

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ระบบพนักงานราชการเป็นระบบใหม่ที่ภาครัฐนำมาใช้จ้างงานทดแทนตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างประจำเพื่อทำงานควบคู่กับข้าราชการ มีการทำสัญญาจ้างและประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง เพื่อใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนและต่อสัญญาจ้าง โดยพิจารณาจากผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานที่ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 การจ้างกระทำเป็นสัญญาจ้างไม่เกินคราวละ 4 ปี หรือตามโครงการที่มีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด หน่วยงานสามารถให้พนักงานราชการออกจากงานได้ เมื่อหย่อนประสิทธิภาพ จะเห็นว่าการที่พนักงานราชการต้องถูกประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการต่อสัญญาจ้างแสดงถึงความมั่นคงในงาน ย่อมส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ปฏิบัติงานไม่เต็มกำลังความสามารถหรือหย่อนประสิทธิภาพเนื่องจากเกิดความรู้สึกวิตกกังวลว่าผลการประเมินจะออกมาอย่างไร จะได้รับการต่อสัญญาจ้าง หรือจะถูกประเมินผลการปฏิบัติงานให้ออกหรือไม่ นโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาล กระทรวงแรงงาน นโยบายการบริหารงานบุคคล เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ ระยะเวลาของสัญญาจ้าง และวิธีประเมินผลการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่กระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ทำให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคง หากพบงานใหม่ที่มีทำใหู้สึกเชื่อมั่นว่ามีความมั่นคงมากกว่าก็พร้อมที่จะเปลี่ยนงาน ไปสู่งานที่มีความมั่นคงกว่า การลาออกจากงานของพนักงานราชการซึ่งมีคุณสมบัติและความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานทำให้องค์กรต้องเสียบุคลากรที่มีคุณภาพไป เสียค่าใช้จ่ายในการสรรหาและคัดเลือกคนใหม่มาทดแทนตลอดฝึกอบรมใหม่เพื่อให้มีคุณสมบัติพร้อมที่จะปฏิบัติงานต้องอาศัยระยะเวลา ส่งผลถึงความต่อเนื่องของการปฏิบัติงานในภาพรวมของหน่วยงาน หากพนักงานราชการมีความมั่นคงในงานก็จะทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดสัมฤทธิ์ผล ดังนั้นความมั่นคงในงานจึงแสดงถึงหลักประกันของพนักงานราชการ เพราะพนักงานราชการถือเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญที่เป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

การปฏิรูประบบราชการในปี 2545 รัฐบาลได้สนับสนุนการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจภาครัฐ จัดโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงระบบบริหารราชการ การปรับร้อยละระบบประมาณการเงิน การคลัง ตลอดจนการปรับปรุงระบบราชการในด้านการปรับเปลี่ยนโครงสร้างส่วนราชการ ตามการปฏิรูประบบราชการเมื่อปี 2545 ภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการอนุมัติจำนวนลูกจ้างประจำของส่วนราชการได้ถูกถ่ายโอนมาอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้มีการนำผลงานวิจัยเรื่องการจ้างงานระบบใหม่ในหน่วยงานภาครัฐ ที่เน้นให้มีรูปแบบการจ้างงานที่มีความหลากหลาย และยืดหยุ่น ซึ่งมี “ระบบสัญญาจ้าง” เป็นกลไกรองรับมาประกอบการพิจารณาวางระบบรวมทั้งขยายผลให้มีความหลากหลายของรูปแบบการจ้างงานในส่วนของการจ้างผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญทั้งชาวไทยและต่างประเทศ และได้เปลี่ยนชื่อ “ลูกจ้างสัญญาจ้าง” เป็น “พนักงานราชการ” ในการที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้นำระบบพนักงานราชการมาใช้แทนระบบลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ในส่วนราชการตั้งแต่เดือนมกราคม 2547 ได้แบ่งพนักงานราชการออกเป็น 6 กลุ่ม มีกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ 107,325 อัตรา ประกอบด้วย พนักงานราชการกลุ่มงานบริการ 47,543 อัตรา กลุ่มงานเทคนิค 27,631 อัตรา กลุ่มงานบริหารทั่วไป 16,144 อัตรา กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ 3,333 อัตรา กลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ 900 อัตรา และกลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ 111 อัตรา เพื่อดึงดูดใจและแสดงสถานะที่ชัดเจน ตลอดจนการวางระบบการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องตั้งแต่เรื่อง การกำหนดลักษณะงาน ตำแหน่ง และกรอบอัตรากำลัง การกำหนดค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ การสรรหาและเลือกสรร และการประเมินผลการปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ คือ สมรรถนะ (Competency) หลักผลงาน (Performance) และหลักคุณธรรม (Merit) ซึ่งเป็นการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่มอบอำนาจให้ส่วนราชการบริหารจัดการเอง ภายใต้แนวทางที่ให้ส่วนราชการมีความอิสระและยืดหยุ่น (Freedom and Flexibility) มีจุดเด่นที่ส่วนราชการสามารถวางแผนกำลังคนตามความต้องการและตามสถานการณ์ได้อย่างคล่องตัว ภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีทางเลือกในการจ้างงานเพิ่มขึ้น มีการกำหนดภารกิจและผลงานในการจ้างไว้อย่างชัดเจน การปฏิบัติงานยึดหลักสมรรถนะและผลงาน ส่วนราชการสามารถให้พนักงานราชการออกจากระบบได้ง่ายหากหย่อนประสิทธิภาพ และพนักงานราชการจะได้รับค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับสภาพการจ้าง

การที่องค์กรภาครัฐ จำเป็นต้องให้ความสนใจกับการบริหารงานบุคคลให้มากขึ้น เป็นเพราะขอบเขตของการปฏิรูประบบราชการ ได้ครอบคลุมไปถึงการปฏิรูประบบบริหารบุคคลให้มีการจัดระบบให้สอดคล้องกับหลักการและแนวทางการบริหารงานแนวใหม่ เช่น มีระบบ

การสรรหาและเลือกสรรที่รวดเร็ว ยุติธรรม มีระบบค่าตอบแทนทัดเทียมกับราคาตลาด มีระบบนักบริหารระดับสูง และให้มีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมค่านิยมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความเข้าใจและปรับตัวให้เข้ากับวิธีการทำงานแนวใหม่ที่เน้นระบบความรับผิดชอบต่อสาธารณะ เน้นการมีจริยธรรม คุณธรรม มีความโปร่งใส ขจัดการทุจริต และประพฤตินิชอบ (กองทัพ เคลือบพนิชกุล และคณะ, 2546, น. 7) ดังนั้น เพื่อให้เกิดการปฏิรูปอย่างเป็นระบบของหน่วยงานภาครัฐ ทุกหน่วยงาน ผู้บริหารหรือผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบต่องานบุคลากรจะต้องไม่เพียงแต่ผลักดัน และดูแลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีของข้าราชการพลเรือน หรือลูกจ้างประจำในหน่วยงานเท่านั้น แต่จะต้องให้ความสำคัญลงไปถึงการยกระดับคุณภาพชีวิต การด้านความมั่นคงในงานของผู้ปฏิบัติงานที่เป็นพนักงานราชการด้วย เพราะแม้ว่าจะมีข้าราชการเป็นกลไกขับเคลื่อนสำคัญ ในการบริหารจัดการงานตามภารกิจของหน่วยงานแล้ว ก็ยังต้องยอมรับว่าการบริหารราชการ จะสำเร็จลุล่วงลงมิได้เลย หากไม่มีกลไกจักรเฟืองตัวอื่น ๆ เอื้ออำนวย สนับสนุนให้การปฏิบัติราชการดำเนินไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ ซึ่งเปรียบได้กับการปฏิบัติงานที่สำคัญตามภารกิจหน้าที่ของพนักงานราชการ จึงถือได้ว่าทุกภาคส่วนที่ผลักดันการทำงานของระบบราชการมีความสำคัญเหมือนกัน และไม่ควรจะมองข้ามหรือมองแยกส่วนได้

เมื่อเป็นเช่นนี้ ความมั่นคงในงานจึงมีความสำคัญต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อภาพรวมของหน่วยงานต่อไป เห็นได้ว่า ปัจจุบันความมั่นคงในงานส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งในระยะสั้นและระยะยาว จะไม่เกิดประโยชน์อย่างแท้จริงหากพนักงานราชการขาดความมั่นคงในงาน อาจกล่าวได้ว่า ความมั่นคงในงานเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง นั่นคือ พนักงานราชการทุกคนต่างต้องการได้รับความมั่นคงจากงานที่ตนเองทำอยู่ เริ่มตั้งแต่การมีรายได้และค่าตอบแทนที่เพียงพอ การมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และการมีหลักประกันเมื่อออกจากงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนจำเป็นต่อการทำงาน เมื่อมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ก่อให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพ และเกิดเป็นความมั่นคงในงาน

มูลเหตุจูงใจในการศึกษา

กระทรวงแรงงานเป็นองค์การสวัสดิการสังคมด้านการบริหารแรงงาน เป็นหน่วยงานหนึ่งที่ใช้ระบบการจ้างพนักงานราชการ มีการบรรจุพนักงานราชการตั้งแต่วันที่ 2548 เป็นต้นมา

มีข้าราชการตามกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น 3,671 คน มีพนักงานราชการ จำนวนทั้งสิ้น 3,039 คน สังกัดส่วนภูมิภาค จำนวน 1,730 คน และส่วนกลาง จำนวน 1,309 คน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการจ้างที่สืบเนื่องจากการปฏิรูประบบราชการ โดยเปลี่ยนสถานะการจ้างจากลูกจ้างชั่วคราวมาเป็นพนักงานราชการ ภาระงานที่มุ่งเน้นผลงานตามแผนยุทธศาสตร์ตามมาตรการการปรับเปลี่ยนระบบการปฏิบัติงาน และมาตรการด้านการบริหารงานบุคคลโดยการลดกำลังคนภาครัฐเป็นผลให้จำนวนข้าราชการในการปฏิบัติงานลดลง การจ้างพนักงานราชการ จึงเป็นแนวทางหนึ่งในการตอบสนองมาตรการดังกล่าวตามนโยบายปฏิรูประบบราชการ

การลดจำนวนข้าราชการแล้วจ้างพนักงานราชการแทนในตำแหน่งสำคัญ ๆ เพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยพนักงานราชการและข้าราชการจะปฏิบัติหน้าที่ควบคู่กันไป ซึ่งภารกิจหน้าที่ที่รับผิดชอบไม่แตกต่างกันเลย แต่สิทธิประโยชน์และสวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่ได้รับลดน้อยลง เพราะภาครัฐต้องการลดค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลลง ซึ่งเกิดผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานในภาพรวม เนื่องจากความรู้สึกกังวลถึงมั่นคงในงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจ้างพนักงานราชการได้สรุปเหตุผลการออกจางานของพนักงานราชการว่า ตำแหน่งพนักงานราชการมีโอกาสที่จะเปลี่ยนงานไปเป็นข้าราชการพลเรือนหรือพนักงานบริษัทเอกชนเพื่อโอกาสก้าวหน้า ในหน้าที่การงานหรือเพื่อกลับภูมิลำเนา ลาออกจากงานเพื่อประกอบธุรกิจส่วนตัว เป็นต้น ซึ่งจากสถิติการลาออกจากงานของพนักงานราชการกระทรวงแรงงานระหว่างปีงบประมาณ 2548-2551 ในภาพรวมมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นจากร้อยละ 1.15 ในปี 2548 เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 4.58 ในปี 2549 และเพิ่มเป็นร้อยละ 5.96 ในปี 2550 และร้อยละ 7.66 ในปี 2552 ตามลำดับ สำหรับในปีงบประมาณ 2552 มีจำนวนการลาออกของพนักงานราชการเพียงร้อยละ 4.77 เนื่องจากตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 ระบุว่า การจ้างพนักงานราชการให้กระทำเป็นสัญญาจ้างไม่เกินคราวละ 4 ปี หรือตามโครงการที่มีกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดไว้ โดยสัญญาจ้างของพนักงานราชการกระทรวงแรงงานในปีงบประมาณ 2552 ดังกล่าว เป็นต้นรอบสัญญาจ้าง จึงส่งผลให้จำนวนพนักงานราชการที่ลาออกยังมีจำนวนน้อย อีกทั้งข้อมูลที่ได้เป็นการรวบรวมสถิติการลาออกที่ยังไม่สิ้นสุดปีงบประมาณ 2552 (ตารางที่ 1.1)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในงาน เพราะไม่ทราบว่า จะถูกเลิกจ้างหรือประเมินให้ออกจากงานเมื่อใด รวมถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ลดน้อยลง ประกอบกับไม่เคยมีการศึกษาเกี่ยวกับความมั่นคงในงานในทัศนะของพนักงาน ราชการกระทรวงแรงงานในส่วนกลาง จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาหรือแสวงหาแนวทาง การเสริมสร้างความมั่นคงในงาน ให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจในการทำงาน ระหว่างพนักงานราชการและกระทรวงแรงงาน จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและยังเป็นเรื่องจูงใจให้ เกิดความต้องการทำงาน เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุดในฐานะสมาชิกขององค์กร นอกจากนี้ยังส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอีกด้วย ในฐานะของนักศึกษาสาขา การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความมั่นคงในงานใน ทัศนะของพนักงานราชการกระทรวงแรงงานในส่วนกลาง ว่าพนักงานราชการมีความคิดเห็นของ ในฐานะผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น เพื่อประเมินความมั่นคงในงาน ซึ่งอาจทำให้คาดการณ์ได้ถึง การปฏิบัติต่อองค์กรต่องาน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในที่ทำงานของพนักงานราชการ รวมไปถึงได้ทราบแนวทางการเสริมสร้างความมั่นคงในงานของพนักงานราชการกระทรวงแรงงาน ซึ่งจะได้นำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลที่เอื้อต่อ การพัฒนาองค์กรและบริการประชาชน ให้เป็นไปในแนวทางที่ปรารถนาเกิดประโยชน์แก่บุคลากร อย่างทั่วถึงและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เพราะหากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของคนใน องค์กรได้มากเพียงไร ก็จะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานและสนับสนุนองค์กรของตนให้ประสบ ความสำเร็จตามภารกิจที่ต้องปฏิบัติอย่างยั่งยืน ผลการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นสิ่งที่สะท้อนให้ ผู้บริหารทราบถึงความต้องการของพนักงานราชการ โดยอาจนำผลที่ได้รับไปปรับเป็นแนวทาง การจ้างงานและการจัดสวัสดิการให้เหมาะสม หรือนำเสนอเป็นนโยบายในการพัฒนาความมั่นคง ในงานของพนักงานราชการต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อความมั่นคงในงานของพนักงานราชการกระทรวง แรงงานในส่วนกลาง
2. เพื่อศึกษาแนวทางเสริมสร้างความมั่นคงในงานของพนักงานราชการกระทรวง แรงงานในส่วนกลาง

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นสุขใจในการทำงาน เนื่องมาจากผลงานได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจอย่างเพียงพอ ทำให้สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ประเมินได้จาก รายได้และประโยชน์ตอบแทน การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

2. พนักงานราชการของกระทรวงแรงงาน คือ บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้าง โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการ เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับกระทรวงแรงงาน

3. ความคิดเห็นต่อความมั่นคงในงาน หมายถึง ความเชื่อมั่นที่มีต่อหน้าที่การงาน ตราบเท่าที่ยังปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรและหลังจากออกจากองค์กร รวมถึงโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่

3.1 การได้รับการยอมรับ หมายถึง ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยอมรับในความรู้ความสามารถในการทำงานและตำแหน่งหน้าที่การงาน รวมทั้งเรื่องส่วนตัว

3.2 ความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทน หมายถึง การได้รายได้ ค่าตอบแทนต่าง ๆ และสวัสดิการจากการทำงาน และรายได้อื่น ๆ ที่ได้จากการประกอบอาชีพเสริม ที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิต

3.3 การมีหลักประกันเมื่อออกจากงาน หมายถึง สวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่พึงได้รับเมื่อออกจากงาน ที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิต

3.4 การมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการทำงานอันเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ และการได้รับการส่งเสริมศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา

3.5 ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความคิดเห็นหรือทัศนคติที่บุคคลมีต่อความมั่นคงในงานที่ทำ

ขอบเขตการศึกษาของการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้ มุ่งศึกษาถึงระดับความคิดเห็นต่อความมั่นคงในงานของพนักงานราชการกระทรวงแรงงานในส่วนกลาง และแนวทางเสริมสร้างความมั่นคงในงานของพนักงานราชการกระทรวงแรงงานในส่วนกลาง ซึ่งประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน ตำแหน่งงาน กลุ่มงาน รายได้ ภูมิลำเนา ลักษณะการจ้าง ก่อนเป็นพนักงานราชการ

ตัวแปรตาม ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน ได้แก่ การได้รับการยอมรับ ความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทน การมีหลักประกันเมื่อออกจากงาน การมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

2. ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่

ประชากรที่ใช้ศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล ในเรื่องความมั่นคงในงานในทัศนะของพนักงานราชการกระทรวงแรงงานในส่วนกลาง ได้แก่ พนักงานราชการของกรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของกระทรวงแรงงานและเป็นหน่วยงานที่ให้บริการประชาชน จำนวน 258 คน เป็นประชากรกลุ่มเป้าหมายในการศึกษา

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทราบถึงระดับความคิดเห็นต่อความมั่นคงในงานของพนักงานราชการกระทรวงแรงงานในส่วนกลาง
2. ทราบถึงแนวทางเสริมสร้างความมั่นคงในงานของพนักงานราชการกระทรวงแรงงานในส่วนกลาง
3. หน่วยงานสามารถนำผลการศึกษานี้ เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาความมั่นคงในงานของพนักงานราชการกระทรวงแรงงาน