

T 158816

การศึกษา เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม” ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาดังนี้ 1) เพื่อศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม 2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นข้าราชการกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ระดับ 3-8 ที่ปฏิบัติราชการอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 159 คน ใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความถี่ (Frequency) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) t-test และ F-test

ผลการศึกษาพบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างประมาณครึ่งหนึ่งเป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 45 ปี สมรสและอยู่ด้วยกัน ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้อยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการระดับ 3-6 ส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ที่สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมรายสาขาและสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน กลุ่มตัวอย่างเกือบ 2 ใน 3 มีอายุราชการระหว่าง 10-25 ปี ได้รับการฝึกอบรมมากกว่า 2 ครั้งต่อปี

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 9 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับด้านอื่น อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นน้อยที่สุดความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ได้แก่ เพศ

ข้อเสนอแนะ

1. กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมควรจัดให้มีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอก กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

2. ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่

3. ควรส่งเสริมให้ข้าราชการได้มีโอกาสหมุนเวียนงาน สนับสนุนให้ข้าราชการได้ศึกษาดูงานและเข้ารับการฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ควรจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม อาทิ จัดบริการรถรับ-ส่ง จัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาแก่บุตรข้าราชการชั้นผู้น้อย เพื่อช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในการครองชีพ

ABSTRACT

TE 158816

Title of Research Paper : Quality of Working Life of the Officials in the Department of Industrial Promotion
Author : Mrs. Pannee Jirabunpaisit
Degree : Master of Arts (Social Development)
Year : 2004

The study was conducted for the following purposes: 1) find out the quality of working life of the officials in the Department of Industrial Promotion (DIP.), Ministry of Industry. 2) to study factors affecting quality of working life of the officials in the Department of Industrial Promotion.

The samples of the study consisted of 159 officers level 3-8 in the DIP. A questionnaire was used as the research instrument. Percentage, mean, standard deviation were employed to describe the data and t-test and F-test were used to test the hypotheses.

The findings were summed up as follows:

1. Half of the officers in the DIP., were females, average aged 45 years, married and live together. Most of them had a Bachelor's degree. Their salary were between 10,001-20,000. Most of them were level 3-6 and worked in Bureau of Industrial Sectors Development and Bureau of Support Industrial Development. Two-third of them had worked in DIP. For 10-25 years and were trained more than twice a year.

2. The overall quality of working life of these officers was found to be at a moderate level. The quality of the score of all the 9 components of the quality of working life could be ranked from the higher to the lowest as follows: balance of working life and other kinds of life (moderate level), career advancements, relationship with the college, working environment, proper remuneration, development of individual ability, supervision, relationship with other organization.

3. The factor affecting the quality of working life was only sex.

1. DIP. should conduct activities to build up relation with people in and out organization.
2. DIP.'s executive should provide job to right person.
3. DIP. should rotate the officers in work and educate them by study mission or training both in and out country to gain knowledge and experiences for their work efficiency.
4. DIP. should provide welfare to their officers such as bus, educational fund for low salary officers children.