

คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปลัดทิวในส่วนกลาง



นางสาวจีระพาพร สุวรรณสังข์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2554

Quality of Work Life of Department of Livestock's Personnel in Central Area

Miss Jerapaporn Suwansung



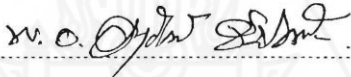
A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

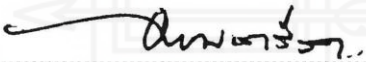
2011

หัวข้อวิทยานิพนธ์ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง
ชื่อและนามสกุล นางสาวจีระพาพร สุวรรณสังข์
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต
 2. รองศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี

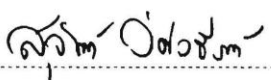
วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2554

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ พันเอกอิทธิเดช จันโททัย)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี)


..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิศวรธรรานนท์)

ชื่อวิทยานิพนธ์ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง

ผู้วิจัย นางสาวจิระพาพร สุวรรณสังข์ รหัสนักศึกษา 2523004618

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนต์รีวัต

(2) รองศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี **ปีการศึกษา** 2554

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง และ (3) ปัญหาอุปสรรคและเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง

ประชากร ได้แก่ เจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง จำนวน 803 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 267 คน คำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.970 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (2) ในภาพรวมพบว่า ปัจจัยเชิงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงาน ขณะที่ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางมากที่สุด รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3) ปัญหาอุปสรรคและแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการครองชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน และขาดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน องค์กรควรจัดให้มีสวัสดิการและบริการเพิ่มเติมเพื่อช่วยเหลือด้านค่าครองชีพ ปรับปรุงระบบการประเมินผลงานและการพิจารณาความดีความชอบ โดยให้เจ้าหน้าที่เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบการประเมินผลงาน

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงาน เจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ ส่วนกลาง

Thesis title: Quality of Work Life of Department of Livestock's Personnel
in Central Area

Researcher: Miss Jeraporn Suwansung ; **ID:** 2523004618;

Degree: Master of Public Administration; **Thesis advisors:** (1) Papavadee Montriwat,
Associate Professor; (2) Dr.Rangsan Prasertsri, Associate Professor;

Academic year: 2011

Abstract

The objectives of this study were to study (1) level of quality of work life of Department of Livestock's personnel in central area , (2) factors affecting quality of work life of Department of Livestock's personnel in central area, and (3) problems and recommendation to enhance quality of work life of Department of Livestock's personnel in central area.

Population consisted of 803 personnel of Department of Livestock in central area. Samples of 267 were determined by Taro Yamane formula. Instrument used was questionnaire with reliability level at 0.970. Statistical tools employed were frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise regression analysis.

Research results revealed that (1) quality of work life of Department of Livestock's personnel in Central Area was in high level with highest mean on balance of work life (2)in the overall view, advancement of work and work itself from motivating factors respectively affected the quality of work life of Department of Livestock's personnel in central area, while from hygiene factors, organization policy including administration and relationship with peers were the factors affecting personnel work life quality (3) problems were insufficient compensation compare to present standard of living, and lack of advancement in job opportunities; recommendations were the organization should provide additional benefits and welfare to support the officials' living, performance appraisal system should be improved particularly the officials should be provided with opportunities to participate in the appraisal process.

Keywords: Quality of work life, Department of livestock personnel, Central area

กิตติกรรมประกาศ

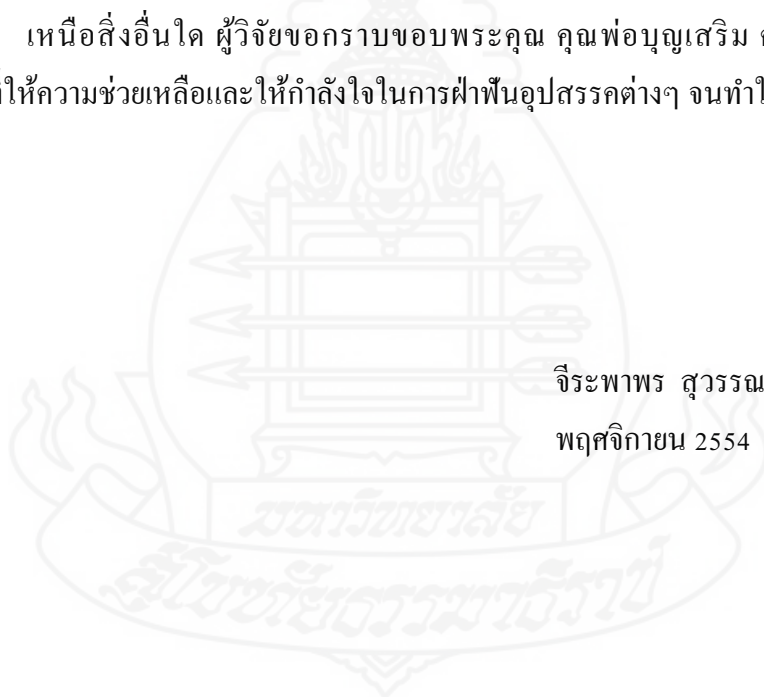
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยได้รับความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต อาจารย์ที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบความถูกต้องของวิทยานิพนธ์ ตลอดจนข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ ทำให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบพระคุณท่านอธิบดีกรมปลัดสัตว์ ที่ได้อนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่รวมทั้งเจ้าหน้าที่กรมปลัดสัตว์ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นประโยชน์ต่อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

เหนือสิ่งอื่นใด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อบุญเสริม คุณแม่ปรีดา พี่สาว น้องชาย ที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจในการฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ จนทำให้ผู้วิจัยมีวันนี้

จิระพาพร สุวรรณสังข์

พฤศจิกายน 2554



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	8
โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	34
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	39
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	39
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล	42
การวิเคราะห์ข้อมูล	43
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	44
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของ เจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง	47
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง	54

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ กรมปลัดัวในส่วนกลาง	59
ตอนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ กรมปลัดัว	68
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	71
สรุปการวิจัย	71
อภิปรายผล	77
ข้อเสนอแนะ	80
บรรณานุกรม	83
ภาคผนวก	87
ก หนังสือขอความร่วมมือกรมปลัดัว	88
ข แบบสอบถาม	94
ประวัติผู้วิจัย	103



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 สำนักงานที่ศึกษาและอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์	34
ตารางที่ 3.1 แสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน	40
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง จำแนกตามอายุ	45
ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง จำแนกตาม ระดับการศึกษา	45
ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง จำแนกตาม ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	46
ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง จำแนกตามรายได้	46
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง	47
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านลักษณะงาน	48
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	49
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ..	50
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง	51
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	52
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านนโยบายและการบริหาร	53
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต การทำงานของเจ้าหน้าที่ส่วนกรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง	54
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่วนกรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	55

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่วนกรมปลุสสัตว์ในส่วนกลาง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	56
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่วนกรมปลุสสัตว์ในส่วนกลาง ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	57
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่วนกรมปลุสสัตว์ในส่วนกลาง ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	58
ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมปลุสสัตว์ในส่วนกลาง ในภาพรวม เมื่อตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยปัจจัย จูงใจด้านลักษณะงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	59
ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมปลุสสัตว์ในส่วนกลาง ในภาพรวม เมื่อตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยปัจจัยค่าจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบาย และการบริหาร	60
ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงาน เจ้าหน้าที่กรมปลุสสัตว์ในส่วนกลาง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ เมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งการงาน	60
ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงาน เจ้าหน้าที่กรมปลุสสัตว์ในส่วนกลาง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.21	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วยปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน... 61	61
ตารางที่ 4.22	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วยปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหาร..... 62	62
ตารางที่ 4.23	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน เมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วยปัจจัยจิตใจ ด้านลักษณะงาน ด้านการ ได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน..... 62	62
ตารางที่ 4.24	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน เมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วยปัจจัยจิตใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 63	63
ตารางที่ 4.25	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน เมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วยปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหาร..... 63	63
ตารางที่ 4.26	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ ของบุคคลเมื่อตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยปัจจัยจิตใจ ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 64	64
ตารางที่ 4.27	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ ของบุคคลเมื่อตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยปัจจัยจิตใจ ด้านการได้รับ การยอมรับนับถือ 65	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ ของบุคคล เมื่อตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหาร.....	65
ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เมื่อตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	66
ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เมื่อตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งการงาน.....	66
ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านสมดุลระหว่างเวลาทำงานและ ชีวิตส่วนตัวเมื่อตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและ การบริหาร.....	67
ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เมื่อตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ..	67
ตารางที่ 4.33 จำนวนของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางที่แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	68
ตารางที่ 4.34 จำนวนของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางที่แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	69

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	26



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์หรือบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดใน การดำเนินงานขององค์กร เพราะเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญในการทำให้ทรัพยากรอื่นมีคุณค่าไปด้วย จึงเปรียบเทียบมนุษย์เป็น คั้งหัวใจหลักขององค์กร ผลงานจากทรัพยากรมนุษย์จะมีประสิทธิภาพเพียงใด ขึ้นอยู่กับความ พื่อใจในการทำงานเป็นหลัก ซึ่งความพื่อใจในการทำงานจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและความ ประารถนาที่จะทำให้งานดังกล่าวสำเร็จลุล่วงไปได้ตามแผนงานและเป้าหมายขององค์กร ในอดีต นายจ้างมองมนุษย์เป็นเพียงวัตถุดิบในการผลิตเท่านั้น ทำให้ฐานะทางสังคมที่มีผลอันเกิดจากการ ทำงานของมนุษย์ในสมัยนั้นไม่ได้รับการยอมรับเท่าที่ควร ต่อมาผู้บริหารและบุคลากรของรัฐได้ หันมาให้ความใส่ใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานของตนมากยิ่งขึ้น จึงเป็นที่มาของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ซึ่งหมายถึง ความสอดคล้อง กันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร คุณภาพ ชีวิตในการทำงานมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่องค์ประกอบของตัวกำหนด คุณภาพชีวิตการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ทั้งความรู้สึที่เกิดจากความพึงพอใจใน การทำงาน และขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กรซึ่งมี ผลกระทบโดยตรงต่อตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นๆนอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานจะ มีผลกระทบต่อบุคคลและองค์กรทั้งในระดับจุลภาคและมหภาค โดยเฉพาะในปัจจุบันที่คุณภาพ ชีวิตการทำงานกลายเป็นประเด็นสำคัญทางสังคมและเทคโนโลยี ที่ทั้งบุคคลและองค์กรต่างก็เป็น ส่วนหนึ่งของสังคมที่ต้องอยู่ร่วมและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน กระแสการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้รับการยอมรับ และได้รับความสนใจในหลายประเทศ รวมทั้งประเทศไทย และมีแนวโน้มที่จะ เป็นประเด็นสำคัญที่มีความท้าทายต่อผู้บริหารในอนาคต เนื่องจากการจ้างงาน โดยเฉพาะแรงงานที่ มีฝีมือ หรือแรงงานมีความรู้ ไม่สามารถกระทำได้จาก การให้เงินเดือนและสวัสดิการที่สูงเพียงด้านเดียว ซึ่งภาครัฐได้ให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าว ในประเทศไทยได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 มาตรา 13 (8) บัญญัติให้สำนักงาน ก.พ. มีหน้าที่ส่งเสริม

ประสานงานเผยแพร่ให้คำปรึกษาแนะนำและดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตสำหรับทรัพยากรบุคคลภาครัฐและมาตรา 72 บัญญัติให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิตมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการตอบสนองต่อบริบทของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจสังคม การเมือง และการบริหารราชการและเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้ระบบราชการมีความเข้มแข็งข้าราชการมีภูมิคุ้มกันที่ดีเพียงพอที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพจึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2554 – 2556 ขึ้นเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐถือปฏิบัติ

คุณภาพชีวิตการทำงานจึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการส่งเสริมการทำงานของ ผู้ปฏิบัติงานให้มีแรงจูงใจในการทำงานองค์กรที่มีแนวนโยบายในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีหลักเกณฑ์ และได้มาตรฐานในอันที่จะก่อประโยชน์ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานย่อมเป็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรได้รับการสนับสนุนการทำงานจากผู้ปฏิบัติงานคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถกล่าวถึงในแง่ของการจัดโครงการการทำงาน ในเรื่องเกี่ยวกับการปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานอันจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการทำงานประกอบกับแนวคิดในการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคใหม่ศตวรรษที่ 20 เน้นที่ตัวบุคลากรขององค์กร ในฐานะเป็นต้นทุนทรัพยากรสำคัญขององค์กร ด้วยเหตุนี้ การสรร การพัฒนา การรักษาไว้ และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มตามศักยภาพเป็น เป้าหมายหลักในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ซึ่งการสร้างคุณภาพชีวิตและการ ทำงานให้ มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ถือเป็นหนึ่งในสามของเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ นอกเหนือจากเรื่องของสมรรถนะและการ บริหารสายงานอาชีพ

กรมปศุสัตว์เป็นหน่วยงานภาครัฐที่อยู่ภายใต้สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีภารกิจหลักในด้านการปศุสัตว์ ทั้งในส่วนของการวิจัย พัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการปศุสัตว์ กำหนดมาตรฐาน กำกับ ควบคุม ตรวจสอบ และรับรองคุณภาพ สินค้าด้านการปศุสัตว์ และสถานประกอบการด้านการปศุสัตว์ รวมถึงการพัฒนาประสิทธิภาพการผลิต โดยการพัฒนาสัตว์พันธุ์ดี เพื่อสนับสนุนอาชีพด้านการปศุสัตว์ ของประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งเป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่ของกรมที่ว่า “ เป็นองค์กรนำการปศุสัตว์ไทยสู่ตลาดโลก ” และพันธกิจ 1) วิจัยและพัฒนา ถ่ายทอด องค์ความรู้ และเทคโนโลยี 2) พัฒนาประสิทธิภาพการผลิตให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน3) ป้องกัน ควบคุม และแก้ไขปัญหาโรคสัตว์ และ 4) กำกับ ดูแล และอำนวยความสะดวกให้เป็นไปตาม

กฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกรมปศุสัตว์แบ่งส่วนราชการกรมปศุสัตว์ เป็นราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาค (กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ.2545 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2549) โดยส่วนภูมิภาคประกอบด้วยสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดจำนวน 76 จังหวัดและสำนักงานปศุสัตว์อำเภอ จำนวน 887 อำเภอ เพื่อให้ทั่วถึงในการให้บริการแก่ประชาชน โดยมีเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของกรมปศุสัตว์ต้องทำหน้าที่ติดต่อกับประชาชนผู้รับบริการโดยตรง ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการปศุสัตว์ ซึ่งเป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานด้านต่างๆ จึงควรดูแลผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้นให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน และการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งก่อให้เกิดผลต่อองค์กรให้มีความก้าวหน้าในทุกระดับ และยังส่งผลต่อประชาชนผู้รับบริการโดยตรง

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

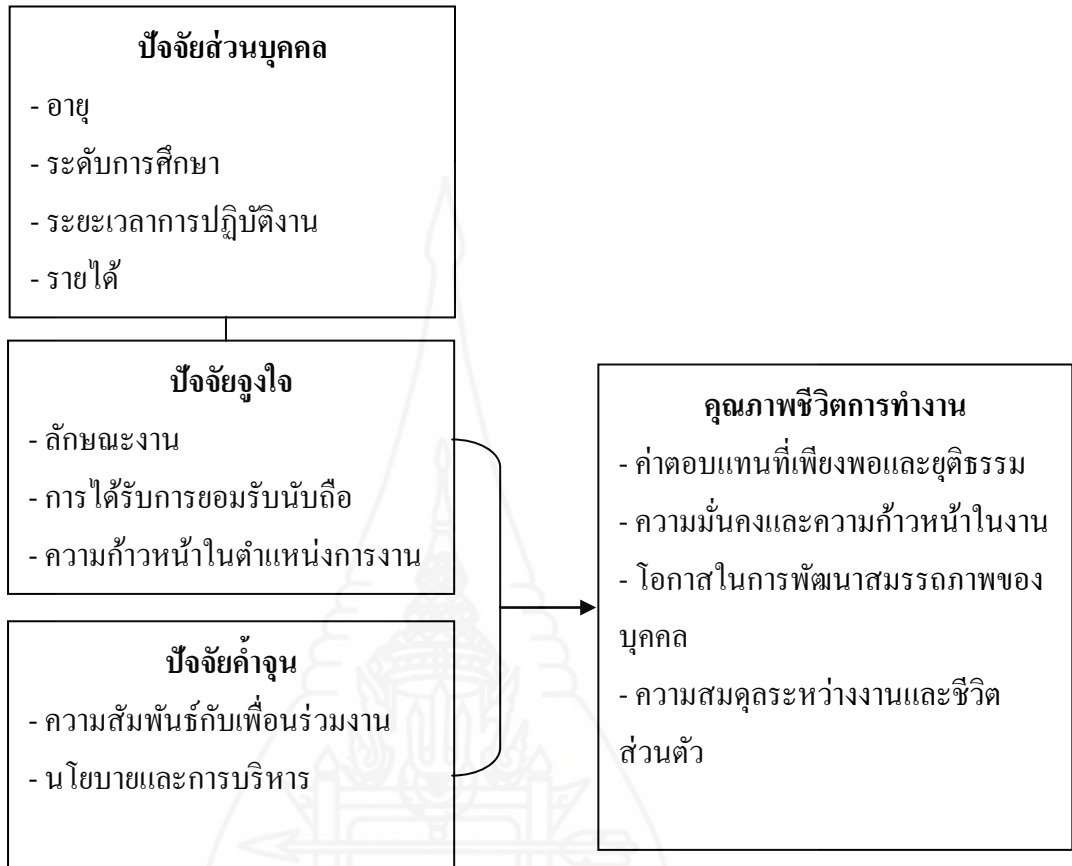
- 2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง
- 2.3 เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าหาข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการในเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยศึกษารวบรวมแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น แนวคิดของ Richard E. Walton ซึ่งมีเกณฑ์ครอบคลุมตัวชี้วัด 8 ด้าน แต่ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้นำด้านที่น่าสนใจมาศึกษาเพียง 4 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว, ในส่วนของตัวแปรต้นได้สรุปจากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ที่ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน และสามารถกำหนดกรอบแนวคิด ดังแสดงในภาพที่ 1.1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. ขอบเขตของการวิจัย

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางโดยเฉพาะในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และความสมดุลระหว่างเวลาทำงาน และชีวิตส่วนตัว รวมทั้งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางในด้านปัจจัยงาน ประกอบด้วย ลักษณะงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบาย และการบริหารงาน

4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ได้แก่ เจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง จำนวน 803 คน กลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยใช้สูตร ทาโรยามาเน่ จำนวน 267 คน

4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง

4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา เก็บข้อมูลภาคสนามเดือนกรกฎาคม 2554

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายได้

5.2 เจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติงานกรมปศุสัตว์

5.3 คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำงานที่มีความพึงพอใจในงาน การบริหารจัดการขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจ ในที่นี้ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

5.4 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม คือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานจะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกันในที่นี้หมายถึง การที่บุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ความรับผิดชอบ และตรงตามเวลาที่กำหนดไว้

5.5 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง บุคลากรได้รับโอกาสในการรับมอบหมายงานที่สำคัญ มีความก้าวหน้าในงาน การโยกย้ายตำแหน่งงานในหน่วยงานมีการประเมินที่ยุติธรรม และเชื่อว่าเป็นอาชีพที่มั่นคงต่ออนาคตในที่นี้หมายถึง การที่หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม การดูงาน เท่าเทียมกัน และบุคลากรได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสม พร้อมทั้งระบบการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งมีความชัดเจน เป็นธรรม

5.6 โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี มีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน รู้สึกว่าตนมีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ในที่นี้หมายถึง การที่บุคลากรได้รับโอกาสในการใช้

ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ และมีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน

5.7 ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลาในอาชีพและการเดินทาง ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบในที่นี้หมายถึง การที่บุคลากรมีเวลาพักผ่อนหรือดูแลเอาใจใส่สุขภาพตนเองที่เพียงพอสมดุลกับช่วงเวลาของการทำงาน

5.8 ปัจจัยจูงใจ หมายถึงปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน คนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิตจากปัจจัยเหล่านี้ในที่นี้หมายถึง ลักษณะงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

5.9 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจและการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นในสังคม ในที่นี้หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการยกย่องให้เกียรติ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถ ในที่นี้หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการยกย่องหรือให้เกียรติจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หรือได้รับมอบหมายงานที่สำคัญและเหมาะสมกับความสามารถ

5.10 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ในที่นี้หมายถึง การที่บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ได้รับการสนับสนุนไปฝึกอบรมและเพิ่มพูนความรู้ จากผู้บังคับบัญชา และได้รับการประเมินการทำงานอย่างยุติธรรมในที่นี้หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการประเมินผลงานที่ชัดเจน และยุติธรรม ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งให้ก้าวหน้ากว่าเดิม

5.11 ลักษณะงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่ทำทายความสามารถ และกระตุ้นให้การรับรู้เกี่ยวกับงานที่ทำว่า ควรมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตามตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ ในที่นี้หมายถึง การที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานตรงกับความถนัด ทำทายความรู้ความสามารถ ได้ใช้ความรู้ ทักษะ และความชำนาญหลายด้านประกอบกัน

5.12 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ใช้ค้ำจุนหรือบำรุงรักษาจิตใจของบุคคลให้ทำงานแต่มิได้เป็นสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากไม่มีปัจจัยนี้หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร จะส่งผลให้บุคคลในองค์กรนั้นเกิดความไม่ชอบงานได้ ในที่นี้หมายถึง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และนโยบายและการบริหารงาน

5.13 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในที่นี้หมายถึง การที่บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีการทำกิจกรรมร่วมกัน และพึงพอใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน

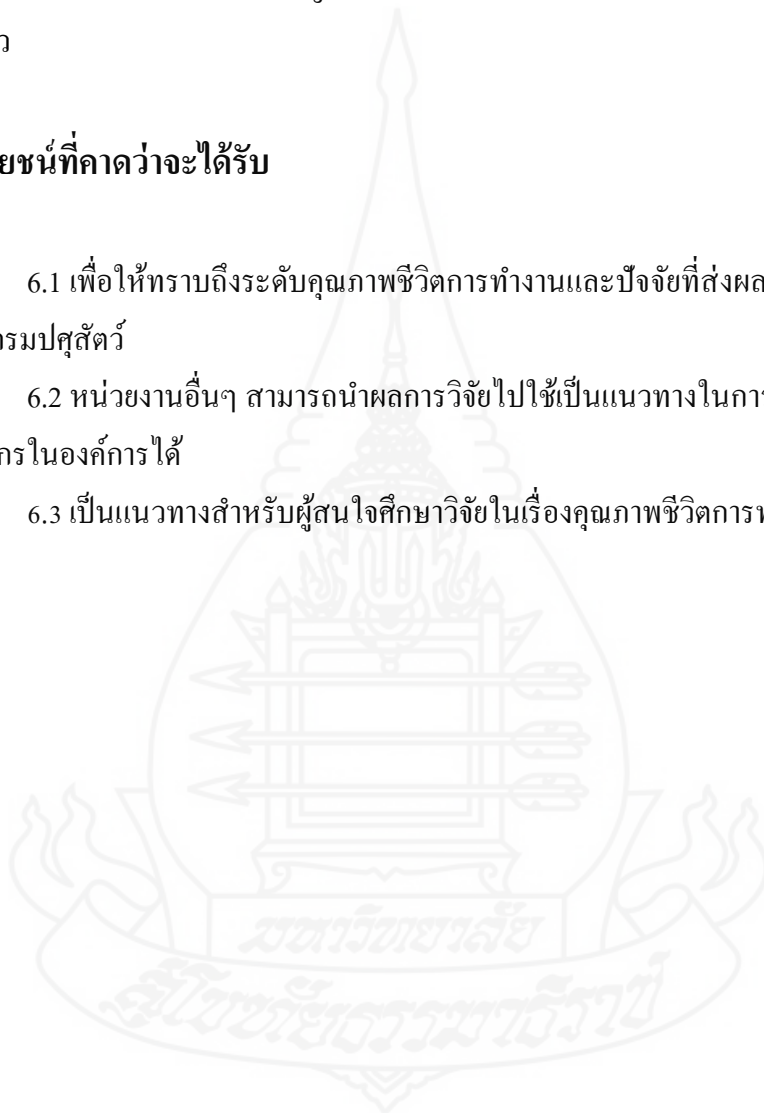
5.14 นโยบายและการบริหารงาน ในที่นี้หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายเป้าหมายขององค์กร สายการบังคับบัญชาและกำหนดหน้าที่ ที่แน่นอน ชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้คล่องตัว

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 เพื่อให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่กรมปลัดสัตว์

6.2 หน่วยงานอื่นๆ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กรได้

6.3 เป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจศึกษาวิจัยในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานต่อไป



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษารวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยมาประกอบการพิจารณาและสรุปได้ดังนี้

1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และอัตรากำลังของกรมปศุสัตว์
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1974 อ้างถึงใน นฤมล แซ่โจ้ว 2552: 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้าง มิใช่แค่เพียงการกำหนดเวลาการทำงานหรือกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือว่าการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น 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) กล่าวว่า 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 เขาวลักษณะ 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 รุห์หลัก 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 แซ่โจ้ว 2552: 18) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

1. การทำงานที่มีคุณค่าตรงกับความรู้ ทักษะและมีความหมายต่อบุคลากร
2. ภาวะการณ์ทำงานที่มั่นคง
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 ลักษณะงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพของตน 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 ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจในงาน 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 องค์กรได้กลายเป็นข้อต่อรองระหว่างฝ่ายพนักงานและฝ่ายบริหาร 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) พนักงานส่วนใหญ่ต่างมีความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงาน ซึ่งค่านิยมนี้ในวันจะได้รับความนิยมนำขึ้น และยังเป็นผลดีต่อองค์กร

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

Herrick and Michael (1985 อ้างถึงในสรวงสวรรค์ ตะปินตา, 2541: 38 – 40) ได้อธิบายถึงหลักสำคัญในการทำให้คนงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานภายใต้หลักการเบื้องต้น 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 ความต้องการในข้อนี้ก็จะยังคงอยู่ 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 โคนี้อกระบินทร์บุรี โคนี้อบรมานันท์ 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

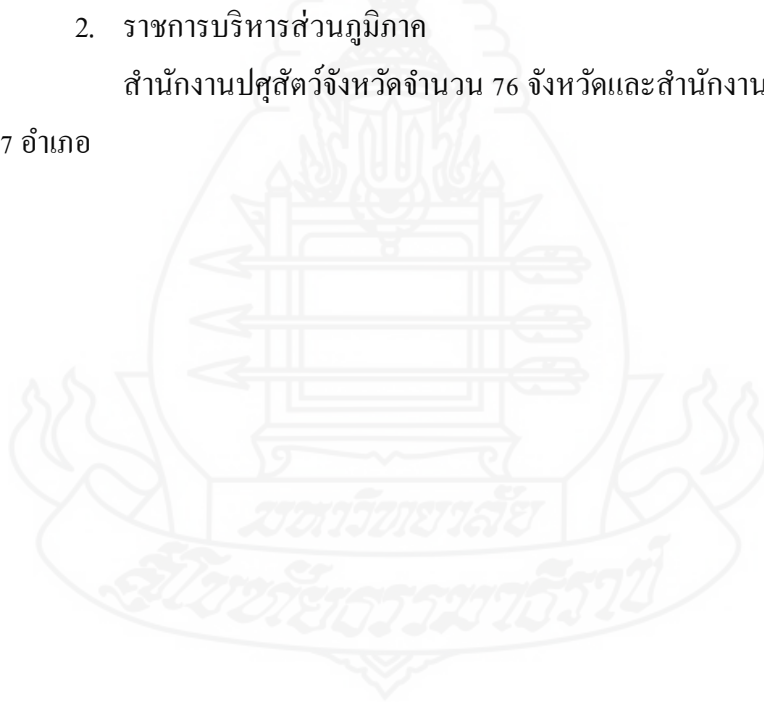
1. ราชการบริหารส่วนกลาง
 - 1) สำนักงานเลขานุการกรม
 - 2) กองการเจ้าหน้าที่
 - 3) กองคลัง
 - 4) กองนิติการ
 - 5) กองบำรุงพันธุ์สัตว์
 - 6) กองแผนงาน

- 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

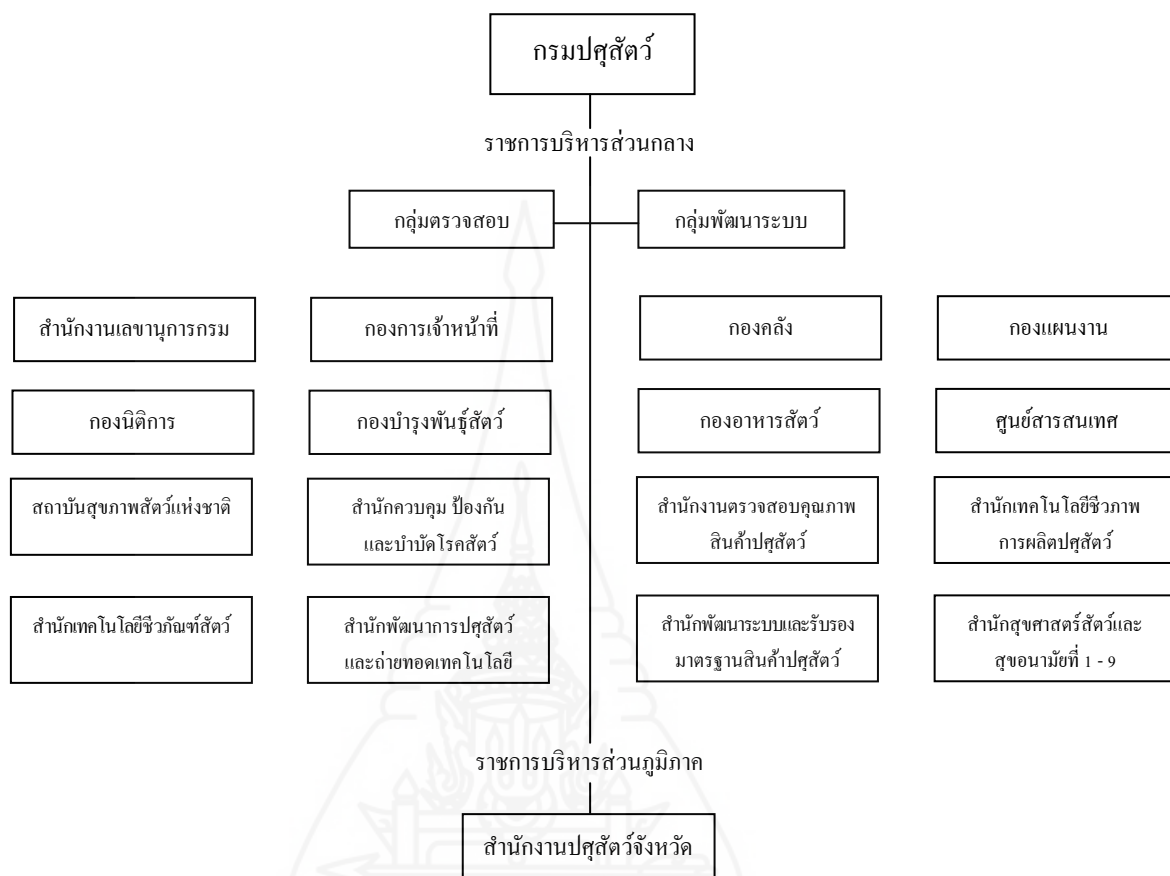
2. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

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 มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีการผลิต สัตว์และสุขภาพสัตว์ให้มีสัตว์เพียงพอที่ได้มาตรฐานถูกสุขอนามัย ปราศจากโรค สารตกค้าง สารปนเปื้อน มีความปลอดภัยต่อผู้บริโภค และสามารถแข่งขันในตลาดโลกได้ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้(กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2545 ลง วันที่ 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

สรวงสวรรคค์ ตะปินตา (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 และลักษณะที่พักอาศัยอยู่กับบิดามารดามีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าอาศัยบ้านเช่า

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



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยประกอบด้วย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการเก็บข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง จำนวนทั้งสิ้น 803 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการคัดเลือกและสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง โดยคำนวณตามสูตรของทาร์โร ยามานะ

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ e คือ ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง $(0.05)^2$

N คือ ขนาดของประชากร

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{803}{1 + 803(0.05)^2} = 266.99 \text{ คน}$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 267 คน

1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

สุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน ดังแสดงในตาราง

ตารางที่ 3.1 แสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน

หน่วยงาน	อัตรากำลัง	กลุ่มตัวอย่าง
สำนักงานเลขานุการกรม	31	10
กองการเจ้าหน้าที่	47	16
กองคลัง	62	21
กองนิติการ	16	5
กองบำรุงพันธุ์สัตว์	31	10
กองแผนงาน	21	7
กองอาหารสัตว์	36	12
ศูนย์สารสนเทศ	16	5
สถาบันสุขภาพสัตว์แห่งชาติ	86	28
สำนักควบคุม ป้องกัน และบำบัดโรคสัตว์	92	31
สำนักตรวจสอบคุณภาพสินค้าปศุสัตว์	60	20
สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์	87	29
สำนักเทคโนโลยีชีวภาพการผลิตปศุสัตว์	34	11
สำนักพัฒนาการปศุสัตว์และถ่ายทอดเทคโนโลยี	74	25
สำนักพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าปศุสัตว์	89	30
สำนักผู้เชี่ยวชาญ	10	3
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	6	2
กลุ่มตรวจสอบภายใน	5	2
รวม	803	267

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษา ทฤษฎี และแนวคิดต่างๆ ตลอดจนผลงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบบสอบถามประกอบไปด้วยคำถาม 5 ส่วน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะงานการได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน จำนวน 21 ข้อ ลักษณะคำถามแบบปลายปิด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยก้าจุนในเรื่องความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร จำนวน 14 ข้อ ลักษณะคำถามแบบปลายปิด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลและความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว จำนวน 28 ข้อลักษณะคำถามปลายปิด

ตอนที่ 5 แบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำถามลักษณะปลายเปิด

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ก่อนนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบเครื่องมือวัด ดังนี้

1. ความเที่ยงตรง

1.1 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และภาษาที่ถูกต้องของแบบสอบถาม หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง และนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านตรวจสอบก่อนนำไปทดลองใช้คือ

1) นายปัญญา มุลคำกาเจริญตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ สังกัด ฝ่ายช่วยอำนวยการและประสานราชการ สำนักงานเลขาธิการกรม วุฒิวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (เกษตรศาสตร์) มหาวิทยาลัยขอนแก่น

2) ว่าที่ ร.ต.พิชิตพล กันทะ ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ สังกัด ฝ่ายช่วยอำนวยการและประสานราชการ สำนักงานเลขาธิการกรม วุฒิวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาศาสตร์มนุษยและองค์กร)สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

3) นางสาวจิตติมา แก่นศิริตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ สังกัด ฝ่ายช่วยอำนวยการและประสานราชการ สำนักงานเลขาธิการกรมวุฒิ ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต (การจัดการงานสาธารณะ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

1.2 ความเชื่อมั่น

นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับ กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนภูมิภาค จำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach ผลการหาความเที่ยงของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.970

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 จัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เพื่อขอความร่วมมือจากหน่วยงานในการตอบแบบสอบถาม

3.2 นำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ขออนุญาตต่ออธิบดีกรมปศุสัตว์เพื่อเก็บข้อมูล

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการแจกแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ภายในกรมปศุสัตว์ จำนวน 267 ชุด และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 267 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จากจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

3.4 ดำเนินการเก็บข้อมูลเดือนกรกฎาคม 2554

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จเรียบร้อยแล้ว ผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของข้อมูลอีกครั้ง แล้วนำข้อมูลมาทำการบันทึกลงรหัสข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้สถิติ ดังนี้

1. อธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาจำนวนและค่าร้อยละ
2. อธิบายความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ใน ส่วนกลาง โดยค่าเฉลี่ย (Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ใน ส่วนกลาง โดยค่าเฉลี่ย (Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
4. อธิบายความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ใน ส่วนกลาง โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Regression)
5. ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่

การวัดระดับความคิดเห็นของข้าราชการรัฐการ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

$$\text{ระดับความคิดเห็น} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนระดับที่ต้องการ}} = \frac{(4 - 1)}{4} = 0.75$$

ดังนั้น การแปลความหมายตามค่าเฉลี่ยต่างๆ คือ

1.00 – 1.75	หมายถึง	ความคิดเห็นน้อยที่สุด
1.76 – 2.50	หมายถึง	ความคิดเห็นน้อย
2.51 – 3.25	หมายถึง	ความคิดเห็นมาก
3.26 – 4.00	หมายถึง	ความคิดเห็นมากที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey) โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษานำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง

ตอนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างเป็นข้อมูลเกี่ยวกับ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้

1.1 อายุ

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	56	21.0
31 – 40 ปี	133	49.8
41 – 50 ปี	45	16.8
51 – 60 ปี	33	12.4
รวม	267	100.0

จากตารางที่ 4.1 ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 267 คน มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 133 คน (ร้อยละ 49.8) และช่วงอายุ 51-60 ปี น้อยที่สุด จำนวน 33 คน (ร้อยละ 12.4)

1.2 ระดับการศึกษา

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	9.4
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	193	72.3
ปริญญาโท	43	16.1
สูงกว่าปริญญาโท	6	2.2
รวม	267	100.0

จากตารางที่ 4.2 ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 267 คน มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 193 คน (ร้อยละ 72.3) และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท น้อยที่สุด จำนวน 6 คน (ร้อยละ 2.2)

1.3 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	109	40.8
5 – 10 ปี	52	19.5
11 – 20 ปี	59	22.1
มากกว่า 20 ปี	47	17.6
รวม	267	100.0

จากตารางที่ 4.3 ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 267 คน มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มากที่สุด จำนวน 109 คน (ร้อยละ 40.8) และระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี น้อยที่สุด จำนวน 47 คน (ร้อยละ 17.6)

1.4 รายได้

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางจำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 7,000 บาท	1	0.4
7,000 – 10,000 บาท	57	21.3
10,001 – 15,000 บาท	103	38.6
15,001- 20,000 บาท	27	10.1
มากกว่า 20,000 บาท	79	29.6
รวม	267	100.0

จากตารางที่ 4.4 ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 267 คน มีรายได้อยู่ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท มากที่สุด จำนวน 103 คน (ร้อยละ 38.6) และรายได้ ต่ำกว่า 7,000 บาท น้อยที่สุด จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.4)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนของเจ้าหน้าที่ กรมปลุสตั้วในส่วนกลาง

2.1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของเจ้าหน้าที่กรมปลุสตั้ว ในส่วนกลาง

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของ
เจ้าหน้าที่กรมปลุสตั้วในส่วนกลาง

ด้านที่	ปัจจัยจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1	ด้านลักษณะงาน	2.90	0.45	มาก
2	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2.80	0.47	มาก
3	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	2.56	0.64	มาก
รวมเฉลี่ย		2.75	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.5 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.75) โดยด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.90) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.56)

1) ด้านลักษณะงาน

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของ
เจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางด้านลักษณะงาน

ข้อที่	ด้านลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ท่านได้รับผิดชอบหน้าที่การงานตามที่ท่านถนัดและตรงกับความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี	2.95	0.58	มาก
2	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม	2.88	0.52	มาก
3	งานที่ท่านรับผิดชอบมีลักษณะท้าทายความสามารถของท่านในหลายๆ ด้าน	2.93	0.73	มาก
4	ท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบได้โดยอิสระ	2.85	0.63	มาก
5	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่เน้นภารกิจสำคัญของหน่วยงาน	2.91	0.74	มาก
6	งานที่ท่านรับผิดชอบมีลักษณะเป็นเอกลักษณ์เฉพาะด้าน	3.07	0.66	มาก
7	หน่วยงานของท่านมีระบบเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	2.73	0.82	มาก
รวมเฉลี่ย		2.90	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.6 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.90) โดยประเด็นงานที่ท่านรับผิดชอบมีลักษณะเป็นเอกลักษณ์เฉพาะด้าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.07) และประเด็นหน่วยงานของท่านมีระบบเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.73)

2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของ
เจ้าหน้าที่กรมปลัดสัตว์ในส่วนกลางด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ข้อที่	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
8	งานที่ท่านรับผิดชอบ ทำให้ท่านมี โอกาสเป็นคนที่มีความสำคัญใน สายตาของผู้อื่น	2.68	0.61	มาก
9	ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชามักยกย่อง หรือให้เกียรติท่านเสมอ	2.65	0.74	มาก
10	ผู้บริหารยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน	2.70	0.60	มาก
11	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	2.90	0.52	มาก
12	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ และเหมาะสมกับความสามารถ	2.83	0.55	มาก
13	ท่านพึงพอใจในการยอมรับนับถือจาก ผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่าน	2.91	0.54	มาก
14	งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีเกียรติ และ ได้รับการยอมรับในสังคม	2.94	0.68	มาก
รวมเฉลี่ย		2.80	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.7 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.80) โดยประเด็นงานที่ท่านทำเป็นงานที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับในสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.94) และประเด็นท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชามักยกย่องหรือให้เกียรติท่านเสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.65)

3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจของ
เจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ข้อที่	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
15	ตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่มีโอกา สก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งงานอื่น ๆ	2.46	0.77	น้อย
16	ท่านได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.58	0.80	มาก
17	หน่วยงานของท่านให้โอกาสท่านไป ฝึกอบรมและเพิ่มพูนความรู้สม่ำเสมอ	2.63	0.84	มาก
18	หน่วยงานของท่านมีระบบการ ประเมินผลงานที่ชัดเจนและยุติธรรม	2.64	0.79	มาก
19	ท่านได้รับการประเมินผลงานจาก ผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม	2.76	0.72	มาก
20	ท่านเคยได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาในการปรับหรือโยกย้าย ตำแหน่งให้ก้าวหน้ากว่าเดิม	2.45	0.76	น้อย
21	ท่านมีโอกาสปรับตำแหน่งไปสู่ระดับที่ สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง	2.38	0.79	น้อย
รวมเฉลี่ย		2.56	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.8 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.56) โดยประเด็นที่ท่านได้รับการประเมินผลงานจาก ผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.76) และประเด็นท่านมีโอกาปรับตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.38)

2.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ ในส่วนกลาง

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนของ
เจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง

ด้านที่	ปัจจัยค้ำจุน	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.86	0.51	มาก
2	นโยบายและการบริหาร	2.67	0.55	มาก
	รวมเฉลี่ย	2.77	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.9 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.77) โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.86) และด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.67)

1) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูนของ
เจ้าหน้าที่กรมปลศสัตว์ในส่วนกลางด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ข้อที่	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
22	หน่วยงานท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ในการทำงาน	2.85	0.76	มาก
23	ท่านมีโอกาสได้รับข้อมูลป้อนกลับจาก ผู้ร่วมงานที่ เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน	2.85	0.61	มาก
24	ท่านได้รับการติดต่อประสานงานจากเพื่อนร่วมงาน ในการทำงานเป็นอย่างดี	2.97	0.58	มาก
25	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านได้รับความ ช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	2.93	0.58	มาก
26	ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ในกรมปลศสัตว์	2.94	0.57	มาก
27	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ ได้มีโอกาสทำงานร่วมกันเสมอ	2.75	0.71	มาก
28	ท่านมีโอกาสได้สร้างความสัมพันธ์และร่วมกิจกรรม ต่าง ๆ กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	2.74	0.73	มาก
รวมเฉลี่ย		2.86	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.10 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.86) โดยประเด็นที่ท่านได้รับการติดต่อประสานงานจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.97) และประเด็นท่านมีโอกาสได้สร้างความสัมพันธ์และร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.74)

2) ด้านนโยบายและการบริหาร

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูนของ
เจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางด้านนโยบายและการบริหาร

ข้อที่	ด้านนโยบายและการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
29	ผู้บริหารกรมปศุสัตว์ของท่านมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและทิศทางการบริหารงานของกรมปศุสัตว์อย่าง ชัดเจน	2.82	0.82	มาก
30	การบริหารงานของหน่วยงานท่านมีการกำหนดสายบังคับ บัญชาและกำหนดหน้าที่ที่แน่นอน และชัดเจน	2.85	0.61	มาก
31	ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร	2.75	0.69	มาก
32	บุคลากรทุกระดับมีโอกาสปรึกษาหารือเพื่อกำหนดนโยบาย ข้อบังคับต่าง ๆ ของกรมปศุสัตว์ร่วมกัน	2.53	0.69	มาก
33	นโยบายต่าง ๆ ของกรมปศุสัตว์สอดคล้องกับความต้องการ ของท่าน	2.54	0.65	มาก
34	ท่านรู้สึกพอใจนโยบายการบริหารงานของกรมปศุสัตว์ เพราะทำให้การปฏิบัติงานคล่องตัว	2.57	0.64	มาก
35	ท่านสามารถนำนโยบายของกรมปศุสัตว์มาปฏิบัติได้จน บรรลุ	2.65	0.69	มาก
รวมเฉลี่ย		2.67	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.11 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูน ด้านนโยบายและการบริหาร ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.67) โดยประเด็นการบริหารงานของหน่วยงานท่านมีการกำหนดสายบังคับบัญชาและกำหนดหน้าที่ที่แน่นอนและชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.85) และประเด็นบุคลากรทุกระดับมีโอกาสปรึกษาหารือเพื่อกำหนดนโยบายข้อบังคับต่างๆ ของกรมปศุสัตว์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.53)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
การทำงานของเจ้าหน้าที่ส่วนกรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง

ด้านที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม	2.37	0.52	น้อย
2	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	2.66	0.47	มาก
3	ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ ของบุคคล	2.73	0.49	มาก
4	ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ส่วนตัว	2.89	0.45	มาก
รวมเฉลี่ย		2.66	0.40	มาก

จากตารางที่ 4.12 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.66) โดยด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.89) และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.37)

1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของเจ้าหน้าที่ส่วนกรมปลุสสัตว์ในส่วนกลางด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ข้อที่	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
36	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ	2.46	0.65	น้อย
37	ท่านได้รับค่าตอบแทนจากกรมปลุสสัตว์เพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในการครองชีพปัจจุบัน	2.11	0.74	น้อย
38	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน	2.39	0.73	น้อย
39	สวัสดิการต่าง ๆ ที่หน่วยงานกำหนดมีความเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน	2.29	0.69	น้อย
40	หน่วยงานของท่านกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	2.35	0.68	น้อย
41	ท่านได้รับค่าตอบแทนครบถ้วน และตรงตามกำหนดเวลาที่หน่วยงานแจ้งไว้	2.72	0.77	มาก
42	หน่วยงานของท่านได้จัดให้มีสวัสดิการและบริการเพิ่มเติมจากสวัสดิการทั่วไปตามกฎหมายให้แก่ท่านอย่างเพียงพอ	2.25	0.72	น้อย
รวมเฉลี่ย		2.37	0.52	น้อย

จากตารางที่ 4.13 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.37) โดยประเด็นท่านได้รับค่าตอบแทนครบถ้วน และตรงตามกำหนดเวลาที่หน่วยงานแจ้งไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.72) และประเด็นท่านได้รับค่าตอบแทนจากกรมปลุสสัตว์เพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในการครองชีพปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.11)

2) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของเจ้าหน้าที่ส่วนกรมปศุสัตว์ในส่วนกลางด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

ข้อที่	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
43	หน่วยงานท่านส่งเสริมให้ปรับปรุงตนเองเพื่อการทำงานตามเป้าหมายของกรมปศุสัตว์ เช่น การฝึกอบรม การดูงานต่างประเทศ เป็นต้น	2.51	0.72	น้อย
44	การโยกย้ายตำแหน่งงานในหน่วยงานของท่านเป็นไปด้วยความเหมาะสม ยุติธรรม	2.42	0.69	น้อย
45	ท่านมีโอกาสดำเนินการมอบหมายงานที่มีขอบข่ายความรับผิดชอบมากขึ้น	2.75	0.59	มาก
46	ท่านเชื่อว่างานที่ท่านทำเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงต่ออนาคตของท่าน	2.83	0.78	มาก
47	หน่วยงานท่านเปิดโอกาสให้ผู้มีความสามารถได้ก้าวหน้าในการทำงานอย่างยุติธรรม	2.57	0.74	มาก
48	ระบบการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งของหน่วยงานมีลักษณะที่ชัดเจน และเป็นธรรม	2.48	0.73	น้อย
49	ท่านมั่นใจในความสามารถของท่านที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดี	3.07	0.54	มาก
รวมเฉลี่ย		2.66	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.14 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.66) โดยประเด็นท่านมั่นใจในความสามารถของท่านที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.07) และประเด็นการโยกย้ายตำแหน่งงานในหน่วยงานของท่านเป็นไปด้วยความเหมาะสม ยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.42)

3) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของเจ้าหน้าที่ส่วนกรมปลัดทั่วไปในส่วนกลางด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

ข้อที่	ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
50	ท่านมีโอกาใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่	2.93	0.59	มาก
51	ท่านมีโอกาเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานเสมอ	2.67	0.63	มาก
52	กรมปลัดทั่วไปของท่านมีการประเมินผล ผู้ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	2.85	0.69	มาก
53	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.47	0.80	น้อย
54	หน่วยงานท่านส่งเสริมให้ท่านได้ไปอบรมประชุมหรือสัมมนาต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน	2.75	0.78	มาก
55	ในองค์กรของท่านมีแหล่งข้อมูลข่าวสารให้ท่านสามารถค้นคว้าเพื่อประกอบการทำงานได้อย่างสะดวก	2.63	0.71	มาก
56	ท่านมีอิสระที่ใช้ความรู้ความสามารถของท่านในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	2.82	0.59	มาก
รวมเฉลี่ย		2.73	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.15 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.73) โดยประเด็น ท่านมีโอกาใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.93) และประเด็นท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.47)

4) ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของเจ้าหน้าที่ส่วนกรมปศุสัตว์ในส่วนกลางด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

ข้อที่	ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
57	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน	2.94	0.54	มาก
58	ท่านมีเวลาพักผ่อนหรือดูแลเอาใจใส่สุขภาพตนเอง	2.75	0.74	มาก
59	ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาครอบครัว	2.92	0.59	มาก
60	สมาชิกในครอบครัวเข้าใจและยอมรับสภาพการทำงานของท่าน	3.07	0.54	มาก
61	ท่านมีเวลาเพียงพอในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ออกกำลังกาย อ่านหนังสือ	2.61	0.73	มาก
62	ท่านพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่ได้เป็นอิสระจากการทำงานในแต่ละวัน	2.88	0.69	มาก
63	งานของท่านทำให้ชีวิตของท่านมีคุณค่า	3.03	0.62	มาก
รวมเฉลี่ย		2.89	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.16 ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.89) โดยประเด็นสมาชิกในครอบครัวเข้าใจและยอมรับสภาพการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.07) และประเด็นท่านมีเวลาเพียงพอในการทำกิจกรรมต่างๆ เช่น ออกกำลังกาย อ่านหนังสือ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.61)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ ในส่วนกลาง

4.1 ผลของปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ใน ส่วนกลางในภาพรวม

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของ
เจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ในภาพรวม เมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วย
ปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า
ในตำแหน่งการงาน

ตัวแปร(ปัจจัยเชิงจิต)	b	S.E.	Beta	t	Sig.
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	.296	.039	.458	7.637	.000
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.182	.063	.214	2.912	.004
ด้านลักษณะงาน	.169	.060	.184	2.814	.005

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ในภาพรวม พบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าใน
ตำแหน่งการงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง มากที่สุด
รองลงมา คือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงาน ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05

4.2 ผลของปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ ในส่วนกลางในภาพรวม

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ในภาพรวม เมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วย ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหาร

ตัวแปร(ปัจจัยค้ำจุน)	b	S.E.	Beta	t	Sig.
ด้านนโยบายและการบริหาร	.409	.039	.559	10.429	.000
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.218	.042	.276	5.148	.000

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ในภาพรวม พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง มากที่สุด รองลงมา คือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 ผลของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ต่อค่าตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ตัวแปร(ปัจจัยจูงใจ)	b	S.E.	Beta	t	Sig.
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	.415	.049	.491	8.472	.000

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ปัจจัย

งใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง มากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4 ผลของปัจจัยงใจ ด้านลักษณะงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ต่อค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วยปัจจัยงใจ ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ตัวแปร(ปัจจัยงใจ)	b	S.E.	Beta	t	Sig.
ด้านลักษณะงาน	-000.1	.105	-.009	-.104	.917
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.179	.109	.160	1.641	.102

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ด้านที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ได้แก่ ด้านลักษณะงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

4.5 ผลของปัจจัยค่าจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ต่อค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วยปัจจัยค่าจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตัวแปร(ปัจจัยค่าจุน)	b	S.E.	Beta	t	Sig.
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.497	.054	.519	9.126	.000

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง มากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.6 ผลของปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหารต่อค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เมื่อตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหาร

ตัวแปร(ปัจจัยค่าจ้าง)	b	S.E.	Beta	t	Sig.
ด้านนโยบายและการบริหาร	.123	.072	.118	1.713	.088

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ด้านที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้าน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร

4.7 ผลของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ต่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน เมื่อตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ตัวแปร (ปัจจัยจูงใจ)	b	S.E.	Beta	t	Sig.
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	.448	.040	.584	11.167	.000
ด้านลักษณะงาน	.287	.057	.264	5.045	.000

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านลักษณะงาน ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.8 ผลของปัจจัยเชิงจิต ด้านการได้รับการยอมรับนับถือต่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน เมื่อตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยปัจจัยเชิงจิต ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ตัวแปร(ปัจจัยเชิงจิต)	B	S.E.	Beta	t	Sig.
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.115	.073	.114	1.573	.117

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า ด้านที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านความมั่นคงในงานได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

4.9 ผลของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหาร ต่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน เมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วยปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหาร

ตัวแปร(ปัจจัยค้ำจุน)	B	S.E.	Beta	t	Sig.
ด้านนโยบายและการบริหาร	.402	.049	.464	8.246	.000
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.327	.053	.349	6.212	.000

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.10 ผลของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ต่อโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล เมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ตัวแปร(ปัจจัยจูงใจ)	b	S.E.	Beta	t	Sig.
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	.410	.038	.513	10.671	.000
ด้านลักษณะงาน	.449	.055	.395	8.219	.000

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านลักษณะงาน ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.11 ผลของปัจจัยจิตใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ต่อโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ใน ส่วนกลาง ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล เมื่อตัวแปรอิสระประกอบด้วยปัจจัยจิตใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ตัวแปร(ปัจจัยจิตใจ)	b	S.E.	Beta	t	Sig.
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.102	.070	.097	1.456	.147

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ใน ส่วนกลาง ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล พบว่า ด้านที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ใน ส่วนกลางด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

4.12 ผลของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหาร ต่อโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ใน ส่วนกลาง ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล เมื่อตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

ตัวแปร(ปัจจัยค้ำจุน)	b	S.E.	Beta	t	Sig.
ด้านนโยบายและการบริหาร	.431	.050	.476	8.603	.000
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.340	0.54	.347	6.278	.000

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.28 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.13 ผลของปัจจัยจิตใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ต่อด้านสมดุลระหว่างเวลาทำงานและชีวิตส่วนตัว

ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านสมดุลระหว่างเวลาทำงานและชีวิตส่วนตัว เมื่อตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยปัจจัยจิตใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ตัวแปร(ปัจจัยจิตใจ)	b	S.E.	Beta	t	Sig.
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.441	.057	.457	7.723	.000

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.29 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า ปัจจัยจิตใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง มากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.14 ผลของปัจจัยจิตใจ ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ต่อด้านสมดุลระหว่างเวลาทำงานและชีวิตส่วนตัว

ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านสมดุลระหว่างเวลาทำงานและชีวิตส่วนตัว เมื่อตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยปัจจัยจิตใจ ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ตัวแปร(ปัจจัยจิตใจ)	b	S.E.	Beta	t	Sig.
ด้านลักษณะงาน	0.074	.093	.071	.797	.426
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	0.063	.060	.087	1.057	.292

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.30 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว พบว่าด้านที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

4.15 ผลของปัจจัยคำจูน ด้านนโยบายและการบริหารงานต่อด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เมื่อตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยปัจจัยคำจูน ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ตัวแปร(ปัจจัยคำจูน)	b	S.E.	Beta	t	Sig.
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	.417	.048	.502	8.724	.000

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.31 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว พบว่าปัจจัยคำจูนด้านนโยบายและการบริหาร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง มากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.16 ผลของปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ต่อด้านสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เมื่อตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตัวแปร(ปัจจัยคำจูน)	b	S.E.	Beta	t	Sig.
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.084	.063	.093	1.330	.185

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.32 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว พบว่าด้านที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตอนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์

จากการที่ผู้ศึกษาได้กำหนดคำถามปลายเปิดไว้ในแบบสอบถาม ปรากฏว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วน ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงขอสรุปวิเคราะห์ และนำเสนอ โดยผู้ศึกษาได้รวบรวมความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง โดยแบ่งในแต่ละด้านดังนี้

5.1 ปัญหาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง

ตารางที่ 4.33 จำนวนของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	จำนวน
1. ค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอกับการครองชีพ	3
2. สถานที่ทำงานแออัด คับแคบ ขาดแคลนที่จอดรถ	2
3. ขาดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2
4. เงินเดือนได้ตรงกับวุฒิที่ได้รับและภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	1
5. ปัญหาการจราจรในการเดินทาง	1
6. การปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ	1
7. บุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงาน	1
รวม	11

จากตารางที่ 4.33 ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน พบปัญหาเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอกับการครองชีพ มากที่สุด จำนวน 3 คน (ร้อยละ 37.3) รองลงมา ปัญหาสถานที่ทำงาน

แอ๊ด คับแคบ ขาดแคลนที่จอดรถ และขาดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำนวน 2 คน (ร้อยละ 18.2)

ตารางที่ 4.34 จำนวนของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	จำนวน
1. ควรจัดให้มีสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม เพื่อช่วยเหลือด้านค่าครองชีพของเจ้าหน้าที่ซึ่งไม่เพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในการครองชีพปัจจุบัน เช่น รถรับส่ง ปรับปรุงโรงอาหาร ที่พักอาศัย ห้องน้ำ ความสะดวกในการเดินทาง ตรวจสอบสุขภาพประจำปี	9
2. ปรับปรุงระบบการประเมินผลงาน และการพิจารณาความดีความชอบ เช่น มีคณะกรรมการกลางของหน่วยงาน	5
3. ควรมีการอบรมหลักสูตรให้กับพนักงานทุกระดับ เช่น ภาวะผู้นำ คุณธรรม จริยธรรม และมีการพัฒนาแหล่งความรู้ เช่น ห้องสมุด	3
4. ควรจัดกิจกรรมสำหรับการออกกำลังกาย หรือกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กีฬาสี	3
5. ควรย้ายสถานที่ทำงานไปอยู่ชานเมือง เพื่อป้องกันปัญหาการจราจรติดขัดในเมือง หรือมีนโยบายสามารถปฏิบัติงานใกล้ที่พักอาศัย	3
6. การเปลี่ยนผู้บริหารในระยะสั้นๆหรือ พนักงานลาออกบ่อย ไม่มีผลดีต่อองค์กร ทำให้นโยบายไม่ต่อเนื่อง ควรมีการวางแผนการทดแทนอัตรากำลังในระยะยาว	2
7. ควรมีการจัดสรรรางวัลโบนัส เป็นขวัญและกำลังใจ	2
8. ปรับปรุงอาคารสถานที่ เช่น รางร่อนน้ำฝน ปรับพื้นที่สีเขียว สร้างอาคารจอดรถ	2
9. ควรเพิ่มอัตราค่าตอบแทน	2
10. ปรับปรุงภาระงานให้มีความชัดเจน และปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด และให้ความสำคัญกับงานในแต่ละสายเท่ากัน	2
11. ควรปลูกฝังให้บุคลากรมีความรักองค์กร สามัคคี	1
12. ควรมีการจัดทำประกันชีวิตรถยนต์ราชการ รวมทั้งประกันชีวิตบุคคล	1
13. ควรมีสวัสดิการสินค้าอุปโภคบริโภคมาขายในราคาถูกลงกว่าท้องตลาด	1
14. ควรมีการจัดการศึกษาดูงาน อบรมนอกสถานที่	1
รวม	37

จากตารางที่ 4.34 ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางที่แสดงความ
คิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ควรจัดให้มีสวัสดิการและ
บริการเพิ่มเติม เพื่อช่วยเหลือด้านค่าครองชีพของเจ้าหน้าที่ซึ่งไม่เพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามภาวะ
เศรษฐกิจในการครองชีพปัจจุบัน เช่น รถรับส่ง ปรับปรุงโรงอาหาร ที่พักอาศัย ห้องน้ำ ความสะดวก
ในการเดินทาง ตรวจสอบสุขภาพประจำปีมากที่สุด จำนวน 9 คน (ร้อยละ 24.3) รองลงมา ปรับปรุงระบบ
การประเมินผลงาน และการพิจารณาความดีความชอบ เช่น มีคณะกรรมการกลางของหน่วยงาน
จำนวน 5 คน (ร้อยละ 13.5)



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ ผู้ศึกษาแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ส่วนที่สำคัญ ส่วนแรกเป็นการสรุปผลวิจัย ซึ่งประกอบด้วย วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการวิจัย และผลการวิจัย ส่วนถัดมาเป็นการนำผลการวิจัย มาอภิปรายผล และส่วนสุดท้ายเป็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สรุปการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ใน ส่วนกลาง โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และผลการวิจัย ดังนี้

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ใน ส่วนกลาง

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ ในส่วนกลาง

1.1.3 เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 803 คน โดยได้กำหนดขนาดตัวอย่าง จำนวน 267 ราย โดยคำนวณตามสูตรของทาโร่ ยามาเน่แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 5 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยคำจุนตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และตอนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์

1.2.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้ศึกษาได้ตรวจสอบตามขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนที่หนึ่งยกร่างแบบสอบถามโดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และขอบเขตการศึกษา ขั้นที่สอง นำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบเมื่อพบข้อบกพร่องผู้ศึกษาได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์และมีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น ขั้นตอนที่สาม นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับประชากรที่ศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ของกรมปศุสัตว์ในส่วนภูมิภาคจำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.970

1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญจำนวน 267 คน เป็นข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้แบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่มาจากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่ผู้วิจัยรวบรวม ทั้งจากหน่วยงานของรัฐ หนังสือ ตำรา เอกสารทางวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์ ตามระเบียบวิธีสถิติเชิงสำรวจโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการประมวลผลข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป จากการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 267 คน ส่วนมากมีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี จำนวน 133 คน (ร้อยละ 49.8) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 193 คน (ร้อยละ 72.3) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 109 คน (ร้อยละ 40.8) มีรายได้อยู่ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 103 คน (ร้อยละ 38.6)

1.3.2 ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง

ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.66) โดยด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิต

ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.89) และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.37) ผลการศึกษารายด้านสรุปได้ดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.37) โดยประเด็นท่านได้รับค่าตอบแทนครบถ้วน และตรงตามกำหนดเวลาที่หน่วยงานแจ้งไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.72) และประเด็นท่านได้รับค่าตอบแทนจากกรมปลัดัวเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในการครองชีพปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.11)

2) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.66) โดยประเด็นท่านมั่นใจในความสามารถของท่านที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.07) และประเด็นการโยกย้ายตำแหน่งงานในหน่วยงานของท่านเป็นไปด้วยความเหมาะสม ยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.42)

3) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.73) โดยประเด็น ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.93) และประเด็นท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.47)

4) ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.89) โดยประเด็นสมาชิกในครอบครัวเข้าใจและยอมรับสภาพการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.07) และประเด็นท่านมีเวลาเพียงพอในการทำกิจกรรมต่างๆ เช่น ออกกำลังกาย อ่านหนังสือ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.61)

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปลัดัว ในส่วนกลาง

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปลัดัวในส่วนกลาง

ผลการศึกษา ปัจจัยเชิงใจ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.75) โดยด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

(ค่าเฉลี่ย 2.90) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.56) และเมื่อแยกรายด้าน สรุปได้ดังนี้

1) ด้านลักษณะงาน พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.90) โดยประเด็นงานที่ท่านรับผิดชอบ มีลักษณะเป็นเอกลักษณ์เฉพาะด้าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.07) และประเด็นหน่วยงานของท่าน มีระบบเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.73)

2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.80) โดยประเด็นงานที่ท่านทำเป็นงานที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับในสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.94) และประเด็นท่านรู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชาคอยช่วยเหลือหรือให้เกียรติท่านเสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.65)

3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.56) โดยประเด็นท่านได้รับการประเมินผลงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.76) และประเด็นท่านมีโอกาสปรับตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.38)

ผลการศึกษา ปัจจัยค้ำจุน พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.77) โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.86) และด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.67) แยกเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

1) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.86) โดยประเด็นท่านได้รับการติดต่อประสานงานจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน เป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.97) และประเด็นท่านมีโอกาสร่วมสร้างสัมพันธ์และร่วมกิจกรรมต่างๆ กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.74)

2) ด้านนโยบายและการบริหาร ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.67) โดยประเด็นการบริหารงานของหน่วยงานท่านมีการกำหนดสายบังคับบัญชาและกำหนดหน้าที่ที่แน่นอนและชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.85) และประเด็นบุคลากรทุกระดับมี

โอกาสปรึกษาหารือเพื่อกำหนดนโยบายข้อบังคับต่างๆ ของกรมปศุสัตว์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.53)

2. ผลของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ ในส่วนกลางในภาพรวม ผลการวิเคราะห์พบว่า

ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง มากที่สุด รองลงมา คือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง มากที่สุด รองลงมา คือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแยกรายด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผลการวิเคราะห์พบว่า

ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ได้แก่ ด้านลักษณะงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร

2.2 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ผลการวิเคราะห์พบว่า

ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านลักษณะงาน ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

2.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลผลการวิเคราะห์พบว่า

ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านลักษณะงาน ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ผลการวิเคราะห์พบว่า

ปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลางด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว มากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง

1. ปัญหาเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอกับการครองชีพ มากที่สุด จำนวน 3 คน รองลงมา ปัญหาสถานที่ทำงานแออัด คับแคบ ขาดแคลนที่จอดรถ และขาดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำนวน 2 คน

2. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ควรจัดให้มีสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม เพื่อช่วยเหลือด้านค่าครองชีพของเจ้าหน้าที่ซึ่งไม่เพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในการครองชีพปัจจุบัน เช่น รถรับส่ง ปรับปรุงโรงอาหาร ที่พักอาศัย ห้องน้ำ ความสะดวกในการเดินทาง ตรวจสอบสุขภาพประจำปีมากที่สุด จำนวน 9 คน รองลงมา ปรับปรุงระบบการประเมินผลงาน และการพิจารณาความดีความชอบ เช่น มีคณะกรรมการกลางของหน่วยงาน จำนวน 5 คน

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ซึ่งสามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง

ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก โดยด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ โดยแยกรายด้านได้ดังนี้

ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ในระดับมาก เพราะกรมปศุสัตว์ เป็นหน่วยงานราชการ ซึ่งตามระเบียบการปฏิบัติงาน กำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดตามประเพณี อีกจำนวนมาก ซึ่งหากเปรียบเทียบกับการทำงานของภาคเอกชน ถือว่าเจ้าหน้าที่ของกรมมีเวลาในการพักผ่อน และมีเวลาที่จะอยู่กับครอบครัวได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ที่มีความพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงาน และช่วงเวลาที่ได้เป็นอิสระจากการทำงานเจ้าหน้าที่สามารถใช้เวลาดังกล่าวในการออกกำลังกาย ดูแลรักษาสุขภาพตนเอง และทำกิจกรรม หรืองานอดิเรกที่ตนเองชื่นชอบได้

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่างๆ หนึ่งในนั้นคือ ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลาในอาชีพและการเดินทาง ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอนงค์ อัจฉริยวนิช (2550) ที่ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐมในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น

ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในระดับมาก เพราะเจ้าหน้าที่ปศุสัตว์ มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะที่ได้รับจาก

การฝึกอบรม และการพัฒนา ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ รวมทั้งองค์กรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ไปฝึกอบรมดูงาน และเพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่ใช้ในการทำงานมากเพียงพอ ทำให้สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก รวมทั้งมีการจัดประชุมเพื่อชี้แจง/อธิบายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเงื่อนไขที่สำคัญคือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน รู้สึกว่าตนมีคุณค่าและรู้สึกทำท่ายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ในระดับมาก เพราะเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ มีความมั่นใจว่าการรับราชการนั้น มีความมั่นคงมากกว่าการทำงานในภาคเอกชน และงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันยังสามารถใช้ความรู้ ความสามารถที่มีในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้มีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น จึงทำให้เจ้าหน้าที่มีความมั่นคงในการทำงาน

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเงื่อนไขที่สำคัญคือความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ซึ่งองค์กรควรให้ผู้ปฏิบัติงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต และจะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรและในสายงานของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงเป็นที่ยอมรับของสมาชิกครอบครัวด้วย

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในระดับน้อย เพราะเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ ได้รับเงินเดือนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน เหมือนกับข้าราชการสังกัดหน่วยงานอื่น ซึ่งหากพิจารณาระดับเงินเดือนจะพบว่าอยู่ในระดับที่ไม่พอเพียงกับค่าครองชีพมาตรฐานในปัจจุบัน ทำให้เจ้าหน้าที่ปศุสัตว์มีภาระหนี้สินเกิดขึ้น ซึ่งสาเหตุมาจากการซื้อที่อยู่อาศัย ยานพาหนะ และการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน จึงทำให้ค่าตอบแทนไม่เพียงพอกับรายจ่ายที่เกิดขึ้น

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่างๆ ซึ่งหนึ่งในนั้นคือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่ทำเหมือนกัน

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของนายสุทัศน์ ปัญสุวรรณ (2551) ที่ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้าน

2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง

ผลการศึกษา ในภาพรวม เจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง มีความคิดเห็นว่างบปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง มากที่สุด ซึ่งแสดงว่า ยังมีความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานมาก บุคลากรก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดหรือทฤษฎีการจูงใจของเฮอริสเบิร์ก และคณะ โดยกล่าวว่าปัจจัยจูงใจอันได้แก่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง กล่าวคือเป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน คนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิตจากปัจจัยดังกล่าวให้มากยิ่งขึ้นสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow ด้านความต้องการประจักษ์ตน การบรรลุศักยภาพของตนเองความต้องการขั้นนี้ ได้แก่ ความเจริญเติบโต ความต้องการก้าวหน้า และความต้องการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งในองค์การความต้องการด้านนี้อาจจัดได้โดยการจัดงานที่ท้าทาย การเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความก้าวหน้าในองค์การ และความสำเร็จในการทำงาน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิวัฒน์ สุวรรณรัตน์ (2552) ที่ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาพบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานเป็นปัจจัยที่มีค่าคะแนนความคิดเห็นในระดับต่ำสุด เมื่อเทียบกับปัจจัยจูงใจอีก 2 ด้าน คือ ลักษณะงานและการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งบ่งชี้ว่าหากมีการพิจารณาปรับกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เช่น ปรับปรุงระบบการประเมินผลงาน และการพิจารณาความดีความชอบ โดยจัดให้มีคณะกรรมการกลางของหน่วยงานทั้งผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ เพื่อให้กระบวนการประเมินผลงานและการพิจารณาความดีความชอบ มีความชัดเจน

และยุติธรรมมากยิ่งขึ้นจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรทุกระดับอย่างเท่าเทียม และพัฒนาแหล่งความรู้ให้มีความทันสมัย หลากหลาย ก็ย่อมจะส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

ผลการศึกษา ในภาพรวม เจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง มากที่สุด ซึ่งแสดงว่ายิ่งนโยบายและการบริหารงาน มีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง บุคลากรก็จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดหรือทฤษฎีการจูงใจของเฮอริสเบิร์ก และคณะซึ่งทฤษฎีนี้มุ่งตอบคำถามว่า “ผู้ปฏิบัติงานต้องการอะไรจากงานของเขา” โดย เฮอริสเบิร์ก กล่าวว่าปัจจัยด้านที่สำคัญคือ นโยบายและการบริหารซึ่งจะช่วยให้บุคคลเกิดความชอบในการทำงานมากยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่มีค่าคะแนนความคิดเห็นในระดับต่ำสุด เมื่อเทียบกับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ซึ่งบ่งชี้ว่าหากมีการส่งเสริมให้ทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างบุคลากรในองค์กร อาทิ การจัดกิจกรรมสำหรับการออกกำลังกาย หรือกิจกรรมกีฬาในองค์กร เพื่อช่วยสร้างความรัก ความสามัคคี และยังเป็นการสร้างโอกาสให้บุคลากรในองค์กร ได้มีโอกาสทำความรู้จักกัน อันจะนำไปสู่การสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงาน และบุคลากรจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

3.1.1 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยเฉพาะในประเด็นการมีโอกาสรับตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องดังนั้นองค์กร ควรเน้นย้ำให้ผู้บังคับบัญชา ใช้วิจารณญาณอย่างรอบคอบ และยึดหลักคุณธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ โดยใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเที่ยงตรง และนำไปใช้อย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากผลงานของเจ้าหน้าที่เป็นหลัก เพื่อให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และควรวางระบบการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อป้องกันระบบอุปถัมภ์ รวมทั้งการส่งเสริม และสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ในองค์กร ทำงานวิจัยให้มากขึ้น เพื่อโอกาสในการก้าวไปสู่ตำแหน่งงานที่มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

3.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยเฉพาะในประเด็นผู้บังคับบัญชามักยกย่องหรือให้เกียรติท่านเสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นองค์กร ควรเน้นย้ำให้ผู้บังคับบัญชา ให้

ความสำคัญให้เกียรติ และยกย่องชมเชยผู้ได้บังคับบัญชา อยู่เสมอ เพื่อเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์กร

3.1.3 ด้านลักษณะงาน โดยเฉพาะในประเด็นหน่วยงานมีระบบเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นองค์กร ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น อาทิ การเพิ่มงบประมาณในการพัฒนาระบบสารสนเทศ และการไปศึกษาดูงานยังองค์กรต่างๆ ที่มีระบบการปฏิบัติงานที่มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ

3.1.4 ด้านนโยบายและการบริหาร กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเฉลี่ยต่ำที่สุดในประเด็นบุคลากรทุกระดับมีโอกาสปรึกษาหารือเพื่อกำหนดนโยบายข้อบังคับต่างๆ ของกรมปศุสัตว์ร่วมกัน ดังนั้นองค์กร ควรเปิดโอกาสให้บุคลากร เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานขององค์กร ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดการยอมรับ และรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งภายในองค์กร ในการขับเคลื่อนให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ รวมทั้งการเน้นย้ำให้ผู้บังคับบัญชา เปิดโอกาส และยอมรับฟังคำแนะนำ หรือข้อเสนอแนะของบุคลากร ให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

3.1.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะในประเด็นการมีโอกาสได้สร้างความสัมพันธ์และร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นองค์กร ควรจัดกิจกรรมประเภทต่างๆ เช่น การจัดกีฬา หรือการจัดกิจกรรมสันทนาการ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมกันทำกิจกรรม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมทั้งยังเป็นการสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลที่ดี และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.1.6 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยเฉพาะในประเด็นการได้รับค่าตอบแทนจากกรมปศุสัตว์เพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในการครองชีพปัจจุบัน ดังนั้นองค์กร ควรเสนอขอปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับเงินเดือน ให้สอดคล้องกับค่าครองชีพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งควรพิจารณาปรับเพิ่มสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าล่วงเวลา และค่ารักษาพยาบาล ให้มากยิ่งขึ้น รวมทั้งจะต้องให้ความสำคัญในเรื่องการปรับปรุงกระบวนการเบิกจ่ายสวัสดิการต่างๆ โดยกำหนดแนวทางการปรับปรุง และนำไปปรับใช้อย่างจริงจัง เพื่อการอำนวยความสะดวก และรวดเร็ว อันจะส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจให้กับเจ้าหน้าที่ทุกระดับ

3.1.7 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยเฉพาะในประเด็นการโยกย้ายตำแหน่งงานในหน่วยงานของท่านเป็นไปด้วยความเหมาะสม ยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นองค์กรควรพัฒนาระบบความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยนำระบบยุติธรรม หรือหลักความรู้

ความสามารถ มาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ การพิจารณาเลื่อนขั้น หรือเลื่อนเงินเดือน ตลอดจนการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ โดยให้ดำเนินการไปตามหลักการอย่างจริงจัง เพื่อเพิ่มขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์

3.1.8 ด้าน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล โดยเฉพาะในประเด็นการได้รับสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นองค์กร ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการเข้าศึกษาต่อยังสาขาที่ต้องการ เพื่อเพิ่มโอกาสในการเจริญก้าวหน้าทางด้านอาชีพการงาน รวมทั้งยังช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.1.9 ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว โดยเฉพาะในประเด็นการมีเวลาเพียงพอในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ออกกำลังกาย อ่านหนังสือ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นองค์กร ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อช่วยส่งเสริมให้บุคลากรออกกำลังกายให้มากยิ่งขึ้น เช่นการจัดกิจกรรมเดินแอโรบิกหลังเลิกงาน และการจัดเตรียมพื้นที่สำหรับการออกกำลังกายประเภทต่างๆ ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่แข็งแรง และลดการเกิดโรคภัยไข้เจ็บได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งองค์กร ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาห้องสมุด ให้มีหนังสือที่เหมาะสม และทันสมัย เพื่อเพิ่มพูนทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาตัวแปรอิสระด้านอื่นๆ ที่คาดว่าจะสามารถอธิบายระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ ในส่วนกลาง ได้ เช่น ตัวแปรทางด้านครอบครัว การรับรู้บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น

3.2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ที่ปฏิบัติส่วนกลาง กับ เจ้าหน้าที่ปศุสัตว์ ที่ปฏิบัติงานในส่วนอื่นๆ เช่น สำนักสัตวศาสตร์สัตว์และสุขอนามัย เป็นต้น



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- “กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมปลัดผู้ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์” (2545, 9 ตุลาคม) ราชกิจจานุเบกษาเล่ม 119 ตอน 103ก หน้า 235-243
- “กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมปลัดผู้ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์” (2549, 17 เมษายน) ราชกิจจานุเบกษาเล่ม 123 ตอน 46ก หน้า 12-15
- เจษฎา ธรรมขันตีพงศ์ (2554) "คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่าง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาค 3 จังหวัดนครปฐม" ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิตการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ดวงหทัย ปิ่นเย็น (2549) "คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์" วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ดิน ปรัชญาพฤทธิ (2530) "การพัฒนาองค์การ" ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารและการพัฒนาองค์การนนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชารัฐศาสตร์
- ตุลา มหาวสุชานนท์ (2547) หลักการจัดการหลักการบริหาร กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์พิมพ์ทรัพย์การพิมพ์
- ธงชัย สันติวงษ์ (2535) การบริหารงานบุคคล กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529) พฤติกรรมองค์การ กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
- ทองศรี กำภู อยุธยา (2533) การบริหารบุคคลในแนวทางใหม่ กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นฤมล มีเพียร (2541) "คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)" วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขาวิชารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- นฤมล แซ่โจ้ว (2552) "การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส" ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- นวิรัตน์ ณ วันจันทร์ (2548) "คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูน" วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

- เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2548) *การจัดการสมัยใหม่* พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร เช่นทริลเอ็กซ์เพรส
- นำชัย โชติประยูร (2541) "คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาล : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างระดับรองสารวัตรและระดับผู้บังคับหมู่-ลูกแถว" ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- บรรยงค์ โตจินดา (2542) *องค์การและการจัดการ* กรุงเทพมหานครอมรการพิมพ์
- ปวันรัตน์ ดนานนท์ (2550) "คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่" ปรินญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ประยงค์ มีใจซื่อ (2545) *พฤติกรรมองค์การ* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ผจญ เฉลิมสาร (2540) "คุณภาพชีวิตการทำงาน" *โปรดักทวิตีวีลด์*.. 2 (มีนาคม-เมษายน) : 23
- ศดาพร เหมบุตร (2543) "คุณภาพชีวิตการทำงาน" *วารสารนักบริหาร*, 4 (ตุลาคม-ธันวาคม) : 66
- ภาวิณี เพชรสว่าง (2552) *พฤติกรรมองค์การ* พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ ซีวี แอลการพิมพ์
- เยาวลักษณ์ อ่วมทร (2551) "คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา" ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- รมิตา อั่นวงษ์ (2541) "คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช" ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) วิชาเอกการจัดการการพัฒนาศังคม มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ลัทธนา โยคะวิสัย (2550) "คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู" ปรินญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์
- วันชัย มีชาติ (2548) *พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วีรวัฒน์ สุวรรณรัตน์ (2552) "คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา" ปรินญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

- สรวิศ ฐู่หลัก (2549) "คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง กองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพฯ" ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิตภาควิชารัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สันติ บางอ้อ (2540) "การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน" *โปรดักทิวิตี้ เวิลด์*. 2 (กรกฎาคม – สิงหาคม) : 39 - 40
- สุธรรม รัตนโชติ (2552) *พฤติกรรมองค์การและการจัดการกรุงเทพมหานคร* สำนักพิมพ์ท็อปสุพานี
- สฤณี ภูวนิช (2552) *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี พิมพ์ครั้งที่ 2 พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*
- สุทัศน์ ปัญสุวรรณ (2551) "คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในจังหวัดเชียงใหม่" ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
- สุรสิทธิ์ ศรีวิรัตน์ (2550) "คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดมหาสารคาม" วิทยานิพนธ์ปรินญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข) แขนงวิชาสาธารณสุขศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สรวงสวรรค์ ตะปินตา (2541) "คุณภาพชีวิตการทำงานของช่าง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย" ปรินญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- อนงค์ อัจฉริยวนิช (2550) "คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม" ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- อรุณี สุมโนมหาอุดม (2542) "คุณภาพชีวิตการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน" ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
หนังสือขอความร่วมมือกรมปศุสัตว์





ที่ กษ ๐๖๐๑ / ๑๒๙๘๔

กรมปศุสัตว์

ถนนพญาไท กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐

๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษามัคชิตศึกษาทำวิทยานิพนธ์

เรียน ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

(รองศาสตราจารย์อัจฉรา ชิวะตระกูลกิจ)

อ้างถึง หนังสือมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช ที่ ศร ๐๕๒๒.๑๗/บ ๖๕๘ ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๕๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช ขออนุญาตให้นางสาวจิระพพร สุวรรณสังข์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ เข้าดำเนินการศึกษาวิจัยเพื่อจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง” ตามรายละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กรมปศุสัตว์พิจารณาแล้ว อนุญาตให้นางสาวจิระพพร สุวรรณสังข์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ เข้าดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายศิริวัฒน์ อินทรมงคล)
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมปศุสัตว์

สำนักงานเลขานุการกรม

โทร. ๐-๒๖๕๓-๔๕๐๘

โทรสาร ๐-๒๖๕๓-๔๕๐๘

กม

๒๕ ส. ๒๓.



ที่ ศษ 0522.17/บ 1386

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ มิถุนายน 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมปศุสัตว์

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน 26 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวจิระพาพร สุวรรณสังข์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรม
ปศุสัตว์ในส่วนกลาง” ตามโครงการวิทยานิพนธ์และแบบสอบถามที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่านซึ่งเป็นผู้บริหาร และบุคลากรในหน่วยงาน
ของท่าน จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านในการขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย หาก
ต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติม โปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 083-2995520 และกรุณา
ส่งคืนได้ที่กรมปศุสัตว์ ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10400

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์อัจฉรา ชีวะตระกูลกิจ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5033568 , 02-5048184

โทรสาร. 02-5033612



ที่ ศธ 0522.17/บ 1395

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

23 มิถุนายน 2554

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณปัญญา มุลคำกาเจริญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางสาวจิระพาพร สุวรรณสังข์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิในส่วนกลาง ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์อัจฉรา ชีวะตระกูลกิจ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5033568 , 02-5048182-4

โทรสาร 02-5033612



ที่ ศธ 0522.17/บ 1385

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

23 มิถุนายน 2554

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณจิตติมาร แก่นศิริ

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางสาวจิระพาพร สุวรรณสังข์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์อัจฉรา ชีวะตระกูลกิจ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5033568 , 02-5048182-4

โทรสาร 02-5033612



ที่ ศธ 0522.17/บ 1375

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

23 มิถุนายน 2554

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ว่าที่ ร.ต.พิชิตพล กันทะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางสาวจิระพาพร สุวรรณสังข์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ใน ส่วนกลาง ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์อัจฉรา ชีวะตระกูลกิจ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5033568 , 02-5048182-4

โทรสาร 02-5033612

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม



แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง

คำชี้แจงในการตอบสอบถาม

แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปศุสัตว์ในส่วนกลาง คำตอบที่ได้จากท่านจะเป็นความลับและใช้เฉพาะการศึกษาครั้งนี้เท่านั้น และจะไม่ส่งผลทางลบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ศึกษาขอความร่วมมือมายังผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง และแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

จิระพพร สุวรรณสังข์

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง: โปรดกรอกข้อมูลหรือทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง () หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับท่าน

1. อายุ

- () ต่ำกว่า 30 ปี () 31 – 40 ปี
() 41 - 50 ปี () 51 – 60 ปี

2. ระดับการศึกษา

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
() ปริญญาโทหรือเทียบเท่า () สูงกว่าปริญญาโท

3. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

- () ต่ำกว่า 5 ปี () 5 – 10 ปี
() 11 -20 ปี () มากกว่า 20ปี

4. รายได้

- () ต่ำกว่า 7,000 บาท () 7,000 – 10,000บาท
() 10,001 – 15,000 บาท () 15,001 – 20,000 บาท
() มากกว่า 20,000 บาท



ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ

คำชี้แจง: โปรดกรอกข้อมูลหรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบ โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

มากที่สุด หมายถึง ข้อความทั้งหมดท่านเห็นด้วยมากที่สุด

มาก หมายถึง ข้อความทั้งหมดท่านเห็นด้วยมาก

น้อย หมายถึง ข้อความทั้งหมดท่านเห็นด้วยน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ข้อความทั้งหมดท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อความ	ความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
ลักษณะงาน				
1. ท่านได้รับผิดชอบหน้าที่การงานตามที่ท่านนัดและตรงกับความรู้ ความสามารถเป็นอย่างดี				
2. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม				
3. งานที่ท่านรับผิดชอบมีลักษณะท้าทายความสามารถของท่านในหลายๆ ด้าน				
4. ท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบได้โดยอิสระ				
5. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่เน้นภารกิจสำคัญของหน่วยงาน				
6. งานที่ท่านรับผิดชอบมีลักษณะเป็นเอกลักษณ์เฉพาะด้าน				
7. หน่วยงานของท่านมีระบบเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน				
การได้รับการยอมรับนับถือ				
8. งานที่ท่านรับผิดชอบ ทำให้ท่านมีโอกาสเป็นคนที่มีความสำคัญในสายตาของผู้อื่น				
9. ท่านรู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชาหมั่นยกย่องหรือให้เกียรติท่านเสมอ				

ข้อความ	ความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
10. ผู้บริหารยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน				
11. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน				
12. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญและเหมาะสมกับความสามารถ				
13. ท่านพึงพอใจในการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่าน				
14. งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับในสังคม				
ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน				
15. ตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสดำเนินการที่ทัดเทียมกับตำแหน่งงานอื่น ๆ				
16. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน				
17. หน่วยงานของท่านให้โอกาสท่านไปฝึกอบรมและเพิ่มพูนความรู้สม่ำเสมอ				
18. หน่วยงานของท่านมีระบบการประเมินผลงานที่ชัดเจน และยุติธรรม				
19. ท่านได้รับการประเมินผลงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม				
20. ท่านเคยได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งให้ก้าวหน้ากว่าเดิม				
21. ท่านมีโอกาสปรับตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง				

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน				
22. หน่วยงานท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันในการทำงาน				
23. ท่านมีโอกาสได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้ร่วมงาน ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน				
24. ท่านได้รับการติดต่อประสานงานจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี				
25. เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน				
26. ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานในกรมปศุสัตว์				
27. หน่วยงานท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้มีโอกาสทำงานร่วมกันเสมอ				
28. ท่านมีโอกาสได้สร้างความสัมพันธ์และร่วมกิจกรรมต่างๆ กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน				
นโยบายและการบริหาร				
29. ผู้บริหารกรมปศุสัตว์ของท่านมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และทิศทางการบริหารงานของกรมปศุสัตว์อย่างชัดเจน				
30. การบริหารงานของหน่วยงานท่านมีการกำหนดสายบังคับบัญชาและกำหนดหน้าที่ ที่แน่นอน และชัดเจน				
31. ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร				
32. บุคลากรทุกระดับมีโอกาสปรึกษาหารือเพื่อกำหนดนโยบาย ข้อบังคับต่างๆ ของกรมปศุสัตว์ร่วมกัน				
33. นโยบายต่างๆของกรมปศุสัตว์สอดคล้องกับความต้องการของท่าน				
34. ท่านรู้สึกพอใจนโยบายการบริหารงานของกรมปศุสัตว์เพราะทำให้การปฏิบัติงานคล่องตัว				
35. ท่านสามารถนำนโยบายของกรมปศุสัตว์มาปฏิบัติได้จนบรรลุผล				

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
คำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม				
36.คำตอบแทนที่ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ				
37. ท่านได้รับคำตอบแทนที่จากกรมปลัดสัตว์เพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในการครองชีพปัจจุบัน				
38. ท่านได้รับคำตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับคำตอบแทนที่ของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน				
39.สวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานกำหนดมีความเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน				
40. หน่วยงานของท่านกำหนดคำตอบแทนที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ				
41. ท่านได้รับคำตอบแทนที่ครบถ้วน และตรงตามกำหนดเวลาที่หน่วยงานแจ้งไว้				
42. หน่วยงานของท่านได้จัดให้มีสวัสดิการและบริการเพิ่มเติมจากสวัสดิการทั่วไปตามกฎหมายให้แก่ท่านอย่างเพียงพอ				
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน				
43. หน่วยงานท่านส่งเสริมให้ปรับปรุงตนเองเพื่อการทำงานตามเป้าหมายของกรมปลัดสัตว์ เช่น การฝึกอบรม การดูงานต่างประเทศ เป็นต้น				
44. การโยกย้ายตำแหน่งงานในหน่วยงานของท่านเป็นไปด้วยความเหมาะสม ยุติธรรม				
45. ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีขอบข่ายความรับผิดชอบมากขึ้น				
46. ท่านเชื่อว่างานที่ท่านทำเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงต่ออนาคตของท่าน				

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
47. หน่วยงานท่านเปิดโอกาสให้ผู้มีความสามารถได้ก้าวหน้าในการทำงานอย่างยุติธรรม				
48. ระบบการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งของหน่วยงานมีลักษณะที่ชัดเจน และเป็นธรรม				
49. ท่านมั่นใจในความสามารถของท่านที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดี				
โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล				
50. ท่านมีโอกาใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่				
51. ท่านมีโอกาเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานเสมอ				
52. กรมปศุสัตว์ของท่านมีการประเมินผลผู้ปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน				
53. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น				
54. หน่วยงานท่านส่งเสริมให้ท่านได้ไปอบรมประชุม หรือสัมมนาต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน				
55. ในองค์กรของท่านมีแหล่งข้อมูลข่าวสารให้ท่านสามารถค้นคว้าเพื่อประกอบการทำงานได้อย่างสะดวก				
56. ท่านมีอิสระที่ใช้ความรู้ ความสามารถของท่านในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่				
ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว				
57. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน				
58. ท่านมีเวลาพักผ่อนหรือดูแลเอาใจใส่สุขภาพตนเอง				

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวจิระพาพร สุวรรณสังข์
วัน เดือน ปีเกิด	5 เมษายน 2521
สถานที่เกิด	อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2546
สถานที่ทำงาน	สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายงบประมาณสำนักงานนโยบาย ยุทธศาสตร์และ งบประมาณ สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

