

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปลัดสัตว์ใน ส่วนกลาง ผู้วิจัย ได้ทำการศึกษา รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยมาประกอบการ พิจารณาและสรุปได้ดังนี้

1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และอัตรากำลังของกรมปลัดสัตว์
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1974 อ้างถึงใน นฤมล แซ่โจ้ว 2552: 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้าง มิใช่แค่เพียงการกำหนดเวลาการทำงานหรือกฎหมาย คຸ້ມครองแรงงาน หรือว่าการจ่ายค่าตอบแทนที่คຸ້ມค่าเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงความต้องการและความปรารถนาในชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานด้วย

ดิน ปรัชญาพฤทธิ (2530: 226) ได้ให้ความหมายว่าคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิ และคุณค่าความเป็นมนุษย์ของบุคลากร นั่นคือ ชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนไปในแต่ละยุคสมัย

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2533: 154) ได้ให้ความหมายว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่งๆ ปฏิบัติอยู่ในองค์กรหนึ่งๆ มีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้นๆ มากน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโงมการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด

สันติบางอ้อ (2540: 39 - 40) กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่คุณเราจะสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้ง

ทางด้านร่างกาย และจิตใจ ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอกก็คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน จะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ผจญ เกลิมสาร (2540: 23) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 2 ความหมายด้วยกัน คือ

1. ความหมายอย่างกว้าง หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ และบริการความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์

2. ความหมายอย่างแคบ หมายถึง ผลที่มีต่อคนงาน การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงานการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

นำชัย โชติประยูร (2541: 18) ได้สรุปแนวคิดของ Davis Newstorm เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นเรื่องของความชอบหรือไม่ชอบเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนเรา โดยมีพื้นฐานจากเรื่องการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดีที่สุด และเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจขององค์การ

ผดพร เหมบุตร (2543: 66) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นรูปธรรม กล่าวคือ ประเภทของงานที่ทำ รวมถึงค่าตอบแทนที่เราพอใจ และส่วนที่สองเป็นเรื่องของจิตใจ ความรู้สึกสุขทุกข์ในการทำงาน เช่น ได้ทำงานที่รัก ทำให้รู้สึกมีความสุขในการทำงานนั้น

เจษฎา ธรรมขันติพงศ์ (2544: 6) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพได้เกณฑ์ 3 ประการ ได้แก่

1. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน
2. ด้านความยุติธรรมในการทำงาน
3. ด้านความรับผิดชอบต่อสุขภาพของพนักงาน

เดอลาโมตต์ และทาเคซาวา (Delamotte and Takezawa 1984, 2 - 4 อ้างถึงใน อรุณี สุม โนมหาอุดม 2542: 20) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานในความหมายที่กว้างที่สุดและเป็นธรรมที่สุดว่า เป็นเรื่องที่ครอบคลุมในแง่มุมที่เป็นไปได้ทั้งหมดของชีวิตซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงานรวมทั้งสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เวลาการทำงาน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และการแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งความสัมพันธ์ทางสังคมซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานและการบรรลุความสำเร็จแห่งตน (Self-Fulfillment) ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็น

ผลรวมของ “คุณค่า” ของสิ่งที่เป็น วัตถุและมีใช้วัตถุซึ่งถูกจ้างหรือคนงานจะต้องได้รับ นอกเหนือจากค่าจ้างหรือเงินเดือน และความหมายที่แคบที่สุด หมายถึง ระดับของคุณค่าเชิงบวก ของงานที่กำหนดให้เมื่อกระทบต่อคนงานโดยมีการพิจารณาว่าการปรับปรุงองค์การและเนื้อหา งานในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นสิ่งที่ได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษเพื่อยกระดับคุณค่าของชีวิตการทำงาน ของบุคคล

สุธรรม รัตนโชติ (2552: 138) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปรัชญาของการ จัดการที่ทำให้คนทำงานเกิดความภาคภูมิใจ (Dignity) มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การไป ในทางที่ดี มีการปรับปรุงความอยู่ดีกินดีหรือคุณภาพชีวิตของคนทำงานทั้งร่างกาย อารมณ์ และ จิตใจ เช่น มีโอกาสที่จะเติบโตและพัฒนา

จากความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก พึงพอใจของบุคคลที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการ ขั้นพื้นฐานของบุคคลทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เป็นการผสมผสานกันระหว่างการทำงานและการ ดำเนินชีวิตที่ทำให้บุคคลมีชีวิตที่ดี และมีความสุขในการทำงาน อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน

1.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

สมยศ นาวิการ(2533: 12 อ้างถึงใน เขียวลักษณ์ อ่วมทร 2551: 12) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตของบุคคลมีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงานในองค์กร ผลงานต่างๆ ขององค์กร เกิดจากบุคลากรทุกระดับที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กร บุคคลและองค์กร ต้องพึ่งพาและต้องการซึ่งกันและกัน บุคคลก็ต้องการองค์กรเพื่อเป็นแหล่งหาเลี้ยงชีพ ความมีเกียรติ ในสังคม ส่วนองค์กรก็ต้องพึ่งบุคลากร ทำงานทุกระดับเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรดำเนิน ต่อไปได้ แม้องค์กรที่มีเทคโนโลยีสูงยังมีความจำเป็นต้องอาศัยบุคคลในการควบคุมดูแลแก้ปัญหา การดำเนินงานของเครื่องจักรกล และเทคโนโลยีอยู่นั่นเอง

1.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่หลายประการ โดยได้มีผู้ให้ แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลากหลาย ที่สำคัญ ได้แก่

นพรัตน์ รุ่งอุทัย (2533: 203 อ้างถึงใน สรวิศ รุ้หลัก 2549: 17) ได้เสนอแนวคิด เกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 9 ประการ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. จิตวิทยาและมนุษยสัมพันธ์ในงาน
3. ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง

4. ปัญหาส่วนตัว
5. การจัดองค์กรและงบประมาณ
6. ปัญหาสุขภาพ
7. ระบบในสำนักงาน
8. ความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการ
9. การสื่อสารและการประสานงาน

บุญแสง ชีระภากร (2533: 7 – 12 อ้างถึงใน สุรสิทธิ์ ศรีวิรัตน์ 2550: 28) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดองค์ประกอบในคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ
2. ผลประโยชน์ที่เกื้อกูล
3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยถูกสุขลักษณะ
4. ความมั่นคงในงาน
5. เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง
6. พัฒนาและการเจริญเติบโต
7. บูรณาการสังคม
8. การมีส่วนร่วมในองค์กร
9. ประชาธิปไตยในการทำงาน
10. เวลาว่างของชีวิต

Dessler (1991: 4 อ้างถึงใน นฤมล แซ่โง้ว 2552: 18) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

1. การทำงานที่มีคุณค่าตรงกับความรู้ ทักษะและมีความหมายต่อบุคลากร
2. ภาวะการทำงานที่มั่นคง
3. ผลประโยชน์และค่าตอบแทนที่เพียงพอ
4. ความมั่นคงของงาน
5. การมีหัวหน้างานที่มีความสามารถ
6. การได้รับการสะท้อนกลับของผลการปฏิบัติงาน
7. โอกาสในการเรียนรู้และเติบโตในงาน
8. โอกาสในการก้าวหน้าอย่างเป็นธรรมชาติ
9. มีบรรยากาศในการทำงานและเงื่อนไขในการทำงานที่ดี
10. มีความยุติธรรม

ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse and Cummings 1985: 199 - 200 อ้างถึงใน ดวงหทัย ปิ่นเย็น 2549: 13) ได้แบ่งลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ซึ่งมีลักษณะต่างๆ 8 ด้าน ดังนี้ คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือ “รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน” หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานการดำรงชีวิต ซึ่งผู้ทำงานรู้สึกว่าจะเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่ผู้ทำงานได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน (Development of Capacities) หมายถึง การที่ผู้ทำงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ทำ ได้แก่

- 1) งานที่ผู้ทำต้องใช้ความสามารถเฉพาะทาง (Task Identity)
- 2) งานที่ผู้ทำยอมรับว่ามีความสำคัญ (Task Significance)
- 3) งานที่ผู้ทำสามารถได้รับทราบผลย้อนกลับ (Feedback)
- 4) งานที่ผู้ทำมีอิสระในการดำเนินการ (Autonomy)
- 5) งานที่ผู้ทำได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในหลายๆ ด้าน (Task Variety)

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง (Growth and Security) หมายถึง ลักษณะงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพของตน ซึ่งนอกจากงานจะช่วยคงไว้และเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของผู้ทำงานแล้ว งานยังทำให้ผู้ทำงานได้รับการยอมรับจากสังคมและครอบครัวของตน

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง ลักษณะงานที่มีส่วนพัฒนาให้ผู้ทำงานมีโอกาสสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากความแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า

6. ลักษณะการบริหาร (Constitutionalism) หมายถึง ความยุติธรรมในการบริหาร มีการกระทำต่อบุคคลอย่างเหมาะสม ผู้ทำงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของผู้ทำงาน รวมทั้งบรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Total Life Space) หมายถึง สภาพที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงของการทำงานกับช่วงเวลาที่อิสระจากการทำงานในช่วงเวลาได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Relevance) หมายถึง ความรู้สึของผู้ทำงานที่มีความภาคภูมิใจในงาน และองค์การเป็นความรู้สึกของบุคคลว่าองค์การและลักษณะงานที่ตนทำเอื้ออำนวยประโยชน์และมีส่วนร่วม รับผิดชอบต่อสังคม

1.4 ปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานมีปัจจัยที่ชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่หลายประการ โดยได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลากหลาย ที่สำคัญ ได้แก่

Walton (1973 : 12 – 16 อ้างถึงใน สุรัชย์ แก้วพิกุล 2552 : 21) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่เน้นแนวทางการเป็นมนุษย์ ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่างๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) คือ ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง และการควบคุมทางสายตาด้วย

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and Security) ควรให้ผู้ปฏิบัติงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต และจะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรและในสายงานของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงเป็นที่ยอมรับของสมาชิกครอบครัวด้วย

4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (Development of Human Capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน รู้สึกว่าตนมีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และได้รับความร่วมมือในการทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) คือ ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมในองค์กรนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลาในอาชีพและการเดินทาง ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณค่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าคุณค่าของงานมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

นอกจากแนวคิดของ Walton แล้วยังมีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงานอีกหลายท่าน โดย นฤดล มีเพียร (2541: 22, 35, 40 - 41) ได้สรุปแนวคิดของ Jerome ดังนี้

Jerome ประธานของสถาบันการทำงานในอเมริกา ได้กำหนดหลักเกณฑ์ 7 ประการ ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. รายได้ (Pay) คุณภาพชีวิตในการทำงานในส่วนจากรายได้จะอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบทั้งภายในและภายนอกองค์กร Jerome เชื่อว่า แรงจูงใจที่เกิดจากรายได้จะเป็นเครื่องล่อในการทำงานที่มีความสำคัญและมีความหมายมากต่อพนักงาน

2. ผลประโยชน์ของพนักงาน (Employee Benefits) คน (โดยเฉพาะในสหรัฐอเมริกา) มีความคาดหวังในการได้รับสิทธิประโยชน์สูงขึ้น ซึ่งการได้รับสิทธิประโยชน์ในหลายๆ องค์การได้กลายเป็นข้อต่อรองระหว่างฝ่ายพนักงานและฝ่ายบริหาร เนื่องจากฝ่ายบริหารต้องการที่จะควบคุมรายจ่ายและฝ่ายพนักงานก็ต้องการผลประโยชน์เพิ่มขึ้น

3. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) พนักงานทุกคนต่างต้องการทำงานที่มีความมั่นคง การมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในส่วนของความมั่นคงในการทำงานต้องอาศัยการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิผล การเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงานต้องมีระบบที่ดีและทันสมัย

4. ทางเลือกในการทำงาน (Alternative Work Schedules) การให้พนักงานมีทางเลือกในเวลาการทำงานที่สะดวกต่อตัวพนักงานเอง ได้แก่ การให้เข้าทำงานและเลิกงานในเวลาที่เหมาะสม พนักงานต้องการ การจ้างพนักงานชั่วคราว การให้ทำงานสัปดาห์ต่อสัปดาห์ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานได้สูงสุด

5. ความเครียดจากการทำงาน (Occupational Stress) ความเครียดที่เกิดจากการประกอบอาชีพเป็นแง่มุมใหม่ที่มีความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต พนักงานที่ได้รับผลกระทบจากความเครียดและความไม่สะดวกสบายจากการทำงานจะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานลดลง

6. การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Worker Participation) พนักงานส่วนใหญ่ต่างมีความรู้สึกกว่าตนเองมีสิทธิในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงาน ซึ่งค่านิยมนี้ในวันจะได้รับความนิยมเพิ่มขึ้น และยังเป็นผลดีต่อองค์กร

7. ระบบประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy in the Workplace) แนวโน้มของความต้องการของพนักงานในการนำระบบประชาธิปไตยเข้ามาใช้ในสถานที่ทำงานมีสูงขึ้น Jerome เสนอแนะให้ผู้นำในแต่ละองค์กรจะต้องรับฟังความคิดเห็นของพนักงานในองค์กร ผู้นำที่มีลักษณะเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยจะมีผลต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Herrick and Michael (1985 อ้างถึงในสรวงสวรรค์ ตะปินตา, 2541: 38 – 40) ได้อธิบายถึงหลักสำคัญในการทำให้คนงานมีจิตวิญญาณเป็นอยู่ที่ดีด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานภายใต้หลักการเบื้องต้น 4 ประการคือหลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานหลักความเป็นธรรมหรือเสมอภาคหลักปัจเจกบุคคลและหลักประชาธิปไตยในการทำงานซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

หลักความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงานเป็นการตอบสนองความต้องการของคนที่ต้องการลดความหวาดกลัวหรือความวิตกกังวลต่างๆอันเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและเป็นการปลอดภัยในการทำงานรายได้ตลอดจนความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้เพราะคนงานจะไม่สามารถเอาใจใส่ต่องานที่ทำได้เต็มที่ถ้าหากต้องเผชิญกับความไม่มั่นคงปลอดภัยทั้งต่อภาวะร่างกายและภาวะทางเศรษฐกิจเช่นอันตรายจากสารเคมีอากาศเป็นพิษหรือความวิตกกังวลต่ออันตรายใดๆอันเนื่องมาจากการทำงานนั้นนอกจากนี้ยังวิตกกังวลต่อรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยง

ซึ่งความมั่นคงในการทำงานในระยะยาวกล่าวคือต้องการการคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำตลอดจนมีความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

2. หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค

หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาคเป็นการคุ้มครองให้คนงานได้รับผลตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับผลงานที่เขาสามารถทำได้ไม่ว่าในแง่การบริการหรือการผลิตซึ่งจะแตกต่างกันไปในแง่ของรายได้ระหว่างฝ่ายบริหารและคนงานและการปันผลกำไรให้แก่นายทุนอย่างเป็นธรรมหลักการนี้สอดคล้องกับแนวคิดการแบ่งปันผลประโยชน์ กล่าวคือคนงานควรได้รับการแบ่งปันผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานโดยเฉพาะจากการทุ่มเทแรงกายหรือสติปัญญาในการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กรซึ่งเป็นการให้ความสำคัญเฉพาะตัวงานนั้นด้วยเหตุนี้ นายจ้างจึงควรให้ความสนใจต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นซึ่งจะส่งผลต่อทัศนคติที่ดีของคนงานและส่งเสริมให้คนงานมีสุขภาพอนามัยที่ดีมีความปลอดภัยในการทำงานอันก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตให้ขึ้นไปตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

3. หลักปัจเจกบุคคล

คนงานควรได้รับการกระตุ้นให้มีการพัฒนาทั้งในด้านความรู้ความสามารถฝีมือหรือความชำนาญงานตลอดจนสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ทำนั้นด้วยตนเองได้ต่อไป หลักการนี้เป็นการส่งเสริมให้คนงานมีโอกาสได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเองเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ได้มากที่สุดตามขอบเขตกล่าวคือสามารถวางแผนดำเนินการตามหน้าที่การงานของตนเองได้ซึ่งความสามารถในการตัดสินใจหรือการกำหนดรูปแบบการงานด้วยตนเองนี้จะมีผลต่อทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของคนงานทั้งในแง่จิตใจและแง่วัตถุซึ่งมีความสัมพันธ์กับสุขภาพกายและจิตใจของคนงานอันเป็นการสร้างเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและสุขภาพส่วนบุคคลรวมทั้งด้านสังคมในทางอ้อมด้วยเหตุนี้จึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลในการทำงาน

4. หลักประชาธิปไตย

หลักประชาธิปไตยในการทำงานเป็นการคำนึงถึงตัวบุคคลซึ่งเป็นผู้ใช้เครื่องมือเครื่องจักรต่างๆในการทำงานมากกว่าที่จะให้ความสนใจแต่เฉพาะตัวงานเท่านั้นแนวคิดของหลักการนี้สอดคล้องกับหลักเสรีภาพของประชาชนเรื่องสิทธิในการพูดหรือการแสดงความคิดเห็นซึ่งในการทำงานจะทำได้โดยเปิดโอกาสให้คนงานมีส่วนร่วมในทุกๆ ขั้นตอนการทำงานเพื่อรับผิดชอบต่องานของตนอย่างเต็มที่กล่าวคือเป็นการให้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเองมีการควบคุมและความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมทั้งนี้ผู้ควบคุมงานหรือหัวหน้างานควรได้รับเลือกมาจากกลุ่มคนงานโดยตรง

นอกจากนี้ประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานยังหมายความรวมถึงการที่คนงานควรมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสิ่งเหล่านี้ร่วมกับองค์กรกล่าวคือรับผิดชอบต่อวัตถุประสงค์ที่ต้องนำมาใช้ในการผลิตการควบคุมเพื่อการลงทุนขององค์กรและความเข้าใจในผลผลิตที่จะเป็นประโยชน์ต่อสังคมต่อไป

จากการศึกษาแนวคิดเรื่องปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวมาแล้วนั้น จะเห็นได้ว่ามีแนวคิดมากมายที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งการจะใช้เกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานในแนวใดนั้น ก็ควรจะใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะของงาน ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ใช้เกณฑ์การประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์

1.5 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษา ค้นคว้า ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ ผู้ศึกษาได้ศึกษา ค้นคว้าพบว่า ได้มีนักวิชาการได้เสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเป็นจำนวนมาก แต่ ณ ที่นี้ ขอหยิบยกทฤษฎีที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับงานวิจัยมากที่สุด ดังนี้

1.5.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory)

แนวความคิดลำดับขั้นของความ ต้องการ โดย Abraham H. Maslow (อ้างถึงใน วันชัย มีชาติ 2548: 75 - 77) แนวความคิดนี้มุ่งอธิบายความต้องการของคน โดยมีความเชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการตลอดเวลา และความต้องการของคนจะเป็นตัวกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ ความต้องการของมนุษย์สามารถแบ่งได้เป็น 5 ชั้น ดังนี้

1) ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานทางร่างกายเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ ถือเป็นความต้องการขั้นแรกของมนุษย์ที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ความต้องการขั้นนี้ ได้แก่ ความต้องการอาหาร อากาศหายใจ การพักผ่อน ความต้องการปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิต ในองค์กรความต้องการขั้นต้นนี้ก็เช่น สภาพการทำงาน (ความร้อน, อากาศ) เงินเดือนพื้นฐาน ร้านอาหารในที่ทำงาน เป็นต้น

2) ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety and Security Needs) ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นต่อเมื่อความต้องการทางกายภาพได้รับการตอบสนองแล้วระดับหนึ่ง (ในจำนวน หรือปริมาณหนึ่ง) ความต้องการในขั้นนี้บุคคลจะมีความต้องการที่จะเสถียรภาพ มีความมั่นคง และปลอดภัยในชีวิต ปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ความต้องการขั้นนี้ในองค์กรเราอาจพิจารณาจากสภาพความปลอดภัยในการทำงาน สิทธิประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน การเพิ่มเงินเดือน และความมั่นคงในงาน ซึ่งเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อคนงาน

3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อคนรู้สึกมีความปลอดภัยแล้ว จะมีความต้องการที่จะผูกพันและได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการให้สังคมยอมรับว่า ตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม องค์กรหรือสังคม เป็นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับ ต้องการมีเพื่อน ต้องการความรัก และความพอใจในการสัมพันธ์กับคนอื่น และเน้นในเรื่องมิตรภาพ ซึ่งในองค์การความต้องการด้านสังคม ได้แก่ คุณภาพของการจัดการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์ในกลุ่มอาชีพ เป็นต้น

4) ความต้องการได้รับการยกย่องและการนับถือตนเอง (Esteem Needs) ความต้องการขั้นที่ 4 นี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นที่ 1 , 2 และ 3 ได้รับการตอบสนองแล้ว ในขั้นนี้คนจะมีความต้องการที่จะมีฐานะเด่นและประสบความสำเร็จ และต้องการได้รับการยกย่องในสังคม ต้องการที่จะนับถือตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง และต้องการที่จะมีสถานภาพ ความต้องการในขั้นนี้ในองค์การเราสามารถพิจารณาได้จาก ชื่อตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

5) ความต้องการประจักษ์ตน การบรรลุศักยภาพของตน (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย ซึ่งเกิดเมื่อความต้องการอื่นๆ ได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลจะต้องการที่จะบรรลุศักยภาพของตน และใช้ศักยภาพที่ตนมีอย่างเต็มความสามารถ ความต้องการในขั้นนี้จะเป็นความต้องการที่จะรู้ว่าตนมีความสามารถใด และทำสิ่งใดได้ดีที่สุดและได้ทำในสิ่งดังกล่าว ความต้องการขั้นนี้ ได้แก่ ความเจริญเติบโต ความต้องการก้าวหน้า และความต้องการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งในองค์การความต้องการด้านนี้อาจจัดได้โดย การจัดงานที่ท้าทาย การเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความก้าวหน้าในองค์การ และความสำเร็จในการทำงาน

ความต้องการทั้ง 5 ชั้นของ Maslow จะเป็นความต้องการที่เป็นลำดับขั้นจากขั้นที่ 1 ไปสู่ขั้นที่ 5 ความต้องการไม่มีการข้ามขั้น ความต้องการที่จะเป็นแรงจูงใจให้คนทำงานหรือแสดงพฤติกรรมจะต้องเป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่สามารถเป็นแรงจูงใจได้อีกต่อไป การจะกระตุ้นให้คนทำงานจึงมีความจำเป็นต้องรู้แรงจูงใจของบุคคลนั้นก่อนว่าจะมีแรงจูงใจในเรื่องใด

1.5.2 ทฤษฎี E.R.G ของอัลเดอร์เฟอร์

เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer อ้างถึงใน สุพานี สฤษฏ์วานิช 2552: 160) เขาเป็นลูกศิษย์ของมาสโลว์ ได้ศึกษาแนวคิดของมาสโลว์ แล้วได้จัดความต้องการของคนเสียใหม่โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1) ความต้องการให้มีชีวิตอยู่รอด (Existence Needs) เป็นความต้องการด้านกายภาพ ด้านวัตถุ และด้านปัจจัย 4 เช่น อาหาร เงิน สภาพการทำงานที่ดี และมั่นคง ซึ่งความต้องการในขั้นนี้เทียบเคียงได้กับความต้องการในขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ของมาสโลว์นั่นเอง

2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์กับคนอื่น (Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ผู้บังคับบัญชา และกับคนในครอบครัว ซึ่งจะเทียบเคียงได้กับความต้องการในระดับ 3 ของมาสโลว์

3) ความต้องการด้านความเจริญเติบโต (Growth Needs) ซึ่งมีใช้การเจริญเติบโตทางด้านร่างกาย แต่เป็นการเติบโตในหน้าที่การงาน มีความก้าวหน้าและพัฒนาความรู้ความสามารถ ซึ่งตรงกับความต้องการในระดับ 4 และ 5 ของมาสโลว์

อัลเดอร์เฟอร์คิดว่า

1) คนเราในขณะใดขณะหนึ่งอาจมีความต้องการเกิดขึ้นพร้อมๆ กันได้หลายอย่าง เช่น ต้องการทั้งความสัมพันธ์กับคนอื่น และความต้องการเจริญเติบโตด้วย

2) ถ้าความต้องการในระดับล่าง เช่น ความต้องการให้มีชีวิตอยู่ได้รับการตอบสนองแล้ว เราจะมีความต้องการในระดับต่อไปคือ ความต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น และจากความต้องการความสัมพันธ์ก็จะขึ้นสู่ความต้องการด้านการเจริญเติบโตซึ่งแนวคิดการเลื่อนระดับความต้องการนี้จะเหมือนกับแนวคิดของทฤษฎีมาสโลว์

3) แต่ถ้าคนเราผิดหวังไม่ได้รับการตอบสนองในระดับที่ต้องการ เช่น ไม่ได้รับการตอบสนองในด้านความสัมพันธ์กับคนอื่น ความต้องการของคนเราจะวกกลับมาสู่ระดับที่ต่ำกว่าคือความต้องการให้มีชีวิตอยู่รอด ลักษณะของกระบวนการเป็น Frustration Regression Process

4) แต่ถ้ายังไม่ได้รับการตอบสนองในความต้องการขั้นที่ 1 ความต้องการในข้อนี้จะยังคงอยู่ ยังทำให้เรามีความต้องการในข้อนี้อยู่

5) แต่ถ้าความต้องการด้านการเจริญเติบโต ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในเรื่องนี้จะเพิ่มมากขึ้น และพัฒนาต่อเนื่องไปเรื่องอื่น

1.5.3 ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Theory of Learned Needs)

เดวิด แมคเคลแลนด์ (อ้างถึงใน ภาวิณี เพชรสว่าง 2552: 61) เน้นความต้องการใน 3 ลักษณะ คือ

1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) คือ ความต้องการที่จะเป็นเลิศ ได้มาตรฐาน บุคคลที่มีความต้องการประสบความสำเร็จสูงจะเป็นคนที่ชอบงานที่

รับผิดชอบในการแก้ไขปัญหา มีแนวโน้มชอบงานที่มีความเสี่ยงปานกลาง และต้องการรู้ผลการทำงาน

2) ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการที่จะทำให้อื่นทำตามวิธีที่ตนต้องการ ปรารถนาการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และการเอาชนะใจในการโต้เถียง ซึ่งคนที่มีบุคลิกต้องการอำนาจถ้าแสดงออกในทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการชักจูง ส่วนทางด้านลบจะเป็นคนที่ข่มผู้อื่น

3) ความต้องการมีสัมพันธ (Need for Affiliation) มีมิตรภาพ และเป็นความต้องการมีสัมพันธส่วนตัวอย่างลึกซึ้ง บุคคลที่มีลักษณะนี้จะเป็นคนที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธทางสังคม

การศึกษาทฤษฎีนี้จะทำให้ได้ประโยชน์ในการรู้ว่าจะจูงใจคนแต่ละประเภทอย่างไร ให้เขาเกิดความพึงพอใจ เช่น บุคคลที่มีความต้องการประสบความสำเร็จสูง ต้องมีการส่งเสริมให้เขาตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย และมอบหมายงานที่ต้องการใช้ทักษะความสามารถที่หลากหลาย เป็นต้น ทั้งนี้หากมองในแง่การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร การสรรหาบุคคลที่มีลักษณะเหมาะสมกับงาน และการฝึกอบรมให้พนักงานมีลักษณะที่ต้องการก็เป็นส่วนที่ต้องใช้ความรู้จากทฤษฎีนี้

1.5.4 ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุน

ทฤษฎีการจูงใจของเฮอรัลด์เบอร์ก และคณะ (Herzberg, 1992. : 159 - 178 อ้างถึงใน ราณี อธิชัยกุล 2544: 288 - 290) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายจากนักวิชาการ ทฤษฎีนี้มีชื่อเรียกหลายชื่อด้วยกันคือ Motivation – Maintenance Theory, Two Factor Theory หรือ Motivation – Hygiene Theory ทฤษฎีนี้มุ่งตอบคำถามว่า “ผู้ปฏิบัติงานต้องการอะไรจากงานของเขา” โดย เฮอรัลด์เบอร์ก สรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบของแต่ละคน ปัจจัยดังกล่าวได้แก่

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง กล่าวคือเป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน คนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิตจากปัจจัยเหล่านี้ ซึ่งประกอบด้วย

- 1) ความสำเร็จในงาน (Achievement)
- 2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
- 3) ลักษณะงาน (Work Itself)
- 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)

6) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า (Possibility of Growth)

2) ปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ใช้ค่าจ้างหรือบำรุงรักษาจิตใจของบุคคลให้ทำงาน แต่ไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากไม่มีปัจจัยนี้หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร จะส่งผลให้บุคคลในองค์กรนั้นเกิดความไม่ชอบงานได้ ปัจจัยค่าจ้างประกอบด้วย

- 1) นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration)
- 2) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision)
- 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisor)
- 4) เงินเดือน (Salary)
- 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers)
- 6) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinate)
- 7) ความมั่นคงในงาน (Security)

ตามทฤษฎีของเฮอริสเบิร์กและคณะ ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นย่อมจะเป็นปัจจัยที่จูงใจแต่ละบุคคล และมีผลต่อความพึงพอใจในงานที่ทำ แต่การขาดปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจแก่บุคคลแต่อย่างใด ส่วนปัจจัยค่าจ้างนั้นจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ และช่วยให้คนสามารถหลีกเลี่ยงจากสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่างๆ

2. โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์

2.1 ประวัติความเป็นมากรมปศุสัตว์

กรมปศุสัตว์เป็นหน่วยงานราชการ สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีภารกิจหลักในการพัฒนาปศุสัตว์ของประเทศโดยการวิจัย พัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี การกำหนดมาตรฐาน กำกับ ควบคุม ตรวจสอบและรับรองคุณภาพสินค้าปศุสัตว์ และสถานประกอบการด้านการปศุสัตว์ตลอดจนการพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตโดยการพัฒนาสุขภาพสัตว์ พัฒนาการผลิตสัตว์พันธุ์ดีเพื่อสนับสนุนอาชีพด้านการปศุสัตว์ของประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า

พ.ศ.2447 ได้เริ่มกิจการทางสาขาสัตวแพทย์ขึ้นในกรมช่างไหม

กระทรวงเกษตรธิการ

พ.ศ.2449 ได้มีการเปิดสอนวิชาสัตวแพทย์ขึ้นเป็นครั้งแรก

พ.ศ.2451 ได้เปลี่ยนชื่อ "กรมช่างไหม" เป็น "กรมเพาะปลูก"

พ.ศ.2474 ได้โอนกรมเพาะปลูกไปร่วมกิจการของกองตรวจพันธุ์รุกขชาติ

โดยจัดตั้งขึ้นเป็น "กรมตรวจกสิกรรม" สังกัดกระทรวงพาณิชย์
และคมนาคม

พ.ศ.2476 หลังการเปลี่ยนแปลงระบบการปกครองแผ่นดิน พ.ศ. 2475 ได้แยก
กระทรวงพาณิชย์และคมนาคมออกเป็นกระทรวงคมนาคม
และกระทรวงเกษตรพาณิชย์ซึ่งต่อมากระทรวงเกษตรพาณิชย์
ได้เปลี่ยนเป็นกระทรวงเศรษฐกิจ

พ.ศ. 2477 กรมตรวจกสิกรรม ได้เปลี่ยนชื่อเป็น "กรมเกษตร"ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนชื่อ
เป็น "กรมเกษตรและการประมง" โดยกิจการบำรุงพันธุ์สัตว์การรักษา
และป้องกันโรคสัตว์ได้รวมกันยกฐานะเป็น"กองอุตสาหกรรมสัตว์พรรณ"
ประกอบด้วย 8 แผนก คือ แผนกวิชาโรคสัตว์ แผนกวัคซีน และซีรัม
แผนกปราบโรค แผนกด่านกักกันสัตว์แผนกสัตว์ใหญ่ แผนกสุกร
แผนกเป็ด ไก่ และแผนกอาหารสัตว์

5 พฤษภาคม 2485 ได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง "กรมปศุสัตว์และสัตว์พาหนะ
สังกัดกระทรวงเกษตรราชการและมี" การแบ่งส่วนราชการเป็น
4 กอง คือ สำนักงานเลขานุการกองสัตว์บาล กองสัตว์รักษ
และกองสัตวศาสตร์

15 กุมภาพันธ์ 2494 จัดระเบียบราชการกรมปศุสัตว์และสัตว์พาหนะ เป็น 5 กอง
ในส่วนกลาง และ 2 หน่วยงาน ในส่วนภูมิภาค

8 มีนาคม 2495 ได้เปลี่ยนชื่อจาก "กรมปศุสัตว์และสัตว์พาหนะ" เป็น
"กรมการปศุสัตว์"สังกัดกระทรวงเกษตร ซึ่งเปลี่ยนจาก
กระทรวงเกษตรราชการ แบ่งส่วนราชการเป็น 7 กองใน
ส่วนกลางและ 3 หน่วยงาน ในส่วนภูมิภาค ในปลายปี 2495
ได้ย้ายที่ตั้งกรมจากข้างป้อมพระสุเมรุ ถนนพระอาทิตย์ มาอยู่
ณสถานที่ปัจจุบัน ถนนพญาไท เขตราชเทวี กทม.

26 ธันวาคม 2496 กรมการปศุสัตว์ได้เปลี่ยนชื่อเป็น "กรมปศุสัตว์"สังกัด
กระทรวงเกษตร

(1) วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรนำการปศุสัตว์ไทยสู่ตลาดโลก”

(2) พันธกิจ

1. วิจัยและพัฒนา ถ่ายทอดองค์ความรู้ และเทคโนโลยี

2. พัฒนาประสิทธิภาพการผลิตให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน
3. ป้องกัน ควบคุม และแก้ไขปัญหาโรคสัตว์
4. กำกับ ดูแล และอำนวยความสะดวกให้เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐาน

ที่เกี่ยวข้อง

(3) นโยบายการปฏิบัติราชการของกรมปศุสัตว์ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553

เป้าหมาย

1. ปศุสัตว์เพื่อเกษตรกรเพื่อลดต้นทุน เพิ่มรายได้ ขยายโอกาส ในการประกอบอาชีพด้านการปศุสัตว์ ดังนี้

1) สนับสนุน โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ โดยน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาดำเนินงานร่วมกับทุกภาคส่วนและเชื่อมโยงกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ครัวเรือนและชุมชนมีความมั่นคงด้านอาหาร ปลอดภัยจากเนื้อ นม ไข่

2) ส่งเสริมและสนับสนุนในการรวมกลุ่มเป็นวิสาหกิจชุมชน กลุ่มสหกรณ์ ตลอดจนสภาเกษตรกร

3) พัฒนาอาหารสัตว์เพื่อลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มทางเลือกการประกอบอาชีพให้กับเกษตรกร

4) พัฒนาพันธุ์สัตว์ การกระจายสัตว์พันธุ์ดีที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มผลผลิตให้เกษตรกรเช่น โคนี้อตาก โคนี้อะบิรินทร์บุรี โคนี้อบรัมมันท์ โคนี้อไทย-แบล็คแพะพันธุ์ลูกผสมแองโกลนูเบียน/พันธุ์บอร์ สุกรพันธุ์ปากช่อง 1-5 ไก่พื้นเมือง (ประดู่หางดำ เหลืองหางขาว และซี) ฯลฯ

5) พัฒนาระบบการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุม บำบัดและชันสูตร โรคสัตว์ที่เป็นปัญหาทางเศรษฐกิจ เช่น FMD PRRS ฯลฯ ให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน ลดต้นทุนการเลี้ยงสัตว์ให้เกษตรกร

6) ถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านปศุสัตว์เพื่อต่อยอดให้กับเกษตรกร

7) สร้างและพัฒนาเครือข่ายด้านการปศุสัตว์ให้เข้มแข็ง

8) ส่งเสริมการเพิ่มมูลค่า และราคาสินค้าปศุสัตว์

2. ปศุสัตว์เพื่อประชาชน

เพื่อให้ประชาชน มีเนื้อ นม และไข่บริโภคที่พอเพียง ปลอดภัยจากสารพิษ สารตกค้างการปนเปื้อนเชื้อโรค และมีคุณค่าทางด้านโภชนาการเพียงพอสำหรับบริโภคภายในประเทศ และส่งออก รวมทั้งการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมและแก้ไขปัญหาโรคติดต่อจากสัตว์สู่คนดังนี้

1) ส่งเสริมการผลิตเนื้อ นม ไข่และผลิตภัณฑ์ที่ปลอดภัย

2) อำนวยความสะดวกในการตรวจสอบรับรองคุณภาพสินค้าปศุสัตว์ทุกขั้นตอนการผลิตให้มีความปลอดภัยอาหารและมาตรฐานสากล

3) พัฒนาระบบการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมและชันสูตรโรคติดต่อจากสัตว์สู่คนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐานสากล เช่น โรคไข้หวัดนก โรคพิษสุนัขบ้า โรค布鲁เซลโลซิส โรคแอนแทรกซ์ การเฝ้าระวังโรควัวบ้าการเฝ้าระวังโรคนิปาห์ และโรคอุบัติใหม่ เป็นต้น

3. ปศุสัตว์เพื่อเศรษฐกิจ

เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับการปศุสัตว์ของประเทศโดยการพัฒนาองค์การผลิตที่มีประสิทธิภาพโดยปรับโครงสร้างการผลิตให้เข้ากับตลาดการค้าและผลักดันสินค้าปศุสัตว์ไทยสู่ตลาดโลก ดังนี้

- 1) ปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมสัตว์ปีกและผลิตภัณฑ์เพื่อการส่งออก
- 2) จัดทำเขตปลอดโรคปากและเท้าเปื่อยในภาคตะวันออกของประเทศไทยเพื่อการส่งออก
- 3) พัฒนาระบบและศักยภาพห้องปฏิบัติการให้มีประสิทธิภาพมาตรฐานและทันสมัยเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและสร้างความเชื่อมั่นของประเทศนำเข้า
- 4) เน้นการวิจัยและพัฒนาด้านมาตรฐานการผลิตสินค้าปศุสัตว์และความปลอดภัยตามมาตรฐานสากลโดยร่วมกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 5) ร่วมประชุมข้อกำหนดหลักเกณฑ์ด้านความปลอดภัยสินค้าปศุสัตว์ระหว่างประเทศเพื่อรักษาผลประโยชน์ของประเทศ
- 6) อำนวยความสะดวกภาคเอกชนและร่วมเจรจาขายและเปิดตลาดสินค้าปศุสัตว์ไทยสู่ตลาดโลก

2.2 โครงสร้างและอำนาจหน้าที่

การแบ่งส่วนราชการกรมปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์แบ่งส่วนราชการ โดยแบ่งเป็นราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาค ดังนี้

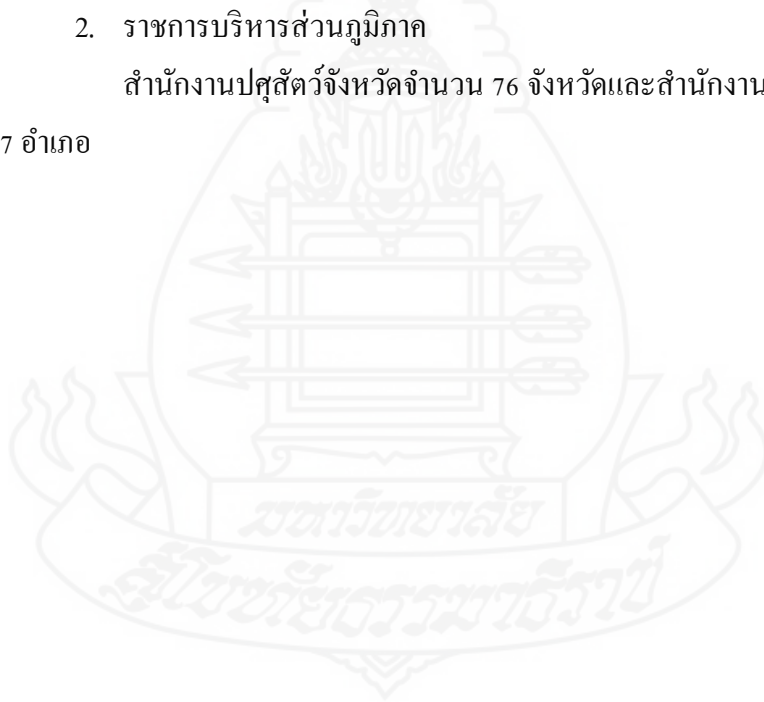
1. ราชการบริหารส่วนกลาง
 - 1) สำนักงานเลขานุการกรม
 - 2) กองการเจ้าหน้าที่
 - 3) กองคลัง
 - 4) กองนิติการ
 - 5) กองบำรุงพันธุ์สัตว์
 - 6) กองแผนงาน

- 7) กองอาหารสัตว์
- 8) ศูนย์สารสนเทศ
- 9) สถาบันสุขภาพสัตว์แห่งชาติ
- 10) สำนักควบคุม ป้องกัน และบำบัดโรคสัตว์
- 11) สำนักตรวจสอบคุณภาพสินค้าปศุสัตว์
- 12) สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์
- 13) สำนักเทคโนโลยีชีวภาพการผลิตปศุสัตว์
- 14) สำนักงานพัฒนาการปศุสัตว์และถ่ายทอดเทคโนโลยี
- 15) สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์
- 16) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- 17) กลุ่มตรวจสอบภายใน
- 18) สำนักสุขศาสตร์สัตว์และสุขอนามัยที่ 1 – 9

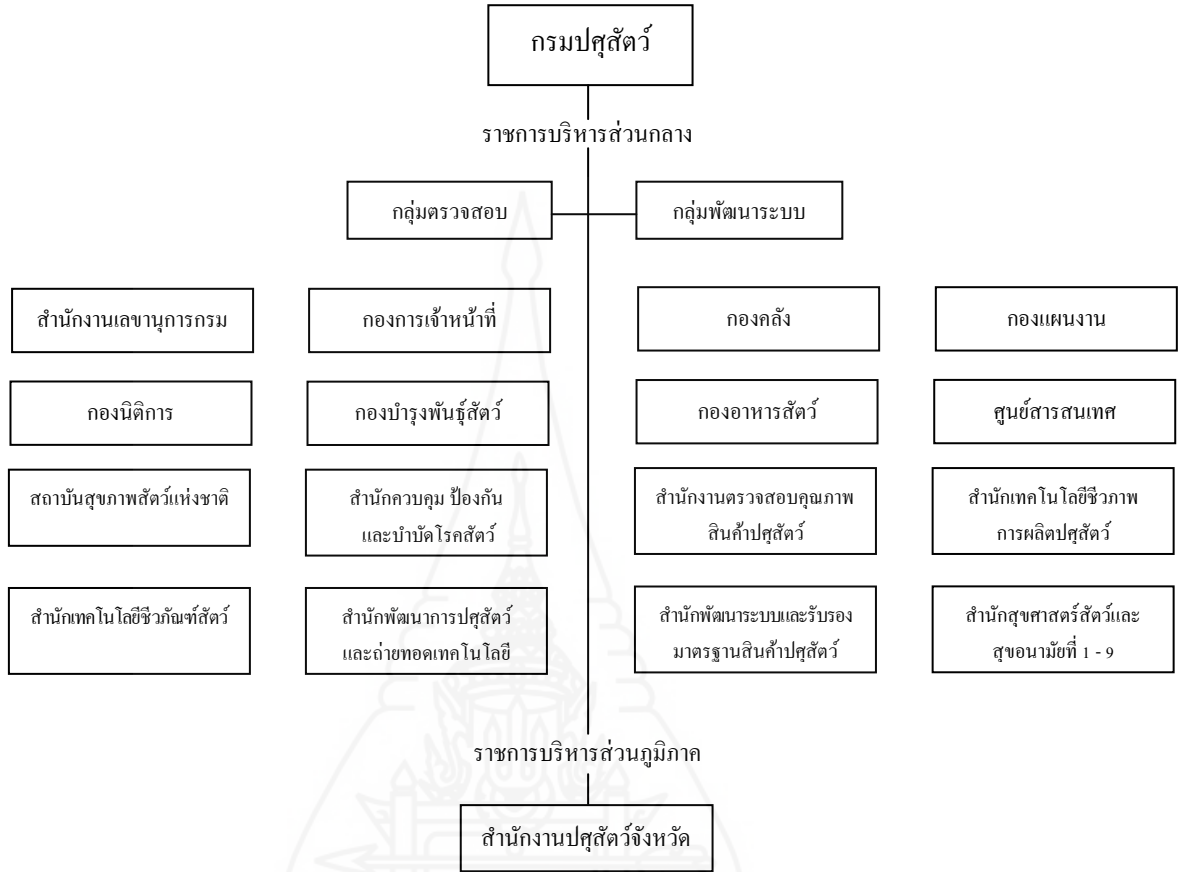
2. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดจำนวน 76 จังหวัดและสำนักงานปศุสัตว์อำเภอ

จำนวน 887 อำเภอ



2.2.1 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

ที่มา : กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2549

2.2.2 อำนาจหน้าที่

1) อำนาจหน้าที่ของกรมปศุสัตว์

กรมปศุสัตว์ มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตสัตว์และสุขภาพสัตว์ให้มีสัตว์เพียงพอที่ได้มาตรฐานถูกสุขอนามัย ปราศจากโรค สารตกค้าง สารปนเปื้อน มีความปลอดภัยต่อผู้บริโภค และสามารถแข่งขันในตลาดโลกได้ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้(กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2545 ลงวันที่ 9 ตุลาคม 2545)

(1) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยโรคระบาดสัตว์ กฎหมายว่าด้วยการบำรุงพันธุ์สัตว์ กฎหมายว่าด้วยการควบคุมคุณภาพอาหารสัตว์ กฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาลสัตว์ กฎหมายว่าด้วยโรคพิษสุนัขบ้า และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(2) ศึกษา วิจัย ด้านการผลิต การปรับปรุงพันธุ์และขยายพันธุ์สัตว์ อาหารสัตว์ เพื่อให้ได้สัตว์พันธุ์ดี ถูกสุขลักษณะ รวมทั้งการอนุรักษ์พันธุกรรมและความหลากหลายทางชีวภาพด้านการปศุสัตว์และรักษาสิ่งแวดล้อมจากการปศุสัตว์

(3) ดำเนินการพัฒนา การตรวจสอบ รับรองคุณภาพสินค้าปศุสัตว์ให้ได้มาตรฐานถูกสุขอนามัยและปลอดภัยต่อผู้บริโภค

(4) ดำเนินการผลิตและจัดหาชีวภัณฑ์ และเวชภัณฑ์ รวมทั้งศึกษา วิจัย ด้านระบาดวิทยา โรคระบาดสัตว์ กำจัดโรคสัตว์ โรคติดต่อระหว่างสัตว์และคน

(5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยีขั้นสูงด้านการปศุสัตว์ ทั้งด้านการผลิต สุขศาสตร์ และสุขอนามัยสัตว์ที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศ

(6) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมปศุสัตว์หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

2) อำนาจหน้าที่ส่วนราชการกรมปศุสัตว์

1) ราชการบริหารส่วนกลาง

1. สำนักงานเลขานุการกรม มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ปฏิบัติงานสารบรรณของกรม

(ข) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวกและงานเลขานุการของกรม

(ค) ประสานงานการจัดทำแผนงาน และเร่งรัด ติดตามผลการ

ปฏิบัติงานของสำนักสุขศาสตร์สัตว์และสุขอนามัย และสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด

(ง) ติดต่อและประสานงานกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างประเทศ

หรือองค์การระหว่างประเทศในด้านการศึกษา ฝึกอบรม คูงาน และการประชุมสัมมนา

(จ) วางแผน จัดทำโครงการสำรวจ และออกแบบการก่อสร้าง

การดำเนินการก่อสร้างและบำรุงรักษาทางด้านช่าง

(ฉ) ดำเนินการอื่นใดที่มีได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วน

ราชการใดของกรม

(ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

อื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. กองการเจ้าหน้าที่ มีอำนาจดังต่อไปนี้

(ก) จัดระบบงานและบริหารบุคคลของกรม

(ข) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3. กองคลัง มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การบริหารงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่ และยานพาหนะของกรม

(ข) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4. กองนิติการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง งานนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่ง อาญา งานคดีปกครอง และงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรม

(ข) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5. กองบำรุงพันธุ์สัตว์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับการปรับปรุงพันธุ์สัตว์ การสร้างพันธุ์สัตว์เศรษฐกิจและการจัดการฟาร์ม

(ข) ดำเนินการคัดเลือกพันธุ์สัตว์ และถ่ายทอดเทคโนโลยีเกี่ยวกับการจัดการฟาร์มที่เหมาะสมในการผลิตสัตว์

(ค) ดำเนินการอนุรักษ์ พัฒนาแหล่งพันธุกรรมสัตว์พื้นเมืองด้วยวิธีธรรมชาติ ทั้งในและนอกถิ่นกำเนิดเดิม เพื่อนำแหล่งพันธุกรรมไปใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน ตลอดจนการแบ่งปันผลประโยชน์สัตว์พื้นเมืองไทย

(ง) ศึกษา วิจัย เพื่อกำหนดมาตรฐานคุณลักษณะทางพันธุ เพื่อการรับรองและคุ้มครองพันธุ์สัตว์

(จ) ดำเนินการตามกฎหมาย ว่าด้วยการบำรุงพันธุ์สัตว์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

6. กองแผนงาน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อพัฒนารูปแบบและระบบการจัดทำแผนงาน และระบบงบประมาณ ระบบการติดตาม การรายงานผล และการประเมินผลการปฏิบัติงานของกรม

(ข) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำแผนแม่บท แผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการของกรม รวมทั้งศึกษาวิเคราะห์ จัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปีและจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีของกรม

(ค) ดำเนินการเกี่ยวกับงานห้องสมุดของกรม

(ง) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

7. กองอาหารสัตว์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ศึกษา ค้นคว้า วิจัย พัฒนาด้านอาหารสัตว์ และพืชอาหารสัตว์

(ข) พัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านอาหารสัตว์และพืชอาหารสัตว์

(ค) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

อื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

8. ศูนย์สารสนเทศ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ศึกษา พัฒนา เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการปศุสัตว์

(ข) ศึกษา วิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูลทางสถิติและจัดทำรายงาน

ด้านการปศุสัตว์

(ค) เป็นศูนย์กลางหรือข่ายข้อมูลสารสนเทศด้านการปศุสัตว์ของประเทศ

(ง) ให้บริการข้อมูลข่าวสาร และสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน

ของกรม ส่วนราชการต่างๆ เกษตรกร ผู้ประกอบการและประชาชนทั่วไป

(จ) ให้คำปรึกษา แนะนำ และถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านสารสนเทศของกรม

(ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

อื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

9. สถาบันสุขภาพสัตว์แห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เกี่ยวกับโรคที่เป็นปัญหาต่อสุขภาพสัตว์

(ข) ดำเนินการพัฒนาระบบประกันคุณภาพห้องปฏิบัติการชั้นสูง

โรคสัตว์ และเป็นห้องปฏิบัติการอ้างอิงด้านการชั้นสูงโรคสัตว์เอเชียตะวันออกเฉียงใต้

(ค) การอนุรักษ์ ศึกษา และใช้ประโยชน์ความหลากหลายทางชีวภาพ

ของสายพันธุ์จุลินทรีย์ และปาราสิตในสัตว์

(ง) การวินิจฉัยและชั้นสูตรโรคสัตว์ รวมทั้งผลิตชีวสารต้นแบบ เพื่อใช้ในการทดสอบและป้องกันโรค

(จ) เป็นศูนย์ข้อมูลระบาดวิทยาทางห้องปฏิบัติการสุขภาพสัตว์ และศูนย์ปฏิบัติการด้านสุขภาพสัตว์ของประเทศ

(ฉ) ให้คำปรึกษา แนะนำ และถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านโรคที่เป็น ปัญหาต่อสุขภาพสัตว์

(ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน อื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

10. สำนักควบคุม ป้องกัน และบำบัดโรคสัตว์ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยโรคระบาดสัตว์ กฎหมายว่า ด้วยโรคพิษสุนัขบ้า กฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาลสัตว์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(ข) ศึกษา วิจัย เกี่ยวกับโรคระบาดสัตว์ โรคติดต่อระหว่างสัตว์ และคนและปัญหาทางสุขภาพสัตว์ทั่วไปในด้านควบคุม ป้องกัน กำจัด บำบัดรักษา แก้ไขปัญหา รวมทั้งพัฒนาระบบการจัดการด้านสุขภาพสัตว์

(ค) เป็นศูนย์สารสนเทศด้านระบาดวิทยาทางสัตวแพทย์ของประเทศ

(ง) ให้คำปรึกษา แนะนำ และถ่ายทอดเทคโนโลยีเกี่ยวกับการ พัฒนาสุขภาพสัตว์ ควบคุม ป้องกัน บำบัดโรค และระบาดวิทยาทางสัตวแพทย์

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน อื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

11. สำนักตรวจสอบคุณภาพสินค้าปศุสัตว์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพและความปลอดภัยของสินค้า ปศุสัตว์ อาหารสัตว์ ยาสัตว์ และชีววัตถุ ให้เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง

(ข) ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัยทางห้องปฏิบัติการ เพื่อพัฒนา ระบบการตรวจสอบคุณภาพและความปลอดภัยของสินค้าปศุสัตว์ อาหารสัตว์ ยาสัตว์ และชีววัตถุ ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

(ค) ตรวจสอบ กำกับ ดูแลและรับรองมาตรฐานห้องปฏิบัติการ ของภาครัฐและภาคเอกชน

(ง) ให้คำปรึกษา แนะนำ และถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการตรวจสอบ คุณภาพสินค้าปศุสัตว์ อาหารสัตว์ ยาสัตว์ และชีววัตถุ

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

12. สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เกี่ยวกับการผลิตชีวภัณฑ์ และสารทดสอบโรคชนิดต่างๆ สำหรับสัตว์ เพื่อป้องกันการระบาดของโรคสัตว์

(ข) ดำเนินการเกี่ยวกับการผลิต จัดหาชีวภัณฑ์ และสารทดสอบโรค ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล

(ค) ติดตาม ประเมินผลคุณภาพชีวภัณฑ์สัตว์ เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงคุณภาพให้ได้มาตรฐานสากลอย่างต่อเนื่อง

(ง) ให้คำปรึกษา แนะนำ และถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิตชีวภัณฑ์สัตว์แก่ผู้ประกอบการและเกษตรกร

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

13. สำนักเทคโนโลยีชีวภาพการผลิตปศุสัตว์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ศึกษา ค้นคว้า วิจัยเกี่ยวกับเทคโนโลยีชีวภาพ การปรับปรุงพันธุ์สัตว์ การผลิตสัตว์พันธุ์ดี และการแก้ไขปัญหาการสืบพันธุ์

(ข) ดำเนินการทดสอบพันธุ์ ประเมินพันธุกรรม พัฒนาและการกระจายพันธุ์โดยวิธีเทคโนโลยีชีวภาพ

(ค) ดำเนินการอนุรักษ์และรวบรวมพันธุกรรมสัตว์พื้นเมือง สัตว์หายาก และสัตว์ใกล้สูญพันธุ์ ด้วยวิธีการใช้เทคโนโลยีชีวภาพ และธนาคารเชื้อพันธุ์ รวมทั้งปฏิบัติตามข้อตกลงระหว่างประเทศ

(ง) ให้คำปรึกษา แนะนำ และถ่ายทอดเทคโนโลยีชีวภาพการผลิตปศุสัตว์

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

14. สำนักพัฒนาการปศุสัตว์และถ่ายทอดเทคโนโลยี มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย บริหารจัดการ และพัฒนาระบบการผลิตปศุสัตว์ครบวงจรและกำหนดเทคโนโลยีที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่

(ข) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยการแปรรูปผลิตภัณฑ์ และเศรษฐกิจการปศุสัตว์ ทั้งด้านการผลิตและการตลาดทั้งในและต่างประเทศ

(ค) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การกำหนดรูปแบบ และพัฒนาวิธีการถ่ายทอดเทคโนโลยีการปศุสัตว์ที่เหมาะสม แก่ผู้ประกอบการ เกษตรกร และผู้ที่เกี่ยวข้อง

(ง) ศึกษา วิจัย พัฒนา และดำเนินการโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ พื้นที่เฉพาะและป้องกัน แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของเกษตรกรด้านการปศุสัตว์

(จ) ศึกษา วิเคราะห์ มาตรการทางธุรกิจ ความร่วมมือทางการค้าทางวิชาการ ข้อตกลง ผลกระทบ กฎและระเบียบ ระหว่างประเทศ และองค์ระหว่างประเทศ

(ฉ) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำแผนงานประชาสัมพันธ์และการผลิตสื่อ โสตทัศนูปกรณ์เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ด้านการปศุสัตว์

(ช) ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการนโยบายและพัฒนาปศุสัตว์แห่งชาติ

(ซ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

15. สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมคุณภาพอาหารสัตว์ ยาสัตว์ กฎหมาย ระเบียบ และข้อตกลงอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

(ข) ศึกษา ค้นคว้า วิจัย และกำหนดมาตรฐานการผลิตสินค้าปศุสัตว์ อาหาร ยาสัตว์ ชีววัตถุ ฟาร์มปศุสัตว์ โรงฆ่าสัตว์ สิ่งแวดล้อมปศุสัตว์ และกระบวนการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

(ค) ดำเนินการพัฒนาระบบประกันคุณภาพและให้การรับรองคุณภาพสินค้าปศุสัตว์ ระบบการผลิตปศุสัตว์ และการตรวจสอบให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

(ง) ให้คำปรึกษา แนะนำ และถ่ายทอดเทคโนโลยีเกี่ยวกับการพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

16 – 24 สำนักสุขศาสตร์สัตว์และสุขอนามัยที่ 1 – 9 มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนางานด้านสุขภาพสัตว์และสุขอนามัย การควบคุมป้องกัน และบำบัดโรคสัตว์ การชันสูตรโรคสัตว์ และระบาดวิทยาทางสัตว์ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ

(ข) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนางานด้านมาตรฐาน และตรวจสอบคุณภาพสินค้าปศุสัตว์ และส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับการปศุสัตว์ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ

(ค) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และถ่ายทอดเทคโนโลยี เพื่อพัฒนางานด้านการผลิตสัตว์ อาหารสัตว์ สุขภาพสัตว์และสุขอนามัยในพื้นที่ที่รับผิดชอบ

(ง) เป็นแหล่งสาธิตและพัฒนาการปศุสัตว์

(จ) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำแผนการปฏิบัติงานด้านสุขศาสตร์ สัตว์และสุขอนามัย การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้คำปรึกษา แนะนำและควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยโรคระบาดสัตว์ กฎหมายว่าด้วยการบำรุงพันธุ์สัตว์ กฎหมายว่าด้วยการควบคุมคุณภาพอาหารสัตว์ กฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาลสัตว์ กฎหมายว่าด้วยโรคพิษสุนัขบ้า และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องแก่สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดในพื้นที่ที่รับผิดชอบ

(ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2) ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยโรคระบาดสัตว์ กฎหมายว่าด้วยการบำรุงพันธุ์สัตว์ กฎหมายว่าด้วยการควบคุมคุณภาพอาหารสัตว์ กฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาลสัตว์ กฎหมายว่าด้วยโรคพิษสุนัขบ้า และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องภายในจังหวัด

(ข) ดำเนินการเกี่ยวกับสุขภาพสัตว์ สุขอนามัยและสิ่งแวดล้อม ด้านการปศุสัตว์ภายในจังหวัด

(ค) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา ประยุกต์ และถ่ายทอดเทคโนโลยีทางวิชาการด้านการปศุสัตว์ภายในจังหวัด

(ง) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ตารางที่ 2.1 สำนักงานที่ศึกษาและอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์

หน่วยงาน	อัตรากำลัง
สำนักงานเลขานุการกรม	31
กองการเจ้าหน้าที่	47
กองคลัง	62
กองนิติการ	16
กองบำรุงพันธุ์สัตว์	31
กองแผนงาน	21
กองอาหารสัตว์	36
ศูนย์สารสนเทศ	16
สถาบันสุขภาพสัตว์แห่งชาติ	86
สำนักควบคุม ป้องกัน และบำบัดโรคสัตว์	92
สำนักตรวจสอบคุณภาพสินค้าปศุสัตว์	60
สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์	87
สำนักเทคโนโลยีชีวภาพการผลิตปศุสัตว์	34
สำนักพัฒนาการปศุสัตว์และถ่ายทอดเทคโนโลยี	74
สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์	89
สำนักผู้เชี่ยวชาญ	10
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	6
กลุ่มตรวจสอบภายใน	5
รวม	803

ที่มา : สำนักงานเลขานุการกรม ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2553

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สรวงสวรรค์ ต๊ะปิ่นตา (2541) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของช่าง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและลักษณะส่วนบุคคลที่สัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และมีอำนาจทำนายระดับคุณภาพ

ชีวิตการทำงานมากที่สุดคือ ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการทำงาน ซึ่งอาจสรุปได้ว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของช่างนั้น ขึ้นอยู่กับตำแหน่งและประสบการณ์ทำงานเป็นส่วนใหญ่

นฤตล มีเพียร (2541) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย (มหาชน) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อจำแนกตามมิติแล้ว พบว่า มิติด้านผลตอบแทน มิติด้านสภาพการทำงาน มิติด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงาน มิติด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน มิติด้านบูรณาการทางสังคม มิติด้านสิทธิของพนักงาน และมิติด้านเวลาการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงมิติด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์กรเท่านั้น ที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับตำแหน่งและระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ส่วนเพศ อายุ สถานภาพการสมรส จำนวนบุตรและการมีรายได้พิเศษ ไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน

รอมิตา อึ้งวงษ์ (2542) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านการเกี่ยวข้องกับหน่วยงานส่วนอื่นอยู่ระดับปานกลางและเมื่อวิเคราะห์รวมทั้ง 6 ด้าน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ลักษณะสายงาน และระดับตำแหน่ง มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยความแตกต่างของเพศ สถานภาพสมรส อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน และพบว่าความแตกต่างของวุฒิการศึกษา ลักษณะสายงานและตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

นวรรตน์ ณ วันจันทร์ (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูนอยู่ในระดับปานกลาง สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง รายได้ของข้าราชการเหล่านี้ไม่สูงนักแต่ระดับการมีส่วนร่วมทางสังคมค่อนข้างสูง และจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา ระดับการศึกษา สาขาวิชา อายุราชการ สถานภาพ เงินเดือน ตำแหน่ง ระดับชั้น กับคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า อายุราชการมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานกับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.5

สรวิศ ฐ์หลัก (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง กองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพฯ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์การปฏิบัติงานและความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิต โดยรวมและรายด้านในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้ามั่นคงในงานการบูรณาการทางสังคม ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับด้านอื่นและคุณภาพชีวิตด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับต่ำ

ดวงหทัย ปิ่นเย็น (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะคือ ควรวางระบบการประเมินผลงานเพื่อใช้ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ที่ทำงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นและควรมีการพัฒนาและการอบรมให้บุคลากรมีความรู้ในองค์กรใหม่ๆ เพื่อที่จะได้นำมาพัฒนางานของตนเองได้ นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในระดับล่างได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและให้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานต่างๆ

ลักกณา โยคะวิสัย (2550) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู อยู่ในระดับปานกลาง (2) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู 13 แห่ง ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน พนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภูเห็นว่ารัฐควรจัดระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งระบบโบนัสให้มีความชัดเจน โปร่งใส ควรจัดให้ผู้บริหารได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนจริยธรรมทางการเมือง และความสามารถในการบริหารด้วยระบบคุณธรรม นอกจากนี้ รัฐควรพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนเพื่อเป็นการจูงใจในการทำงานและเพิ่มคุณภาพชีวิตแก่พนักงานเทศบาลด้วยในเวลาเดียวกัน

ปวันรัตน์ ดนนานนท์ (2550) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับดังนี้ คือ ด้านจังหวะชีวิต ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการทำงาน

ร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงานและด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันมากนัก

สุรสิทธิ์ ศรีวิรัตน์ (2550) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดมหาสารคาม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ความพึงพอใจที่มีต่อเวลาสำหรับชีวิตส่วนตัว และความพึงพอใจด้านลักษณะองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในลักษณะงานและคุณค่าของงาน และความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติด้านต่างๆ อยู่ระดับมาก ปัจจัยหลักของคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งเพศชายและเพศหญิง มี 4 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยด้านความสมดุลของงานกับชีวิต ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านทรัพยากร และด้านคุณค่าของงาน

อนงค์ อัจฉริยวนิช (2550) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐมในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับสูง โดยสูงที่สุด คือ ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม รองลงมาคือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

สุทัศน์ ปัญสุวรรณ (2551) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยในระดับสูงสุด ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง และด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้าน

เยาวลักษณ์ อ่วมทร (2551) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมากที่สุดอยู่ในระดับสูง คือ ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม รองลงมาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอและด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานตามลำดับ เพศชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานใกล้เคียงกับเพศหญิง บุคลากรอายุ 36 – 45 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าอายุ 26 - 35 ปี ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดปริญญาโท มี

คุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าปริญญาเอก อายุงานในปัจจุบัน 11 - 15 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่า 6 - 10 ปี สถานภาพในหน่วยงานเป็นลูกจ้างประจำมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าลูกจ้างชั่วคราว รายได้ต่อเดือนที่ได้รับ 10,001 - 20,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่ารายได้ต่ำกว่า 10,001 บาท และลักษณะที่พึงอาศัยอยู่กับบิดามารดามีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าอาศัยบ้านเช่า

วิวัฒน์ สุวรรณรัตน์ (2552) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากเกือบทุกด้าน มีเพียงด้านเดียวคือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมที่อยู่ในระดับปานกลาง เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ และขนาดโรงเรียนที่สังกัดพบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุราชการพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันจำแนกเป็นรายคู่ พบว่าครูที่มีอายุราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน ยกเว้นกลุ่ม อายุราชการ 21- 41 ปี กับ 41 - 60 ปี แตกต่างกัน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน จำแนกเป็นรายคู่พบว่า ครูที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน ยกเว้นกลุ่มรายได้ 10,000 - 20,000 บาท กับ 30,000 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

