

การศึกษาคั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในส่วนกลาง และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในส่วนกลาง กระทรวงแรงงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในส่วนกลาง กระทรวงแรงงาน ในระดับผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 259 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พอยท์ไบซีเรียล และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สเปียร์แมนส์ โร ผลการศึกษาพบว่า

1. ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในส่วนกลาง กระทรวงแรงงาน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีสถานภาพสมรสแล้ว สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งนักวิชาการแรงงานระดับชำนาญการ อัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท อายุราชการ 21 ปีขึ้นไป และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน 14 – 16 ปี

2. ปัจจัยด้านการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทั้งภาพรวมและรายด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

3. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทั้งภาพรวมและรายด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการส่งเสริมและบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความเกี่ยวพันทางสังคม ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของ

กฎหมายและสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

4. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับ อัตราเงินเดือน อายุราชการ และระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ

5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านลักษณะงาน และ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ควรให้ความสำคัญต่อมาตรการรักษาความปลอดภัยภายในหน่วยงานให้มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัยในการป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ ไว้ให้เพียงพอ รวมทั้งต้องกำชับให้พนักงานรักษาความปลอดภัยออกตรวจตราให้ทั่วบริเวณหน่วยงาน ทั้งในและนอกเวลางาน เพื่อให้ข้าราชการเกิดความมั่นใจในความปลอดภัย

2. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

ควรให้ความสำคัญต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการตัดสินใจภายใต้กรอบอำนาจหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ รวมทั้งจัดหลักสูตรฝึกอบรมที่เหมาะสมแก่ข้าราชการ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ทั้งนี้ เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับระบบบริหารราชการแผ่นดินในปัจจุบัน

3. ด้านภาวะอิสระจากงาน

ควรให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมนันทนาการให้แก่ข้าราชการอย่างเต็มที่ เพื่อให้ข้าราชการสามารถเข้าร่วมในชมรมหรือกิจกรรมที่ตนสนใจหลังเลิกงาน เช่น ด้านกีฬา ดนตรี ภาพยนตร์ รวมทั้งกำหนดจัดงานนันทนาการประจำเดือนระหว่างครอบครัวของผู้บริหารกับข้าราชการ เช่น ทุกวันศุกร์สุดท้ายของเดือน เวลา 16.30 น. เพื่อให้ครอบครัวของผู้บริหารและข้าราชการได้มีโอกาสร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น การเล่นกีฬา การชมภาพยนตร์หรือดนตรี เพื่อสร้างมิตรภาพและบรรยากาศแห่งความรัก ความสามัคคีในหมู่ข้าราชการและผู้บริหาร เป็นต้น

The purpose of this study are 1) to determine the level of quality of work life of government officers in the central office of Office of Permanent Secretary, Ministry of Labor; and 2) to examine factors that relate to their quality of work life. The subject comprises 259 government officers at operating level in the central office of Office of Permanent Secretary, Ministry of Labor. Questionnaire is an instrument for gathering data which were then analyzed and presented in frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's Correlation Coefficient, Point Biserial Correlation Coefficient, and Spearman's Rho Correlation Coefficient. Results revealed that:

1. The sample of government officers are predominantly female, aged 41 years and over, were married, and had a bachelor degree of education. They are in the positional level of expert, with a range of salary between 20,001–30,000 baht and 21 years of work. Their duration of work in the Office of Permanent Secretary is 14 – 16 years.

2. Work factors fall in moderate level for both in overall and each aspect, i.e. job characteristic, relationship with colleagues, supervision, and working environment, respectively.

3. Quality of work life is at moderate level in the whole and each aspect, i.e. social promotion and integration or working together, social involvement, potential development for officers, compliance with social rules and regulation, career

advancement and security, autonomy after work, safe and health promoting work condition, fair and adequate compensation.

4. Individual factors, i.e. sex, age, marital status, educational level, positional level, rate of salary, years of work, and duration of work in the agency, had low level of relationship with quality of work life.

5. In overall, work factors are highly associated with quality of work life. Every aspect is moderately associated with quality of work life which include supervision, working environment, job characteristic, and relationship with colleagues, respectively.

Recommendations

1. Safe and health promoting working condition

Emphasis should be placed on the safety measures within the organization that meet higher standards and efficiency. Modern materials and equipment should be in place and in sufficient number for accident prevention, and security officers should also be reiterated to inspect all over the area either during office hours or after hours to make officers feel confident and safe.

2. Potential development for officers

Officers' potential should be taken into account by allowing them to share opinions and decide freely under the scope of their duty and responsibility. They should be offered relevant training to prepare for improving work potential and capability in response to changes in public administration system.

3. Autonomy after work

It should realize the importance of promoting and supporting recreational activities for officers to encourage them to participate in the clubs or activities of their interest during after hours. There should also be recreational activities between families of both the administrators and officers to extend friendship and atmosphere of love and harmony among officers and administrators.