดตัวผู้เชี่ยวชาญ	นายยุทธการ สุทธิพงษ์ อัยการผู้เชี่ยวชาญ และนางสาวผาติชน สุวรรณมนตรี อัยการประจำสำนักงานอัยการสูงสุดสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีแรงงาน1 สำนักงานคดีแรงงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 1 สรุปข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กำหนดขอบเขตการจับความรู้ฯ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	สรุปข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์
การกำหนดประเภทผู้ใช้งานระบบ	ประกอบด้วย 3 ประเภท คือ ผู้บริหาร (อธิบดีและรองอธิบดีอัยการ สำนักงานคดีแรงงาน)กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และกลุ่มผู้ใช้งานทั่วไป (พนักงานอัยการอื่นๆ และนิติกรในสังกัดสำนักงานคดีแรงงาน)
การกำหนดตัวผู้ประสานงานกับผู้ศึกษาเพื่อดำเนินโครงการจัดการความรู้	ผู้เชี่ยวชาญข้างต้น (ด้านองค์ความรู้), นางปราณี เดชวงศ์ชัยกุล นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการและนายนราวัฒน์ กาศโอสถ นิติกรชำนาญการ (ด้านเอกสาร, เทคโนโลยีสารสนเทศและอื่นๆ)
แนวทางในการมอบหมายหน้าที่ผู้ใช้งานระบบ	ควรให้อธิบดีอัยการ สำนักงานคดีแรงงานออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร ให้ผู้ใช้งานระบบมีหน้าที่ในการใช้งานระบบ ดูแลระบบ แก้ไข เพิ่มเติมและปรับปรุงระบบ ทั้งในด้านของเนื้อหาองค์ความรู้และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ แต่ในการดำเนินการเพื่อออกคำสั่งดังกล่าว ขอให้ผู้สัมภาษณ์ประสานงานกับนางปราณี เดชวงศ์ชัยกุล นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ ซึ่งเป็นผู้ประสานงานกับผู้สัมภาษณ์ เพื่อนำเรียนอธิบดีอัยการ สำนักงานคดีแรงงานต่อไป
กรณีศึกษาที่จะใช้เป็นตัวแทนปัญหาใน Case Study Meeting	เช่นเดียวกับปัญหาการปฏิบัติงานดังกล่าวไปแล้ว
เอกสาร และสารสนเทศอ้างอิงที่เกี่ยวข้อง	1. กฎหมาย เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ2541, พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 เป็นต้น รวมทั้ง กฎกระทรวงหรือระเบียบ, ข้อกำหนดศาลแรงงาน 2. คำพิพากษาศาลฎีกาและคำสั่งคำร้องของศาลฎีกา, คำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงาน, คำพิพากษาของศาลแรงงาน และคำวินิจฉัยของคณะกรรมการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องตามกฎหมายที่ตั้งขึ้น เป็นต้น

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 1 สรุปข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กำหนดขอบเขตการจับความรู้ฯ (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	สรุปข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์
	3. เว็บไซต์ เช่น ศาลแรงงานกลาง, ศาลฎีกา, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เป็นต้น ทั้งนี้ ให้ผู้สัมภาษณ์หารือกับผู้เชี่ยวชาญเพิ่มเติมด้วย
กำหนดนัดหมายการสัมภาษณ์ครั้งอื่น ๆ	ผู้สัมภาษณ์สามารถติดต่อเพื่อขอกำหนดนัดหมายกับผู้บริหาร, ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ประสานงานได้ภายหลัง

4) สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อจับความรู้ (Knowledge Capture) และให้ได้ข้อมูลประสบการณ์ แนวคิด หลักการที่สำคัญ รวมทั้งสิ่งที่ต้องคำนึงถึงในการดำเนินคดีคุ้มครองแรงงานตามขอบเขตของการศึกษา แล้วใช้หลักการ CommonKADS (Knowledge Analysis and Data Structuring) โดยนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างเป็นแบบจำลองความรู้หรือแผนที่ความรู้ (Knowledge Model/Knowledge Map) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า (Input) การดำเนินการ (Process) และผลผลิต (Output) ทั้งความรู้ในระดับงานหรือวัตถุประสงค์ (Task) ระดับการคิด เป็นเหตุเป็นผล (Inference) และระดับความสัมพันธ์ในเรื่องเฉพาะนั้นๆ (Domain Concept) รวมถึงฐานความรู้ (Knowledge Base) ต่างๆ ได้แก่ เอกสาร (Document) ข้อมูลผู้เชี่ยวชาญ (Expert-Who) และสารสนเทศอื่นที่เกี่ยวข้องด้วย มีขั้นตอนต่อไปนี้

(1) ขอความอนุเคราะห์ นายยุทธการ สุทธิพงษ์ อัยการผู้เชี่ยวชาญ สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีแรงงาน 1 สำนักงานคดีแรงงาน เพื่อให้สัมภาษณ์ โดยนัดหมายได้วันอังคารที่ 9 สิงหาคม2554 เวลา 14.30 น. ณ สำนักงานคดีแรงงาน สำนักงานอัยการสูงสุด

(2) จัดทำระเบียบวาระการประชุมสัมภาษณ์จับความรู้ (Knowledge Capture Meeting) การดำเนินคดีคุ้มครองแรงงานของสำนักงานอัยการสูงสุด (การดำเนินคดีแก้ต่างให้พนักงานตรวจแรงงานในคดีฟ้องให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน กรณีเลิกจ้าง) (Agenda)

(3) เข้าประชุมสัมภาษณ์นายยุทธการ สุทธิพงษ์ อัยการผู้เชี่ยวชาญ สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีแรงงาน 1 สำนักงานคดีแรงงาน ตามวาระการประชุมสัมภาษณ์ฯ โดยแจ้งให้ทราบวัตถุประสงค์และความเป็นมาของโครงการจัดการความรู้ แจ้งวัตถุประสงค์ของการประชุมสัมภาษณ์หลักการดำเนินคดีแก้ต่างให้พนักงานตรวจแรงงานในคดีฟ้องให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน กรณีเลิกจ้าง เพื่อให้ได้ข้อมูลประสบการณ์ แนวคิด หลักการที่สำคัญ รวมทั้งสิ่งที่ต้อง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

คำนึงถึงในการดำเนินคดีคุ้มครองแรงงานตามขอบเขตของการศึกษา รวมทั้งสอบถามถึงผู้เชี่ยวชาญอื่น เอกสารและสารสนเทศอ้างอิงที่เกี่ยวข้องด้วย ระหว่างการสัมภาษณ์ผู้ศึกษาได้บันทึกเสียงโดยได้รับอนุญาตจาก ผู้ให้สัมภาษณ์

(4) ถอดเสียงการสัมภาษณ์ (Script)

(5) วิเคราะห์คำสำคัญ (Keyword Annotation) หรือวิเคราะห์ความหมายสำคัญ (Semantic Annotation) จากการสัมภาษณ์ออกมาเป็น Transcript แล้วนำไปสอบทาน (Validation) กับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ และครบถ้วน ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบแล้ว จึงสรุปประเด็นที่สำคัญโดยใช้หลักการ CommonKADS (Knowledge Analysis and Data Structuring) ได้ดังนี้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

สรุปเนื้อหาที่ได้จากการประชุมสัมภาษณ์จับความรู้ (Knowledge Capture Meeting)
การดำเนินคดีคุ้มครองแรงงานของสำนักงานอัยการสูงสุด
(การดำเนินคดีแก้ต่างให้พนักงานตรวจแรงงาน
ในคดีฟ้องให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน กรณีเลิกจ้าง)
ครั้งที่ 1/2554
วันอังคารที่ 9 สิงหาคม 2554 เวลา 14.30 นาฬิกา
ณ สำนักงานคดีแรงงาน สำนักงานอัยการสูงสุด

ผู้ให้สัมภาษณ์ นายยุทธการ สุทธิพงษ์ อัยการผู้เชี่ยวชาญ
สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีแรงงาน 1 สำนักงานคดีแรงงาน
ผู้ให้สัมภาษณ์ นายอัครพัฒน์ พิสิษฐ์สังฆการ นักศึกษา

K 47 การดำเนินคดีคุ้มครองแรงงาน มี critical task คือ
การดำเนินคดีแก้ต่างให้พนักงานตรวจแรงงาน
ในคดีฟ้องให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน กรณีเลิกจ้าง

มี Inference ได้แก่

1. Input Inference “ก่อนทำความเห็นและสั่งสำนวน”
2. Process Inference มี 2 Inference ได้แก่
   2.1 “การทำความเห็นและสั่งสำนวน” (Process Inference ที่ 1)
   2.2 “การดำเนินคดีในชั้นศาล” (Process Inference ที่ 2)
3. Output Inference “ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่ง”

Input Inference “ก่อนทำความเห็นและสั่งสำนวน”

มี Domain Concept คือ

1. ต้องอ่านและศึกษาคำฟ้อง มีหลักการคือ

1.1 พิจารณาว่าโจทก์ฟ้องภายในอายุความหรือไม่

1.2 พิจารณาว่าโจทก์ได้ปฏิบัติตามบทบัญญัติที่ให้ร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือไม่ เช่น

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ระยะเวลาในการฟ้องคดี เพราะโจทก์จะดำเนินการในศาลแรงงานได้ต่อเมื่อได้ปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายดังกล่าวบัญญัติไว้แล้ว หากไม่ปฏิบัติตาม โจทก์จะไม่มีอำนาจฟ้อง อันเป็นประเด็นข้อต่อสู้ในคดีที่พนักงานอัยการจะทำคำให้การได้

1.3 กำหนดประเด็นคร่าวๆ โดยพิจารณาจากข้อกล่าวอ้างและคำขอท้ายฟ้องของโจทก์

2. พิจารณาว่าข้อเท็จจริงเป็นที่ยุติ สิ้นกระแสความ และชัดเจน แล้วหรือไม่

- หากยังไม่เป็นที่ยุติ สิ้นกระแสความ และชัดเจน จะไม่อาจพิจารณาทำความเห็นได้ ต้องค้นหา รวบรวม และสอบพยานหลักฐานเพิ่มเติมจนกว่าจะเป็นที่ยุติ สิ้นกระแสความ และชัดเจน หากในที่สุดตัวความไม่อาจให้ข้อเท็จจริงเช่นนี้ได้ และพนักงานอัยการเจ้าของสำนวนพิจารณาเห็นว่ารูปคดีเสียเปรียบอีกฝ่ายหนึ่ง ต้องดำเนินการเสนอความเห็นควรแจ้งฐานะคดีตามลำดับชั้นถึงอธิบดีอัยการสำนักงานคดีแรงงาน ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในระเบียบสำนักงานอัยการสูงสุด ว่าด้วยการดำเนินคดีแพ่งของพนักงานอัยการ พ.ศ. 2547 ข้อ 25

3. พิจารณาว่าพยานหลักฐานตามข้อเท็จจริงครบถ้วน หรือไม่

- หากไม่ครบถ้วน ต้องให้ตัวความส่งพยานหลักฐานเพิ่มเติมจนกว่าจะครบถ้วน หาก ในที่สุดตัวความไม่อาจส่งพยานหลักฐานอันเป็นสาระสำคัญจนครบถ้วนได้ และพนักงานอัยการเจ้าของสำนวนพิจารณาเห็นว่ารูปคดีเสียเปรียบอีกฝ่ายหนึ่ง ต้องดำเนินการเสนอความเห็นควรแจ้งฐานะคดีตามลำดับชั้นถึงอธิบดีอัยการสำนักงานคดีแรงงาน ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในระเบียบสำนักงานอัยการสูงสุด ว่าด้วยการดำเนินคดีแพ่งของพนักงานอัยการ พ.ศ. 2547 ข้อ 25

4. พิจารณาหาประเด็นแห่งคดี และข้อต่อสู้

- ต้องถูกต้อง ครบถ้วน เป็นลำดับ โดยต้องพิจารณาจาก ข้อกล่าวอ้างตามคำฟ้อง ข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานในคดี เช่น เรื่องเขตอำนาจศาล อำนาจฟ้อง อายุความ การกระทำของนายจ้างเป็นการเลิกจ้างตามกฎหมายแรงงานหรือไม่ เป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมหรือไม่ และ มีการบอกกล่าวล่วงหน้าถูกต้องตามกฎหมายแรงงานหรือไม่ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้าง หรือค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชยใด รวมถึงค่าเสียหายใดๆ หรือไม่ เป็นต้น

5. พิจารณาข้อกฎหมาย

- พิจารณาข้อกฎหมายกฎหมายให้ครบถ้วน ทั้งที่เป็นบทหลัก และข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ประมวลกฎหมาย และพระราชบัญญัติต่างๆ

6. พิจารณาข้อวินิจฉัยและคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน

- พิจารณาข้อวินิจฉัยและคำสั่งดังกล่าวว่าถูกต้อง เป็นธรรม ชอบด้วยข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย หรือไม่ มีเหตุเพิกถอน เปลี่ยนแปลง แก้ไข หรือไม่

7. พิจารณากรอบระยะเวลาที่ศาลกำหนด

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

Process Inference ที่ 1 "การทำความเห็นและสั่งสำนวน"

มี Domain Concept คือ

1. สรุปข้อเท็จจริงให้ชัดเจน

- การเขียนความเห็น ให้เรียงเป็นลำดับ เริ่มจากกล่าวถึงคำฟ้องของโจทก์ ข้อเท็จจริงที่ได้จากการรวบรวมและพยานหลักฐานในสำนวน ข้อต่อสู้ คำให้การของจำเลย และประเด็นข้อต่อสู้

2. พิจารณาข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

- ระบุบทบัญญัติ บทมาตราที่เกี่ยวข้อง ให้ครบถ้วนทุกประเด็น

3. ปรับข้อเท็จจริงกับบทกฎหมาย

- จับประเด็นข้อเท็จจริงที่ปรับกับบทกฎหมายในแต่ละประเด็นให้เป็นลำดับ กล่าวอ้างเหตุผลในการวินิจฉัยให้ชัดเจน

4. สรุปความเห็น คำสั่ง

- วินิจฉัยว่าคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานถูกต้อง เป็นธรรม ชอบด้วยข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายหรือไม่ มีเหตุเพิกถอน เปลี่ยนแปลง แก้ไข หรือไม่

- หากถูกต้องเป็นธรรมไม่มีเหตุที่จะเพิกถอนเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขแล้วจึงพิจารณาได้ว่ามีเหตุที่จะรับแก้ต่าง และมีความเห็นหรือคำสั่งรับแก้ต่างต่อไป

- หากไม่ถูกต้องเป็นธรรมหรือมีเหตุที่จะเพิกถอน เปลี่ยนแปลง แก้ไข แล้ว ต้องพิจารณาเสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อแจ้งฐานะคดีให้ตัวความพิจารณา ตามระเบียบ อส. ว่าด้วยการดำเนินคดีแพ่งของพนักงานอัยการฯ ต่อไป

5. ร่างคำให้การ

- เรียงคำให้การตาม คำฟ้อง ข้อเท็จจริง ประเด็นแห่งคดี และข้อต่อสู้ ตามที่พิจารณาทำความเห็นและคำสั่ง

- ต้องสรุปเหตุผลทั้งข้อเท็จจริง ข้อกฎหมาย และพยานหลักฐานเพื่อให้ศาลพิจารณาอย่างชัดเจนและมีคำพิพากษายกฟ้อง

6. พิจารณากรอบระยะเวลาที่ศาลกำหนด

Process Inference ที่ 2 "การดำเนินคดีในชั้นศาล"

มี Domain Concept คือ

1. เตรียมพยานหลักฐาน ทั้งพยานบุคคล พยานวัตถุ และพยานเอกสาร

- การเตรียมพยานบุคคลและนัดหมายกำหนดวันสืบพยานล่วงหน้า เพื่อให้พยานเตรียมตัวให้พร้อมในการไปศาล

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

- การเตรียมพยานเอกสาร ต้องตรวจข้อความโดยละเอียดในเอกสารทุกฉบับที่จะอ้างส่งเป็นพยานต่อศาล ตรวจความถูกต้องและแท้จริงของต้นฉบับเอกสาร รวมทั้งการรับรองความถูกต้องของสำเนาเอกสารให้ครบถ้วนในทุกประเด็น โดยจัดเรียงให้ถูกต้องตามลำดับในการสืบพยาน

2. นำสืบพยานหลักฐาน

- นำสืบพยานทั้งพยานบุคคลและเอกสาร ให้ได้ข้อเท็จจริงครบถ้วนเป็นลำดับ เน้นให้มีน้ำหนักในข้อต่อสู้ในประเด็นที่พยานมีส่วนเกี่ยวข้องในแต่ละประเด็น โดยให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับพยานหลักฐานในส่วนอื่นๆ และให้พิจารณาว่าพยานหลักฐานส่วนใดมีจุดหรือข้อบกพร่องอย่างไรที่พยานส่วนอื่นจะเสริมหรือสนับสนุนให้มีน้ำหนักมากขึ้นได้

- หากระหว่างการสืบพยาน ปรากฏข้อเท็จจริงที่นอกเหนือจากสำนวน ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานไม่ได้ทราบในขณะพิจารณาและออกคำสั่ง ซึ่งข้อเท็จจริงที่ปรากฏภายหลังนี้ มีผลกับคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน อันอาจเป็นเหตุให้ศาลพิพากษาเพิกถอนหรือเปลี่ยนแปลงคำสั่งได้ ถือเป็นกรณีที่นอกเหนือจากการควบคุมผลคดีได้ จึงต้องให้ขึ้นอยู่กับดุลพินิจของศาลในการพิจารณาและพิพากษา

3. ควบคุมการดำเนินคดีให้อยู่ในแนวทางที่วางไว้ ไม่ให้เสียเปรียบในเชิงคดี

- ปัจจุบันเป็นปัญหาที่ระบบการพิจารณา เนื่องจากยังไม่มีการวางหลักปฏิบัติในการพิจารณาคดีแรงงานในระบบไต่สวนให้เป็นรูปแบบที่ชัดเจนและแน่นอน การพิจารณาคดีจึงขึ้นอยู่กับดุลพินิจของผู้พิพากษาแต่ละท่าน อันอาจทำให้เกิดความเสียเปรียบในเชิงคดีของพนักงานอัยการได้

4. ดำเนินคดีให้ถูกต้องตามบทบัญญัติของกฎหมายวิธีพิจารณาความ

- เช่น การส่งเอกสารที่ศาลกำหนดและคำให้การพยานเป็นลายลักษณ์อักษร ภายในระยะเวลาที่กฎหมายและศาลกำหนด เป็นต้น

5. สังเกตดุลพินิจของผู้พิพากษาที่มีต่อคู่ความในระหว่างดำเนินคดี

- ต้องสังเกตการใช้ดุลพินิจของผู้พิพากษาในการพิจารณาตลอดเวลา ผู้พิพากษาบางท่านอาจมีท่าทีเอื้อประโยชน์กับฝ่ายลูกจ้าง พยายามให้ฝ่ายลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์มากเท่าที่จะเป็นไปได้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้เกิดการประนีประนอมกับฝ่ายนายจ้างได้หรือไม่ ซึ่งศาลแรงงานมีนโยบายหลักในการไกล่เกลี่ยให้คู่ความตกลงกันได้ จึงควรเน้นหนักให้มีการทำความตกลงกันให้ได้ตลอดเวลาในการดำเนินคดี

Output Inference ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่ง

มี Domain Concept คือ

1. ในคดีที่ศาลไกล่เกลี่ยคู่ความได้สำเร็จ คดีไม่มีการสืบพยาน ผลคดีอาจมีดังนี้

- โจทก์แถลงขอถอนฟ้อง โดยศาลไม่พิจารณาในเนื้อหาแห่งคดีกรณีอาจเกิดปัญหาว่ายังไม่มี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

การปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานอาจดำเนินคดีกับนายจ้างในความผิดอาญา ฐานฝ่าฝืนคำสั่งได้ หรือไม่ (ในทางปฏิบัติ พนักงานตรวจแรงงานให้ความเห็นว่าในกรณีที่มีคดีขึ้นสู่ศาลและมีการระงับคดีในชั้นศาลไม่ว่าในลักษณะใด ถือว่าความผิดทางอาญาระงับไป)

- ศาลพิพากษาให้เป็นไปตามข้อตกลงของคู่ความ อาจมีการแก้ไขคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน กรณีนี้ จะเป็นประโยชน์ในทางปฏิบัติที่ปรากฏชัดว่า ศาลพิพากษาอย่างไร ไม่เป็นปัญหาในเรื่องการปฏิบัติตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน

2. คำพิพากษาของศาลที่ชี้ขาดในประเด็นข้อพิพาท

- เป็นกรณีที่คดีมีการสืบพยาน กรณีนี้มีปัญหาที่ต้องพิจารณาเพียงว่า มีเหตุอุทธรณ์ต่อศาลฎีกาหรือไม่ โดยพิจารณาคำพิพากษาของศาลว่าเป็นไปตามคำให้การแก้ต่างหรือไม่

3. มีผลกับคู่ความอย่างไร

- ขึ้นอยู่กับคำพิพากษาของศาลว่าเป็นไปในลักษณะใด ดังกล่าวข้างต้น

- กรณีโจทก์ถอนฟ้อง คู่ความกลับสู่ฐานะเดิม โดยไม่มีการพิจารณาถึงประเด็นแห่งคดี แต่ในความเป็นจริง มีการปฏิบัติตามข้อตกลงตามที่ไกล่เกลี่ยสำเร็จ โดยไม่มีการบันทึกเป็นหลักฐาน

- กรณีพิพากษาตามยอม มีหลักฐานการประนีประนอมและการปฏิบัติตามข้อตกลง อาจมีผลให้มีการแก้ไขคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน

- กรณีพิพากษาชี้ขาดในประเด็นแห่งคดี คู่ความต้องปฏิบัติตามคำพิพากษาตามบท บัญญัติแห่งกฎหมาย

4. พิจารณาว่าควรอุทธรณ์หรือไม่

- กรณีศาลพิพากษายกฟ้อง ถือว่า พิพากษาเต็มตามข้อต่อสู้ของจำเลย คดีไม่มีเหตุอุทธรณ์

- กรณีศาลพิพากษาเพิกถอนคำสั่ง เป็นการพิพากษาให้จำเลยแพ้คดี หรือพิพากษาแก้ไขคำสั่ง เป็นการพิพากษาให้จำเลยชนะคดีบางส่วน คดีมีเหตุอุทธรณ์ (พนักงานอัยการที่ดำเนินคดีในศาลชั้นต้น มีหน้าที่ร่างคำอุทธรณ์และยื่นอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา)

ผู้เชี่ยวชาญท่านอื่นๆ ได้แก่

1. นางสาวศิรินันท์ จึงสง่า อัยการผู้เชี่ยวชาญ สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีแรงงาน 1
2. นายอภิวัตน์ ชิตอรุณ อัยการจังหวัดประจำสำนักงานอัยการสูงสุด
   สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีแรงงาน 2
3. นางสาวผาติชนม์ สุวรรณมนตรี อัยการประจำสำนักงานอัยการสูงสุด
   สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีแรงงาน 1

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

4. นางสาวปิยนุช บุญเรืองขาว อัยการประจำสำนักงานอัยการสูงสุด
สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีแรงงาน 1

เอกสารและสารสนเทศอ้างอิงที่เกี่ยวข้อง

เว็บไซต์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน และศาลแรงงานกลาง

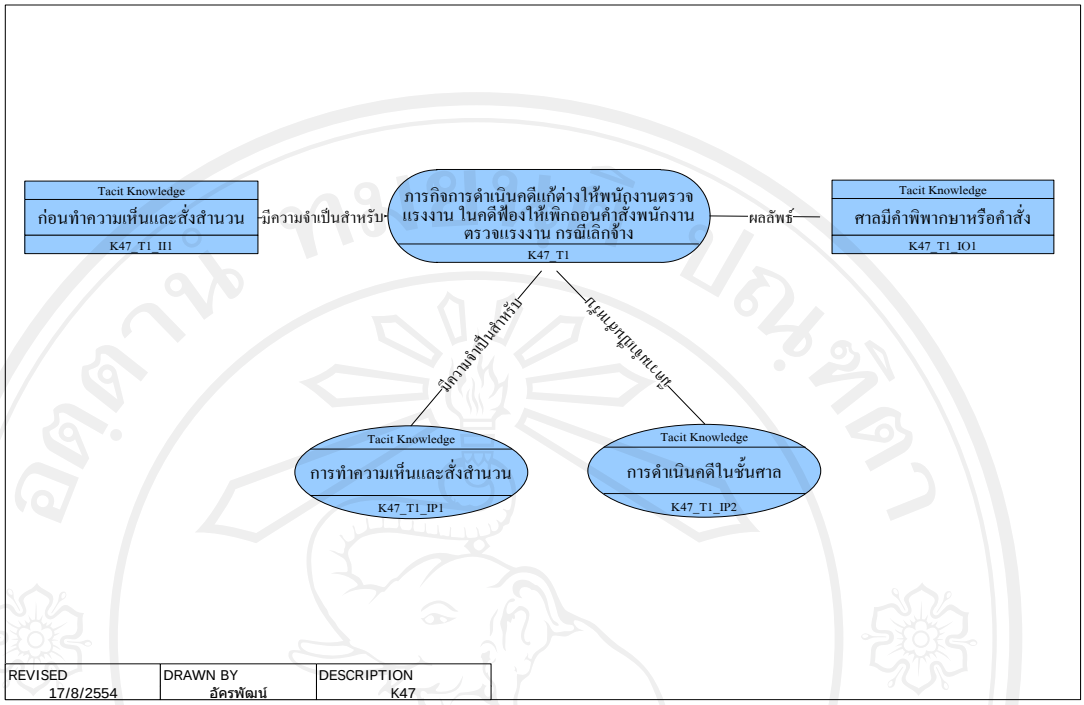
หนังสือ หนังสือกฎหมายแรงงานของศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ

(ผู้เชี่ยวชาญเข้าใจว่าน่าจะมีวารสารของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานด้วย แต่มิได้ยืนยัน)

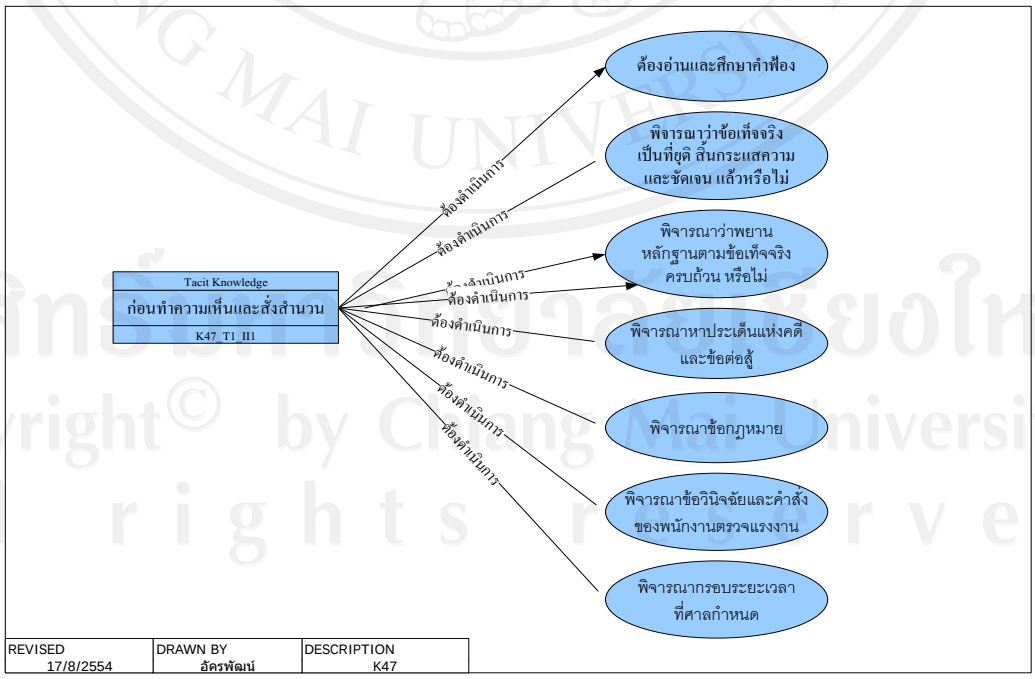
.....

(6) นำสรุปเนื้อหาที่ได้จากการประชุมสัมภาษณ์จับความรู้ (Knowledge Capture Meeting) การดำเนินคดีคุ้มครองแรงงานของสำนักงานอัยการสูงสุด (การดำเนินคดีแก้ต่างให้พนักงานตรวจแรงงานในคดีฟ้องให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน กรณีเลิกจ้าง) ครั้งที่ 1/2554 ซึ่งได้สอบทานกับผู้เชี่ยวชาญแล้วตามข้อ (5) ไปสังเคราะห์ (Modeling) สร้างเป็นแบบจำลองความรู้หรือแผนที่ความรู้ (Knowledge Model/Knowledge Map) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า (Input) การดำเนินการ (Process) และผลผลิต (Output) ทั้งความรู้ในระดับงานหรือวัตถุประสงค์ (Task) ระดับการคิด เป็นเหตุเป็นผล (Inference) และระดับความสัมพันธ์ในเรื่องเฉพาะนั้นๆ (Domain Concept) โดยใช้โปรแกรม Microsoft Visio 2010 ปรากฏรายละเอียดดังภาพต่อไปนี้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

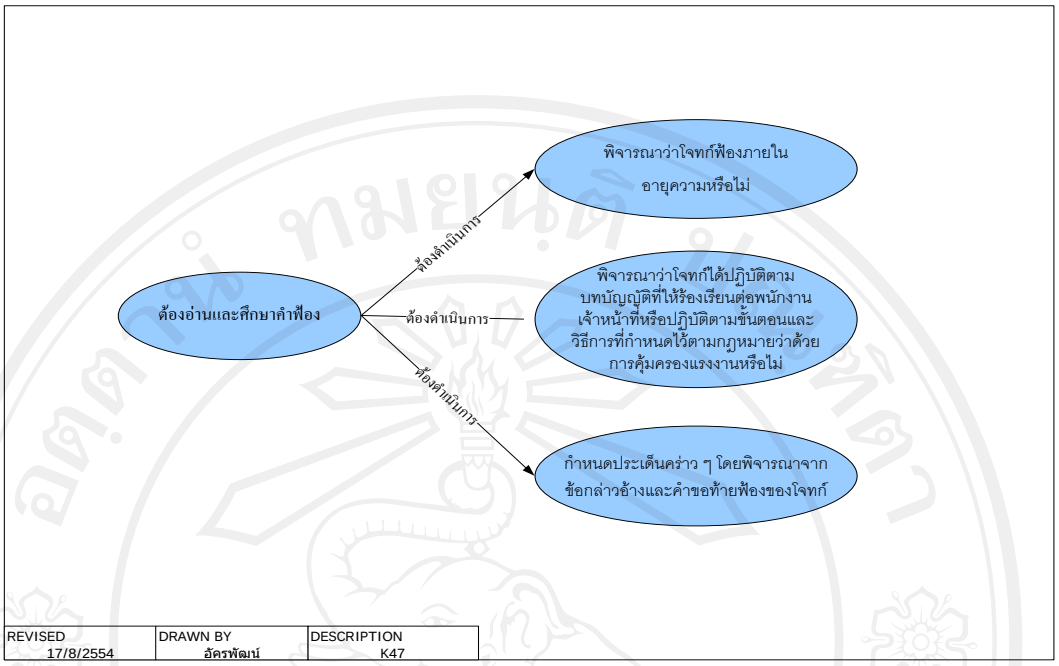


ภาพที่ 5 แผนที่ความรู้ภารกิจการดำเนินคดีแก้ต่างให้พนักงานตรวจแรงงาน ในคดีฟ้องให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน กรณีเลิกจ้าง

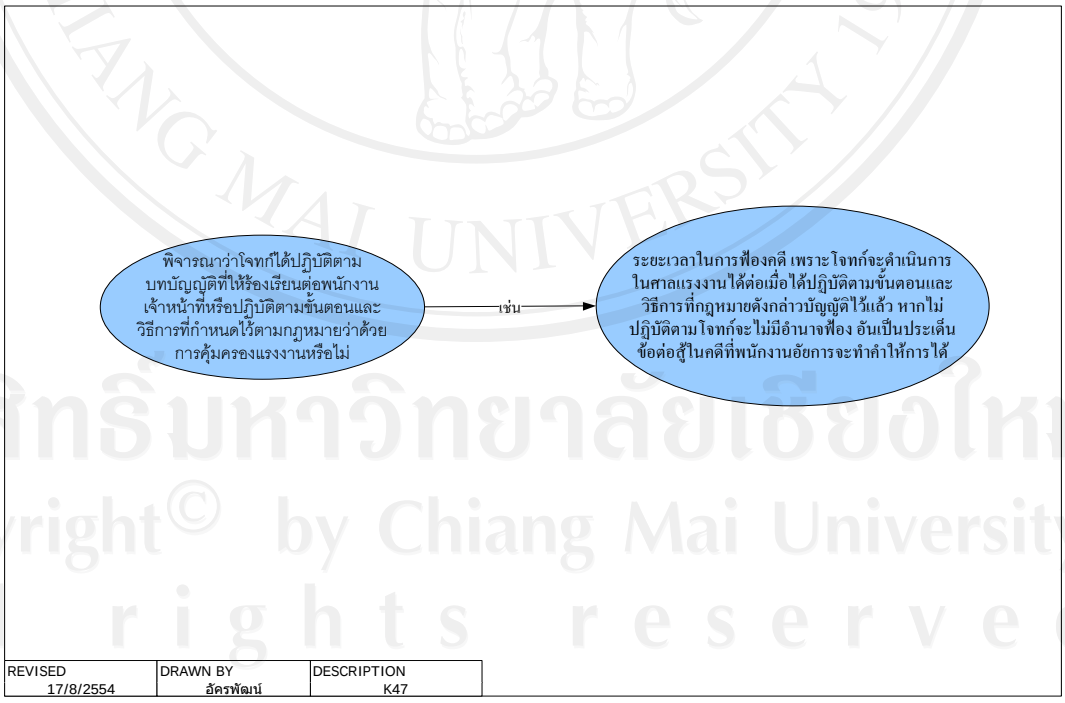


ภาพที่ 6 Input Inference “ก่อนทำความเห็นและสั่งสำนวน”

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

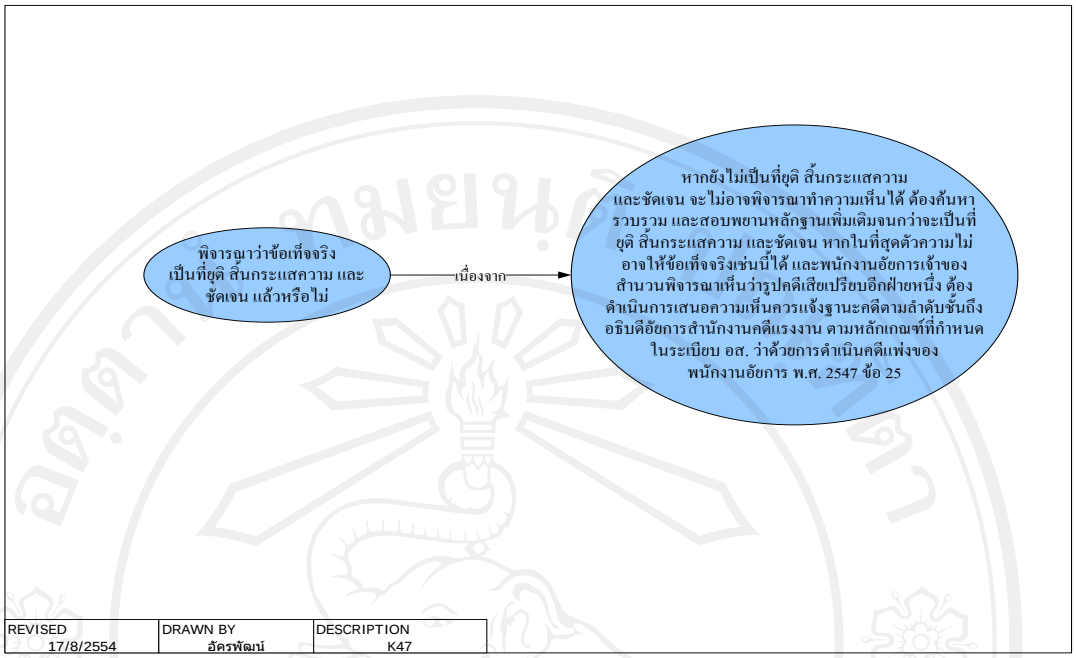


ภาพที่ 7 Domain Concept “ต้องอ่านและศึกษาคำฟ้อง”

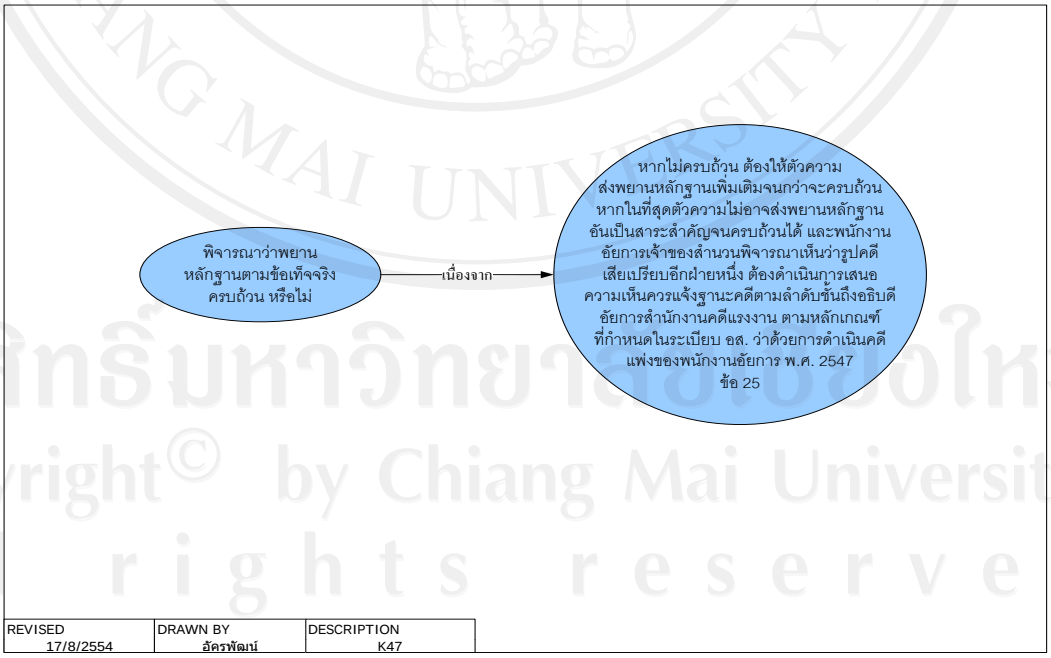


ภาพที่ 8 Domain Concept ย่อย ของ Domain Concept “ต้องอ่านและศึกษาคำฟ้อง”

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

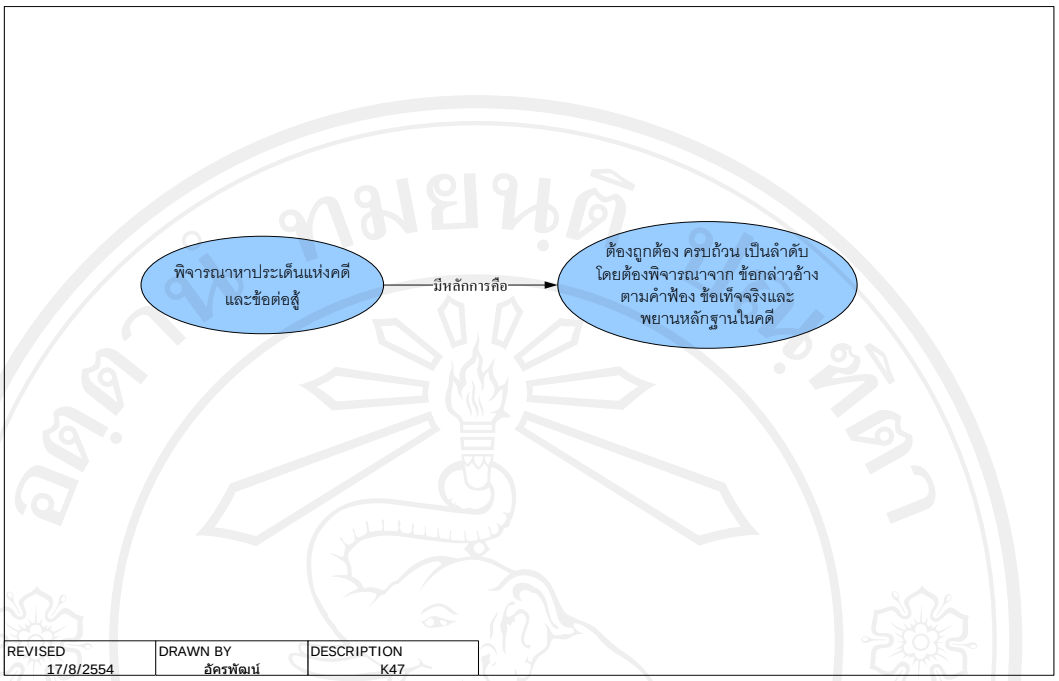


ภาพที่ 9 Domain Concept “พิจารณาว่าข้อเท็จจริงเป็นที่ยุติ สิ้นกระแสความและชัดเจนแล้วหรือไม่”

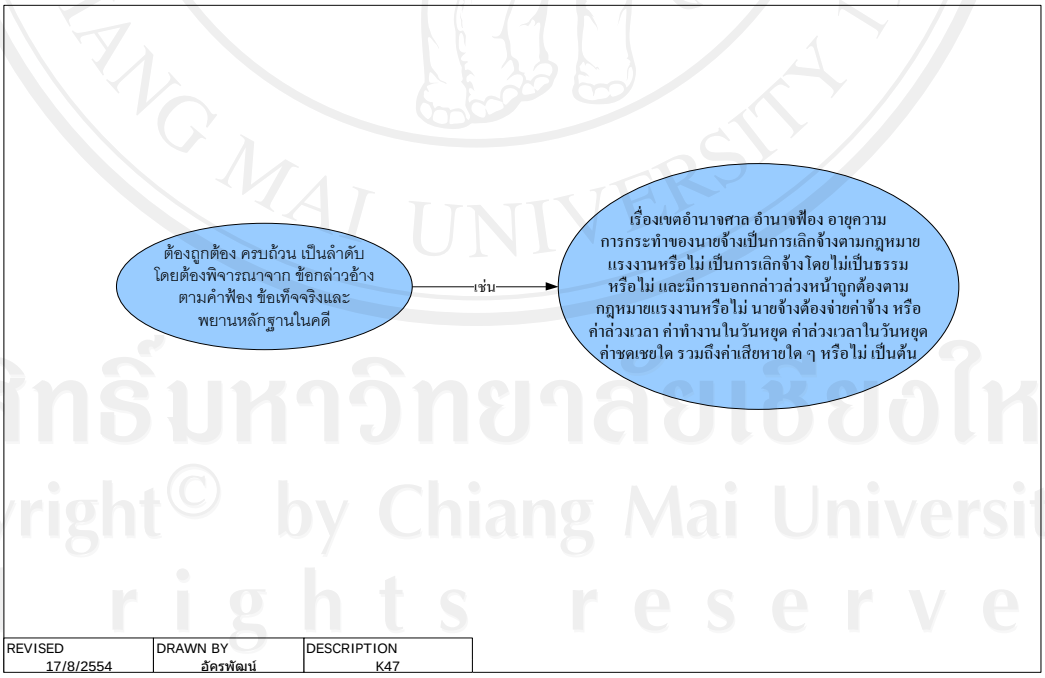


ภาพที่ 10 Domain Concept “พิจารณาว่าพยานหลักฐานตามข้อเท็จจริงครบถ้วนหรือไม่”

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

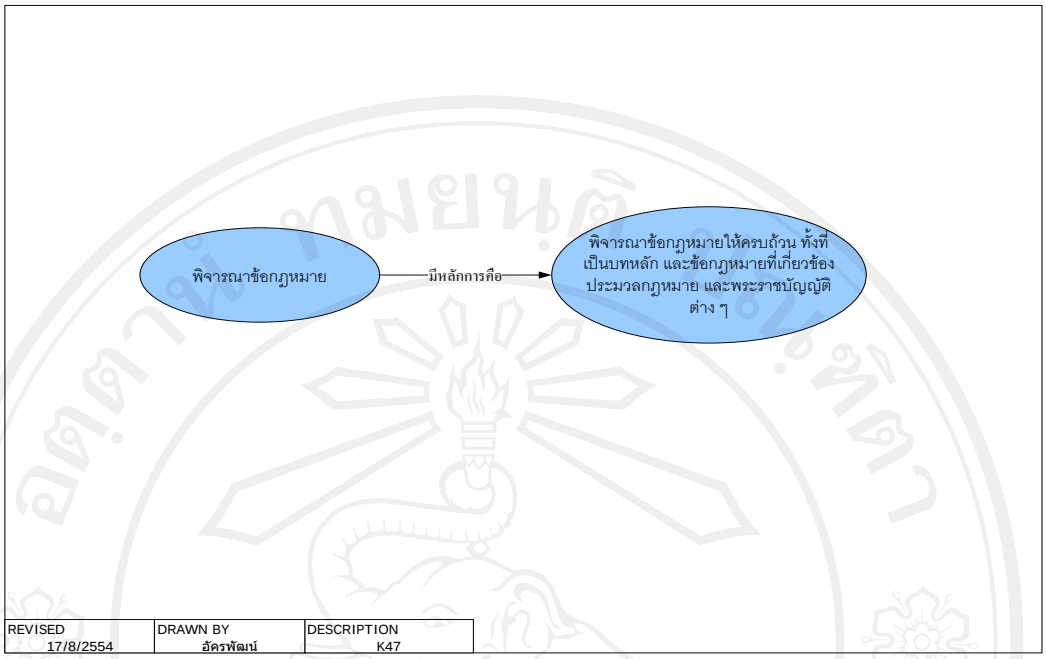


ภาพที่ 11 Domain Concept “พิจารณาหาประเด็นแห่งคดีและข้อต่อสู้”

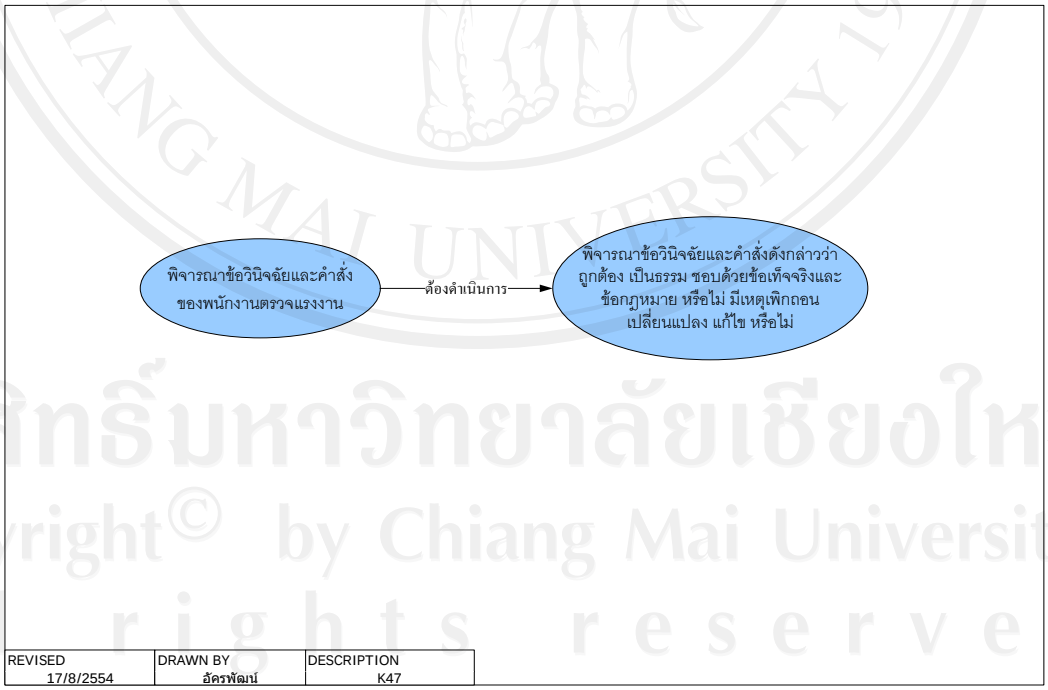


ภาพที่ 12 Domain Concept ย่อย ของ Domain Concept
“พิจารณาหาประเด็นแห่งคดีและข้อต่อสู้”

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

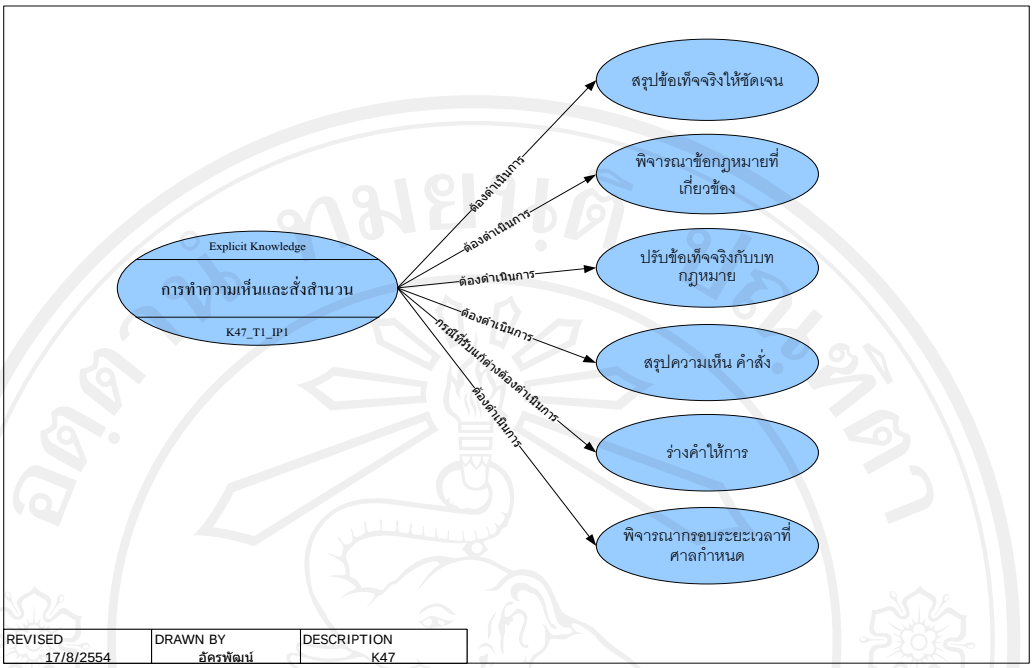


ภาพที่ 13 Domain Concept “พิจารณาข้อกฎหมาย”

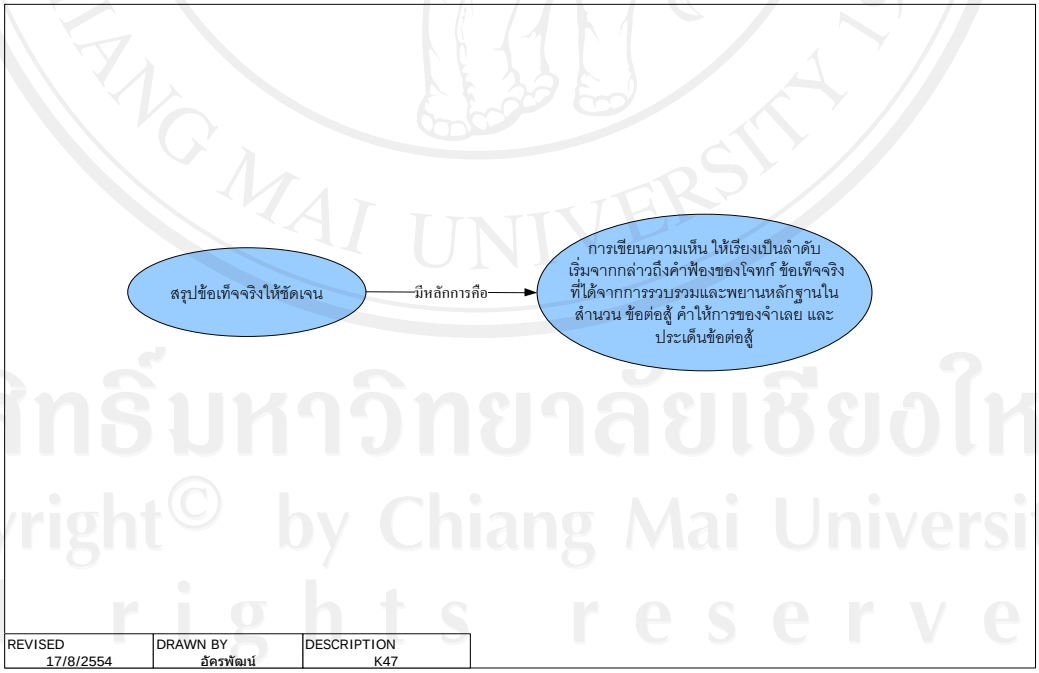


ภาพที่ 14 Domain Concept “พิจารณาข้อวินิจฉัยและคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน”

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

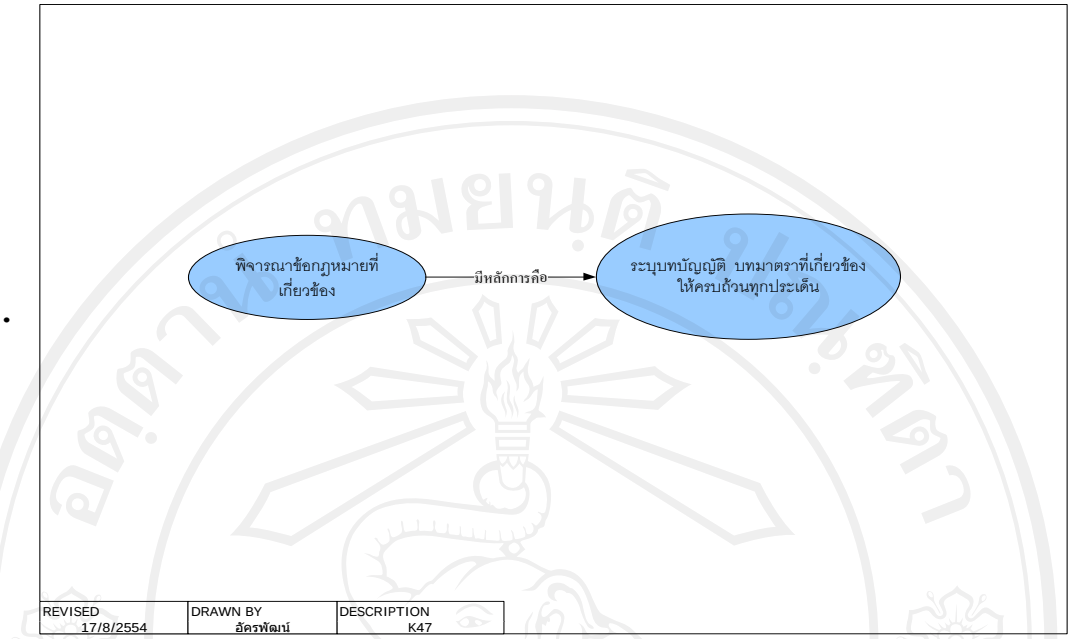


ภาพที่ 15 Process Inference ที่ 1 “การทำความเห็นและสั่งสำนวน”



ภาพที่ 16 Domain Concept “สรุปข้อเท็จจริงให้ชัดเจน”

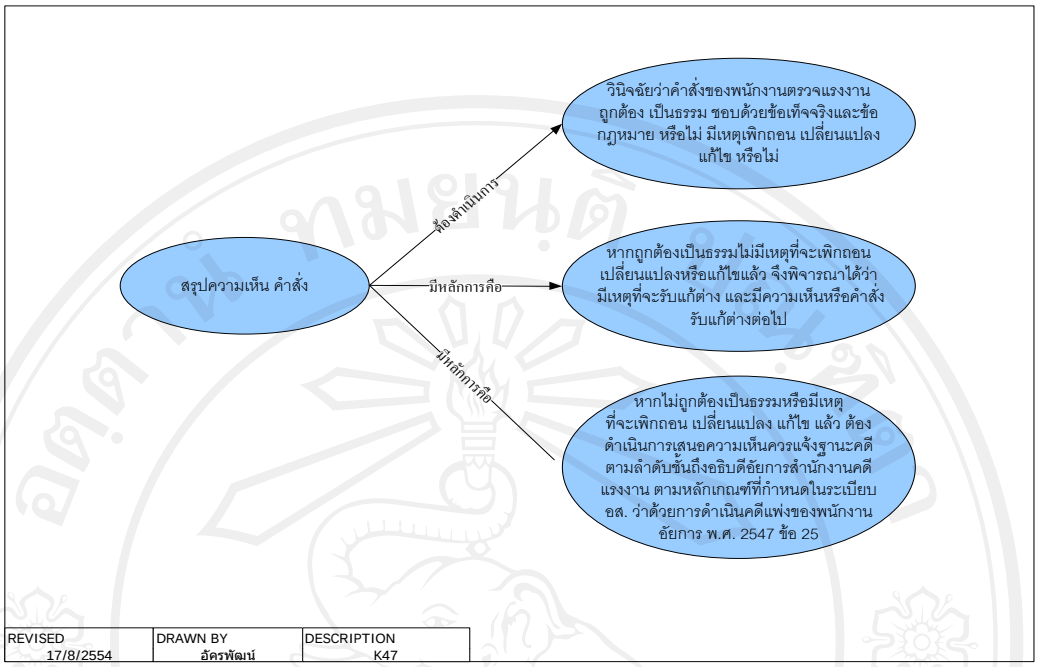
ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved



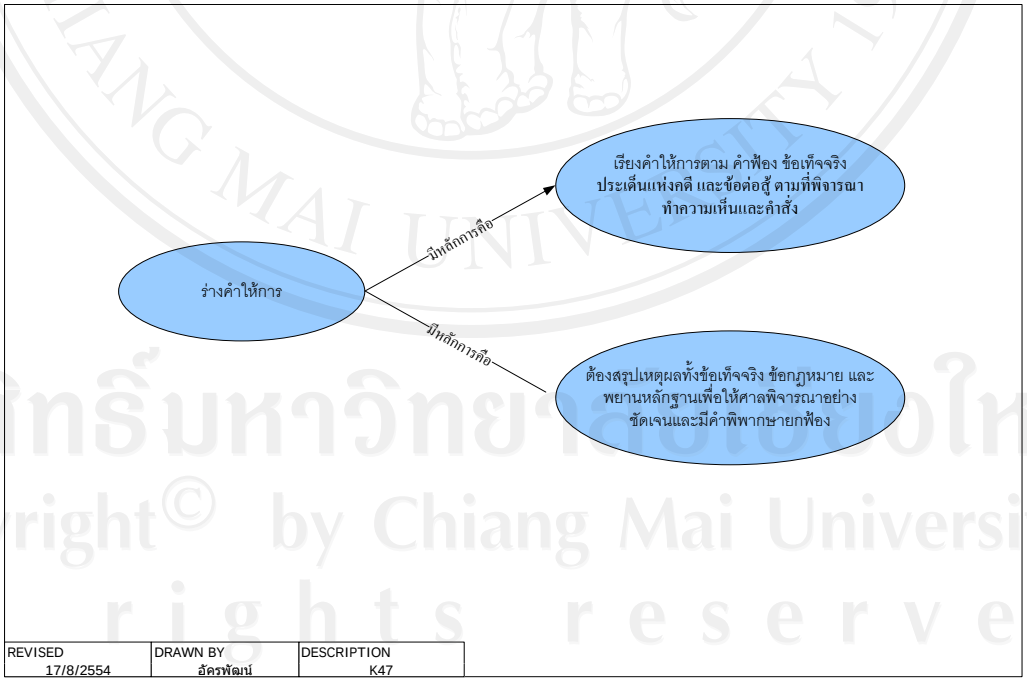
ภาพที่ 17 Domain Concept “พิจารณาข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง”

ภาพที่ 18 Domain Concept “ปรับข้อเท็จจริงกับบทกฎหมาย”

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

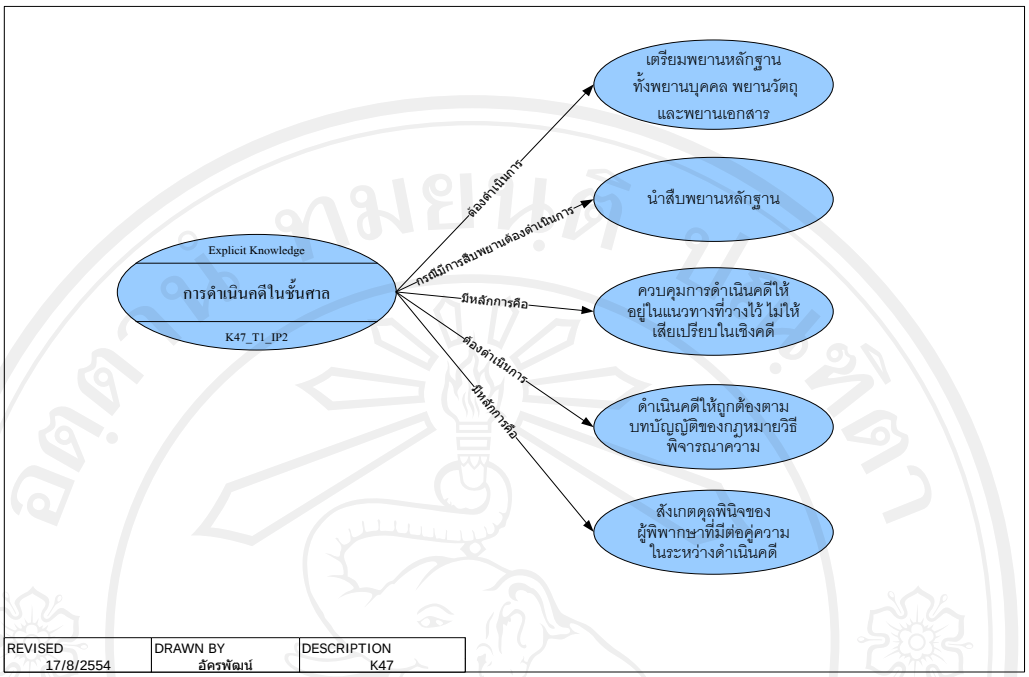


ภาพที่ 19 Domain Concept “สรุปความเห็น คำสั่ง”

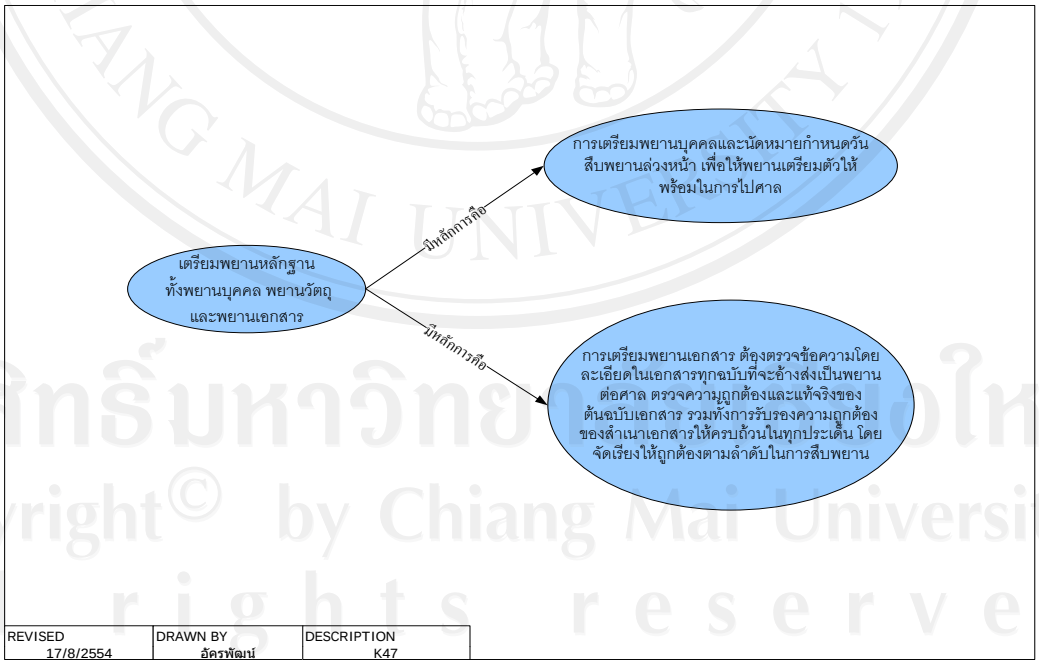


ภาพที่ 20 Domain Concept “ร่างคำให้การ”

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved



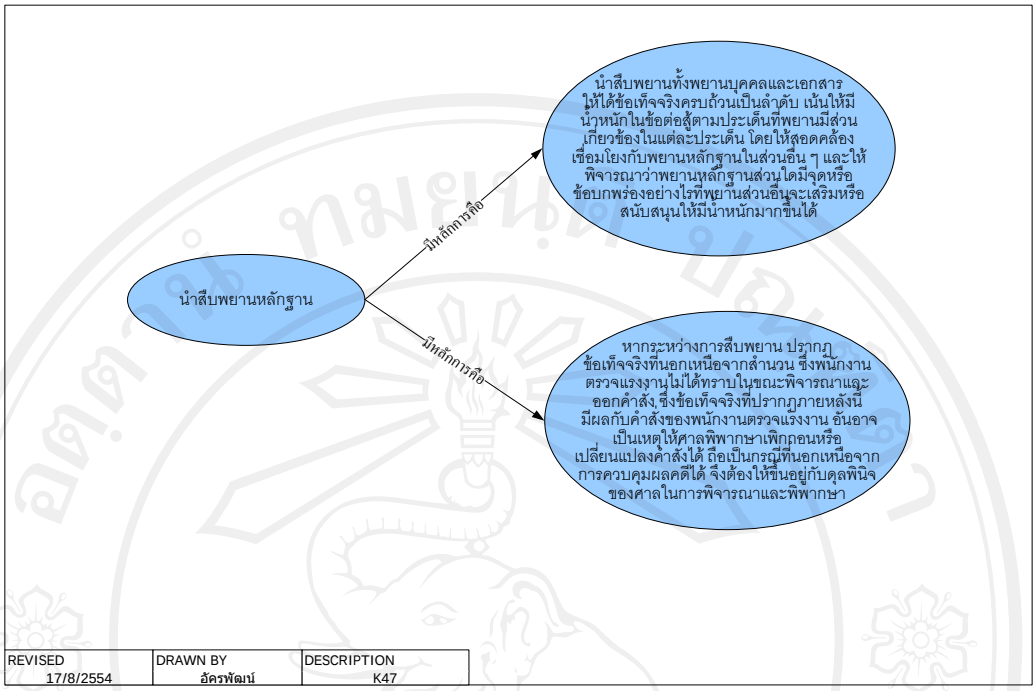
ภาพที่ 21 Process Inference ที่ 2 “การดำเนินคดีในชั้นศาล”



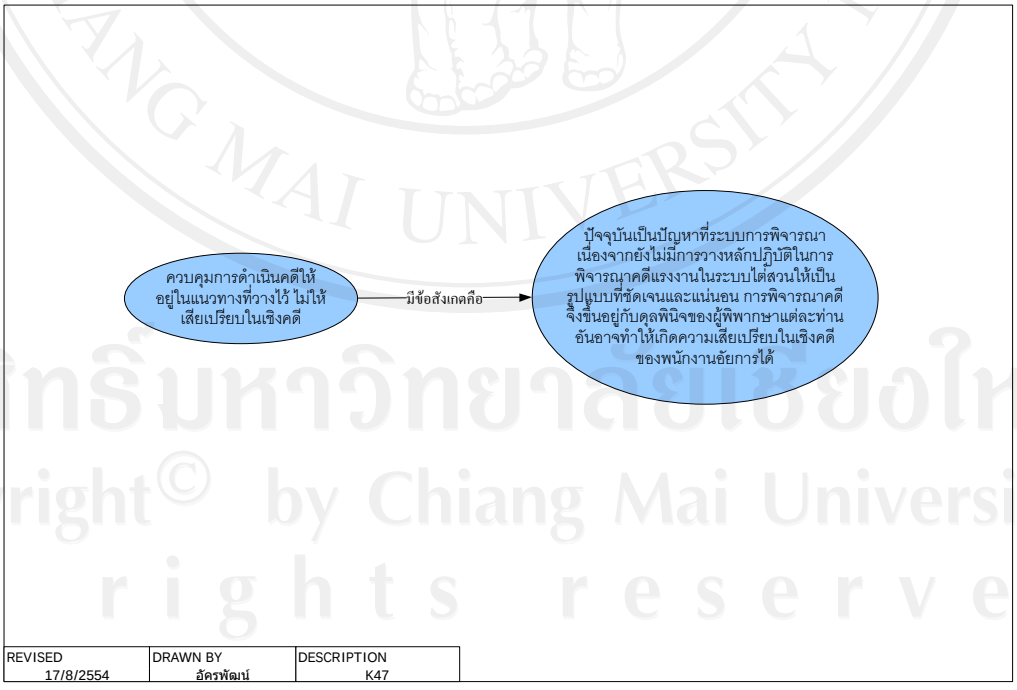
ภาพที่ 22 Domain Concept

“เตรียมพยานหลักฐาน ทั้งพยานบุคคล พยานวัตถุ และพยานเอกสาร”

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

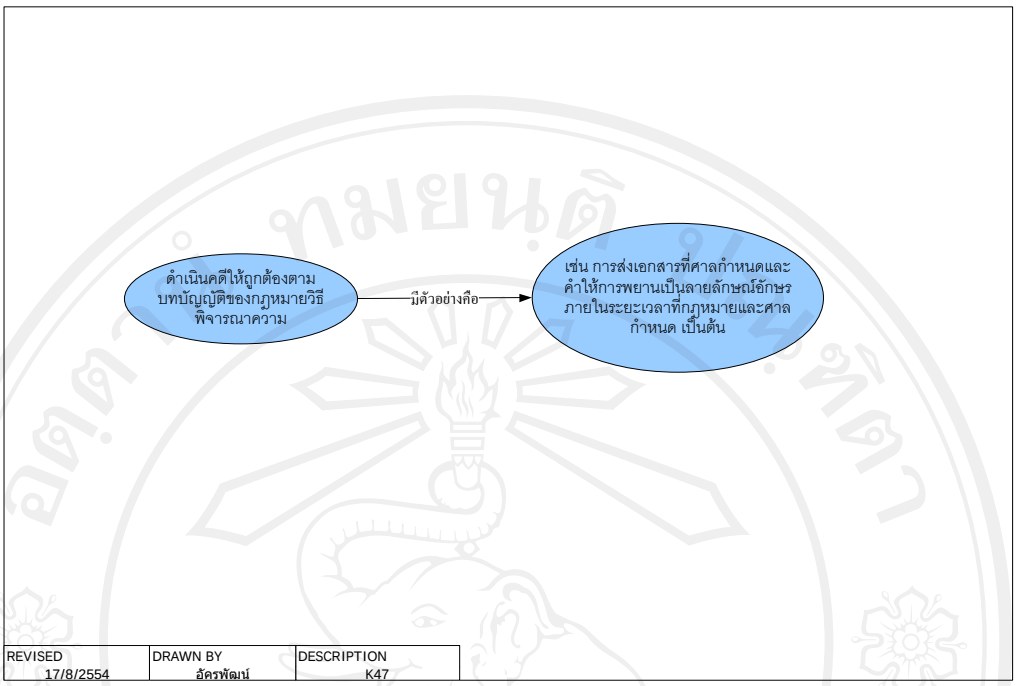


ภาพที่ 23 Domain Concept “นำสืบพยานหลักฐาน”

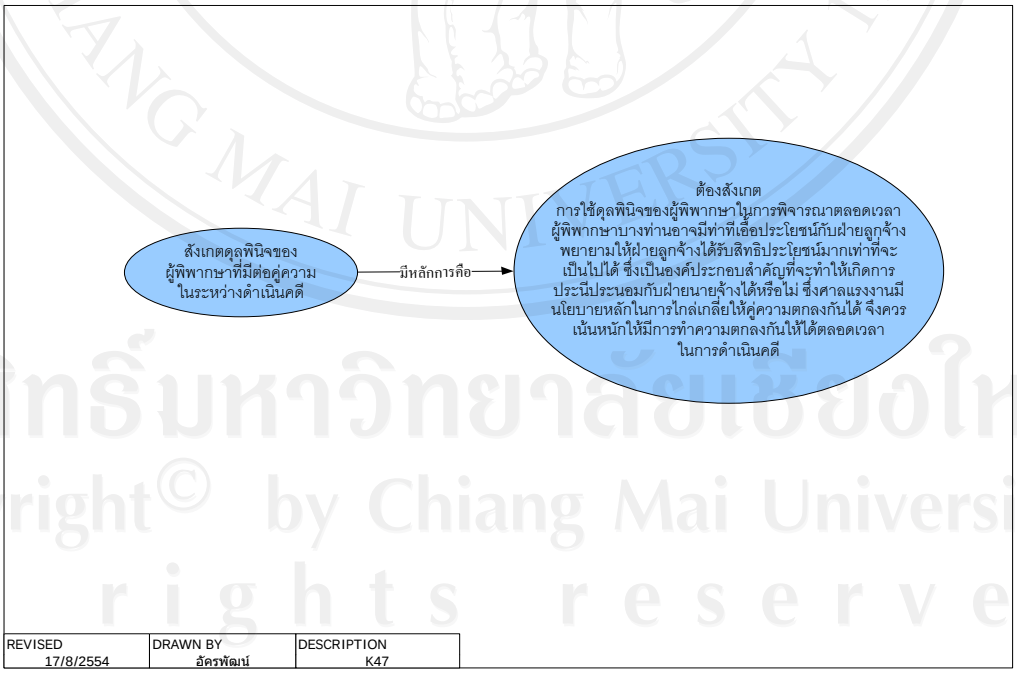


ภาพที่ 24 Domain Concept “ควบคุมการดำเนินคดีให้อยู่ในแนวทางที่วางไว้ฯ”

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

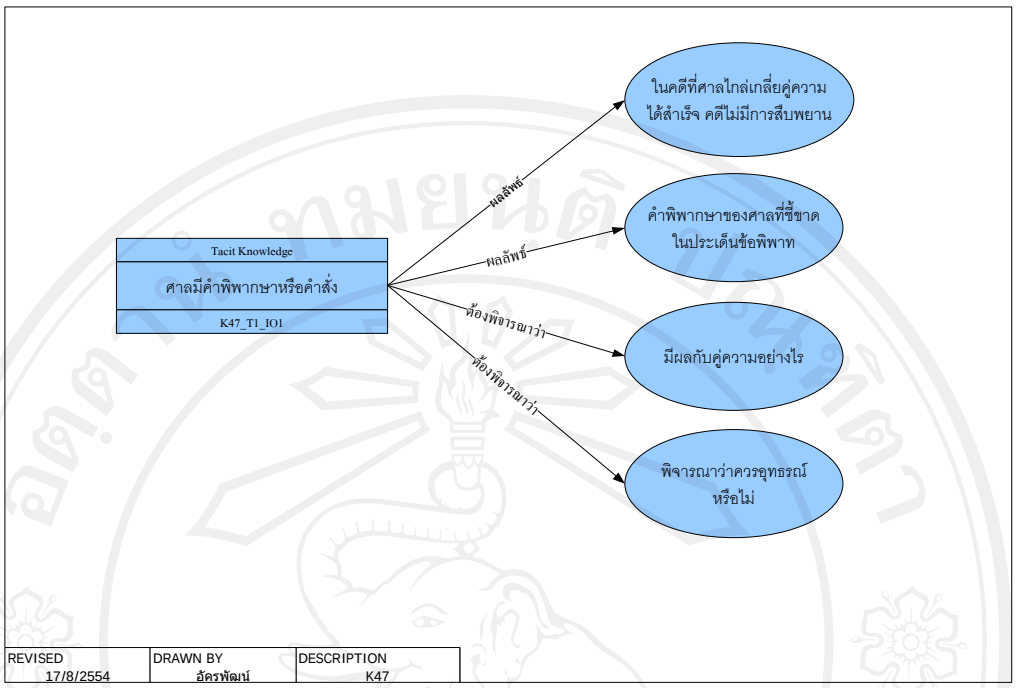


ภาพที่ 25 Domain Concept “ดำเนินคดีให้ถูกต้องตามบทบัญญัติของกฎหมายวิธีพิจารณาความ”

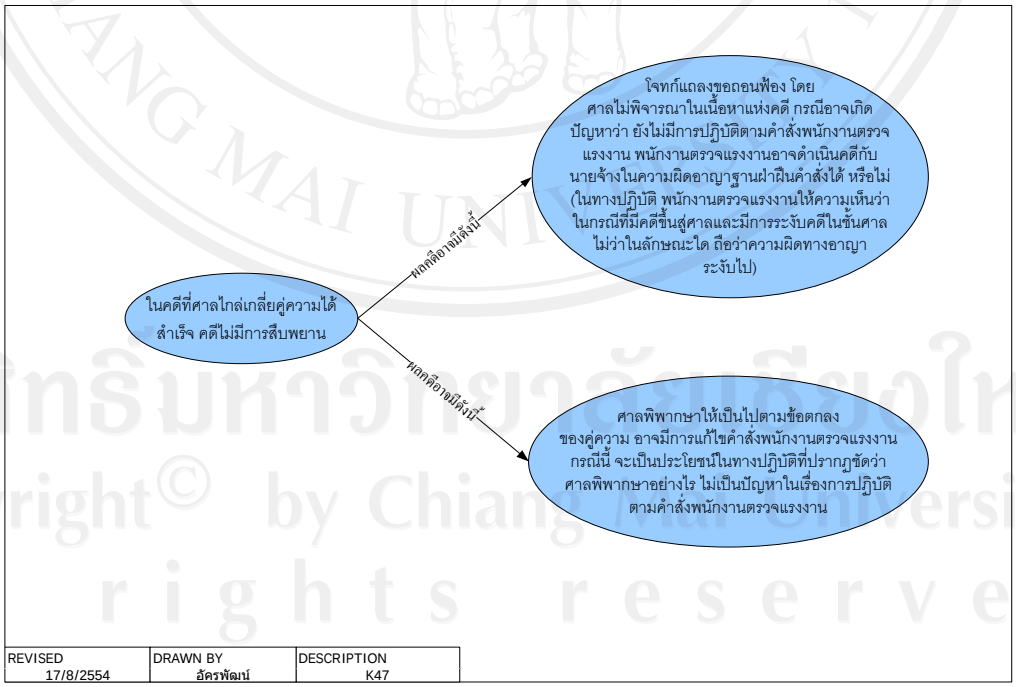


ภาพที่ 26 Domain Concept “สังเกตดุลพินิจของผู้พิพากษาที่มีต่อคู่ความในระหว่างดำเนินคดี”

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

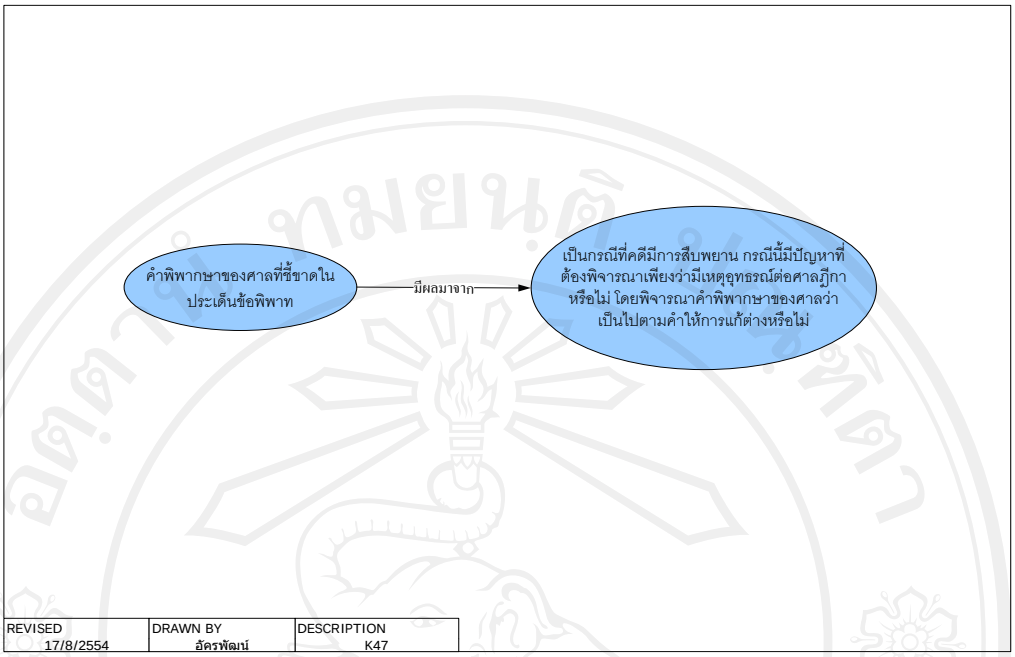


ภาพที่ 27 Output Inference “ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่ง”

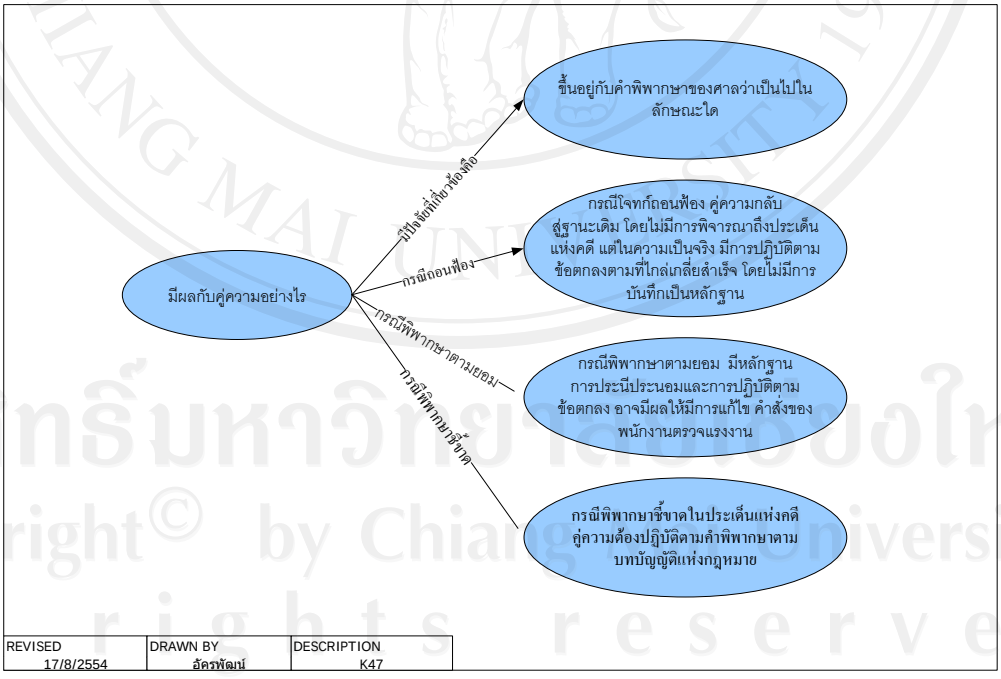


ภาพที่ 28 Domain Concept “ในคดีที่ศาลไกล่เกลี่ยคู่ความได้สำเร็จ คดีไม่มีการสืบพยาน”

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

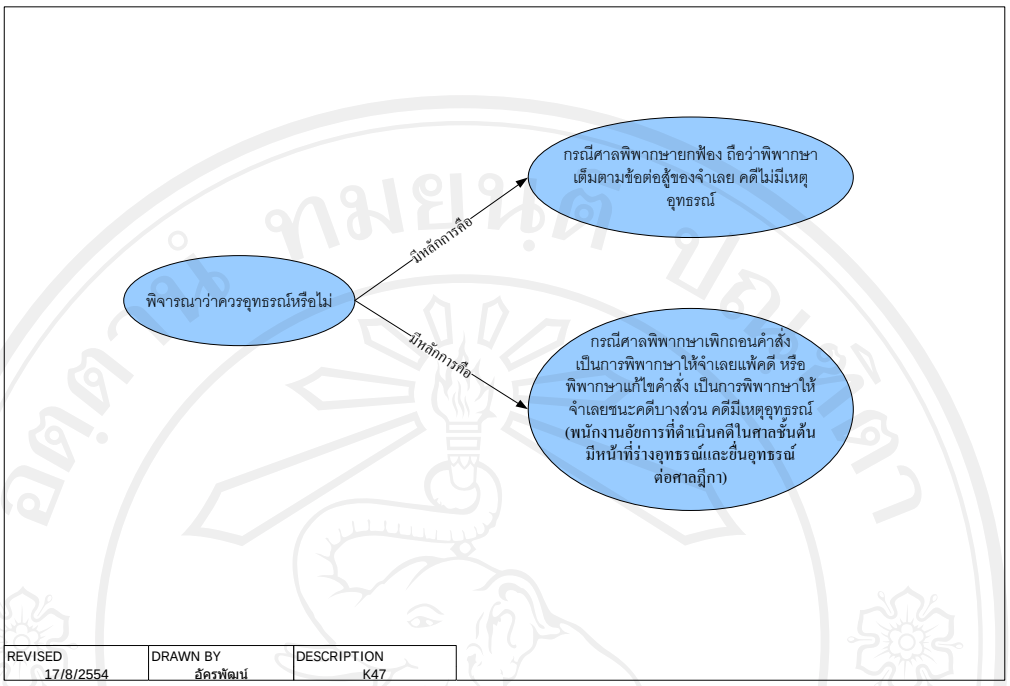


ภาพที่ 29 Domain Concept “คำพิพากษาของศาลที่ชี้ขาดในประเด็นข้อพิพาท”



ภาพที่ 30 Domain Concept “มีผลกับคู่ความอย่างไร”

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved



ภาพที่ 31 Domain Concept "พิจารณาว่าควรอุทธรณ์หรือไม่"

(7) นำแบบจำลองความรู้หรือแผนที่ความรู้(Knowledge Model/Knowledge Map) ที่ได้ตามข้อ (6) ไปสอบทานกับผู้เชี่ยวชาญอีกครั้ง ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแล้วเห็นชอบ

5) ส่งแบบสอบถาม เรื่อง การสร้างระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management System) สำนักงานคดีแรงงาน ที่ผู้ศึกษาได้จัดทำขึ้น (รายละเอียดปรากฏตามบทที่ 3) ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) ไปยังนางปราณี เดชวงศ์ชัยกุล นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการสำนักงานคดีแรงงาน ซึ่งเป็นผู้ประสานงานกับผู้ศึกษาในการดำเนินโครงการจัดการความรู้ เพื่อแจกจ่ายให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานคดีแรงงาน เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์หาความต้องการของผู้ใช้งานระบบ KMS (System Requirement Analysis) และจะได้สามารถสร้างระบบฯ ให้สอดคล้องกับความต้องการดังกล่าวต่อไป ผู้ประสานงานได้แจกแบบสอบถามให้แก่ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ พนักงานอัยการ นิติกร รวมทั้งเจ้าหน้าที่ธุรการ แต่เนื่องจากผู้ศึกษาต้องรีบประมวลผลการตอบแบบสอบถาม ผู้ประสานงานจึงได้ช่วยเร่งรัดการกรอกแบบสอบถามและรีบส่งกลับมาให้ผู้ศึกษา ดังนั้น จึงไม่ได้แจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรบางส่วนที่ไม่พบขณะแจกแบบสอบถาม รวมจำนวนที่ได้แจกไปทั้งสิ้น 28 ฉบับ (เหตุที่แจกแบบสอบถามให้เจ้าหน้าที่ธุรการด้วย เนื่องจากเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการขยายผลใช้เป็นจัดการความรู้กลุ่มงานดังกล่าวต่อไปหากเป็นนโยบายของสำนักงานอัยการสูงสุดในอนาคต)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

6) ประมวลผลการตอบแบบสอบถาม

จากที่มีการแจกแบบสอบถาม เรื่อง เรื่อง การสร้างระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management System) จำนวน 28 ฉบับ ได้รับตอบกลับมาครบถ้วน ผู้ศึกษาได้จำแนกตามกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ผู้บริหาร (อธิบดีและรองอธิบดีอัยการสำนักงานคดีแรงงาน) รวม 3 ชุด กลุ่มที่ 2 พนักงานอัยการในสังกัดสำนักงานคดีแรงงานทั้งหมด (รวมผู้เชี่ยวชาญ) รวม 9 ฉบับ กลุ่มที่ 3 กลุ่มนิติกร (รวมนิติกรจ้างเหมาบริการ) รวม 6 ฉบับ และกลุ่มที่ 4 กลุ่มงานธุรการอื่น รวม 10 ฉบับ ปรากฏตามตารางผลการตอบแบบสอบถาม เรื่อง การสร้างระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management System) สำนักงานคดีแรงงาน (ตารางที่ 2) ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ผลการตอบแบบสอบถาม เรื่อง การสร้างระบบการจัดการความรู้

ผลการตอบแบบสอบถาม เรื่อง การสร้างระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management System) สำนักงานคดีแรงงาน									
ลำดับคำถาม	**ความต้องการ (ตามคำถาม)**	**กลุ่มที่ 1 (3 คน)**		**กลุ่มที่ 2 (9 คน)**		**กลุ่มที่ 3 (6 คน)**		**กลุ่มที่ 4 (10 คน)**	
		ต้องการ (คน)	**ไม่ต้องการ (คน)**	**ต้องการ (คน)**	**ไม่ต้องการ (คน)**	**ต้องการ (คน)**	**ไม่ต้องการ (คน)**	**ต้องการ (คน)**	**ไม่ต้องการ (คน)**
1	มีระบบบริหารจัดการเอกสารวิชาการ (Document Management System) ที่รวบรวมเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีคุ้มครองแรงงานอย่างเป็นระบบสามารถสืบค้นได้ง่ายและรวดเร็วเช่น กฎหมายระเบียบคำสั่ง คำพิพากษา และสารสนเทศอื่นเป็นต้น	3	0	9	0	6	0	10	0

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 2 ผลการตอบแบบสอบถาม เรื่อง การสร้างระบบการจัดการความรู้ (ต่อ)

ผลการตอบแบบสอบถาม เรื่อง การสร้างระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management System) สำนักงานคดีแรงงาน									
ลำดับคำถาม	ความต้องการ (ตามคำถาม)	กลุ่มที่ 1 (3 คน)		กลุ่มที่ 2 (9 คน)		กลุ่มที่ 3 (6 คน)		กลุ่มที่ 4 (10 คน)	
		ต้องการ (คน)	ไม่ต้องการ (คน)	ต้องการ (คน)	ไม่ต้องการ (คน)	ต้องการ (คน)	ไม่ต้องการ (คน)	ต้องการ (คน)	ไม่ต้องการ (คน)
2	มีกรณีศึกษา (Case Study) เช่น ตัวอย่างคดี หรือตัวอย่างการดำเนินงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์หรือสามารถใช้ศึกษาในการดำเนินคดีคุ้มครองแรงงาน	3	0	9	0	6	0	10	0
3	มีแผนผังความรู้ (Knowledge Map) สำหรับศึกษาวิธีการดำเนินคดีคุ้มครองแรงงานที่สามารถเข้าใจได้ง่าย	3	0	9	0	6	0	10	0
4	มีกระดานสนทนาปัญหาต่อเนื่องหรือลำดับเรื่องความเป็นมา (Forum Discussion) ซึ่งผู้ใช้งานสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้	3	0	9	0	6	0	10	0
5	มีการเชื่อมโยงไปยังสารสนเทศความรู้ต่างๆ (Links) เช่น Website ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือเอกสารความรู้อื่นๆ นอกสำนักงานฯ	3	0	9	0	6	0	10	0
6	มีทำเนียบผู้เชี่ยวชาญ (Expertise Contacts) ซึ่งจัดเก็บรายชื่อและรายละเอียดการติดต่อกับผู้เชี่ยวชาญ	3	0	9	0	6	0	10	0

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 2 ผลการตอบแบบสอบถาม เรื่อง การสร้างระบบการจัดการความรู้ (ต่อ)

ผลการตอบแบบสอบถาม เรื่อง การสร้างระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management System) สำนักงานคดีแรงงาน									
ลำดับคำถาม	ความต้องการ (ตามคำถาม)	กลุ่มที่ 1 (3 คน)		กลุ่มที่ 2 (9 คน)		กลุ่มที่ 3 (6 คน)		กลุ่มที่ 4 (10 คน)	
		ต้องการ (คน)	ไม่ต้องการ (คน)	ต้องการ (คน)	ไม่ต้องการ (คน)	ต้องการ (คน)	ไม่ต้องการ (คน)	ต้องการ (คน)	ไม่ต้องการ (คน)
7	มีประกาศข้อความต่างๆ (Announcements) ที่จะสามารถสื่อสารกันได้ภายในสำนักงานคดีแรงงาน	3	0	8	1	6	0	10	0
8	มีปฏิทินกิจกรรมของสำนักงานคดีแรงงาน (Calendar) ซึ่งสามารถบันทึกกิจกรรมที่จะดำเนินงานต่างๆ ได้	3	0	9	0	6	0	9	1
9	มีประเด็นเร่งด่วน (Hot Issues) (มีลักษณะคล้ายกระดานสนทนาปัญหาต่อเนื่องหรือลำดับเรื่องความเป็นมาตามคำถามข้อ 4 แต่ประเด็นที่สนทนาตามข้อนี้ จะเป็นกรณีเร่งด่วนหรือควรให้ความสำคัญเป็นพิเศษในขณะนั้น)	3	0	9	0	6	0	9	1
10	มีการมอบหมายงาน (Task Assignments) สำหรับอธิบดีอัยการหรือรองอธิบดีอัยการสำนักงานคดีแรงงานที่ได้รับมอบหมายสั่งการผู้ที่เกี่ยวข้องให้ดำเนินการต่างๆ กับระบบ KMS(เช่น สั่งการให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบและเพิ่มเติมความรู้ในระบบKMSหรือสั่งการให้ผู้ใช้งานทั่วไปเข้าแสดงความคิดเห็น เป็นต้น)	2	1	8	1	6	0	9	1

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 2 ผลการตอบแบบสอบถาม เรื่อง การสร้างระบบการจัดการความรู้ (ต่อ)

ผลการตอบแบบสอบถาม เรื่อง การสร้างระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management System) สำนักงานคดีแรงงาน									
ลำดับคำถาม	ความต้องการ (ตามคำถาม)	กลุ่มที่ 1 (3 คน)		กลุ่มที่ 2 (9 คน)		กลุ่มที่ 3 (6 คน)		กลุ่มที่ 4 (10 คน)	
		ต้องการ (คน)	ไม่ต้องการ (คน)	ต้องการ (คน)	ไม่ต้องการ (คน)	ต้องการ (คน)	ไม่ต้องการ (คน)	ต้องการ (คน)	ไม่ต้องการ (คน)
11	มีระบบการสืบค้น (Search) เนื้อหาที่ต้องการภายในระบบ KMS	3	0	9	0	6	0	9	1
12	มีระบบอื่นๆ นอกเหนือจากที่กล่าวมาในคำถามข้างต้น	0	3	1	8	2	4	1	9

จากผลการตอบแบบสอบถามข้างต้น สามารถประมวลผลได้ดังนี้

(1) ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความต้องการตามคำถามข้อ 1-6 ทุกคน กล่าวคือ ต้องการให้ระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management System: KMS) มีระบบการทำงานหรือความสามารถดังต่อไปนี้

1) มีระบบบริหารจัดการเอกสารวิชาการ (Document Management System) ที่รวบรวมเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีคุ้มครองแรงงานอย่างเป็นระบบ สามารถสืบค้นได้ง่ายและรวดเร็ว เช่น กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง คำพิพากษา และสารสนเทศอื่น เป็นต้น)

2) มีกรณีศึกษา (Case Study) เช่น ตัวอย่างคดี หรือตัวอย่างการดำเนินงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์หรือสามารถใช้ศึกษาในการดำเนินคดีคุ้มครองแรงงาน

3) มีแผนผังความรู้ (Knowledge Map) สำหรับศึกษาวิธีการดำเนินคดีคุ้มครองแรงงาน ที่สามารถเข้าใจได้ง่าย

4) มีกระดานสนทนาปัญหาต่อเนื่องหรือลำดับเรื่องความเป็นมา (Forum Discussion) ซึ่งผู้ใช้งานสามารถแลกเปลี่ยน เรียนรู้กันเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้

5) มีการเชื่อมโยงไปยังสารสนเทศความรู้ต่างๆ (Links) เช่น Website ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือเอกสารความรู้อื่นๆ นอกสำนักงานฯ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

6) มีทำเนียบผู้เชี่ยวชาญ (Expertise Contacts) ซึ่งจัดเก็บรายชื่อและรายละเอียดการติดต่อกับผู้เชี่ยวชาญ

(2) ในคำถามบางข้อ ได้แก่ ข้อ7-11 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนน้อยไม่มีความต้องการให้ระบบ KMS มีระบบการทำงานหรือความสามารถตามคำถาม ได้แก่

1) ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มที่ 2 จำนวน 1 คน จากทั้งหมด 9 คน ไม่ต้องการให้ระบบฯ มีประกาศข้อความต่างๆ (Announcements) ที่จะสามารถสื่อสารกันได้ภายในสำนักงานคดีแรงงาน

2) ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มที่ 4 จำนวน 1 คน จากทั้งหมด 10 คน ไม่ต้องการให้ระบบฯ มีปฏิทินกิจกรรมของสำนักงานคดีแรงงาน (Calendar) ซึ่งสามารถบันทึกกิจกรรมที่จะดำเนินงานต่างๆ ได้

3) ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มที่ 4 จำนวน 1 คน จากทั้งหมด 10 คน ไม่ต้องการให้ระบบฯ มีประเด็นเร่งด่วน (Hot Issues)

4) ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มที่ 4 จำนวน 1 คน จากทั้งหมด 10 คน ไม่ต้องการให้ระบบฯ มีระบบการสืบค้น (Search) เนื้อหาที่ต้องการภายในระบบ KMS

(3) ในคำถามข้อ 10 ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มที่ 1 กลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 4 กลุ่มละ 1 คน จากจำนวน 3 คน, 9 คน และ 10 คน ตามลำดับ ไม่มีความต้องการให้ระบบ KMS มีการมอบหมายงาน (Task Assignments) สำหรับอธิบดีอัยการหรือรองอธิบดีอัยการสำนักงานคดีแรงงานที่ได้รับมอบหมาย สั่งการผู้ที่เกี่ยวข้องให้ดำเนินการต่างๆ กับระบบ KMS (เช่น สั่งการให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและเพิ่มเติมความรู้ในระบบKMS หรือสั่งการให้ผู้ใช้งานทั่วไปเข้าแสดงความคิดเห็น เป็นต้น)

(4) ผู้ตอบแบบสอบถามบางคนต้องการให้ ระบบ KMS มีระบบอื่นๆ นอกเหนือจากที่กล่าวมาในคำถามข้างต้น (ตามคำถามข้อ 12) ได้แก่

1) ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มที่ 3 จำนวน 1 คน จากทั้งหมด 6 คน ต้องการให้ระบบ KMS มีข้อมูลแบบฟอร์มที่เป็นหลักในการจัดทำวิทยานิพนธ์หรือสารนิพนธ์

2) ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มที่ 4 จำนวน 1 คน จากทั้งหมด 10 คน ต้องการให้ระบบKMS มีเนื้อหาองค์ความรู้กฎหมายแรงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเนื้อหางานด้านธุรการของสำนักงานด้วย

(5) ผู้ตอบแบบสอบถามบางคนได้เสนอความคิดเห็นเพิ่มเติม ในคำตอบข้อ 12) ได้แก่

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

1) ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มที่ 2 จำนวน 1 คน จากทั้งหมด 9 คน เสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมว่าระบบ KMS ต้องสามารถสืบค้นข้อมูลได้ง่าย เนื่องจากเห็นว่าคดีแรงงานมี ความหลากหลาย ต้องใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานหลายด้าน และเห็นว่ามีความยากในการปฏิบัติงาน หากระบบฯ สามารถสืบค้นข้อมูลได้ง่าย จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานมากขึ้น

2) ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มที่ 3 จำนวน 1 คน จากทั้งหมด 6 คน เสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมเน้นย้ำสนับสนุนว่าระบบ KMS ควรมีกรณีศึกษา (Case Study) และแผนผังความรู้ (Knowledge Map)

7) กำหนดสิทธิของผู้ใช้งานระบบ KMS ตามประเภทผู้ใช้งาน

ตามที่ผู้บริหารสำนักงานคดีแรงงานได้กำหนดประเภทผู้ใช้งานระบบ KMS เป็น 3 ประเภท คือ ผู้บริหาร (อธิบดีและรองอธิบดีอัยการ สำนักงานคดีแรงงาน) , กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และกลุ่มผู้ใช้งานทั่วไป (พนักงานอัยการอื่นๆ และนิติกรในสังกัด สำนักงานคดีแรงงาน) นั้น ผู้ศึกษาได้ร่างกำหนดสิทธิของผู้ใช้งานระบบ KMS ตามประเภทผู้ใช้งาน ปรากฏตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 กำหนดสิทธิของผู้ใช้งานระบบ KMS ตามประเภทผู้ใช้งาน

ประเภทผู้ใช้งาน	สิทธิของผู้ใช้งานระบบ KMS
ผู้บริหาร (อธิบดีและรองอธิบดีอัยการ สำนักงานคดีแรงงาน)	ใช้ในการกำหนดแนวนโยบาย หรือแนวปฏิบัติในการดำเนินคดี คุ้มครองแรงงาน เพื่อให้พนักงานอัยการ ในสังกัดสำนักงานคดีแรงงานมีมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นแนวทางเดียวกันมากขึ้นและในอนาคตหากมีข้อมูลเพียงพอและเหมาะสม ผู้บริหารสามารถ ใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจ เกี่ยวกับการบริหารงานสำนักงานคดี แรงงานได้ด้วย นอกจากนี้ มีสิทธิแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและตอบข้อซักถามต่างๆ ของผู้เชี่ยวชาญและผู้ใช้งานทั่วไปด้วย
ผู้เชี่ยวชาญ	ใช้สนับสนุน การปฏิบัติงานดำเนินคดีคุ้มครองแรงงานโดยมีสิทธิในการแก้ไข เพิ่มเติมและปรับปรุงองค์ความรู้ในระบบให้ครบถ้วน ถูกต้อง และทันสมัย รวมทั้งแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและตอบข้อซักถามต่างๆ ของผู้ใช้งานทั่วไป

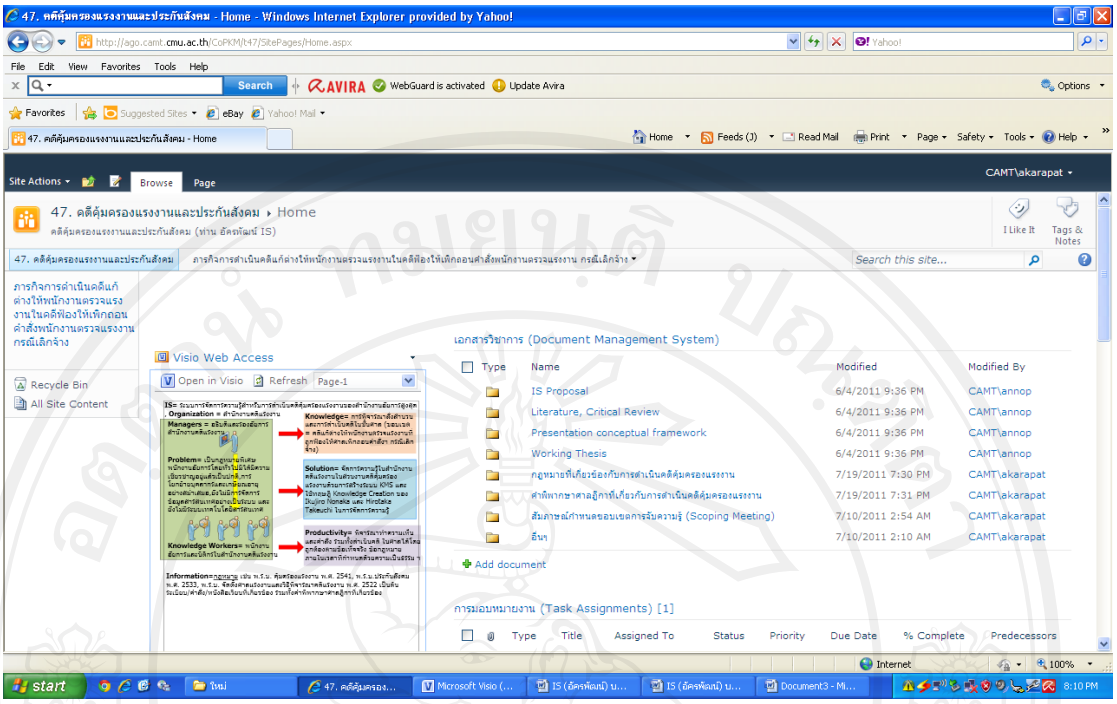
ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 3 กำหนดสิทธิของผู้ใช้งานระบบ KMS ตามประเภทผู้ใช้งาน (ต่อ)

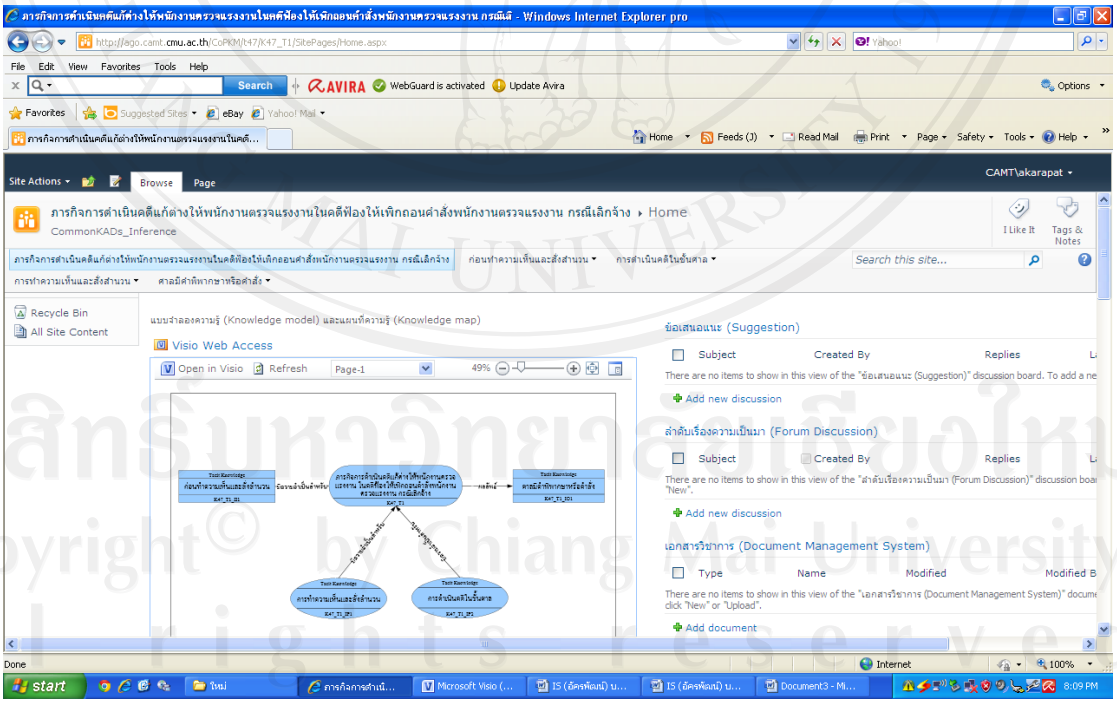
ประเภทผู้ใช้งาน	สิทธิของผู้ใช้งานระบบ KMS
ผู้ใช้งานทั่วไป (พนักงานอัยการอื่นๆ และนิติกรในสังกัดสำนักงานคดีแรงงาน)	ใช้สนับสนุน การปฏิบัติงานดำเนินคดีคุ้มครองแรงงานและมีสิทธิแลกเปลี่ยนความคิดเห็นรวมทั้งตั้งคำถามต่างๆ ที่เป็นปัญหาการปฏิบัติงาน

8) สร้างระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management System: KMS) ซึ่งเป็นระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการความรู้ โดยใช้โปรแกรม Microsoft SharePoint เป็นฐานในออกแบบและนำความต้องการของผู้ใช้งานระบบ KMS (System Requirement Analysis) ทั้งในส่วนของผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งกรอบแนวคิดในการบริหารจัดการความรู้ตามทฤษฎีการสร้างความรู้ (Knowledge Creation) เป็นปัจจัยกำหนดคุณลักษณะ (Feature) ของระบบ KMS พร้อมทั้งนำแผนที่ความรู้ (Knowledge Map) ที่ได้ผ่านการสอบทานจากผู้เชี่ยวชาญตาม แล้วขึ้นสู่ระบบ KMS นอกจากนั้น ได้นำเข้าข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ที่เป็นความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เช่น กฎหมายและคำพิพากษาศาลฎีกา ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลทำเนียบผู้เชี่ยวชาญ รวมทั้งเชื่อมโยง (Link) กับเว็บไซต์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ผลการดำเนินงาน ปรากฏตามภาพหน้า Webpage ของระบบ KMS ดังนี้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

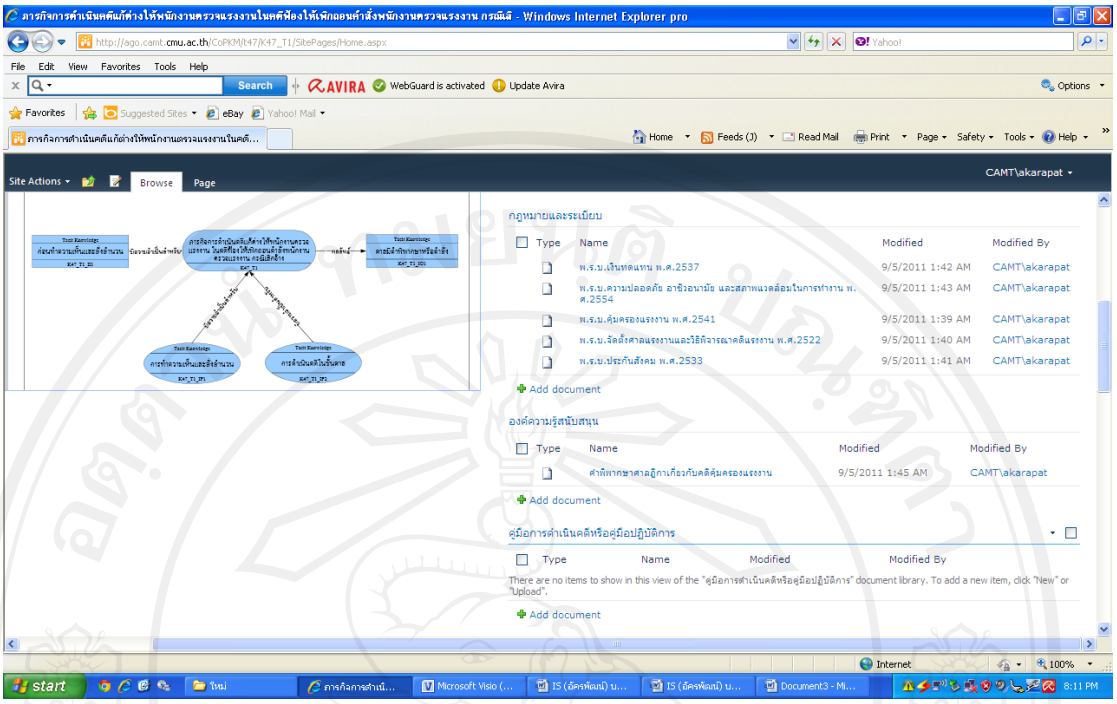


ภาพที่ 32 CoP ขององค์ความรู้ที่ 47 คดีคุ้มครองแรงงานและประกันสังคม

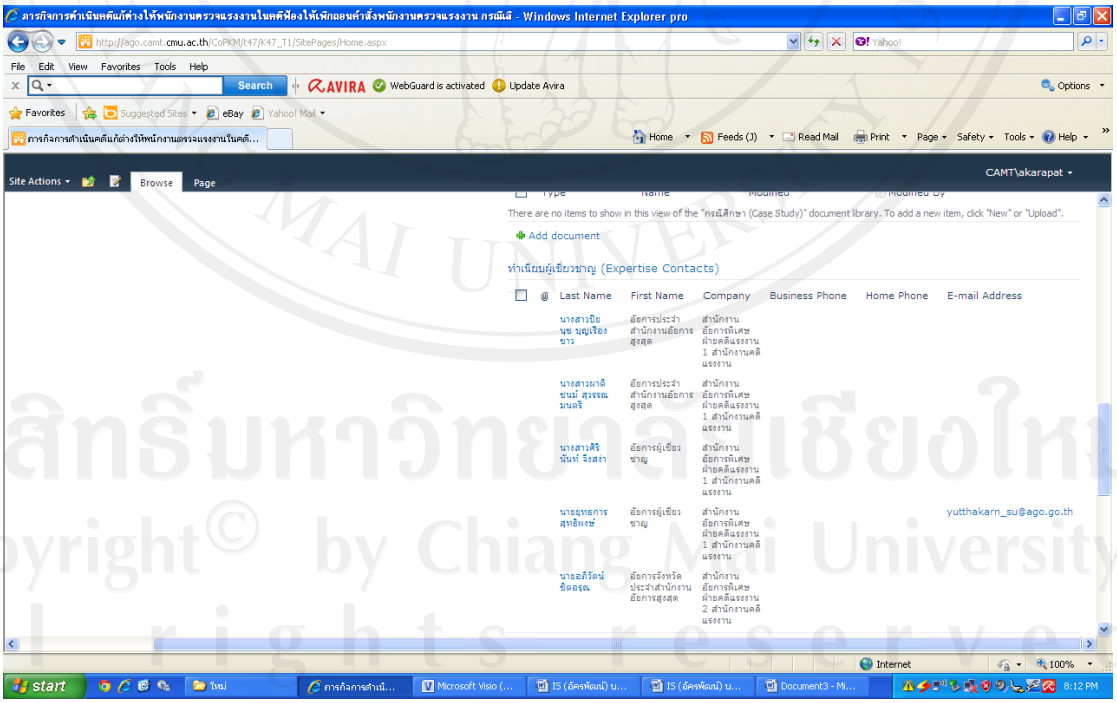


ภาพที่ 33 ภารกิจการดำเนินคดีแก้ต่างให้พนักงานตรวจแรงงาน ในคดีฟ้องให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน กรณีเลิกจ้าง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

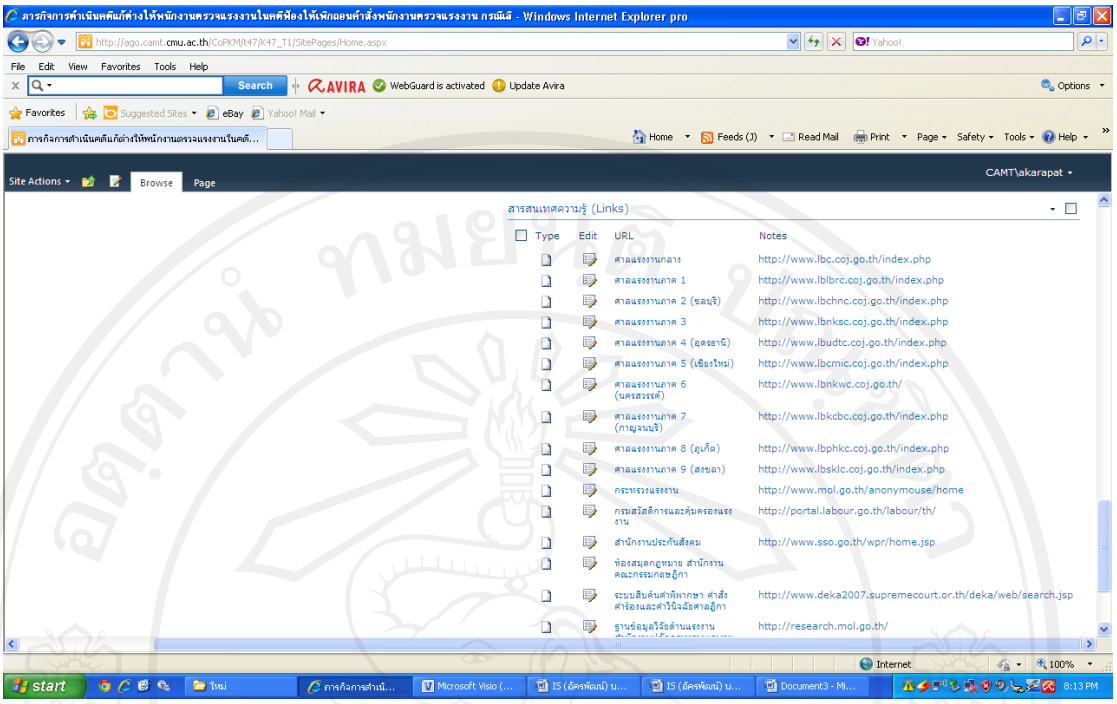


ภาพที่ 34 กฎหมายและระเบียบ รวมทั้งองค์ความรู้สนับสนุน

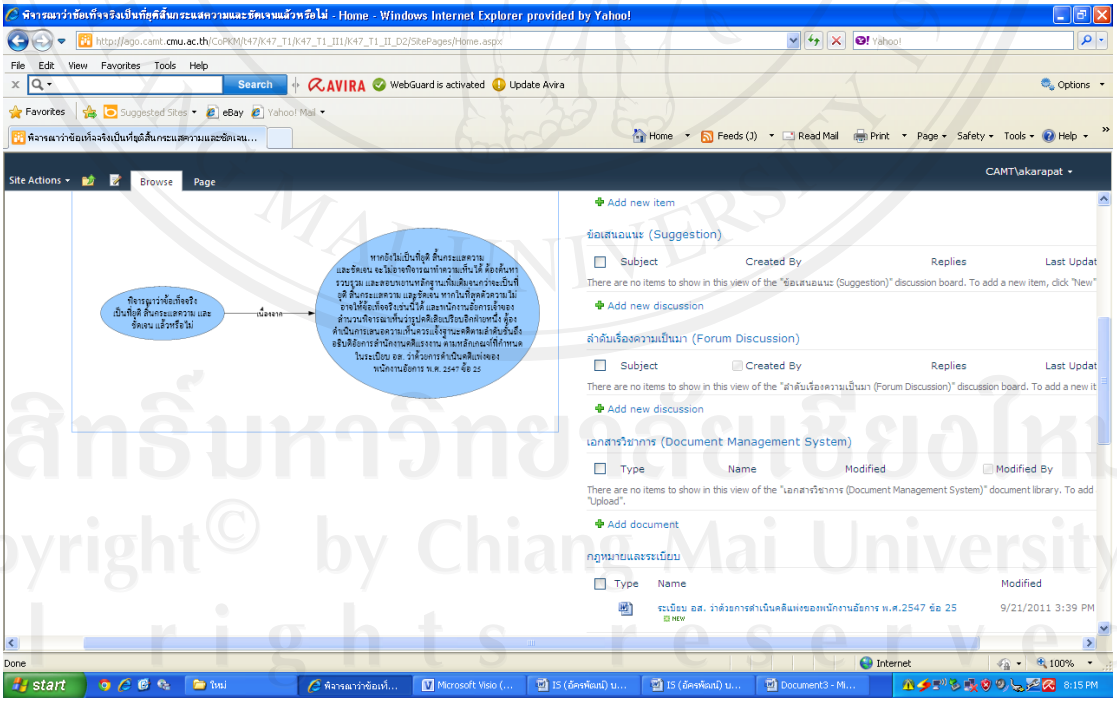


ภาพที่ 35 ทำเนียบผู้เชี่ยวชาญ (Expertise Contacts)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved



ภาพที่ 36 สารสนเทศความรู้ (Links)



ภาพที่ 37 กฎหมายและระเบียบของ Domain Concept

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

2. การจัดทำโครงร่างแผนและกิจกรรมการจัดการความรู้ สำนักงานคดีแรงงาน พ.ศ. 2555-2557

ผู้ศึกษาได้จัดทำโครงร่างแผนงานโครงการและกิจกรรมการจัดการความรู้ สำนักงานคดีแรงงาน พ.ศ. 2555-2557 โดยมีผลการศึกษาตามขั้นตอนการดำเนินการ ต่อไปนี้

1) ศึกษาวิสัยทัศน์ (Vision) ของสำนักงานอัยการสูงสุด ตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี สำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2551-2554 ซึ่งพบว่ากำหนดไว้ดังนี้ “สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นสถาบันมาตรฐานระดับสากลในการอำนวยความยุติธรรม การรักษาผลประโยชน์ของรัฐ การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและสิทธิเสรีภาพของประชาชน เพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคม”

2) ศึกษาวิสัยทัศน์ของสำนักงานอัยการสูงสุด ตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี สำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2555-2558 ซึ่งพบว่ากำหนดไว้ดังนี้ “องค์กรอัยการเป็นสถาบันที่มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปโดยเที่ยงธรรมและเป็นที่เชื่อมั่นของประชาชน”

3) ศึกษาวิสัยทัศน์เรื่องการจัดการความรู้ตามแผนแม่บทการจัดการความรู้ สำนักงานอัยการสูงสุด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552-2561 ซึ่งพบว่ากำหนดไว้ดังนี้ “สำนักงานอัยการสูงสุดจะพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้การจัดการความรู้ (Knowledge Management) อย่างเป็นระบบ ทันสมัย และเชื่อถือได้”

4) ศึกษาอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคดีแรงงาน[47]

สำนักงานคดีแรงงาน ยังมิได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ของสำนักงานไว้ ผู้ศึกษา จึงศึกษาถึงอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคดีแรงงานว่ามีประการใดบ้างเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ในการจัดการความรู้ของสำนักงานคดีแรงงานให้สอดคล้องกันต่อไป ปรากฏรายละเอียดตามที่กล่าวในบทที่2 หัวข้อ 3 (อำนาจหน้าที่ของสำนักงานคดีแรงงาน สำนักงานอัยการสูงสุด ในการดำเนินคดีคุ้มครองแรงงาน) กล่าวโดยสรุปได้คือ สำนักงานคดีแรงงาน มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินคดีทั้งปวงตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานกลาง ได้แก่ คดีเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน สิทธิหน้าที่ตามกฎหมายแรงงาน รวมทั้งกรณีละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่อยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

[47] ขณะที่ผู้ศึกษาดำเนินการศึกษานั้น ประกาศคณะกรรมการอัยการ เรื่อง การแบ่งหน่วยงาน และการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2554 ยังไม่มีผลบังคับใช้ ผู้ศึกษาจึงศึกษาถึงอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคดีแรงงานในขณะนั้น ซึ่งยังมิได้อ้างถึงประกาศคณะกรรมการอัยการดังกล่าว แต่ผู้ศึกษาจะกล่าวต่อไป.

สมุทรปราการ นครปฐม สมุทรสาคร นนทบุรี และปทุมธานี รวมทั้งมีหน้าที่ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5) สัมภาษณ์ อธิบดีอัยการ สำนักงานคดีแรงงาน และรองอธิบดีอัยการ สำนักงานคดีแรงงาน เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์การจัดการความรู้ของสำนักงานคดีแรงงาน ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสำนักงานอัยการสูงสุด ตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี สำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2551-2554 แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี สำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2555-2558 วิสัยทัศน์ของสำนักงานอัยการสูงสุดเรื่องการจัดการความรู้ตามแผนแม่บทการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552-2561 และอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคดีแรงงาน ซึ่งอธิบดีอัยการ สำนักงานคดีแรงงาน และรองอธิบดีอัยการ สำนักงานคดีแรงงาน ได้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์การจัดการความรู้ของสำนักงานคดีแรงงานว่า “สำนักงานคดีแรงงานจะพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้การจัดการความรู้ (Knowledge Management) อย่างเป็นระบบ ทันสมัย และเชื่อถือได้ และสามารถกำหนดมาตรฐานการดำเนินคดีแรงงานให้หน่วยงานหรือองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องและเที่ยงธรรม” ดังได้กล่าวข้างต้น

6) ถ่ายทอดวิสัยทัศน์การจัดการความรู้ของสำนักงานคดีแรงงานออกมา สู่การปฏิบัติด้วยการจัดทำโครงร่างแผนและกิจกรรมการจัดการความรู้สำนักงานคดีแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555–2557 โดยประยุกต์ทฤษฎีการสร้างความรู้ (Knowledge Creation) ของ Ikujiro Nonaka และ Hirotaka Takeuchi ในการกำหนดกิจกรรมตามแผนในหน่วยงานมีรายละเอียดดังนี้

โครงร่างแผนและกิจกรรมการจัดการความรู้สำนักงานคดีแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555-2557

บทนำ

สำนักงานอัยการสูงสุดมีพันธกิจหลักในการอำนวยความยุติธรรมทางอาญา การรักษาผลประโยชน์ของรัฐ การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน รวมถึงการพัฒนาองค์กรและบุคลากร และเนื่องจากสำนักงานอัยการสูงสุดเป็นองค์การในกระบวนการยุติธรรม (Process of Judgement) จึงต้องปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ ก่อเกิดประสิทธิผลต่อประเทศชาติอย่างมืออาชีพที่แท้จริง ซึ่งขณะนี้สำนักงานอัยการสูงสุดได้ใช้การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์การ มีการจัดทำแผนแม่บทการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552-2561 ขึ้น และมุ่งพัฒนาสำนักงานอัยการสูงสุดไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO) โดยใช้ระบบการจัดการความรู้ที่ทันสมัย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

สามารถเชื่อถือได้ มีการจัดองค์ความรู้ของสำนักงานอัยการสูงสุดตามพันธกิจข้างต้น รวมทั้งสิ้น 100 หัวข้อองค์ความรู้ และมีแผนยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ ฉบับที่ 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552-2556 กับแผนปฏิบัติการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 เพื่อนำแผนแม่บทดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ

คดีคุ้มครองแรงงานเป็นองค์ความรู้ที่ถูกกำหนดไว้ในลำดับที่ 47 ตามบัญชีองค์ความรู้ของแผนแม่บทการจัดการความรู้ดังกล่าว ในส่วนขององค์ความรู้ด้านการรักษาผลประโยชน์ของรัฐ ซึ่งเป็นภารกิจประการหนึ่งที่สำนักงานอัยการสูงสุดต้องดำเนินการโดยถูกต้องตามข้อเท็จจริง กฎหมาย และกอร์ปด้วยความเป็นธรรม หน่วยงานของสำนักงานอัยการสูงสุดที่ดำเนินคดีดังกล่าว ได้แก่ สำนักงานคดีแรงงานและสำนักงานคดีแรงงานเขต[48]

ในส่วนของสำนักงานคดีแรงงาน สำนักงานอัยการสูงสุด มีอธิบดีอัยการ สำนักงานคดีแรงงาน เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ผู้บังคับบัญชาระดับรองลงมาได้แก่ รองอธิบดีอัยการ สำนักงานคดีแรงงาน สำนักงานคดีแรงงาน ประกอบด้วย ฝ่ายกิจการทั่วไป และสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีแรงงาน จำนวน 4 สำนักงาน ได้แก่ สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีแรงงาน 1 สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีแรงงาน 2 สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีแรงงานสาขาสมุทรปราการ และสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีแรงงานสาขาสมุทรสาคร[49] โดยสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีแรงงาน 1 และสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีแรงงาน 2 แต่ละสำนักงานมีอัยการพิเศษฝ่ายคดีแรงงานเป็นผู้บังคับบัญชา แต่สำหรับสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีแรงงานสาขาสมุทรปราการ และสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีแรงงานสาขาสมุทรสาคร เนื่องจากทั้งสองสำนักงานสาขานี้ยังมีปริมาณคดีไม่มากเพียงพอและยังไม่คุ้มค่าที่สำนักงานอัยการสูงสุดจะแต่งตั้งพนักงานอัยการไปรับ ผิดชอบงาน เดิมเคยมีการแต่งตั้งพนักงานอัยการไปประจำทั้งสองสำนักงาน สำนักงานละหนึ่งคน แล้วหลังจากนั้นก็ไม่แต่งตั้งพนักงานอัยการไปประจำทั้งสองแห่งอีกเลย เป็นเหตุให้พนักงานอัยการของสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีแรงงาน 1 และสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีแรงงาน 2 จะต้องเดินทางไปดำเนินคดีทั้งสองสาขาด้วย แต่โดยทั่วไปแล้วในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีแรงงานมีข้าราชการอัยการ ชั้น 2 (อัยการประจำกอง) ชั้น 3 (อัยการประจำสำนักงานอัยการสูงสุด) ชั้น 4 (อัยการจังหวัดประจำ

[48] ปัจจุบันเป็น “สำนักงานคดีแรงงานภาค” ตามประกาศคณะกรรมการอัยการ เรื่อง การแบ่งหน่วยงานและการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2554 หมวด 1 ข้อ 6 (38).

[49] ปัจจุบัน ประกาศคณะกรรมการอัยการ เรื่อง การแบ่งหน่วยงาน และการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2554 หมวด 1 ข้อ 6 (37) กำหนดให้สำนักงานคดีแรงงานประกอบด้วย สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีแรงงาน 1-2 และสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีแรงงานสาขา.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

สำนักงานอัยการสูงสุด) ชั้น 5 (อัยการผู้เชี่ยวชาญ) ชั้น 6 (อัยการผู้เชี่ยวชาญพิเศษ) อัยการอาวุโส และนิติกร เป็นผู้ปฏิบัติงานในสำนักงาน

เนื่องจากคดีคุ้มครองแรงงานมีลักษณะพิเศษที่แตกต่างจากการดำเนินคดีทั่วไปในเรื่องของเนื้อหากฎหมายทั้งส่วนที่เป็นสารบัญญัติและวิธีสบัญญัติ เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 เป็นต้น บุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุดซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ดำเนินคดีโดยเฉพาะพนักงานอัยการ ต้องมีความรู้ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในกฎหมายดังกล่าวและมีประสบการณ์มากเพียงพอในการดำเนินคดี จึงจะทำให้สามารถพิจารณาทำความเห็นและคำสั่ง รวมทั้งดำเนินคดีในศาลได้โดยถูกต้องตามข้อเท็จจริง กฎหมาย ด้วยความเป็นธรรม และสามารถรักษาผลประโยชน์ของรัฐและประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นผลผลิตของสำนักงานคดีแรงงาน

นอกจากนี้ สำนักงานอัยการสูงสุดมีการโยกย้ายบุคลากรและเกษียณอายุอยู่อย่างสม่ำเสมอ ทำให้พนักงานอัยการที่มีความเชี่ยวชาญดำเนินคดีดังกล่าวจากสำนักงานคดีแรงงาน ต้องไปปฏิบัติหน้าที่ยังสำนักงานอัยการอื่นโดยมีพนักงานอัยการคนใหม่ซึ่งขาดความชำนาญมาประจำการแทนในช่วงแรกย่อมเป็นเหตุให้การทำงานเป็นไปด้วยความยากลำบากและใช้เวลาสูงกว่าจะเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญต้องสั่งสมประสบการณ์เป็นระยะเวลานาน นอกจากนี้ สำนักงานคดีแรงงานยังไม่มีการจัดการข้อมูลสารสนเทศ เช่น ข้อมูลกฎหมาย คำพิพากษาศาลฎีกา ระเบียบ คำสั่ง และตัวอย่างคำคู่ความต่างๆ เกี่ยวกับคดีคุ้มครองแรงงานอย่างเป็นระบบ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนต้องรวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นดังกล่าวเองตามความเอาใจใส่ของตน ไม่มีมาตรฐานเดียวกัน อีกทั้งสำนักงานคดีแรงงานยังไม่มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ในการสืบค้นและแลกเปลี่ยนข้อมูลได้โดยรวดเร็ว เหล่านี้เป็นปัญหาของสำนักงานคดีแรงงาน ซึ่งควรได้รับการแก้ไขโดยการจัดการความรู้

ในการจัดการความรู้คดีคุ้มครองแรงงาน จะใช้ทฤษฎีการจัดการความรู้ Knowledge Creation โดยจัดกระบวนการเปลี่ยนความรู้ในเอกสาร (Explicit Knowledge) และในบุคคล (Tacit Knowledge) ได้แก่

1. กระบวนการสร้างสังคม (Socialization) คือ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือความรู้จากการปฏิบัติงานจริงระหว่างพนักงานอัยการ สำนักงานคดีแรงงาน ซึ่งจะทำให้แต่ละคนยกระดับความรู้เพิ่มขึ้นและเป็นการสร้างความเข้าใจกันระหว่างชุมชนนักปฏิบัติ (from tacit knowledge to tacit knowledge)

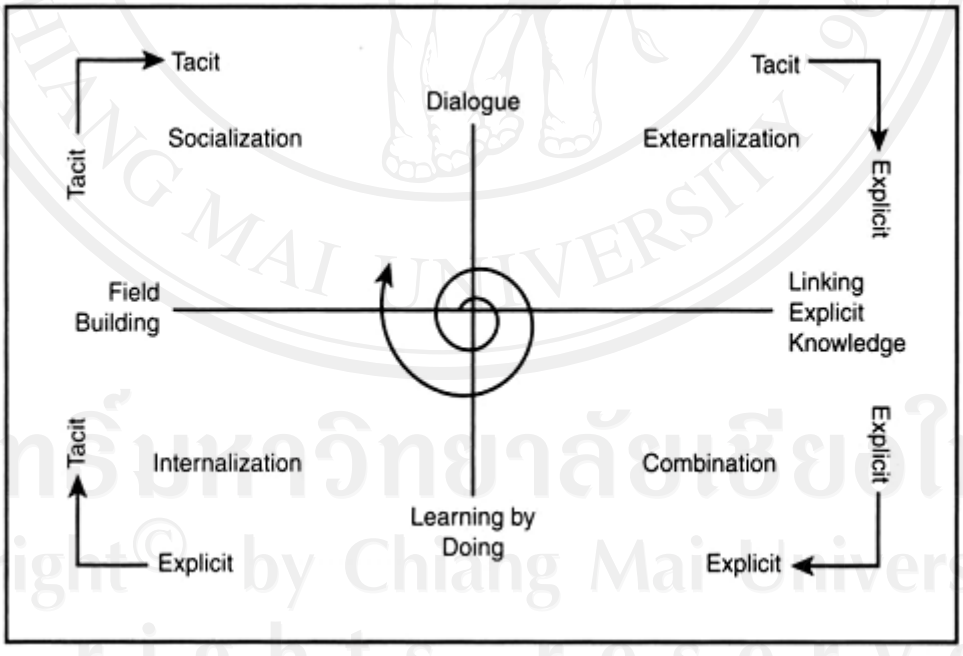
2. กระบวนการอธิบายความรู้ (Externalization) คือ การนำความรู้ที่อยู่ในบุคคลซึ่งได้จากกระบวนการสร้างสังคมตามข้อ 1 ถ่ายทอดออกมาสู่สำนักงานคดีแรงงานให้เห็นตรงกัน เพื่อ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

เป็นความรู้ที่ชัดแจ้งในรูปแบบเป็นลายลักษณ์อักษรหรือแผนภาพ (from tacit knowledge to explicit knowledge)

3. กระบวนการรวบรวมความรู้ (Combination) คือ การควบรวมความรู้ที่ชัดแจ้ง ที่ได้จากกระบวนการอธิบายความรู้ตามข้อ 2 ให้เข้ากับความรู้ที่ชัดแจ้งอื่นๆ ของสำนักงานคดีแรงงาน เช่น ตัวบทกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง หนังสือเวียน บทความ คำพิพากษาศาลฎีกา และตัวอย่างคำคู่ความที่เกี่ยวข้อง อันจะเป็นการสร้างความรู้ที่ชัดแจ้งใหม่เพื่อนำไปใช้ปฏิบัติงานของสำนักงานคดีแรงงานได้ต่อไป (from explicit knowledge to explicit knowledge)

4. กระบวนการฝึกฝนซึมซับความรู้ (Internalization) คือ การนำความรู้ชัดแจ้งที่ได้จากกระบวนการรวบรวมความรู้ ตามข้อ 3 ให้พนักงานอัยการไปใช้ปฏิบัติงานของสำนักงาน คดีแรงงานโดยเรียนรู้ในขณะทำงาน (Learning by Doing) ทำให้พนักงานอัยการดังกล่าวได้ใช้ความรู้นี้ในสถานการณ์จริง เกิดเป็นประสบการณ์และสามารถพัฒนาทักษะของตนได้ (from explicit knowledge to tacit knowledge) จากนั้น วนกลับไปสู่กระบวนการสร้างสังคมตามข้อ 1 ดังนั้น จะมีการสร้างความรู้ใหม่ตามกระบวนการทั้ง 4 กระบวนการต่อไปเรื่อยๆ อย่างต่อเนื่อง ปรากฏตามภาพต่อไปนี้



การจัดการความรู้คดีคุ้มครองแรงงานตามลักษณะที่กล่าวมานี้จะมีการสร้างและพัฒนาระบบ KMS ซึ่งทำให้มีการรวบรวมองค์ความรู้ที่ซ่อนอยู่ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) จากพนักงานอัยการที่มีความเชี่ยวชาญก่อนที่จะโยกย้ายหรือเกษียณอายุไป ผสมผสานกับความรู้ ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ต่างๆ ที่มีอยู่ เช่น กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง หนังสือเวียน รวมทั้งองค์

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ความรู้สนับสนุนอาทิ แนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practice) คำวินิจฉัยที่เป็นบรรทัดฐาน เป็นต้น และจะเป็นช่องทางในการศึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง ทันสมัย ลดความเสี่ยงจากข้อผิดพลาดในการทำงาน รวมทั้งปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากร จนสามารถสร้างวัฒนธรรมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขึ้นในสำนักงานอัยการสูงสุด และทำให้การดำเนินภารกิจด้านการรักษาผลประโยชน์ของรัฐในภาพรวมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จนเป็นที่เชื่อถือของหน่วยงานผู้มีส่วนได้เสียและประชาชนได้

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของสำนักงานคดีแรงงานพบว่า งานหนึ่งซึ่งมีความสำคัญของสำนักงานคดีแรงงานได้แก่ การดำเนินคดีแก้ต่างให้พนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ในคดีฟ้องขอให้ศาลเพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานกรณีเลิกจ้าง ดังนั้น ในระยะแรกนี้ จะจัดการความรู้สำหรับการดำเนินคดีดังกล่าวก่อน ทั้งนี้ ควรให้สำนักงานคดีแรงงานซึ่งมีที่ทำการอยู่กรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานนำร่อง จากนั้นจึงขยายผลเพื่อจัดการความรู้การดำเนินคดีคุ้มครองแรงงานในหัวข้อประเด็นใหม่หรือหัวข้อประเด็นเดิม แต่มีรายละเอียดที่ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น และเตรียมความพร้อมสู่การจัดการความรู้สำนักงานคดีแรงงานเขตต่างๆ ทั่วประเทศต่อไปภายหลัง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อจัดการความรู้งานคดีคุ้มครองแรงงานตามบัญชีองค์ความรู้ของแผนแม่บทการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552-2561 สำนักงานอัยการสูงสุด
2. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานคดีแรงงาน สำนักงานอัยการสูงสุด มีช่องทางที่สามารถเข้าถึงเพื่อศึกษาวิธีการปฏิบัติงาน ปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานได้ โดยอาศัยองค์ความรู้และประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญ และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันของบุคลากรดังกล่าว
3. เพื่อให้การดำเนินคดีคุ้มครองแรงงานของสำนักงานอัยการสูงสุด มีประสิทธิภาพและมีมาตรฐานที่ใช้อ้างอิงในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อเสริมสร้างระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานอัยการสูงสุดในการจัดการความรู้คดีคุ้มครองแรงงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้สำนักงานอัยการสูงสุดมีการขับเคลื่อนแผนแม่บทการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552-2561 ในส่วนของจัดการความรู้งานคดีคุ้มครองแรงงานตามบัญชีองค์

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ความรู้ของแผนแม่บทดังกล่าว

2. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานคดีแรงงาน สำนักงานอัยการสูงสุด มีช่องทางที่สามารถเข้าถึงเพื่อศึกษาวิธีการปฏิบัติงาน ปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานได้ โดยอาศัยองค์ความรู้ และประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญ และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันของบุคลากรดังกล่าว

3. ทำให้การดำเนินคดีคุ้มครองแรงงานของสำนักงานอัยการสูงสุด มีประสิทธิภาพและ มีมาตรฐานที่ใช้อ้างอิงในการปฏิบัติงาน

4. ทำให้มีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อจัดการความรู้คดีคุ้มครองแรงงานในสำนักงานอัยการสูงสุด

วิสัยทัศน์

"สำนักงานคดีแรงงานจะพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้การจัดการความรู้ (Knowledge Management) อย่างเป็นระบบ ทันสมัย และเชื่อถือได้ และสามารถกำหนดมาตรฐานการดำเนินคดีแรงงานให้หน่วยงานหรือองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องและเที่ยงธรรม"

<u>เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ ควรมีโครงการและกิจกรรมรองรับเพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ดังกล่าวต่อไปนี้</u>

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 โครงการเตรียมความพร้อมการใช้งานระบบการจัดการความรู้ (KMS)

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 โครงการจัดการความรู้ด้วยระบบ KMS

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 โครงการจัดการความรู้ด้วยระบบ KMS (ต่อเนื่อง)

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

โครงการเตรียมความพร้อมการใช้งานระบบการจัดการความรู้ (KMS)

วัตถุประสงค์ : เตรียมความพร้อมการจัดการความรู้และการใช้งานระบบการจัดการความรู้ (KMS) ในสำนักงานคดีแรงงาน เพื่อให้การจัดการความรู้ด้วยระบบ KMS เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

กิจกรรม

1. สร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องการจัดการความรู้ (KM) และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะทฤษฎี Knowledge Creation ให้แก่บุคลากรภายในสำนักงานคดีแรงงาน (ดำเนินการภายในเดือนมกราคม2555 จำนวน 1 ครั้ง ไม่เกิน 6 ชั่วโมง)

2. สาธิตระบบ KMS ให้แก่ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ใช้งานทั่วไปของสำนักงาน คดีแรงงาน ถึงประโยชน์ของการใช้ระบบไปสนับสนุนการปฏิบัติงาน (ดำเนินการภายในเดือนมกราคม 2555 จำนวน 1 ครั้ง ไม่เกิน 3 ชั่วโมง)

3. ทบทวน ปรับปรุงและแก้ไขระเบียบ/คำสั่งที่เกี่ยวข้อง เพื่อรองรับการจัดการความรู้ด้วยระบบ KMS (ทำให้การจัดการความรู้มีความสอดคล้องการปฏิบัติงานจริง) (ดำเนินการภายในเดือนมกราคม 2555)

4. มีคำสั่งมอบหมายให้บุคลากรในสำนักงานคดีแรงงานมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับระบบ KMS โดยเฉพาะ เช่น ผู้ดูแลระบบทั้งด้านองค์ความรู้ (ผู้เชี่ยวชาญ) และด้านการจัดการระบบ (เพิ่มเติม แก้ไขข้อมูลในระบบ) รวมทั้ง กำหนดให้มีการใช้งานระบบด้วย เป็นต้น (ดำเนินการภายในเดือนกุมภาพันธ์2555)

5. ประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ผู้บริหารของสำนักงานคดีแรงงาน (อธิบดีและรองอธิบดีอัยการ ให้สามารถใช้งานระบบเพื่อการบริหาร เช่น กำหนดนโยบาย สั่งการ หรือวางแนวทางปฏิบัติในการดำเนินคดีแก้ต่างให้พนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ในคดีฟ้องขอให้ศาลเพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานกรณีเลิกจ้าง เป็นต้น (ดำเนินการภายในเดือน มีนาคม 2555 จำนวน 1 ครั้ง ไม่เกิน 3 ชั่วโมง)

6. ประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ผู้เชี่ยวชาญและผู้ใช้งานทั่วไปให้สามารถใช้งานระบบเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจและปฏิบัติงานในการดำเนินคดีคุ้มครองแรงงาน เช่น ประเด็นเร่งด่วน การสืบค้น กฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง การเข้าแสดงความคิดเห็นในระบบ เป็นต้น (ดำเนินการภายในเดือนมีนาคม 2555 จำนวน 1 ครั้ง ไม่เกิน 3 ชั่วโมง)

7. ประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ผู้ดูแลระบบ KMS ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ดำเนินการภายในเดือน มีนาคม 2555 จำนวน 1 ครั้ง ไม่เกิน 3 ชั่วโมง)

8. ปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติม ระบบ KMS ที่จัดทำแล้ว (อย่างน้อย 1 ครั้ง ต่อเดือน เมื่อได้ปฏิบัติตาม ข้อ 7 แล้ว)

9. ประเมินผลการดำเนินโครงการและระบบ KMS เพื่อพัฒนาต่อไป (ดำเนินการในเดือน กันยายน 2555)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556

โครงการจัดการความรู้ด้วยระบบ KMS

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้มีการนำทฤษฎี Knowledge Creation มาใช้ในการจัดการความรู้การดำเนินคดีแก้ต่างให้พนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ในคดีฟ้องขอให้ศาลเพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานกรณีเลิกจ้างอย่างแท้จริง

กิจกรรม

1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานของพนักงานอัยการด้วยการจัดมุมสนทนาภาษาอัยการ (มุมกาแฟ) โดยพูดคุยในเรื่องเกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีแก้ต่างให้พนักงานตรวจแรงงานฯ ในคดีฟ้องขอให้ศาลเพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานกรณีเลิกจ้าง ที่แต่ละคนได้ประสบมาและเป็นประโยชน์กับการปฏิบัติงาน (กระบวนการสร้างสังคม (Socialization) (ต้องมีการบันทึกข้อมูลซึ่งเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายเพื่อนำเข้าระบบ KMS ต่อไป) (อย่างน้อย 1 ครั้ง ต่อเดือน เริ่มต้นตั้งแต่เดือนตุลาคม 2555)

2. สอบทานข้อมูลที่ได้ตามข้อ 1 แล้ว จัดทำเป็นเอกสารเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้ที่ร่วมสนทนาตรวจสอบและแก้ไขเพิ่มเติม (กระบวนการอธิบายความรู้ (Externalization) (อย่างน้อย 1 ครั้ง ต่อเดือน เมื่อได้ปฏิบัติตาม ข้อ 1 แล้ว)

3. รวบรวมเอกสารที่เป็นความรู้ที่ชัดแจ้งในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องตามข้อ 2 เช่น ตัวบทกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง หนังสือเวียน บทความ คำพิพากษาศาลฎีกา และตัวอย่างคำคู่ความที่เกี่ยวข้อง (Linking Explicit Knowledge) แล้วนำไปขึ้นระบบ KMS (กระบวนการรวบรวมความรู้ (Combination)) (อย่างน้อย1 ครั้ง ต่อเดือน เมื่อได้ปฏิบัติตาม ข้อ 2 แล้ว)

4. ใช้องค์ความรู้ที่ได้ขึ้นระบบ KMS ตามข้อ 3 ในการปฏิบัติงานดำเนินคดีคุ้มครองแรงงานจริงโดยเรียนรู้ในขณะปฏิบัติงาน (Learning by Doing) (กระบวนการฝึกฝนซึมซับความรู้ (Internalization)) (ดำเนินการตลอดปีงบประมาณ เมื่อได้ปฏิบัติตาม ข้อ 3 แล้ว)

5. ปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติม ระบบ KMS ที่จัดทำแล้ว (อย่างน้อย 1 ครั้ง ต่อเดือน เมื่อได้ปฏิบัติตามข้อ 3 แล้ว)

6. ประเมินผลการดำเนินโครงการและระบบ KMS เพื่อพัฒนาต่อไป (ดำเนินการประมาณในเดือนกันยายน 2556)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557

โครงการจัดการความรู้ด้วยระบบ KMS (ต่อเนื่อง)

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้มีการนำทฤษฎี Knowledge Creation มาใช้ในการจัดการความรู้การดำเนินคดีแก้ต่างให้พนักงานตรวจแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ในคดีฟ้องขอให้ศาลเพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานกรณีเลิกจ้างอย่างแท้จริง และต่อเนื่อง รวมทั้งเตรียมการขยายผลเพื่อจัดการความรู้การดำเนินคดีคุ้มครองแรงงานในหัวข้อประเด็นใหม่หรือหัวข้อประเด็นเดิม แต่มีรายละเอียดที่ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น และเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การจัดการความรู้สำนักงานคดีแรงงานเขตต่างๆ

กิจกรรม

1. จับความรู้จากผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ได้ความรู้ในการดำเนินคดี คุ้มครองแรงงาน ในหัวข้อประเด็นใหม่หรือหัวข้อประเด็นเดิมแต่มีรายละเอียดที่ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ดีองค์ความรู้ที่ได้ต้องแหลมคมและมีโอกาสใช้ประโยชน์ได้จริง แล้วนำเข้าระบบ KMS (อย่างน้อย ปีละ 2 ครั้ง)
2. ดำเนินการเช่นเดียวกับกิจกรรมตาม ข้อ 2-4 ของโครงการจัดการความรู้ด้วยระบบ KMS ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556
3. ศึกษาความเป็นไปได้และแนวทางในการขยายผลการจัดการความรู้ การดำเนินคดีคุ้มครองแรงงานด้วยระบบ KMS ไปยังสำนักงานคดีแรงงานเขตเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับดำเนินการจัดการความรู้ดังกล่าวในสำนักงานคดีแรงงานเขตทั่วประเทศต่อไปในปีงบประมาณ พ.ศ.2558 (ดำเนินการภายในเดือนกันยายน 2557)
4. ปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติม ระบบ KMS ที่จัดทำแล้ว (อย่างน้อย 1 ครั้ง ต่อเดือน)
5. ประเมินผลการดำเนินโครงการและระบบ KMS เพื่อพัฒนาต่อไป (ดำเนินการประมาณในเดือนกันยายน 2557)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

7) นำโครงร่างแผนและกิจกรรมนี้ไปสัมภาษณ์นายยุทธการ สุทธิพงษ์ อัยการผู้เชี่ยวชาญ สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีแรงงาน 1 สำนักงานคดีแรงงานผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้วิพากษ์ว่า มีความเหมาะสม สามารถดำเนินการได้จริง มีความเป็นไปได้ในการแก้ไขปัญหาของสำนักงานคดีแรงงานที่มีอยู่ได้หรือไม่ เพียงใด เพราะอะไร และจะมีปัญหาหรืออุปสรรค์อื่นๆ หรือไม่ประการใด นอกจากนี้ ได้สาธิตระบบ KMS ด้วยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญว่าแผนที่ความรู้

(Knowledge Map) และสารสนเทศความรู้ต่างๆ รวมทั้ง การใช้งานระบบ มีเพียงพอหรือไม่ ควรแก้ไขเพิ่มเติมอย่างไร เหล่านี้จะแก้ปัญหาของสำนักงานคดีแรงงานได้หรือไม่เพียงใด ทั้งนี้ โดยการส่ง E – mail โครงร่างแผนและ กิจกรรมฯ รวมทั้ง URL ของระบบ KMS องค์ความรู้ที่ 47 คดีคุ้มครองแรงงาน (http://ago.camt.cmu.ac.th/CoPKM/t47/SitePages/Home.aspx) ไปยังผู้เชี่ยวชาญเพื่อวิพากษ์ เนื่องจากไม่สามารถนัดหมายวันและเวลากับผู้เชี่ยวชาญได้ตรงกัน และสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์เมื่อวันอังคารที่ 30 สิงหาคม 2554

2. ผลการวิเคราะห์และประเมินค่าข้อมูล

จากการที่ผู้ศึกษาได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อวิพากษ์โครงร่างแผนและกิจกรรมและสาธิตระบบ KMS ทั้งนี้ ผู้เชี่ยวชาญได้วิพากษ์โครงร่างแผนและกิจกรรมในประเด็นว่ามีความเหมาะสมสามารถดำเนินการได้จริง มีความเป็นไปได้ในการแก้ไขปัญหาของสำนักงานคดีแรงงานที่มีอยู่ได้หรือไม่ เพียงใด เพราะอะไร และจะมีปัญหาหรืออุปสรรค์อื่นๆ หรือไม่ ประการใด รวมทั้งวิพากษ์ระบบ KMS ว่าแผนที่ความรู้ (Knowledge Map) และสารสนเทศความรู้ต่างๆ รวมทั้ง การใช้งานระบบ มีเพียงพอหรือไม่ ควรแก้ไขเพิ่มเติมอย่างไร เหล่านี้จะแก้ปัญหาของสำนักงานคดีแรงงานได้หรือไม่เพียงใด ปรากฏผลการวิพากษ์ต่อไปนี้

1) ผลการวิพากษ์โครงร่างแผนและกิจกรรมการจัดการความรู้ สำนักงานคดีแรงงาน พ.ศ. 2555-2557 ปรากฏตามตารางดังนี้

ตารางที่ 4 สรุปผลการวิพากษ์โครงร่างแผนและกิจกรรมการจัดการความรู้ฯ

ประเด็นการวิพากษ์	สรุปข้อวิพากษ์
ความเหมาะสมและสามารถดำเนินการได้จริง	โครงร่างแผนและกิจกรรมการจัดการความรู้ สำนักงานคดีแรงงาน พ.ศ. 2555 – 2557 มีความเหมาะสม พอสมควร ไม่เป็นภาระกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องมากจนเกินไป และ สามารถดำเนินการได้จริง แต่ควรได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น เช่น สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายบริหารจัดการความรู้ เป็นต้น โดยเฉพาะในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4 สรุปผลการวิพากษ์โครงร่างแผนและกิจกรรมการจัดการความรู้ฯ (ต่อ)

ประเด็นการวิพากษ์	สรุปข้อวิพากษ์
ความเป็นไปได้ในการแก้ไขปัญหาของสำนักงานคดีแรงงานที่มีอยู่	มีความเป็นไปได้ สูงในการแก้ไขปัญหาของสำนักงานคดีแรงงานที่มีอยู่ทั้งในเรื่องการดำเนินคดีคุ้มครองแรงงานว่ามีลักษณะพิเศษที่แตกต่างจากการดำเนินคดีทั่วไป , การโยกย้ายและเกษียณอายุของบุคลากร, ยังไม่มีการจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบและยังไม่มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานใช้สืบค้นและแลกเปลี่ยนข้อมูลได้โดยรวดเร็ว เนื่องจากมีการนำทฤษฎี Knowledge Creation มาใช้ในการจัดการความรู้ทำให้มีการรวบรวมองค์ความรู้ที่ซ่อนอยู่ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) จากพนักงานอัยการที่มีความเชี่ยวชาญก่อนที่จะโยกย้ายหรือเกษียณอายุไปผสมผสานกับความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ต่างๆ ที่มีอยู่ เช่น กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง หนังสือเวียน รวมทั้งองค์ความรู้สนับสนุนอาทิ แนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practice) คำวินิจฉัยที่เป็นบรรทัดฐาน เป็นต้น และจะเป็นช่องทางในการศึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง ทันสมัย ลดความเสี่ยงจากข้อผิดพลาดในการทำงาน ได้
ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	1) ปัญหา อุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นและจะเป็นเหตุให้แผนและกิจกรรมการจัดการความรู้ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรมีความเป็นไปได้ว่าอาจเกิดจากบุคลากรในสำนักงานคดีแรงงานบางส่วนไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงโดยยังยึดติดกับงานที่ทำอยู่ประจำ (Defensive Routine) มีความเชื่อมั่นในความคิดเห็นตัวเองสูง (ผู้วิพากษ์ไม่ได้ยืนยันเท็จจริงดังกล่าว เพียงแต่ให้ความเห็นตามทัศนะของตนเองว่าอาจเกิดกรณีข้างต้นได้เท่านั้น โดยเห็นว่าเป็นบุคลิก ลักษณะนิสัยของพนักงานอัยการบางส่วนซึ่งเป็นนักกฎหมาย) ดังนั้น ควรเน้นกิจกรรมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องการจัดการความรู้ (KM) และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะทฤษฎี Knowledge Creation ให้แก่บุคลากรภายในสำนักงานคดีแรงงาน และกิจกรรมสาธิตระบบ KMS ให้แก่ ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ใช้งานทั่วไปของสำนักงานคดี

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4 สรุปผลการวิพากษ์โครงร่างแผนและกิจกรรมการจัดการความรู้ฯ (ต่อ)

ประเด็นการวิพากษ์	สรุปข้อวิพากษ์
	แรงงานอย่างเต็มที่เพื่อให้เห็นถึงประโยชน์ของการใช้ระบบไปสนับสนุนการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากร จนสามารถสร้างวัฒนธรรมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขึ้นในสำนักงานคดีแรงงานต่อไปในอนาคตได้อย่างไรก็ตาม ต้องใช้ระยะเวลาไม่น้อยจึงจะสามารถสร้างวัฒนธรรมดังกล่าวได้อย่างแท้จริงและมั่นคง 2) ควรเสนอโครงร่างแผนและกิจกรรมฯ แก่อธิบดีและรองอธิบดีอัยการ สำนักงานคดีแรงงาน เพื่อตัดสินใจและจะได้มีคำสั่งภายในสำนักงานที่จะทำให้แผนและกิจกรรมฯ สู่การปฏิบัติจริงๆ

2) ผลการวิพากษ์ระบบ KMS ปรากฏตามตารางดังนี้

ตารางที่ 5 สรุปผลการวิพากษ์ระบบการจัดการความรู้สำหรับการดำเนินคดีคุ้มครองแรงงานฯ

ประเด็นการวิพากษ์	สรุปข้อวิพากษ์
ความเหมาะสมและเพียงพอของข้อมูล	ข้อมูลมีความเหมาะสม แต่มีข้อเสนอแนะบางส่วนดังจะกล่าวต่อไป
ความเหมาะสมและเพียงพอของการใช้งานระบบ KMS	คุณลักษณะ (Feature) ของระบบ KMS เพียงพอแล้ว ในชั้นนี้ยังไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
ความเป็นไปได้ในการแก้ไขปัญหาของสำนักงานคดีแรงงานที่มีอยู่	มีความเป็นไปได้ สูงในการแก้ไขปัญหาของสำนักงานคดีแรงงานที่มีในทำนองเดียวกันกับที่ได้วิพากษ์โครงร่างแผนและกิจกรรมการจัดการความรู้ สำนักงานคดีแรงงาน พ.ศ. 2555-2557 แล้ว
ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	1) ควรเพิ่มเติมเนื้อหาสาระเกี่ยวกับตัวบทกฎหมายที่เกี่ยวข้องตามแผนที่ความรู้ (Knowledge Map) คำพิพากษาศาลฎีกาและบทความที่เกี่ยวข้องให้มากขึ้น 2) ปัญหา อุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นมีในทำนองเดียวกันกับที่ได้วิพากษ์โครงร่างแผนและกิจกรรมการจัดการความรู้ สำนักงานคดีแรงงาน พ.ศ. 2555-2557 แล้ว จึงควรเน้นกิจกรรมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่อง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 5 สรุปผลการวิพากษ์ระบบการจัดการความรู้สำหรับการดำเนินคดีคุ้มครองแรงงานฯ (ต่)

ประเด็นการวิพากษ์	สรุปข้อวิพากษ์
	การจัดการความรู้ (KM) และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะทฤษฎี Knowledge Creation ให้แก่บุคลากรภายในสำนักงานคดีแรงงาน และกิจกรรมสาธิตระบบ KMS ให้แก่ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ใช้งานทั่วไปของสำนักงานคดีแรงงานอย่างเต็มที่เพื่อให้เห็นถึงประโยชน์ของการใช้ระบบไปสนับสนุนการปฏิบัติงาน 3) ควรมีการขยายผลการจัดการความรู้ด้วยระบบ KMS โดยใช้ทฤษฎีดังกล่าวสำหรับองค์ความรู้คดีคุ้มครองแรงงานอื่นๆ ในอนาคตด้วย ตามที่ได้กำหนดในโครงร่างแผนและกิจกรรมการจัดการความรู้สำนักงานคดีแรงงาน พ.ศ. 2555-2557 แล้ว

3) สิ่งที่ค้นพบและน่าสนใจ

ในระหว่างการศึกษา ผู้ศึกษาพบสิ่งที่น่าสนใจบางประการดังต่อไปนี้

(1) ขณะที่ผู้ศึกษากำลังศึกษาอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคดีแรงงาน ประกอบกับวิสัยทัศน์ของสำนักงานอัยการสูงสุด ตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2552-2554 แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2555-2558 และวิสัยทัศน์เรื่องการจัดการความรู้ตามแผนแม่บทการจัดการความรู้ สำนักงานอัยการสูงสุด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552-2561 เพื่อร่างวิสัยทัศน์การจัดการความรู้ของสำนักงานคดีแรงงานไว้เตรียมเสนอเป็นแนวทางให้แก่ผู้บริหารสำนักงานคดีแรงงานในการกำหนดวิสัยทัศน์การจัดการความรู้ของสำนักงานฯ นั้น ผู้ศึกษาเห็นว่า พระราชบัญญัติองค์กรอัยการและพนักงานอัยการ พ.ศ. 2553 ไม่มีบทบัญญัติกำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคดีแรงงานไว้โดยเฉพาะ แต่ตามมาตรา 30 ของพระราชบัญญัตินี้ได้บัญญัติให้บรรดาพระราชกฤษฎีกา กฎ ระเบียบ ข้อกำหนด ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งที่ใช้บังคับเกี่ยวกับการจัดระเบียบบริหารราชการ การแบ่งส่วนราชการ และการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานอัยการ และการอื่นใดที่ใช้บังคับกับพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด ที่ยังมีผลใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ คงใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ จนกว่าจะมีระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งของ ก.อ. หรือของอัยการสูงสุดที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ดังนั้น อำนาจหน้าที่ของสำนักงานคดีแรงงานจึง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

เป็นไปตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2546 ข้อ 3 (12) ดังกล่าวแล้วในบทที่ 2

ภายหลังจากที่ได้ศึกษาอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคดีแรงงานโดยอ้างอิงถึงกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการข้างต้นแล้ว ต่อมาได้มีประกาศคณะกรรมการอัยการ เรื่อง การแบ่งหน่วยงานและการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2554 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 2 กันยายน 2554 และเริ่มใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 3 กันยายน 2554 เป็นต้นไป กำหนดอำนาจและหน้าที่ของสำนักงานคดีแรงงานไว้ในข้อ 7 (37) ว่ามีอำนาจและหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินคดีทั้งปวงตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานกลางและศาลแรงงานกลางสาขา รวมทั้งปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น อำนาจหน้าที่ของสำนักงานคดีแรงงานในขณะนี้ ต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัติองค์กรอัยการและพนักงานอัยการ พ.ศ. 2553 มาตรา 7 วรรคสี่[50] ประกอบกับประกาศคณะกรรมการอัยการข้อ 7 (37) ดังกล่าว อย่างไรก็ดี ผู้ศึกษาเห็นว่าเนื่องจากอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคดีแรงงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการฯ และประกาศคณะกรรมการอัยการข้างต้น ไม่แตกต่างกันในสาระสำคัญ จึงไม่มีผลกระทบถึงการกำหนดวิสัยทัศน์การจัดการความรู้สำนักงานคดีคุ้มครองแรงงานและการแก้ปัญหาของสำนักงานคดีแรงงานตามที่ผู้ศึกษาเสนอในการศึกษาครั้งนี้

(2) สิ่งที่ค้นพบและน่าสนใจจากการศึกษาอีกประการหนึ่ง คือ อธิบดีอัยการและรองอธิบดี สำนักงานคดีแรงงาน ซึ่งเป็นผู้บริหารสำนักงานคดีแรงงานผู้บริหาร รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญที่ผู้ศึกษาขอความอนุเคราะห์ข้อมูลมีความใส่ใจที่จะเรียนรู้ร่วมกันกับผู้ศึกษาในการดำเนินการจัดการความรู้คดีคุ้มครองแรงงานเป็นอย่างดีเยี่ยม และเต็มใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการความรู้โดยไม่ยึดติดกับงานที่ทำอยู่ประจำ (Defensive Routine) นอกจากนี้ยังเห็นประโยชน์ของการจัดการความรู้ด้วยระบบ KMS ตามทฤษฎี Knowledge Creation เหนือความคาดหวังของผู้ศึกษา นอกจากนี้ การที่ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มผู้ใช้งานระบบ KMS ซึ่งได้แก่ ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ พนักงานอัยการและนิติกร นั้น ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามให้เจ้าหน้าที่งานธุรการด้วย (เพื่อจะได้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการขยายผลใช้เป็นจัดการความรู้งานธุรการดังกล่าวต่อไปหากเป็นนโยบายของสำนักงานอัยการสูงสุดในอนาคต) โดยเจ้าหน้าที่งานธุรการไม่ได้เป็น

[50] พระราชบัญญัติองค์กรอัยการและพนักงานอัยการ พ.ศ. 2553 มาตรา 7 วรรคสี่ บัญญัติว่า “การแบ่งหน่วยงาน การจัดตั้งและกำหนดท้องที่ของภาค และการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด ให้ทำเป็นประกาศคณะกรรมการอัยการ”.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ผู้ใช้ความรู้ในระบบฯ ตามที่ผู้บริหารของสำนักงานคดีแรงงานกำหนด แต่พบข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามที่ตอบโดยเจ้าหน้าที่ดังกล่าวว่าต้องการให้ระบบ KMS มีเนื้อหาองค์ความรู้งานด้านธุรการของสำนักงานด้วย แสดงให้เห็นถึงความสนใจใฝ่รู้ได้ประการหนึ่ง

3. แนวทางการขยายผลการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาต่อ

การศึกษาเรื่องระบบการจัดการความรู้สำหรับการดำเนินคดีคุ้มครองแรงงานของสำนักงานอัยการสูงสุดครั้งนี้ เป็นการศึกษาโดยปฏิบัติงานจริง มีการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการจัดการความรู้เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือ ไม่ใช่เพียงแต่การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ซึ่งสำนักงานอัยการสูงสุดยังไม่เคยมีการดำเนินการเช่นนี้มาก่อน ผู้ศึกษาเห็นว่าการศึกษาครั้งนี้มีความใหม่ (Novelty) ในองค์กร แตกต่างจากการจัดการความรู้ของสำนักงานอัยการสูงสุดที่ผ่านมาซึ่งเน้นการรวบรวมเอกสารให้ได้จำนวนมาก (Making Knowledge) และการศึกษานี้สามารถเป็นข้อมูลในการขยายผลการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาต่อได้ในคดีคุ้มครองแรงงานประเด็นอื่น ทั้งคดีว่าต่างและแก้ต่าง รวมถึงคดีแรงงานประเภทอื่นๆ เช่น คดีประกันสังคม และคดีแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งขององค์ความรู้ลำดับที่ 47 และองค์ความรู้ลำดับที่ 48 ตามลำดับ ตามบัญชีองค์ความรู้ของแผนแม่บทการจัดการความรู้ สำนักงานอัยการสูงสุด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552-2561 รวมถึง สามารถจัดการความรู้ไปสู่สำนักงานคดีแรงงานภาคต่างๆ และบูรณาการกัน (Integration) ได้โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญและสารสนเทศต่างๆ ร่วมกันเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่หลากหลายและลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved