

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ความมั่นคงในงานในทัศนะของพนักงานราชการกระทรวงแรงงานในส่วนกลาง” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความมั่นคงในงานของพนักงานราชการกระทรวงแรงงานในส่วนกลาง และเป็นแนวทางเสริมสร้างความมั่นคงในงานของพนักงานราชการกระทรวงแรงงานในส่วนกลาง โดยกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานราชการของกรมการจัดหางาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งสิ้น 258 คน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ใช้แบบสอบถามโดยการประมวลความคิดจากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น 0.9254 เป็นเครื่องมือในการศึกษา ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนกุมภาพันธ์ 2553 และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 258 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้ค่าสถิติ t-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของพนักงานราชการที่ศึกษาส่วนใหญ่ร้อยละ 57.8 เป็นเพศหญิง และร้อยละ 42.2 เป็นเพศชาย โดยร้อยละ 46.1 เป็นผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ด้านระดับการศึกษาจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 67.1 เมื่อพิจารณาถึงสถานภาพสมรส พบว่าโดยส่วนใหญ่ ร้อยละ 79.5 มีสถานภาพเป็นโสด พนักงานราชการ ร้อยละ 46.9 มีอายุงาน 5 ปี เป็นผู้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการ ร้อยละ 60.1 โดยส่วนใหญ่ ร้อยละ 60.9 ทำงานอยู่ในกลุ่มงานบริหารทั่วไป เมื่อพิจารณารายได้ที่ได้รับต่อเดือน พบว่า ร้อยละ 70.5 มีรายได้ระหว่าง 11,001-12,000 บาท พนักงานราชการร้อยละ 77.1 มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานคร เคยปฏิบัติงานในกระทรวงแรงงานมาก่อนที่จะเป็นพนักงานราชการ ร้อยละ 73.6 และร้อยละ 26.4

สำหรับผู้ที่เคยปฏิบัติงานในกระทรวงแรงงานก่อนเป็นพนักงานราชการ พบว่าส่วนใหญ่จะมีลักษณะการจ้างงานเป็นลูกจ้างชั่วคราวถึงร้อยละ 92.7

2. ความคิดเห็นของพนักงานราชการต่อความมั่นคงในงาน

การศึกษาระดับความมั่นคงในการทำงานของพนักงานราชการใน 5 ด้าน ประกอบด้วย การได้รับการยอมรับ ความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทน การมีหลักประกันเมื่อออกจากงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็นเห็นต่อความมั่นคงในงานด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ด้านความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทน และด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านการมีหลักประกันเมื่อออกจากงาน พนักงานราชการมีความเห็นอยู่ในระดับน้อย โดยมีผลสรุปดังนี้

1. ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า พนักงานราชการมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง นั่นคือ การที่ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองและให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเท่าเทียมกัน เห็นคุณค่าและมอบหมายงานที่สำคัญให้รับผิดชอบ แสดงว่า การพนักงานราชการมีความเชื่อมั่นในตัวของผู้บังคับบัญชามีผลต่อความมั่นคงในงาน ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อความเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงานในด้านนี้ไม่แตกต่าง

2. ด้านความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทน พบว่า พนักงานราชการมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง นั่นคือ การได้รับรายได้ที่เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมอาชีพที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน การมีความพึงพอใจต่อรายได้ที่ได้รับ การได้รับรายได้เหมาะสมกับงานที่ทำ รายได้ที่ได้รับทำให้รู้สึกพอใจในการเปลี่ยนงาน รายได้ที่ได้รับสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน รายได้ที่ได้รับทำให้ดำรงชีพอยู่ได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพ รายได้ที่ได้รับเป็นหลักประกันความมั่นคงในการดำเนินชีวิตของตนเองและครอบครัว แสดงว่า พนักงานราชการมีคิดเห็นว่าความพึงพอใจต่อรายได้และสวัสดิการโดยรวมมีผลต่อความมั่นคงในงานในระดับปานกลาง ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อความเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงานในด้านนี้ไม่แตกต่าง

3. การมีหลักประกันเมื่อออกจากงาน พบว่า พนักงานราชการมีความเห็นอยู่ในระดับน้อย นั่นคือ การทราบถึงสิทธิต่าง ๆ และสวัสดิการที่ควรได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมเป็นหลักประกันความมั่นคง ตลอดจนสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อ

การดำรงชีวิตเมื่อออกจากงาน แสดงว่า พนักงานราชการมีความเห็นว่าการมีหลักประกันเมื่อออกจากงานน้อยมีผลต่อความมั่นคงในงานน้อย ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อความเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงานในด้านนี้ไม่แตกต่าง

4. การมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า พนักงานราชการมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง นั่นคือ การได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ ความสามารถในการทำงาน ความรู้ความสามารถของพนักงานราชการ โอกาสเข้าร่วมอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ การส่งเสริมให้เข้ารับการศึกษาคือเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ แสดงว่า พนักงานราชการมีความเห็นว่าการมีความรู้ความสามารถในการทำงาน การได้รับการศึกษาต่อมีผลต่อความมั่นคงในงานในระดับปานกลาง ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อความเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงานในด้านนี้ไม่แตกต่าง

5. ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน พบว่า พนักงานราชการมีความเห็นในระดับปานกลาง นั่นคือ การที่พนักงานราชการปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน และการที่ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการเป็นผู้ที่รับรู้ถึงภารกิจงานของพนักงานราชการที่ประเมิน แสดงว่า พนักงานราชการปฏิบัติตามระเบียบและเชื่อมั่นในระบบผลการปฏิบัติงานมีผลต่อความมั่นคงในงาน ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อความเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงานในด้านนี้ไม่แตกต่าง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้อมูลพื้นฐานของพนักงานราชการกับความมั่นคงในการทำงาน

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้อมูลพื้นฐานของพนักงานราชการกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน อาชีพก่อนเป็นพนักงานราชการ รายได้ และภูมิลำเนา มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานของพนักงานราชการทุกด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับอายุงานที่แตกต่างกันเกือบจะมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานที่แตกต่างกันในด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และตำแหน่งงาน เกือบมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านการได้รับการยอมรับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้วยข้อจำกัดของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาความมั่นคงในงานในทัศนะของพนักงานราชการกระทรวงแรงงานในส่วนกลาง ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะที่อาจจะเป็นประโยชน์ในการช่วยส่งเสริมความมั่นคงในงานดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอทางด้านนโยบาย

1. ควรมีการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานโดยมีการกำหนดระดับตำแหน่งของพนักงานราชการตามอายุงานและความชำนาญงาน

2. ควรมีการส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น พัฒนาความรู้ความสามารถในทุก ๆ ด้าน โดยจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพพนักงานราชการควบคู่ไปกับการพัฒนาข้าราชการที่มีตำแหน่งหรือลักษณะงานเดียวกันอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมการฝึกอบรมทางวิชาชีพให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและลักษณะงาน กรณีที่พนักงานราชการศึกษาต่อหรืออบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับทักษะเฉพาะด้านที่ตรงกับหน้าที่รับผิดชอบควรได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ภายหลังจบการศึกษา

3. ควรจัดให้มีเงินตอบแทนตามอายุงานภายหลังออกจากงานและไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง เช่น เบี้ยขยัน และควรมีการพัฒนาระบบการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมด้านการรักษาพยาบาล ด้านการศึกษานูตร กองทุนให้กู้เพื่อการศึกษาบุตร ด้านที่อยู่อาศัยเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ เงินกู้ต่าง ๆ เพิ่มเติมจากที่ได้รับจากประกันสังคม โดยใช้เงินกองทุนสวัสดิการของหน่วยงาน

2. ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติ

1. ควรมีการประชาสัมพันธ์หรือจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่พนักงานราชการจะได้รับทั้งในระหว่างการทำงานและเมื่อออกจากงานไปแล้ว

2. ควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับงาน และทบทวนความรู้เป็นระยะ ๆ รวมถึงจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้กับพนักงานราชการอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาให้ครอบคลุมถึงทุกกลุ่มงานของพนักงานราชการจำแนกตามลักษณะงานและผลผลิต เพื่อเปรียบเทียบระดับความมั่นคงในงานในทัศนะของพนักงานราชการในแต่ละกลุ่มจะทำให้เกิดความชัดเจนในผลการศึกษามากยิ่งขึ้น

2. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบถึงความมั่นคงในงานของพนักงานราชการกระทรวงแรงงานกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เพื่อนำผลการศึกษามาพัฒนาแก้ไขหรือปรับปรุงแนวทางการเสริมสร้างความมั่นคงในงานของพนักงานราชการในหน่วยงานให้ดีขึ้น

3. ควรทำการศึกษาถึงความเป็นไปได้ในการปรับปรุงสวัสดิการต่าง ๆ นอกเหนือจากที่รัฐกำหนด โดยหน่วยงานกำหนดเพิ่มเติมเองให้ตอบสนองความต้องการของพนักงานราชการ และเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน