



คุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงานของผู้ประกอบวิชาชีพสัตวแพทย์: การศึกษาภาคตัดขวาง Work-Life Quality and Work-Life Balance in Veterinary Profession: A Cross-Sectional Study

นงลักษณ์ โพนน้อย¹ พรเพ็ญ เพือกอเม² โชติมา กานต์ ไชยยศ³ และ ปานวาด ปรียานนท์⁴
Nongluk Phonoi,¹ Pornpen Phuak-aim,² Chotimakan Chaibes³ and Panwad Preeyanont⁴

Article History

Receive: November 15, 2021

Revised: May 11, 2022

Accepted: May 11, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงานของสัตวแพทย์จำนวน 11,585 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างได้ จำนวน 428 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า ตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.89 เก็บรวบรวมข้อมูลจากสัตวแพทย์ที่ปฏิบัติงานในประเทศไทยในช่วงเดือนกันยายน 2564 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าทีและทดสอบความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) อายุ ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน ลักษณะงาน รายรับต่อเดือนและชั่วโมงการทำงานต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงานของสัตวแพทย์แตกต่างกัน 2) ระดับคุณภาพชีวิตในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล รองลงมาคือด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม ด้านบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน ด้านการตั้งอยู่บนพื้นฐานสิทธิส่วนบุคคล และกระบวนการยุติธรรมโดยคิดเป็นระดับดี ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวและด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสมดุลชีวิตในงานพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีระดับสูงสุดที่สุด คือ ด้านความผูกพันทางจิตใจอยู่ในระดับดี รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจและด้านเวลาโดยอยู่ในระดับปานกลาง โดยงานวิจัยนี้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการพัฒนาแนวทางเพิ่มคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงานของสัตวแพทย์ เพื่อยกระดับวิชาชีพสัตวแพทย์ในประเทศไทย และยังเป็นประโยชน์ต่อผู้สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรสัตวแพทยศาสตรบัณฑิต เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการเลือกประกอบอาชีพที่ตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับการดำเนินชีวิตของตนเองได้ แนวทางการวิจัยในอนาคตอาจศึกษาแยกตามกลุ่มงานของสัตวแพทย์ เพื่อให้ทราบข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น รวมถึงการศึกษาปัจจัยทางสังคมหรือปัจจัยทางจิตวิทยาอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงาน

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในงาน ; สมดุลชีวิตในงาน ; สัตวแพทย์ ; ผู้ประกอบวิชาชีพสัตวแพทย์ ; บัณฑิตสัตวแพทยศาสตร

¹ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป งานบริหารการศึกษา พัฒนาศึกษาและศิษย์เก่าสัมพันธ์ คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, General Administration Officer, Division of Educational Administration, Student Development and Alumni Relations, Faculty of Veterinary Science, Mahidol University

²⁻⁴ นักวิชาการศึกษา งานบริหารการศึกษา พัฒนาศึกษาและศิษย์เก่าสัมพันธ์ คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, Academic Officer, Division of Educational Administration, Student Development and Alumni Relations, Faculty of Veterinary Science, Mahidol University

ABSTRACT

This research was aimed to study and compare work-life quality and work-life balance of 11,585 veterinarians. The sample was randomized of 428 veterinarians. The research instrument was a rating scale questionnaire with the reliability 0.89 assessed by Cronbach's alpha-coefficient. The data were collected from veterinarians who worked during September 2021. The data was analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. The hypotheses were tested using t-test and One-way analysis of variance (ANOVA). The Scheffe's method was used to analyze the multiple comparison test of the founded differences. The results revealed that 1) the different ages, work experiences, positions, job descriptions, monthly incomes, and working hours resulted the different quality and balance of working life of the veterinarians, 2) the overall level of the work-life quality was at a moderate level. The highest mean score of each aspect was opportunity of personal capacities development aspect and followed by the aspects of working that useful and relevant to social, the aspect of social integration and cooperation, the aspect of being in the objective of private right, and the aspect of judgment process which were at a good level. For the aspects of the advancement and stability of work, the aspect of safe and healthy environment, the aspect of balance between working life and private life and the aspect of adequate and fair compensation were at a moderate level. For the work-life balance, the overall result was at a moderate level. The aspect with the highest mean score was the mutuality in mind which was at a good level, and followed by the aspect of satisfaction and the aspect of time which were at a moderate level. This research will benefit to the organizations in developing their policies to improve work-life quality and work-life balance of veterinarians to enhance the veterinary profession in Thailand. It is also beneficial to the graduates from doctor of veterinary medicine program as the initial information to choose a profession that is consistent with the needs and way of life of each one. The further research trends may focus on the study that separately focus on the job characteristics of veterinarians for the in-depth data, including the study of other social factors or other psychological factors that concern with work-life quality and work-life balance.

Keywords : Work-Life Quality ; Work-Life Balance ; Veterinarians ; Veterinary Profession ; Veterinary Graduates

บทนำ

จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันที่การแข่งขันมีความรุนแรงขึ้น องค์กรต่างๆ จึงเร่งพัฒนากระบวนการบริหารอย่างเต็มที่ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนา องค์กร เพราะสังคมเศรษฐกิจในปัจจุบันแข่งขันกันที่ระดับทุนความรู้ของบุคลากรในองค์กร โดยการศึกษาในต่างประเทศ ระบุว่าร้อยละ 85 ของผลประกอบการเกิดจากทุนมนุษย์ (Thipvatee et al., 2017) จากความคาดหวังดังกล่าวบุคลากร จึงต้องเผชิญกับความกดดันและการเปลี่ยนแปลงทั้งจากในองค์กรและสภาพแวดล้อม เช่น การทุ่มเทเวลาให้กับการทำงาน จนมีเวลาสำหรับครอบครัวหรือตนเองน้อยลง ซึ่งส่งผลกระทบต่อทั้งบุคคล ครอบครัวและองค์กร โดยปัจจุบันพบว่าเกิดความ เสี่ยงด้านสุขภาพกาย ความเครียดและความเหนื่อยล้าทางอารมณ์สูงขึ้น กิจกรรมและความสัมพันธ์กับครอบครัวรวมถึงความ พึงพอใจ ในชีวิตและการทำงานลดลง อัตราการขาดงานและการลาออกสูงขึ้น ประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพัน ต่อองค์กรลดลง (Pianthong et al., 2017) นอกจากนี้การพัฒนาก้าวกระโดดของเทคโนโลยียังส่งผลกระทบในการ ปฏิบัติงานทั้งทางบวกและลบ เช่น ความเครียดและความกดดันจากการแข่งขันที่สูงขึ้น การปรับตัวให้รับกับความรวดเร็ว



ของข้อมูล (Hsu et al., 2019) ซึ่งการที่บุคคลมีภาวะการขาดงานและการลาออกสูงขึ้นประกอบกับมีความพึงพอใจในงานลดลงนั้น เกิดจากความขัดแย้งระหว่างการดำเนินชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานที่แผ่กว้างออกไปในกลุ่มคนทำงานหลากหลายอาชีพ ดังนั้นปัจจุบันองค์กรต่างๆ จึงให้ความสำคัญกับการมีชีวิตที่สมดุลระหว่างสองมิติ ได้แก่ การใช้ชีวิตกับครอบครัวและการใช้ชีวิตในการทำงาน (Noon and Blyton, 2007) โดยคุณภาพชีวิตในงานที่ดีทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขจากสิ่งที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจสามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (Sungkapate and Srivichai, 2017) ทั้งนี้การสร้างคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตที่ดีเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมเป็นอย่างมากในปัจจุบัน เนื่องจากการศึกษาที่พบว่าการใช้เวลาในการทำงานมากเกินไปจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน รวมถึงเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout Syndrome) ซึ่งเป็นอาการทางสุขภาพจิต ที่เกิดจากการสะสมความเครียดและความเหนื่อยล้าจากการทำงานเป็นระยะเวลานาน ดังนั้นการมีคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงานที่ดีจึงมีความจำเป็นต่อผู้ปฏิบัติงานในทุกสาขาอาชีพ จากการศึกษาคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตของบุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพที่ผ่านมาส่วนใหญ่เป็นการศึกษาในกลุ่มแพทย์และพยาบาล แต่ยังไม่พบการศึกษาในกลุ่มของวิชาชีพสัตวแพทย์ซึ่งเป็นผู้ประกอบการที่ลักษณะการปฏิบัติงานคล้ายคลึงกันจึงเป็นที่มาของการวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากการศึกษาที่พบว่าอัตรากำลังคนด้านสัตวแพทย์ในประเทศไทยยังมีความขาดแคลนทั้งสัตวแพทย์ที่ทำงานด้านสัตว์ที่ใช้เป็นอาหารและสัตวแพทย์ที่ทำงานด้านสัตว์เลี้ยงในสถานพยาบาลสัตว์ โดยพบว่ากำลังคนยังมีจำนวนน้อยในขณะที่มีความต้องการมาก (Boonyayatra et al., 2018) ซึ่งสถานการณ์ดังกล่าวอาจส่งผลให้สัตวแพทย์มีภาระงานมากเกินไปจนทำให้ระดับคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในการทำงานต่ำ โดยมีการศึกษาพบว่าสัตวแพทย์บางกลุ่มงานมีชั่วโมงการทำงานมากกว่า 55 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ ซึ่งมากกว่าระยะเวลาการทำงานที่กฎหมายกำหนดคือไม่ควรเกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และมีสัตวแพทย์ที่ทำงานมากกว่า 70 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ถึงร้อยละ 17.72 รวมถึงยังมีอุบัติการณ์การได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานสูงเมื่อเทียบกับการศึกษาของต่างประเทศอีกด้วย (Manorat and Supapong, 2019) ซึ่งการปฏิบัติงานในลักษณะดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงคุณภาพและมาตรฐานของวิชาชีพสัตวแพทย์ในภาพรวมได้ ดังนั้นการวิจัยในครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงานของผู้ประกอบวิชาชีพสัตวแพทย์ เพื่อเป็นข้อมูลให้องค์กรที่เกี่ยวข้องสามารถพัฒนาแนวทางการบริหารหรือกำหนดนโยบายที่เพิ่มคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงานของสัตวแพทย์ เพื่อยกระดับวิชาชีพสัตวแพทย์ในประเทศไทยให้พัฒนาขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อผู้สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรสัตวแพทยศาสตรบัณฑิต เพื่อใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการเลือกประกอบวิชาชีพที่ตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับการดำเนินชีวิตของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงานของผู้ประกอบวิชาชีพสัตวแพทย์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงานของผู้ประกอบวิชาชีพสัตวแพทย์ในประเทศไทย

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดคุณภาพชีวิตในงาน (Quality of Work Life)

คุณภาพชีวิตในงาน หมายถึง องค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่บุคคลพึงพอใจกับความเป็นอยู่และการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่า สนองตอบความต้องการทั้งทางกาย ใจ สังคม และเศรษฐกิจของบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไปตามแต่ละยุคสมัย ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม คือ เพียงพอที่จะดำรงชีวิต เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและพื้นที่ ที่อาศัยในปัจจุบัน สอดคล้องกับทักษะ ความสามารถ หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน มีความเท่าเทียมกัน
2. สภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย คือ มีความปลอดภัย ไม่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุต่อผู้ปฏิบัติงาน มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก ไม่มีมลภาวะที่อาจส่งผลเสียต่อสุขภาพอนามัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ
3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล คือ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถและพัฒนาทักษะอย่างเต็มที่ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับบุคลากร สามารถดึงศักยภาพที่ตนเองมีออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คือ หน่วยงานทำให้บุคลากรรู้สึกเชื่อมั่นและมั่นคงในงาน ต้องการเพิ่มศักยภาพในการทำงาน มีรายได้ที่มั่นคง เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

5. การบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน คือ การสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร การทำงานแบบมีความร่วมมือ ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นถึงความสำคัญของตนเองและเพื่อนร่วมงาน ยอมรับความคิดเห็นจากบุคคลอื่น

6. ตั้งอยู่บนพื้นฐานสิทธิส่วนบุคคลและกระบวนการยุติธรรม คือ บุคลากรได้รับสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายบนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม มีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเคารพสิทธิส่วนบุคคล

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง การบริหารจัดการเวลาให้เหมาะสมกับการดำเนินชีวิต มีระยะเวลาการทำงานที่เหมาะสม มีเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อน ชีวิตส่วนตัว ครอบครัวและสังคม

8. การทำงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม คือ หน่วยงานมีความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งในด้านกายภาพและผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย บุคลากรมีความภาคภูมิใจในองค์กรในการมีส่วนร่วมสร้างประโยชน์ต่อสังคม (Walton, 1973)

โดยมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของสัตวแพทย์พบว่า สัตวแพทย์ที่ปฏิบัติงานในสถานพยาบาลสัตว์ มีระยะเวลาการทำงานเฉลี่ย 55 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งมากกว่าระยะเวลาการทำงานที่กฎหมายกำหนดและมีสัตวแพทย์ที่ทำงานมากกว่า 70 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ถึงร้อยละ 17.72 โดยมีช่วงเวลาของการนอนหลับน้อยกว่า 7 ชั่วโมง ซึ่งการทำงานต่อเนื่องกันมากเกินไปจะส่งผลให้เกิดความอ่อนล้าจนกระทบกับสุขภาพทั้งทางกายและจิตใจ อีกทั้งสัตวแพทย์ยังเป็นอาชีพที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน เช่น โดนสัตว์ทำร้าย โดยพบอัตราอุบัติเหตุการบาดเจ็บจากการทำงานที่ค่อนข้างสูงอีกด้วย (Manorat and Supamong, 2019) นอกจากนี้ยังมีการศึกษาที่พบว่าสัตวแพทย์ที่ปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกาใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการทำงานเพื่อเตรียมการสอนและการวิจัย (Morello et al., 2020)

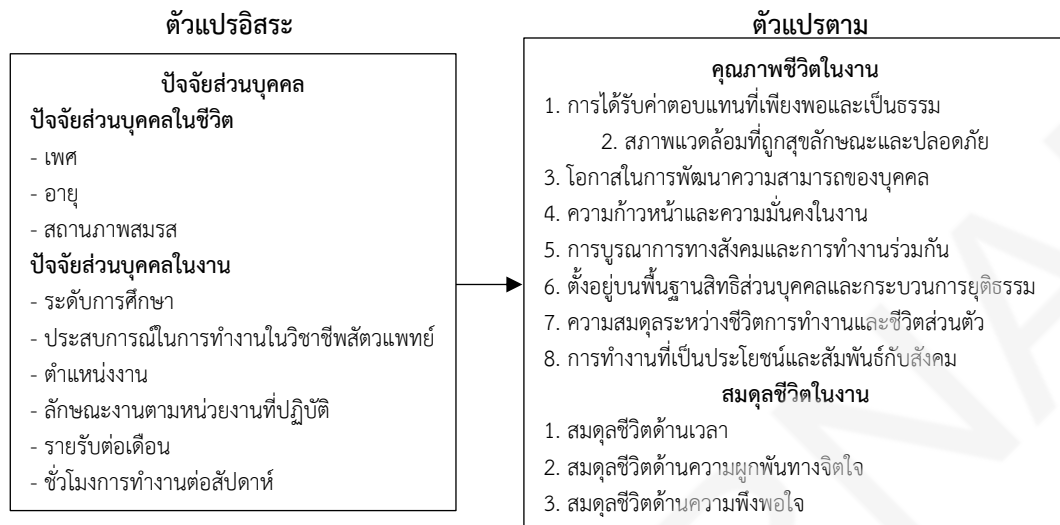
แนวคิดสมดุลชีวิตในงาน (Work Life Balance)

สมดุลชีวิตในงาน หมายถึง ความผูกพัน ความพึงพอใจและความสุขที่เท่าเทียมกันระหว่างบทบาทของงานและบทบาทของครอบครัว สามารถแบ่งเวลาต่อบทบาททั้งสองด้านได้อย่างเหมาะสม โดยสมดุลชีวิตในงานประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ สมดุลชีวิตด้านเวลา หมายถึง มีการบริหารจัดการเวลาสำหรับการทำงาน ชีวิตส่วนตัว ครอบครัวและสังคมอย่างเหมาะสม สมดุลชีวิตด้านความผูกพันทางจิตใจ หมายถึง ความยินดี เต็มใจ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ และสมดุลชีวิตด้านความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการทำหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงาน ชีวิตส่วนตัว ครอบครัวและสังคม (Greenhaus et al., 2003) กล่าวโดยสรุป สมดุลชีวิตในงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจต่อการจัดลำดับความสำคัญระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม โดยมีการศึกษาสมดุลชีวิตในงานของสัตวแพทย์ในประเทศสหรัฐอเมริกาพบว่า สัตวแพทย์ที่ปฏิบัติงานในสถานพยาบาลสัตว์มีสมดุลชีวิตในงานในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 81 โดยสามารถเลือกทำกิจกรรมอื่นๆ ที่สนใจนอกเหนือจากการประกอบวิชาชีพสัตวแพทย์ได้ (Morello et al., 2020) ส่วนการศึกษาในบุคลากรกลุ่มวิทยาศาสตร์การแพทย์อื่นๆ พบว่า พยาบาลจิตเวชมีสมดุลชีวิตด้านความผูกพันทางจิตใจสูงที่สุด รองลงมา คือ สมดุลชีวิตด้านความพึงพอใจโดยอยู่ในระดับมาก ส่วนสมดุลชีวิตด้านเวลามีค่าต่ำที่สุด โดยอยู่ในระดับน้อย (Pianthong et al., 2017) และพยาบาลวิชาชีพมีสมดุลชีวิตด้านความผูกพันทางจิตใจและด้านความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนสมดุลชีวิตด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง (Thipvatee et al., 2017)



กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดคุณภาพชีวิตในงานของ Walton (1973) และแนวคิดสมดุลชีวิตในงานของ Greenhaus et al (2003) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานงานวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ประกอบวิชาชีพสัตวแพทย์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในชีวิตและปัจจัยส่วนบุคคลในงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวางที่ได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัยประกอบด้วย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ สัตวแพทย์ที่ขึ้นทะเบียนใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์จากสัตวแพทย์สภา จำนวน 11,585 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2564) ที่ประกอบวิชาชีพสัตวแพทย์ในประเทศไทย สุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มอย่างง่าย ด้วยการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 428 คน

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วยแบบสอบถาม จำนวน 3 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ด้านปัจจัยส่วนบุคคลในชีวิตและในงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส และปัจจัยส่วนบุคคลในงาน ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน ลักษณะงานตามหน่วยงานที่ปฏิบัติ รายรับต่อเดือน ส่วนที่ 2 ด้านคุณภาพชีวิตในงาน สร้างแบบสอบถามด้วยการประยุกต์แนวคิดของ Walton (1973) จำนวน 29 ข้อ ประกอบด้วย 1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 2. สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย 3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5. การบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน 6. ตั้งอยู่บนพื้นฐานสิทธิส่วนบุคคลและกระบวนการยุติธรรม 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 8. การทำงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม และส่วนที่ 3 ด้านสมดุลชีวิตในงาน สร้างแบบสอบถามจากการประยุกต์แนวคิดของ Greenhaus et al (2003) จำนวน 14 ข้อ ประกอบด้วย 1. สมดุลชีวิตด้านเวลา 2. สมดุลชีวิตด้านความผูกพันทางจิตใจ 3. สมดุลชีวิตด้านความพึงพอใจ โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 ผู้วิจัยประยุกต์แนวคิดดังกล่าวมาสู่การสร้างข้อคำถามในงานวิจัยให้มีความสอดคล้องกับบริบทในการปฏิบัติงานวิชาชีพสัตวแพทย์ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า จำนวน 5 ระดับ ตามมาตรฐานการวัดของลิเคิร์ท

ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.89

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามระหว่างเดือนกันยายน พ.ศ.2564 ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่บัณฑิตใหม่เริ่มต้นปฏิบัติงาน ทำให้มีการกระจายของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานน้อย โดยทำการเก็บข้อมูลจากสัตวแพทย์ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ ทั่วประเทศ ประกอบด้วย หน่วยงานราชการในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข คณะสัตวแพทยศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษา โรงพยาบาลสัตว์และหน่วยงานภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง โดยส่งแบบสอบถามไปยังสัตวแพทย์ที่ปฏิบัติงานในแต่ละกลุ่มงานตามสัดส่วนข้อมูลการคาดการณ์กำลังคนด้านสัตวแพทย์ในปี 2564 ร่วมกับการวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินงานของบัณฑิตจากคณะสัตวแพทยศาสตร์ในประเทศไทย (Boonyayatra et al., 2018) แบ่งเป็นสัตวแพทย์ประจำฟาร์มและภาคธุรกิจร้อยละ 33 ของกลุ่มตัวอย่าง เก็บข้อมูลได้ จำนวน 77 ชุด สัตวแพทย์ในหน่วยงานราชการและสถาบันการศึกษาร้อยละ 10 ของกลุ่มตัวอย่าง เก็บข้อมูลได้ จำนวน 92 ชุด และสัตวแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสัตว์เพื่อการเรียนการสอนและโรงพยาบาลสัตว์เอกชนร้อยละ 57 ของกลุ่มตัวอย่าง เก็บข้อมูลได้จำนวน 259 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้วยความถี่และร้อยละ วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้วยการทดสอบค่าที (t-test) เมื่อทดสอบพบว่าข้อมูลมีการกระจายแบบปกติจึงทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ ทำการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงานด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลค่าเฉลี่ยตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างโดยมีเกณฑ์ให้คะแนนแต่ละระดับตามแนวคิดของ Best (2006) ดังนี้ ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00–1.80 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงานระดับต่ำที่สุด ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81–2.60 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงานระดับต่ำ ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61–3.40 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงานระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41–4.20 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงานระดับดี ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21–5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงานระดับดีที่สุด

ผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยสามารถรวบรวมแบบสอบถามที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 428 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ดังนี้

1. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงานของสัตวแพทย์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลและการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงานของสัตวแพทย์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันด้วยการทดสอบค่า t และ ค่า F

ปัจจัยส่วนบุคคล		N (ร้อยละ)	คุณภาพชีวิตในงาน			สมดุลชีวิตในงาน		
			$\bar{X}$	t/F	P-Value	$\bar{X}$	t/F	P-Value
เพศ	ชาย	148 (34.6)	3.19	t=-1.046	.296	3.24	t=.117	.907
	หญิง	280 (65.4)	3.26			3.23		
อายุ	น้อยกว่า 26 ปี	46 (10.7)	2.97	F=6.400*	.000	2.91	F=12.088*	.000
	26-30 ปี	151 (35.3)	3.07			3.06		
	31-35 ปี	93 (21.7)	3.17			3.13		
	36-40 ปี	64 (15.0)	3.31			3.29		
	41-45 ปี	48 (11.2)	3.72			3.86		
	มากกว่า 46 ปี	26 (6.1)	3.61			3.76		



ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล		N (ร้อยละ)	คุณภาพชีวิตในงาน			สมดุลชีวิตในงาน		
			$\bar{X}$	t/F	P-Value	$\bar{X}$	t/F	P-Value
สถานภาพสมรส	โสด	327 (76.4)	3.21	t=-1.462	.144	3.17	t=-3.266*	.001
	สมรส	101 (23.6)	3.32			3.47		
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	317 (74.1)	3.23	t=-.116	.908	3.23	t=-.227	.820
	สูงกว่าปริญญาตรี	111 (25.9)	3.24			3.25		
ประสบการณ์ทำงาน	มากกว่า 10 ปี	293 (68.5)	3.13	t=-5.066*	.000	3.10	t=-5.760*	.000
	น้อยกว่า 10 ปี	135 (31.5)	3.46			3.56		
ตำแหน่งงาน	ระดับปฏิบัติการ	261 (61.0)	3.10	t=-5.190*	.000	3.10	t=-4.355*	.000
	ระดับผู้บริหาร	167 (39.0)	3.43			3.45		
ลักษณะงานตามหน่วยงานที่ปฏิบัติ	หน่วยงานราชการ	44 (10.3)	3.20	F=7.677*	.000	3.36	F=9.809*	.000
	สถาบันการศึกษา	48 (11.2)	3.32			3.54		
	โรงพยาบาลสัตว์เพื่อการเรียนการสอน	46 (10.7)	3.19			3.16		
	โรงพยาบาลสัตว์เอกชน	213 (49.8)	3.10			3.02		
	ประจำฟาร์ม	31 (7.2)	3.41			3.50		
	ภาคธุรกิจ	46 (10.7)	3.70			3.74		
รายรับต่อเดือน (บาท)	น้อยกว่า 30,000	119 (27.8)	3.01	F=18.060*	.000	2.94	F=21.372*	.000
	30,000-50,000	183 (42.8)	3.17			3.15		
	50,001-80,000	62 (14.5)	3.38			3.50		
	มากกว่า 80,000	64 (15.0)	3.68			3.81		
ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ (ชั่วโมง)	น้อยกว่า 40	45 (10.5)	3.35	F=3.536*	.015	3.55	F= 9.389*	.000
	40-49	158 (36.9)	3.31			3.41		
	50-59	116 (27.1)	3.08			3.02		
	มากกว่า 60	109 (25.5)	3.23			3.08		

หมายเหตุ * p-value < .05

จากตารางที่ 1 พบว่า สัตวแพทย์ที่มี อายุ ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน ลักษณะงานตามหน่วยงานที่ปฏิบัติ รายรับต่อเดือนและชั่วโมงการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนสัตวแพทย์ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตในงานไม่แตกต่างกันแต่มีสมดุลชีวิตในงานแตกต่างกัน ส่วนเพศและระดับการศึกษาที่ต่างกันไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Kangsan and Klinhom (2017) ที่พบว่าอายุและรายได้มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ส่วนเพศไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพยาบาล เช่นเดียวกับการศึกษาที่พบว่ารายได้รวมต่อเดือนและความเพียงพอของรายได้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิต การทำงานของพยาบาลวิชาชีพ (Junyatham et al., 2018) ส่วนปัจจัยด้านระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในงาน และการศึกษามหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่มีเพศและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน (Askari et al., 2019) ด้านสถานภาพสมรส ผลการศึกษาพบว่า สัตวแพทย์ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีสมดุลชีวิตในงานแตกต่างกัน เนื่องจากสัตวแพทย์ที่มีสถานภาพสมรสย่อมพยายามจัดสรรเวลาที่เหมาะสมทั้งการทำงานและเวลาสำหรับครอบครัวไม่มุ่งเน้นการทำงานเป็นหลักเพียงอย่างเดียว ซึ่งการกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตแต่ละด้านอย่างเหมาะสมและการได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว สามารถสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวได้ (Gautam and Jain, 2018) ด้านตำแหน่งงาน พบว่าสัตวแพทย์ที่ปฏิบัติงานในระดับบริหารมีคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงานสูงกว่าสัตวแพทย์ที่ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการ ทั้งนี้เนื่องจากผู้ที่ปฏิบัติงานในระดับบริหารมักมีอิสระในการทำงาน มีส่วนร่วมกับหน่วยงาน มีความชำนาญและประสบการณ์ในการแก้ปัญหาสูงกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการจึงทำให้มีคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงานสูงกว่า ดังที่ Walton (1973) ได้กล่าวว่าการมีส่วนร่วมและมีอิสระในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในงานที่ดี ส่วนด้านอายุและประสบการณ์ในงานนั้น ผลการศึกษาพบว่าสัตวแพทย์ที่มีอายุน้อยกว่า มีคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงานสูงกว่าสัตวแพทย์ที่มีอายุน้อย ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับการศึกษาปัจจัย

ด้านประสบการณ์ทำงานที่พบว่า สัตวแพทย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีมีคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงานสูงกว่าสัตวแพทย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี

และจากการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงานของสัตวแพทย์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว โดยเมื่อพบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ ดังตารางที่ 2-5

ตารางที่ 2 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงานจำแนกตามอายุ

อายุ (ปี)		น้อยกว่า 26 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี	มากกว่า 46 ปี
อายุ (ปี)	ค่าเฉลี่ย	2.97 ^(a) 2.91 ^(b)	3.07 ^(a) 3.06 ^(b)	3.17 ^(a) 3.13 ^(b)	3.31 ^(a) 3.29 ^(b)	3.72 ^(a) 3.86 ^(b)	3.61 ^(a) 3.76 ^(b)
น้อยกว่า 26 ปี	2.97 ^(a) 2.91 ^(b)	-	-17157 ^(a) -22029 ^(b)	-04108 ^(a) -15025 ^(b)	-32282 ^(a) -37286 ^(b)	-56359* ^(a) -94614* ^(b)	-43207 ^(a) -84976* ^(b)
26-30 ปี	3.07 ^(a) 3.06 ^(b)		-	.13048 ^(a) .07005 ^(b)	-15126 ^(a) -15256 ^(b)	-39203* ^(a) -72585* ^(b)	-26051 ^(a) -62947 ^(b)
31-35 ปี	3.17 ^(a) 3.13 ^(b)			-	-28174 ^(a) -22261 ^(b)	-52251* ^(a) -79590* ^(b)	-39099 ^(a) -69952* ^(b)
36-40 ปี	3.31 ^(a) 3.29 ^(b)				-	-24077 ^(a) -57329 ^(b)	-10925 ^(a) -47691 ^(b)
41-45 ปี	3.72 ^(a) 3.86 ^(b)					-	.13152 ^(a) .09638 ^(b)
มากกว่า 46 ปี	3.61 ^(a) 3.76 ^(b)						- -

หมายเหตุ. *p-value < .05, ^(a) คุณภาพชีวิตในงาน, ^(b) สมดุลชีวิตในงาน

จากตารางที่ 2 พบว่า สัตวแพทย์ที่มีอายุมากจะมีคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงานสูงกว่าสัตวแพทย์ที่อายุน้อย ทั้งนี้ เนื่องจากสัตวแพทย์ที่มีอายุและมีประสบการณ์ทำงานมายาวนานกว่าจะมีทักษะในวิชาชีพไม่ว่าจะเป็นทักษะหัตถการในการรักษาสัตว์ ประสบการณ์จากการพบภาวะเจ็บป่วยของสัตว์ในรูปแบบต่างๆ ทำให้เกิดความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ รวมถึงมีความเข้าใจลักษณะของงาน มีประสบการณ์การแก้ไขปัญหา รู้แหล่งข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการแก้ปัญหาหรือการตัดสินใจมากกว่าสัตวแพทย์ที่มีอายุและประสบการณ์น้อย โดยมีการศึกษาพบว่า การเข้าทำงานในช่วง 5 ปีแรกเป็นช่วงวิกฤตในการทำงานของวิชาชีพสัตวแพทย์ เนื่องจากยังต้องมีการพัฒนาทักษะและความชำนาญทางคลินิก การสร้างฐานลูกค้า การเริ่มโครงการวิจัย ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาศักยภาพและความมั่นใจในการทำงาน (Morello et al., 2020) นอกจากนี้ ผู้เริ่มปฏิบัติงานมักต้องมีช่วงเวลาของการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในงาน การเรียนรู้งาน การเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในวิชาชีพ และอาจมีความกดดันจากความคาดหวังของหน่วยงาน ในขณะที่เมื่ออายุและประสบการณ์ทำงานเพิ่มขึ้นจะบ่งบอกถึงความรู้ความชำนาญ รวมถึงมีความมั่นคงในชีวิตเพิ่มขึ้นด้วย

ตารางที่ 3 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงานตามลักษณะงานหน่วยงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะงานตามหน่วยงานที่ปฏิบัติ		หน่วยงานราชการ	สถาบันการศึกษา	โรงพยาบาลสัตว์เพื่อการเรียน การสอน	โรงพยาบาลสัตว์เอกชน	สัตวแพทย์ประจำฟาร์ม	ภาคธุรกิจ
ลักษณะงานตามหน่วยงานที่ปฏิบัติ	ค่าเฉลี่ย	3.20 ^(a) 3.36 ^(b)	3.32 ^(a) 3.54 ^(b)	3.19 ^(a) 3.16 ^(b)	3.10 ^(a) 3.02 ^(b)	3.41 ^(a) 3.50 ^(b)	3.70 ^(a) 3.74 ^(b)
หน่วยงานราชการ	3.20 ^(a) 3.36 ^(b)	-	-11942 ^(a) -17882 ^(b)	.01867 ^(a) .19385 ^(b)	.10422 ^(a) .34098 ^(b)	-21033 ^(a) -14772 ^(b)	-49630* ^(a) -37877 ^(b)
สถาบันการศึกษา	3.32 ^(a) 3.54 ^(b)		-	.13809 ^(a) .37267 ^(b)	.22364 ^(a) .51980* ^(b)	-.09091 ^(a) .03111 ^(b)	-.37688 ^(a) -19995 ^(b)
โรงพยาบาลสัตว์เพื่อการเรียนการสอน	3.19 ^(a) 3.16 ^(b)			-	.80555 ^(a) .14713 ^(b)	-22900 ^(a) -34156 ^(b)	-51497* ^(a) -57262* ^(b)



ตารางที่ 3 (ต่อ)

ลักษณะงานตามหน่วยงาน ที่ปฏิบัติ		หน่วยงาน ราชการ	สถาบัน การศึกษา	โรงพยาบาล สัตว์เพื่อการ เรียนการสอน	โรงพยาบาล สัตว์เอกชน	สัตวแพทย์ ประจำ ฟาร์ม	ภาคธุรกิจ
โรงพยาบาลสัตว์เอกชน	3.10 ^(a)				-	-31455 ^(a)	-60052 ^(a)
	3.02 ^(b)				-	-48870 ^(b)	-71976 ^(b)
สัตวแพทย์ ประจำฟาร์ม	3.41 ^(a)					-	-28597 ^(a)
	3.50 ^(b)					-	-23106 ^(b)
ภาคธุรกิจ	3.70 ^(a)						-
	3.74 ^(b)						-

หมายเหตุ. *p-value < .05, ^(a) คุณภาพชีวิตในงาน, ^(b) สมดุลชีวิตในงาน

จากตารางที่ 3 พบว่าสัตวแพทย์ที่ปฏิบัติงานในภาคธุรกิจมีระดับคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงานสูงกว่าสัตวแพทย์ที่ปฏิบัติงานด้านอื่นๆ และสัตวแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสัตว์ทั้งเพื่อการเรียนการสอนและโรงพยาบาลสัตว์เอกชนมีระดับคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงานต่ำที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานจะเกี่ยวข้องกับการรักษาความเจ็บป่วยของสัตว์ การตัดสินใจเพื่อวางแผนการวินิจฉัยและการรักษาทั้งทางด้านอายุรกรรมและศัลยกรรมจะต้องถูกต้อง แม่นยำ มีการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในสถานการณ์ที่เร่งรีบ การสื่อสารกับเจ้าของสัตว์ที่มีความหลากหลาย ส่งผลให้เกิดความกดดันและความเครียดจากสถานการณ์ต่างๆ ที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้อยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลจะมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันตามสภาพแวดล้อม ปริมาณงาน ความกดดันและความเครียดจากลักษณะงาน ประเภทและความถี่ในการสัมผัสเชื้อโรคหรือผู้ป่วย (Sadat et al., 2017) นอกจากนี้ การปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสัตว์ส่วนใหญ่มีลักษณะการทำงานเป็นรอบ ทำให้ไม่มีความยืดหยุ่นด้านเวลาในการปฏิบัติงานและยังส่งผลต่อช่วงเวลาในการนอนหลับ ซึ่งการทำงานติดต่อกันเป็นระยะเวลานาน การทำงานล่วงเวลา เวลางานที่ไม่ยืดหยุ่น ล้วนมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงาน (Gautam and Jain, 2018) ในขณะที่สัตวแพทย์ภาคธุรกิจ เช่น ธุรกิจยาและเวชภัณฑ์ อาหารสำหรับสัตว์ ผลิตภัณฑ์จากสัตว์ ซึ่งมีระดับคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงานสูงที่สุดนั้น เนื่องจากลักษณะงานมีความยืดหยุ่นทั้งในด้านรูปแบบการทำงาน เวลา และอิสระในการทำงาน มีความกดดันจากการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าหรือการตัดสินใจในสถานการณ์ที่เร่งรีบน้อยกว่า ซึ่งความมีอิสระในการทำงาน การบริหารจัดการเวลาอย่างเหมาะสมทำให้เกิดความพึงพอใจและมีผลต่อสมดุลชีวิตในงาน ส่วนสัตวแพทย์ที่ปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษา เช่น อาจารย์ นักวิจัย รวมถึงสัตวแพทย์ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ เช่น สัตวแพทย์ประจำกรมปศุสัตว์ กรมควบคุมโรค เป็นต้น ซึ่งมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงานต่ำกว่าสัตวแพทย์ภาคธุรกิจและสัตวแพทย์ประจำฟาร์ม นั้น อาจเนื่องจากลักษณะการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการค่อนข้างเป็นแบบแผน อยู่ภายใต้กฎเกณฑ์และระเบียบต่างๆ ที่ค่อนข้างมีข้อจำกัดและขาดความยืดหยุ่นทั้งในด้านรูปแบบและเวลาในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้สัตวแพทย์ที่ปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษายังมีภาระงานด้านการเตรียมสอนและการวิจัยซึ่งเป็นภาระงานที่ใช้เวลาค่อนข้างมาก (Morello et al., 2020) ประกอบกับการศึกษาพบว่าสัตวแพทย์ในหน่วยงานราชการของประเทศไทยมีความขาดแคลนสูงมาก (Boonyayatra et al., 2018) ส่งผลให้สัตวแพทย์แต่ละตำแหน่งมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบค่อนข้างมาก ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงาน แต่อย่างไรก็ตาม องค์การขนาดใหญ่ เช่น มหาวิทยาลัย หน่วยงานราชการต่างๆ จะมีระเบียบที่เอื้อให้บุคลากรสามารถลาหยุดงานได้ยาวนานและหลายรูปแบบ ทำให้ช่วยแบ่งเบาภาระทางครอบครัวหรือมีเวลาลาหยุดเพื่อการพักผ่อนได้มากกว่าภาคเอกชน (Morello et al., 2020)

ตารางที่ 4 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงานจำแนกตามรายรับต่อเดือน

รายรับต่อเดือน (บาท)		น้อยกว่า 30,000	30,000-50,000	50,001-80,000	มากกว่า 80,000
รายรับต่อเดือน (บาท)	ค่าเฉลี่ย	3.01 ^(a)	3.17 ^(a)	3.38 ^(a)	3.68 ^(a)
		2.94 ^(b)	3.15 ^(b)	3.50 ^(b)	3.81 ^(b)
น้อยกว่า 30,000	3.01 ^(a)	-	-.16314 ^(a)	-.37508 ^{*(a)}	-.67181 ^{*(a)}
	2.94 ^(b)	-	-.20645 ^(b)	-.54962 ^{*(b)}	-.86888 ^{*(b)}
30,001-50,000	3.17 ^(a)		-	-.21194 ^(a)	-.50867 ^{*(a)}
	3.15 ^(b)		-	-.34317 ^{*(b)}	-.66243 ^{*(b)}
50,001-80,000	3.38 ^(a)			-	-.29673 ^(a)
	3.50 ^(b)			-	-.31926 ^(b)
มากกว่า 80,000	3.68 ^(a)				-
	3.81 ^(b)				-

หมายเหตุ. * p-value < .05, ^(a) คุณภาพชีวิตในงาน, ^(b) สมดุลชีวิตในงาน

จากตารางที่ 4 พบว่าสัตัวแพทย์ที่มีรายรับต่อเดือนน้อยมีคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงานต่ำกว่าสัตัวแพทย์ที่มีรายรับต่อเดือนสูง สอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่า การได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมทำให้คุณภาพชีวิตของพยาบาลดีขึ้น (Kangsanan and Klinhom, 2017) ทั้งนี้ สัตัวแพทย์ที่มีรายรับสูงจะมีความสามารถในการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทำให้การดำเนินชีวิตมีความสุข สามารถเลือกพักอาศัยในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย อีกทั้งยังไม่ต้องกังวลเรื่องภาระหนี้สิน ความไม่เพียงพอของรายได้ในการดำเนินชีวิตและภาระในการรับผิดชอบต่อครอบครัว อย่างไรก็ตามในกลุ่มสัตัวแพทย์ที่มีรายได้น้อยอาจมีความรู้สึกว่าการได้รับค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับภาระงานหรือความรับผิดชอบเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน

ตารางที่ 5 การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงานจำแนกตามชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์

ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์		น้อยกว่า 40 ชม.	40-49 ชม.	50-59 ชม.	มากกว่า 60 ชม.
ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์	ค่าเฉลี่ย	3.35 ^(a)	3.31 ^(a)	3.08 ^(a)	3.24 ^(a)
		3.55 ^(b)	3.41 ^(b)	3.02 ^(b)	3.08 ^(b)
น้อยกว่า 40 ชม.	3.35 ^(a)	-	-.16314 ^(a)	-.37508 ^{*(a)}	-.67181 ^{*(a)}
	3.55 ^(b)	-	-.20645 ^(b)	-.54962 ^{*(b)}	-.86888 ^{*(b)}
40-49 ชม.	3.31 ^(a)		-	-.21194 ^(a)	-.50867 ^{*(a)}
	3.41 ^(b)		-	-.34317 ^{*(b)}	-.66243 ^{*(b)}
50-59 ชม.	3.08 ^(a)			-	-.29673 ^(a)
	3.02 ^(b)			-	-.31926 ^(b)
มากกว่า 60 ชม.	3.23 ^(a)				-
	3.08 ^(b)				-

หมายเหตุ. * p-value < .05, ^(a) คุณภาพชีวิตในงาน, ^(b) สมดุลชีวิตในงาน

จากตารางที่ 5 พบว่า สัตัวแพทย์ที่มีชั่วโมงการทำงานมากจะมีคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงานต่ำกว่าผู้ที่มีชั่วโมงการทำงานน้อย สอดคล้องกับการศึกษาของ Dechasingh (2017) ที่พบว่า ชั่วโมงการทำงานและจำนวนเวรต่อเดือนมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพยาบาล เนื่องจากการทำงานติดต่อกันเป็นระยะเวลานานอย่างต่อเนื่องทำให้เกิดความเหนื่อยล้าจากการทำงาน มีเวลาพักผ่อนหรือทำกิจกรรมกับครอบครัวน้อยลง เกิดความเครียด วิตกกังวล มีภาวะซึมเศร้าจากความผิดปกติในการนอน (Hsu et al., 2019) ซึ่งส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงาน อีกทั้งการให้เวลากับการทำงานมากกว่าชีวิตส่วนตัว การพักผ่อนที่ไม่เพียงพอจนเกิดความเหนื่อยล้า ทำให้เกิดความผิดปกติทางกายและความพึงพอใจในชีวิตลดลงอีกด้วย (Askari et al., 2019)



2. การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงานของสัตวแพทย์ในประเทศไทย ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงานของสัตวแพทย์ในประเทศไทย

คุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงานของสัตวแพทย์ ในประเทศไทย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
คุณภาพชีวิตในงาน			
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	2.61	1.09	ปานกลาง
2. สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย	3.09	1.20	ปานกลาง
3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.58	1.03	ดี
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.32	1.03	ปานกลาง
5. ด้านบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน	3.53	1.06	ดี
6. การตั้งอยู่บนพื้นฐานสิทธิส่วนบุคคลและกระบวนการยุติธรรม	3.43	1.07	ดี
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	2.86	1.26	ปานกลาง
8. การทำงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม	3.55	1.02	ดี
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	3.23	1.16	ปานกลาง
สมดุลชีวิตในงาน			
1. สมดุลชีวิตด้านเวลา	2.89	1.11	ปานกลาง
2. สมดุลชีวิตด้านความผูกพันทางจิตใจ	3.47	1.13	ดี
3. สมดุลชีวิตด้านความพึงพอใจ	3.25	1.14	ปานกลาง
สมดุลชีวิตในงานโดยรวม	3.24	1.11	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่าคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงานของสัตวแพทย์ในประเทศไทยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.23$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X}=3.58$) รองลงมาคือ การทำงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม ($\bar{X}=3.55$) ด้านบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน ($\bar{X}=3.53$) การตั้งอยู่บนพื้นฐานสิทธิส่วนบุคคลและกระบวนการยุติธรรม ($\bar{X}=3.43$) คิดเป็นระดับดี ส่วนด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.32, 3.09, 2.86$ และ 2.61 ตามลำดับ) ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับการศึกษาของ Kantha and Hunnak (2019) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีระดับสูงที่สุด รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ส่วนค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพออยู่ในลำดับสุดท้าย และ Sanguanwongwan and Piyapunya (2017) ศึกษาคุณภาพชีวิตในงานของพยาบาลพบว่าด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมอยู่ในลำดับแรก และคุณภาพชีวิตที่อยู่ในลำดับสุดท้ายคือการได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอโดยอภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของ Sanguanwongwan and Piyapunya (2017) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตด้านการได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนอยู่ในลำดับสุดท้าย โดยสัตวแพทย์ในปัจจุบันมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,190-38,750 บาท ในขณะที่แพทย์และทันตแพทย์มีรายได้เฉลี่ย 30,000-40,000 บาท (Manop, 2017) จากข้อมูลดังกล่าวพบว่ารายได้เฉลี่ยของสัตวแพทย์มีช่วงค่อนข้างกว้างเนื่องจากสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย จากข้อมูลสำรวจภาวะการมีงานทำของสัตวแพทย์ที่จบใหม่พบว่าส่วนใหญ่เลือกเป็นสัตวแพทย์ในสถานพยาบาลสัตว์ รองลงมาคือด้านปศุสัตว์ในบริษัทเอกชน ส่วนราชการและองค์กรอื่นๆ ตามลำดับ (Boonyayatra et al., 2018) ซึ่งการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันทำให้มีรายได้แตกต่างกันด้วย โดยสัตวแพทย์ในสถานพยาบาลสัตว์และภาคเอกชนนั้น รายได้จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับชั่วโมงในการทำงาน (Morello et al., 2020) ทั้งนี้ Tiyoa (2008) กล่าวว่า การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมคือ การทำงานมากควรได้รับค่าตอบแทนมากหรืองานที่สร้างคุณค่ามากควรได้รับค่าตอบแทนสูงกว่างานที่สร้างคุณค่าน้อย แต่เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า สัตวแพทย์มีรายได้เฉลี่ยน้อยกว่าแพทย์และทันตแพทย์ในขณะที่ใช้ระยะเวลาศึกษาในหลักสูตรเป็นเวลา 6 ปีเท่ากัน และการทำงานมีลักษณะและรูปแบบที่ใกล้เคียงกัน ทั้งการทำงานแบบเป็นรอบความตึงเครียด ความกดดันและการยอมรับความเสี่ยงจากการตัดสินใจ ในขณะที่ปฏิบัติงาน จึงมีส่วนทำให้สัตวแพทย์รู้สึกว่าคุณภาพชีวิตด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมอยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับบุคลากรทางการแพทย์กลุ่มอื่นๆ

2. สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากวิชาชีพสัตวแพทย์เป็นวิชาชีพที่มีความเสี่ยงที่จะเกิดการบาดเจ็บจากการทำงานกับสัตว์ รวมถึงอุบัติเหตุจากอุปกรณ์ทางการแพทย์ รวมถึงความเสี่ยงจากวัสดุติดเชื้อต่างๆ ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ค่อนข้างไม่ปลอดภัย โดยผลการศึกษาพบอัตราการบาดเจ็บการบาดเจ็บ 280 ครั้งต่อหนึ่งล้านชั่วโมงการทำงาน หรือในสัตวแพทย์ที่ทำงานเต็มเวลา 100 คน จะมีการบาดเจ็บรวม 56.22 ครั้ง โดยสาเหตุส่วนหนึ่งเกิดจากสภาพแวดล้อมไม่เหมาะสม แสงสว่างที่ไม่เพียงพอและขาดอุปกรณ์ป้องกันที่เหมาะสม (Manorat and Supapong, 2019)

3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับดี เนื่องจากวิชาชีพสัตวแพทย์เป็นกลุ่มวิชาชีพวิทยาศาสตร์สุขภาพเช่นเดียวกับแพทย์ ที่มีทั้งวิทยาการหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีองค์ความรู้ งานวิจัย งานประชุมวิชาการทั้งระดับชาติและนานาชาติอย่างสม่ำเสมอ ทำให้สัตวแพทย์ทั้งภาครัฐและเอกชนได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ทักษะทางคลินิกต่างๆ ตามความสนใจและตามสาขาที่ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้คุณภาพชีวิตในด้านดังกล่าวมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการประกอบวิชาชีพสัตวแพทย์ค่อนข้างหลากหลาย การเลือกปฏิบัติงานในช่วงแรกของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาอาจยังไม่ใช้ลักษณะงานที่ตรงความต้องการหรือมีความถนัดอย่างแท้จริง จึงทำให้มีการเปลี่ยนงานค่อนข้างบ่อยในช่วงแรก แต่อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาความต้องการกำลังคนในวิชาชีพสัตวแพทย์ของประเทศไทยพบว่ายังมีความขาดแคลนในทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสัตวแพทย์ที่ทำงานเกี่ยวกับปศุสัตว์ที่ใช้เป็นอาหาร รวมถึงสัตวแพทย์ในสถานพยาบาลสัตว์ (Boonyayatra et al., 2018) จึงทำให้มั่นใจได้ว่าวิชาชีพสัตวแพทย์ยังเป็นที่ต้องการ อีกทั้งปัจจุบันได้มีการจัดตั้งวิทยาลัยวิชาชีพการสัตวแพทย์ชำนาญการแห่งประเทศไทยโดยสัตวแพทย์สภา เพื่อการพัฒนาวิชาชีพ ส่งเสริมการศึกษา การวิจัยและการประกอบวิชาชีพสัตวแพทย์เฉพาะทางเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพอีกด้วย

5. ด้านบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับดี เนื่องจากการประกอบวิชาชีพสัตวแพทย์ต้องทำงานร่วมกับบุคลากรในหลายๆ ส่วน ซึ่งทักษะการทำงานร่วมกันนั้นเป็นทักษะสำคัญที่จะต้องบรรจุไว้ในหลักสูตรสัตวแพทย์ศาสตร์บัณฑิตของทุกสถาบัน เนื่องจากมีการกำหนดไว้ในเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพการสัตวแพทย์อย่างชัดเจน

6. การตั้งอยู่บนพื้นฐานสิทธิส่วนบุคคลและกระบวนการยุติธรรม อยู่ในระดับดี เนื่องจากหน่วยงานที่มีสัตวแพทย์ปฏิบัติงานนั้น ส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานขนาดกลางไปจนถึงขนาดใหญ่ ซึ่งจะมีการกำหนดมาตรฐานหรือกระบวนการบริหารจัดการบนฐานของกฎหมายกระบวนการยุติธรรม รวมไปถึงการมีธรรมาภิบาลด้วย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากลักษณะงานของสัตวแพทย์ส่วนใหญ่เป็นการทำงานที่ต้องใช้สมาธิต่อเนื่องเป็นระยะเวลานานร่วมกับการทำงานที่ต้องอยู่เวรเป็นรอบ ทำให้มีเวลาพักผ่อนหรือเวลาว่างไม่ตรงกับสมาชิกในครอบครัว ไม่มีเวลาส่วนตัวในการทำกิจกรรมต่างๆ ตามที่ต้องการ จึงทำให้คุณภาพชีวิต ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวค่อนข้างต่ำ

8. การทำงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับดี เนื่องจากสัตวแพทย์ยังเป็นอาชีพที่สามารถทำประโยชน์ให้กับสังคมได้ค่อนข้างมาก เช่น การช่วยเหลือสังคมด้วยการเป็นจิตอาสาที่เกี่ยวข้องกับสัตว์ การดูแลสุขภาพสัตว์ในมูลนิธิต่างๆ การทำหมันหรือฉีดวัคซีนพิษสุนัขบ้าเพื่อลดปัญหาสัตว์จรจัดและการแพร่เชื้อพิษสุนัขบ้าจากสัตว์สู่คน รวมถึงระดับหน่วยงานยังมีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับชุมชน เช่น ปศุสัตว์จังหวัดหรือปศุสัตว์อำเภอที่ช่วยเหลือเกษตรกรในการดูแลและให้ความรู้ด้านสุขภาพสัตว์ การป้องกันโรคระบาดในปศุสัตว์ที่ปัจจุบันส่งผลกระทบต่อเกษตรกรเป็นอย่างมาก เช่น โรคไข้หวัดใหญ่ในสัตว์เคี้ยวเอื้อง โรคอหิวาต์แอฟริกาในสุกร เป็นต้น อีกทั้งปัจจุบันสัตวแพทย์ยังมีบทบาทสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์สัตว์ป่า รวมถึงการอนุรักษ์สัตว์ทะเลหายากอีกด้วย เช่น สัตวแพทย์ประจำกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช

ด้านสมดุลชีวิตในงานของสัตวแพทย์พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.24$) ด้านที่มีระดับสูงที่สุด คือ ด้านความผูกพันทางจิตใจ ($\bar{X}=3.47$) รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจและด้านเวลา ($\bar{X}=3.25$ และ 2.89 ตามลำดับ) สอดคล้องกับการศึกษาสมดุลชีวิตในงานของพยาบาลจิตเวชที่พบว่าด้านความผูกพันทางจิตใจมีค่าสูงที่สุดและด้านเวลามีค่าต่ำที่สุด (Pianthong et al., 2017) โดยอภิปรายเป็นรายด้านได้ดังนี้



1. สมดุลชีวิตด้านเวลา มีระดับต่ำที่สุด เนื่องจากสัปดาห์ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานพยาบาลสัตว์ที่มีลักษณะการทำงานแบบเช้าเเวเป็นรอบ ทำให้ช่วงเวลาในการพักผ่อนหรือเวลาว่างไม่ตรงกันกับคนในครอบครัว รวมถึงการทำงานล่วงเวลาที่ทำให้ต้องทำงานเป็นระยะเวลานานและขาดความยืดหยุ่นด้านเวลา จึงทำให้สมดุลชีวิตด้านเวลามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
2. สมดุลชีวิตด้านความผูกพันทางจิตใจ อยู่ในระดับดี ซึ่งหมายถึง มีความยินดีและเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ทั้งในบทบาทของการทำงาน การใช้ชีวิตส่วนตัว ครอบครัวและสังคม ทั้งนี้เนื่องจากสัปดาห์สามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย ทำให้สามารถเลือกประกอบวิชาชีพที่ตรงตามความถนัดและความสนใจได้ จึงมีส่วนให้มีความสุขกับงานและมีรูปแบบการดำเนินชีวิตสอดคล้องกับความต้องการกับบริบททางครอบครัวและสังคมรวมถึงชีวิตส่วนตัว
3. สมดุลชีวิตด้านความพึงพอใจ คือมีความพึงพอใจในหน้าที่ของงาน ชีวิตส่วนตัว ครอบครัวและสังคม ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างอาจรู้สึกว่าย่ำทำหน้าที่ในแต่ละบทบาทได้ไม่เป็นไปตามความคาดหวังของตนเอง เนื่องจากข้อจำกัดบางอย่าง เช่น ข้อจำกัดด้านระเบียบกฎเกณฑ์หรือความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ข้อจำกัดด้านเวลา เป็นต้น

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่า อายุ ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน ลักษณะงาน รายรับต่อเดือนและชั่วโมงการทำงานของสัตวแพทย์มีผลต่อคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงาน โดยเมื่อมีอายุ ประสบการณ์ทำงานและรายรับต่อเดือนที่เพิ่มขึ้นส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงานเพิ่มขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มของสัตวแพทย์ที่ปฏิบัติงานในสถานพยาบาลสัตว์ ในส่วนของตำแหน่งงานพบว่า ผู้ปฏิบัติงานในระดับบริหารจะมีคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงานสูงกว่าผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ ด้านลักษณะงานพบว่าสัตวแพทย์ที่ปฏิบัติงานภาคเอกชนมีคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงานสูงที่สุด ส่วนสัตวแพทย์ที่ปฏิบัติงานในสถานพยาบาลสัตว์มีคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงานต่ำที่สุด โดยคุณภาพชีวิตด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ส่วนคุณภาพชีวิตด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมมีระดับต่ำที่สุดในส่วนของสมดุลชีวิตในงานพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านความผูกพันทางจิตใจส่วนสมดุลชีวิตด้านเวลา มีระดับต่ำที่สุด

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อให้องค์กรที่เกี่ยวข้องสามารถพัฒนาแนวทางการบริหารหรือกำหนดนโยบายที่เพิ่มคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงานของสัตวแพทย์ เพื่อเพิ่มคุณภาพการปฏิบัติงานและยกระดับวิชาชีพสัตวแพทย์ในประเทศไทยให้พัฒนามากยิ่งขึ้น
2. เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับผู้สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรสัตวแพทยศาสตรบัณฑิตในการเลือกประกอบวิชาชีพที่ตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับการดำเนินชีวิตของตนเอง เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในวิชาชีพสัตวแพทย์

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาที่พบว่า คุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวและด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมมีระดับต่ำที่สุด ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับสมดุลชีวิตด้านเวลาที่มีระดับต่ำที่สุด ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงานโดยเฉพาะในด้านเวลา เช่น ควรมีความยืดหยุ่นในการทำงาน การทบทวนกฎระเบียบและนโยบายการลดเวลาการทำงาน การสนับสนุนให้มีเวลาพักผ่อนและมีวันหยุดเพื่อดูแลคนในครอบครัว ทั้งนี้เนื่องจากคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงานก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรและบุคลากรในด้านการสร้างความผูกพัน ลดการขาดงานรวมถึงการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร อันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของวิชาชีพในภาพรวมระดับประเทศได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากลักษณะงานของสัตวแพทย์ค่อนข้างหลากหลายและมีความแตกต่างกันค่อนข้างมาก งานวิจัยในอนาคตอาจศึกษาแยกเฉพาะกลุ่มงานหรือวิเคราะห์เปรียบเทียบด้วยสถิติในรูปแบบอื่นเพื่อให้ทราบข้อมูลที่หลากหลายมิติและเป็นเชิงลึกมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งสัตวแพทย์ที่ปฏิบัติงานทางคลินิกในสถานพยาบาลสัตว์เนื่องจากเป็นกลุ่มงานที่มีจำนวนมากที่สุด รวมถึงศึกษาปัจจัยทางสังคมหรือปัจจัยทางจิตวิทยาอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงาน เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพการสัตวแพทย์ในภาพรวมได้

ข้อจำกัดการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นสัตวแพทย์ที่ปฏิบัติงานในสถานพยาบาลสัตว์ จึงอาจทำให้ความคิดเห็นในการวิจัยโน้มเอียงไปในกลุ่มดังกล่าวค่อนข้างมาก และเนื่องจากลักษณะงานของสัตวแพทย์ค่อนข้างหลากหลายสามารถปฏิบัติงานได้ในหลายหน่วยงาน จึงอาจทำการเก็บข้อมูลได้ไม่ครอบคลุมในทุกลักษณะงานทำให้ความคิดเห็นในส่วนดังกล่าวขาดไป

References

- Askari, R., Rafiei, S., Akbari, R., Ebrahimi, E. H., Dehghani, A. and Shafil, M. (2019). The relationship between work-life balance and quality of life among hospital employees. *International Journal of Healthcare Management*, 14(2),436-440. <https://doi.org/10.1080/20479700.2019.1656880>
- Best, J. W. (2006). *Research in Education*. (10th ed). Cape Town : Pearson Education Inc.
- Boonyayatra, S., Kasemsuan, S., Moonamart, W., Urkasemsin, G., Yamsakul, P., Peansukmanee, S., Poolperm, P., Thitiyanaporn, C., Kamoller, C., Chauchan, K., Jiwakanon, J., Sotthibandhu, P., Intarapuk, A., Chaichanasak, P., Mamom, T., Jamikorn, U., Sajjarengpong, K., Assavacheep, P., Tangsomchai, C. and Khamkong, M. (2018). Kān khat kān kamlang khonthā ngōdā na'ā chip sattawaphæt pī PhōSō. sōngphanhārōhoksippæt [Workforce Projection in Veterinary Profession in 2025]. *Journal of Health Systems Research, Bangkok*, 12(2),232-244.
- Dechsingh, P. (2017). *Kānsuksā khunnaphāp chīwit læ samadun kānthamngān nai phayābān wichāchīp rōngphayābān chulālongkōn saphakāchātthai [The study about quality of life and work balance in registered nurses of King Chulalongkorn Memorial Hospital (Unpublished master's thesis)]*. Chulalongkorn University, Bangkok, Thailand.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. and Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*. 63(3),510-531.
- Gautam, I. and Jain, S. (2018). A Study of Work life Balance: Challenges and Solutions. *International Journal of Research in Engineering, IT and Social Sciences. [Supplement]*. (2),198-217.
- Hsu, Y. Y., Bai, C. H., Yang, C. H., Huang, Y. C., Lin, T. T. and Lin, C. H. (2019). Long Hours' Effect on Work-Life Balance and Satisfaction. *BioMed Research International*, New York : Hindawi Limited. 2019(1),1-8. <https://doi.org/10.1155/2019/5046934>
- Junyatham, S., Suwannapong, N., Tipayamongkolgu, M. and Aimyong, N. (2018). Khunnaphāp chīwit kānthamngān khōng phayābān wichāchīp nai rōngphayābān mahawitthayalai khōng rat hæng nung [Quality of Work Life of Professional Nurses in One Public University Hospital]. *Royal Thai Navy Medical Journal, Bangkok*. 45(1),52-65.
- Kangsanan, K. and Klinhom, V. (2017). Khunnaphāp chīwit khōng phayābān wichāchīp rōngphayābān chumchon khēt phūnthī nung changwat Nakhōn Sī Thammarāt [Quality of Life of Registered Nurses in Community Hospitals Zone 1 Nakhon Si Thammarat Province]. *WMS Journal of Management, Walailak University, Nakhon Si Thammarat*. 6(2),72-82.



- Kantha, S. and Hunnak, C. (2019). Khunnaphāp chīwit kānthamngān kap khwām phūkphan tō ‘ongkān khoṅg bukkhalākōṅ samnakngān khana kammakān kān ‘udomsuksā [Work Life Quality and Organizational Commitment of Personnel in the office of the Higher Education Commission]. *Valaya Alongkorn Review (Humanities and Social Science)*, Valaya Alongkorn Rajabhat University, Pathum Thani. 9(1),120-134.
- Manop, P. (2017). *Poēt ngoēnduān dek chōp mai [The salary for new graduates]*. Retrieved September 2021, from <https://www.trueplookpanya.com/blog/content/72188>
- Manorat, N. and Supapong, S. (2019). Attrā ubat kān lāe patchai thī kīeokhoṅg kap kān bāchep chāk kānthamngān khoṅg sattawaphāet nai sathan phayabān sat nai khēt Krung Thēp Mahā Nakhōṅ [Incidence Rate and Related Factors of Occupational Injuries Among Veterinarians of Veterinary Clinics and Hospitals in Bangkok]. *Journal of Preventive Medicine Association of Thailand, Ayutthaya*. 8(2),281-296.
- Noon, M. and Blyton, P. (2007). *The realities of work*. Basingstoke : Palgrave Macmillan.
- Pianthong, K., Sarakan, K. and Aksornwong, R. (2017). Kān wikhro ‘ongprakōp samadun chīwit lāe kānthamngān khoṅg phayabān chittawēt [A Factor Analysis of Work Life Balance of Psychiatric Nurses]. *The Journal of Psychiatric Nursing and Mental Health, Bangkok*. 31(2),109-119.
- Sadat, Z., Aboutalebi, M., S. and Masoudi, A., N. (2017). Quality of work life and its related factors: A survey of nurses. *Trauma Mon*. 22(3),e31601.
- Sanguanwongwan, W. and Piyapunya, N. (2017). Khunnaphāp chīwit nai kān ngān khoṅg phayabān nai rōngphayabān ‘ēkkachon Krung Thēp Mahā Nakhōṅ [Quality of Work Life of Nurses in Private Hospital in Bangkok]. *Southeast Bangkok Journal, Southeast Bangkok College, Bangkok*. 3(2),77-90.
- Sungkapate, M. and Srivichai, C. (2017). Khwāmsamphan rawāṅg khunnaphāp chīwit nai kānthamngān kap khwām phūkphan tō ‘ongkān tām khwāmkhithen khoṅg phayabān wichāchīp nai rōngphayabān chumchon chāngwat Pathum Thānī [Relationships between Quality of Work Life and Organizational Commitment as Perceived by Nurses at the Community Hospitals in Pathum Thani Province]. *EAU Heritage Journal Science and Technology, Eastern Asia University, Pathum Thani*. 11(2),227-238.
- Thipvatee, T., Mulasart, S. and Keawpan, W. (2017). Patchai thamnāi samadun chīwit kānthamngān khoṅg phayabān wichāchīp nai rōngphayabān radap tatiya phūm kōrānī suksā nai rōngphayabān phūmiphloḍunyadēt [Factors Predicting Work-Life Balance of Registered Nurses at the Tertiary Hospital: A Case Study of Bhumibol Adulyadej Hospital]. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*. 18,198-206.
- Tiyoa, S. (2008). *Lakkān bōrīhān [Principles of Management]*. (4th ed). Bangkok : Thammasat University.
- Walton, R. E. (1973). Quality of life at work: what is?. *Sloan Management. Review*. 15(1),11-21.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed). New York : Harper and Row Publications.