

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “ความมั่นคงในงานในทัศนะของพนักงานราชการกระทรวงแรงงานในส่วนกลาง” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความมั่นคงในงานในทัศนะของพนักงานราชการกระทรวงแรงงานในส่วนกลาง และแนวทางเสริมสร้างความมั่นคงในงานในทัศนะของพนักงานราชการกระทรวงแรงงานในส่วนกลาง เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พนักงานราชการกรมการจัดหางาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 258 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย มัชฌิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทดสอบทางสถิติ t-test และการเปรียบเทียบความสัมพันธ์โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานราชการ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอายุงาน 5 ปี ดำรงตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน มีลักษณะงานอยู่ในกลุ่มงานบริหารงานทั่วไป มีรายได้ระหว่าง 11,001-12,000 บาท มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานคร และส่วนใหญ่เคยปฏิบัติงานตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดกระทรวงแรงงานมาก่อน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความมั่นคงในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาทางด้านนโยบาย ควรมีการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานโดยมีการกำหนดระดับตำแหน่งของพนักงานราชการตามอายุงานและความชำนาญงาน ส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น พัฒนาความรู้ความสามารถในทุก ๆ ด้าน โดยจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพพนักงานราชการควบคู่ไปกับการพัฒนาข้าราชการที่มีตำแหน่งหรือลักษณะงานเดียวกันอย่างต่อเนื่อง จัดให้มีเงินตอบแทนตามอายุงานภายหลังออกจากงานและไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง และควรมีการพัฒนาระบบการจัดสวัสดิการเพิ่มเติม ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติประชาสัมพันธ์หรือจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่พนักงานราชการจะได้รับทั้งในระหว่างการทำงานและเมื่อออกจากงาน และอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับงานและทบทวนความรู้เป็นระยะ ๆ รวมถึงจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้กับพนักงานราชการ

Abstract

This study entitled "The Opinions on Job Security by the Government Employees of the Ministry of Labour" aims to study the opinions on job security of the government employee in the Ministry of Labour's metropolitan and to strengthen the job security's approaches. The study is conducted by means of survey research with 258 group samples coming from the Department of Job Seeking, the Department of Welfare and Labour Protection and the Department of Labour Skill Development. The study's tool is questionnaire. The statistics used in data analysis are percentage, average arithmetic mean, standard deviation, the t-test including the comparative relation of one way ANOVA. The statistical significance level is 0.05.

Most of the samples are single females with the average of 30 years old. They mostly graduated in bachelor degree and have all worked for this Ministry for 5 years. They specialize in labour and are allocated in the general administration section with the average income between THB 11,001-THB 12,000. Their domiciles are all in Bangkok. They were mostly employed as temporarily employee in the Ministry of Labour prior to become contract employee. Most of their opinions on the job security are in the average level. From the data analysis, the gender, the age, the status, the education level, the position and the job seniority do not influence the job securities at the statistic significance level of 0.05.

The study's suggestions in term of policy are as follows: the promotion channel should be more encouraged for the government employee by ranking different positions based on the years of service and expertise. The government employee should be given more chances to pursue their study. The parallel project to develop capabilities should be continually conducted for both government employee and government official who have the similar job descriptions. The annual career training provided should be more complied with their own job descriptions. In case of being trained special skills complied with the responsibility, they should be specially remunerated as well as being paid severance grant based on years of service after the contract ends.

In addition, the welfare services should be improved and additionally provided. Educative training on their own welfares and benefits should be organized to the employee during their working term and after the contract ends. And there should be some workshops to periodically recall and rebuild the employee's knowledge as well as the activities to strengthen the relationship with the superior and among the colleagues.