

การศึกษาเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในส่วนกลาง (2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในส่วนกลาง และ (3) เป็นข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในส่วนกลาง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่อยู่ในส่วนกลาง จำนวน 212 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test

ผลการศึกษา พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 35 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพโสด ปฏิบัติงานสำนักคุ้มครองแรงงาน ดำรงตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน ระดับ 6 - 7 ได้รับเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท

2. ปัจจัยการทำงานด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับที่เหมาะสม และด้านวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับดี

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าทั้ง 5 ด้าน คือ รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและดูแลสุขภาพ ลักษณะ การพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในงาน และการบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาค มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

4. ปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน และวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยที่ไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่งหน้าที่ ระดับตำแหน่ง และเงินเดือน

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารกรมฯ ควรจัดหาหรือเพิ่มสวัสดิการที่นอกเหนือไปจากที่ภาครัฐจัดให้ ได้แก่ การให้ทุนการศึกษานูตร การจัดกิจกรรมเพื่อดูแลสุขภาพอนามัย (แอโรบิก โยคะ ฯลฯ) การยกย่องเชิดชูเกียรติ การช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ และอื่น ๆ

2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ด้วยระบบคุณธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3. การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมควรกลั่นกรองผู้เข้ารับการอบรมด้วยความเหมาะสม

4. ผู้บริหารควรทบทวนและให้ความสำคัญกับงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อน และมีความเสี่ยงต่อการถูกสอบสวนทางวินัย โดยเฉพาะงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง และงานรับคำร้องเรียนของลูกจ้าง

The three objectives of the study were as follows : (1) to measure the quality of working life of the government officials of the Central Welfare and Labor Protection Department, (2) to find out the factors affecting their working life, and (3) to make some recommendations on improving their working life.

The data were collected from 212 government officials of the Central Welfare and Labor Protection Department by using a questionnaire. Percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test were used to analyze the data.

The findings were summarized below.

1. Most of the respondents were women, aged 35 years or more. They had a Bachelor's degree and were single. They worked in the Labor Protection Office as labor technicians levels 6-7 and their salary was higher than 20,000 baht.

2. The nature of their work was found to be at a moderately suitable level and the organizational culture at a highly suitable level.

3. The overall quality of working life of the government officials of the Welfare and Labor Protection Department was moderately good. All the dimensions studied were found to be moderately good. These dimensions were adequacy of income and fringe benefits, safety and hygiene of work environment, development of the staff's competency, career advancement and fair or equal treatment of the administrations.

4. Income, nature of work and organizational culture were found to affect the quality of working life, while sex, age, education, marital status, work level and salary had no impact on it.

Recommendations

1. The Director – General of the Central Welfare and Labor Protection Department should provide additional types of welfare other than that given by the government: scholarships for the children of the government officials, health care activities (e.g., aerobic dancing, yoga, etc), citations to honor outstanding officials, assistance for the officials encountering disasters or others.

2. The administrator should give importance to the merit system in giving a double use and in promotion to a higher C- level in order to boost the officials' morale.

3. The officials should be sent to attend training causes as appropriate.

4. The administrator should give importance to complex assignments that come with the risk of disciplinary investigation, especially procurement work and handling complaints from the employees.