



## Quality of Life and Work-Life Balance Among Veterinarians Working in Bangkok and Vicinity: A Comparative Study of Generation X and Generation Y

Kanthaya Sanguanwong and Ladawan Khaikham

Political Science, Department of Political Science and Public Administration, Kasetsart University, Thailand

Email: [natnicha.sangu@ku.th](mailto:natnicha.sangu@ku.th), ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0000-0482-7820>

Email: [ladawan.kh@ku.th](mailto:ladawan.kh@ku.th), ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9615-6998>

Received 21/04/2024

Revised 25/05/2024

Accepted 08/10/2024

### Abstract

**Background and Aims:** Veterinary medicine is a popular profession in Thailand, and the concepts of quality of life and work-life balance are becoming increasingly prevalent. Understanding the factors that influence job satisfaction and happiness among veterinarians can benefit both individuals and organizations. This research aims to (1) study the quality of life and work-life balance of veterinarians in Bangkok and its vicinity: Generation X and Generation Y, and (2) compare the differences in quality of life and work-life balance between the two generations of veterinarians working in Bangkok and its vicinity.

**Methodology:** This research uses a qualitative method with semi-structured interviews and open-ended questions. Data were collected and analyzed using content analysis. The participants included 20 veterinarians: 5 from Generation X working in the public sector, 5 in the private sector, and 5 from Generation Y working in the public sector, and 5 in the private sector.

**Result:** The study found that Generation X veterinarians working in the private sector reported a higher quality of life and better work-life balance compared to their counterparts in the public sector. Factors contributing to this included age, work experience, compensation, social status, managerial positions, and business ownership, all of which enhanced their quality of life and work-life balance. On the other hand, Generation Y veterinarians in the public sector reported a higher quality of life compared to those in the private sector. This was attributed to clearer career progression and development opportunities in the public sector, which were more systematic than in the private sector. Although the number of working hours was greater, the resulting benefits positively impacted their career advancement. Despite higher compensation in the private sector, public sector veterinarians benefited from better





healthcare benefits and retirement planning, which were more robustly supported than in the private sector.

**Conclusion:** The research findings show that Generation X and Generation Y veterinarians working in both the public and private sectors have different attitudes towards quality of life and work-life balance. They strongly agree on the importance of creating quality of life and work-life balance at work. However, differences were found in factors such as work environment, career advancement and development, compensation and benefits, and basic work-life balance. Therefore, the private sector should improve work policies, engage in discussions with employees to enhance quality of life and work-life balance, and improve benefits to increase satisfaction and organizational commitment. The public sector should improve compensation to motivate veterinarians to work for the organization.

**Keyword:** Attitudes; Quality of Life; Work-Life Balance; Veterinarians; Generation X; Generation Y



คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ที่ทำงานใน  
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล: การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างเจนเนอเรชั่น X  
และเจนเนอเรชั่น Y

กัญฐญา สวงวนวงศ์ และลดาวัลย์ ไช้คำ

ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

**บทคัดย่อ**

**ภูมิหลังและวัตถุประสงค์:** สัตวแพทย์เป็นอาชีพหนึ่งที่ได้รับคามนิยมในประเทศไทย และคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตในการทำงานเป็นแนวคิดที่มีความแพร่หลายในปัจจุบัน ดังนั้นหากองค์กรมีความเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความสุขในการปฏิบัติงานของสัตวแพทย์ จะเกิดประโยชน์แก่บุคลากรและองค์กร โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตของผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล: เจเนอเรชั่น X และเจเนอเรชั่น Y และ (2) เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิต ของผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลของทั้งสองเจนเนอเรชั่น

**ระเบียบวิธีการวิจัย:** งานวิจัยนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) และใช้คำถามปลายเปิด (Open-ended questions) มีการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) ผู้ร่วมวิจัยได้แก่ ผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ เจเนอเรชั่น X ที่ปฏิบัติงานในภาครัฐ จำนวน 5 คน และปฏิบัติงานในภาคเอกชน จำนวน 5 คน และผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ เจเนอเรชั่น Y ที่ปฏิบัติงานในภาครัฐบาล จำนวน 5 คน และปฏิบัติงานในภาคเอกชน จำนวน 5 คน รวม 20 คน

**ผลการศึกษา:** ผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์เจเนอเรชั่น X และเจเนอเรชั่น Y มีคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตแตกต่างกัน ในด้านความแตกต่างของคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิต พบว่าผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์เจเนอเรชั่น X ที่ปฏิบัติงานในภาคเอกชน มีคุณภาพชีวิตและความสุขของชีวิตในการทำงานมากกว่าผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์เจเนอเรชั่น X ที่ปฏิบัติงานในภาครัฐ เนื่องจากอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ค่าตอบแทน สถานะทางสังคม ตำแหน่งบริหาร เจ้าของธุรกิจ ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตและความสมดุลในการทำงานเพิ่มขึ้น และความแตกต่างของคุณภาพชีวิตของผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์เจเนอเรชั่น Y ที่ปฏิบัติงานในภาครัฐบาล มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์เจเนอเรชั่น Y ที่ปฏิบัติงานในภาคเอกชน เนื่องจาก ความก้าวหน้าและการพัฒนาในอาชีพของภาครัฐชัดเจน เป็นระบบกว่าภาคเอกชน ถึงแม้ว่าจำนวนชั่วโมงในการทำงานจะมากกว่า แต่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นอาจส่งผลดีต่อตัวเองในการก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ถึงแม้ว่าค่าตอบแทนของผู้ประกอบวิชาชีพการ



สัตวแพทย์เจเนอเรชัน Y ที่ปฏิบัติงานในภาคเอกชนจะสูงกว่า แต่ภาครัฐบาลสนับสนุนสิทธิสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล การวางแผนเกษียณมากกว่าภาคเอกชน

**สรุปผล:** ผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์เจเนอเรชัน X และเจเนอเรชัน Y ที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและภาคเอกชน มีทัศนคติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตที่แตกต่างกัน และมีความเห็นด้วยอย่างยิ่งในการสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตในการทำงาน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและพัฒนา ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านพื้นฐานความสมดุลของชีวิต มีความแตกต่างกัน ดังนั้น ภาคเอกชนควรปรับปรุงนโยบายในการทำงาน และมีการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตในการทำงานและควรปรับปรุงในเรื่องของสิทธิสวัสดิการให้กับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เพื่อสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการและส่งผลกระทบต่อองค์กร และภาครัฐควรปรับปรุงในเรื่องของค่าตอบแทนให้กับผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร เพื่อสร้างแรงกระตุ้นให้ผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์เข้ามาทำงานมากยิ่งขึ้น

**คำสำคัญ:** ทัศนคติ; คุณภาพชีวิต; ความสมดุลของชีวิต; ผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์; เจเนอเรชัน X; เจเนอเรชัน Y

## บทนำ

สัตวแพทย์เป็นอาชีพหนึ่งที่มีความนิยมในประเทศไทย สังเกตได้จากคลินิกหรือโรงพยาบาลสัตว์ที่มีจำนวนมากขึ้น เนื่องจากประชาชนมีการเลี้ยงสัตว์เพิ่มขึ้น จากสถานการณ์โควิด-19 ที่ผ่านมา พบว่าเกิดปรากฏการณ์ “pet humanization” หมายถึงพฤติกรรมการเลี้ยงสัตว์เลี้ยงของเจ้าของที่เลี้ยงดูเสมือนลูกหรือเป็นหนึ่งในสมาชิกของครอบครัว และปรากฏการณ์ “pet humanization” ที่พบในประเทศมาเลเซีย สถานการณ์โควิด-19 ทำให้การเติบโตในธุรกิจสัตว์เลี้ยงเพิ่มมากขึ้นจากเดิม โดยมีการดูแลอย่างมีคุณภาพ ไม่ว่าจะเป็นด้านอาหารและการจัดการ (Chua, 2022) บทบาทของสัตวแพทย์ในประเทศจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง อีกทั้งความสมดุลของชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นแนวคิดที่มีความแพร่หลายในยุคปัจจุบัน ความสมดุลของชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานและความสุขในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังทำให้รู้สึกว่าคุณภาพชีวิตนั้นมีคุณค่า ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านเวลา การมีส่วนร่วมในงาน การได้รับการสนับสนุน และการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ ส่งผลให้เกิดเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานทำงาน และเกิดความผูกพันในองค์กร อีกทั้งยังช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนด จากบทบาทของสัตวแพทย์ในประเทศไทยทำให้การทำงานและการใช้ชีวิตมีความแตกต่างกัน การศึกษาของ (นงลักษณ์ และคณะ, 2565) พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของสัตวแพทย์ในประเทศไทยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อายุและประสบการณ์มีผลต่อคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตการทำงาน โดยเฉพาะสัตวแพทย์ในสถานพยาบาลสัตว์ที่มีอายุการทำงานและประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น มีคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตการทำงานเพิ่มขึ้น ดังนั้นจึงเป็นที่มาของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งต้องการศึกษาทัศนคติของผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์เจเนอเรชัน X และเจเนอเรชัน Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิต เพื่อให้เป็นแนวทางให้องค์กรพัฒนาแนวทางในการบริหาร



และกำหนดนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล และเพื่อเป็นแนวทางให้นักศึกษาสัตวแพทยศาสตร์บัณฑิตวางแผนการทำงานในอนาคตและการทำงานร่วมกันสัตวแพทย์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพการสัตวแพทย์ต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิต ของผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล: เจเนอเรชั่น X และเจเนอเรชั่น Y
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิต ของผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล: เจเนอเรชั่น X และเจเนอเรชั่น Y

## การทบทวนวรรณกรรม

### ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตการทำงาน

Walton (1973) ได้ศึกษาความสมดุลของชีวิตในการทำงาน โดยให้ความหมายว่า หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลและสภาพแวดล้อมของบุคคลที่พึงพอใจในสิ่งที่เป็นอยู่เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลในการทำให้ชีวิตมีคุณค่า ตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจ ประกอบไปด้วย 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนเพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานนั้นเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ตามสภาพเศรษฐกิจในสังคมปัจจุบัน โดยมีความสอดคล้องกับหน้าที่ความสามารถ ความรับผิดชอบนั้นมีความเท่าเทียมเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่มีลักษณะคล้ายกัน
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและความปลอดภัย (Safety and Healthy Environment) คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัยไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ รวมไปถึงทางด้านร่างกายและจิตใจ และมีเครื่องมือสารสนเทศที่พร้อมใช้งานเพื่อตอบสนองการทำงาน
3. โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง (Development of Human Capacities) คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ๆ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง มีการประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานได้อย่างเหมาะสมส่งผลให้บุคคลเกิดศักยภาพสูงสุด
4. ความก้าวหน้าและการพัฒนาในงาน (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities) คือ การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ได้รับการสนับสนุนการฝึกอบรมหรือฝึกปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมต่อลักษณะงานของตนเองและนำความรู้และศักยภาพปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และสูงสุดความสามารถ และมีโอกาสในการก้าวหน้าหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นเกิดผลสำเร็จตามความต้องการของตนเองและอาชีพของตน
5. การรวมตัวทางสังคม (Social Integration in the Work Organization) คือ การทำงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเพื่อนร่วมงานและมั่นคงในงาน โดยปราศจากอคติและเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

6. รัฐธรรมนูญนิยมในองค์กร (Constitutional in the Work Organization) คือ การปฏิบัติงานบนพื้นฐานของกฎหมายและความยุติธรรม เคารพในสิทธิเสรีภาพในการแสดงออกของตนเองและผู้อื่น

7. พื้นฐานความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work and the Total Life Space) คือ ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรสามารถบริหารและจัดการเวลาให้กับชีวิตตนเองและครอบครัว มีเวลาว่างในการพักผ่อนและทำกิจกรรมตามความชอบของผู้ปฏิบัติงาน

8. การเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The Social Relevance of the Work Life) คือ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรรู้สึกภาคภูมิใจในงานและองค์กร ในการสร้างประโยชน์ต่อสังคมและช่วยเหลือสังคม เพื่อก่อให้เกิดการยกระดับของสังคมให้ดีขึ้น

จากนิยามของ Walton (1973) “ความสมดุลของชีวิตในการทำงานคือ คุณลักษณะของบุคคลและสภาพแวดล้อมของบุคคลที่พึงพอใจในสิ่งที่เป็นอยู่เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลในการทำให้ชีวิตมีคุณค่า ตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจ” สอดคล้องกับนิยามของ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2013) ที่กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต ซึ่ง Walton (1973) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานในหัวข้อย่อยอีก 8 ด้าน ที่ไปสัมพันธ์กับ 5 ด้าน ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2013) นั้นแสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อด้านอื่น ๆ ได้ (ครอบครัว, สุขภาพ, สิ่งแวดล้อม และการใช้ชีวิตประจำวัน) และนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีได้

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต คือ การทำงาน + ครอบครัว + สุขภาพ + สิ่งแวดล้อม + การใช้ชีวิตประจำวัน แสดงให้เห็นว่า ความสมดุลของชีวิตการทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิต

#### ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับเจนเนอเรชั่น

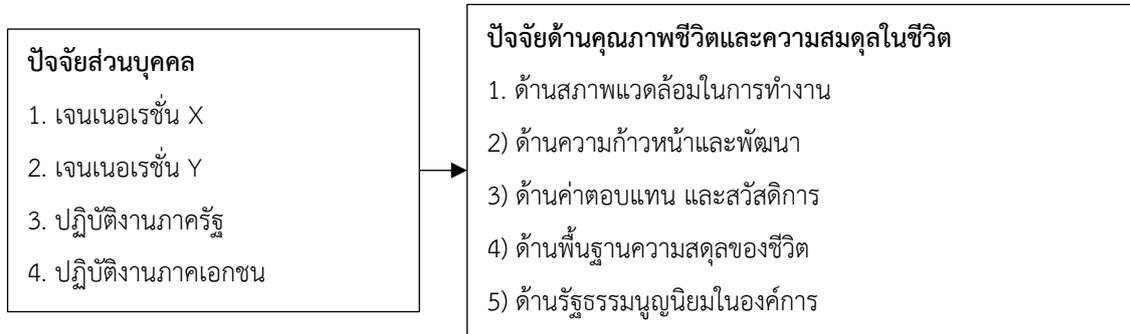
Jopling (2004) ได้ศึกษา “Understanding Generations” เผยให้เห็นถึงวิวัฒนาการของช่วงอายุบุคคล ปีเกิดของบุคคล โดยเจนเนอเรชั่นมีระยะเวลาหลายปี โดยมีพฤติกรรมหรือลักษณะส่วนบุคคลคล้ายกันไม่ว่าจะเป็นทัศนคติ ค่านิยม การสื่อสาร และความสนใจที่แตกต่างกัน และแบ่งลักษณะของเจนเนอเรชั่น ดังนี้

1. เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) คือ กลุ่มคนที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2508 – 2522 ประมาณ 46 ล้านคน กลุ่มคนในเจนเนอเรชั่นนี้เกิดมาในยุคของ “เทคโนโลยี” และอัตราเงินเฟ้อที่สูงขึ้น ส่งผลให้กลุ่มคนเจนเนอเรชั่น มองการทำงานเป็นสิ่งท้าทาย แต่การทำงานนั้นต้องเกิดความสมดุลในชีวิตประจำวันด้วย บุคคลกลุ่มนี้ทำงานเพื่ออยู่ไม่ใช่อยู่เพื่อทำงาน ชอบแสดงออก ต้องการพิสูจน์ตนเอง และไม่ชอบถูกควบคุมโดยอำนาจ เพราะบุคคลรุ่นเบบี้บูมเมอร์ไม่เชื่อมั่นในคนเจนเนอเรชั่นนี้

2. เจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) คือ กลุ่มคนที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2523 – 2537 กลุ่มคนในเจนเนอเรชั่นนี้เกิดมาในยุคของ “อินเทอร์เน็ตและมือถือ” ส่งผลให้กลุ่มคนเจนเนอเรชั่น มองโลกในอนาคตแง่ดีเกี่ยวกับอนาคตและความเป็นจริงในปัจจุบัน ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ชอบความท้าทายและต้องการพิสูจน์ความเป็นตัวเองและเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ชอบตั้งคำถาม อีกทั้งยังต้องการความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า เป็นคำจำกัดความของกลุ่มคนที่เกิด และดำรงชีวิตในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ส่งผลให้มีลักษณะ ทัศนคติและมุมมองร่วมกัน เนื่องจากได้รับประสบการณ์หรือเหตุการณ์ทางประวัติศาสตร์ ผลกระทบที่แตกต่างกัน ที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาเดียวกัน

## กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## ระเบียบวิธีการวิจัย

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง:** ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ ที่ขึ้นทะเบียนใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์จากสัตวแพทย์สภา จำนวน 11,858 คน (สัตวแพทย์สภา, 2565) โดยทำการเก็บข้อมูลภายในเดือนมีนาคม - เมษายน พ.ศ. 2567 และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ เจเนอเรชั่น X และเจเนอเรชั่น Y ที่ประกอบอาชีพอยู่ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 20 คน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) และการเลือกตัวอย่างแบบก้อนหิมะ (Snowball Sampling) ดังนี้ (1) ผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ เจเนอเรชั่น X ที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานของเอกชน จำนวน 5 คน (2) ผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ เจเนอเรชั่น Y ที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานของรัฐบาล จำนวน 5 คน (3) ผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ เจเนอเรชั่น Y ที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานของเอกชน จำนวน 5 คน (4) ผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ เจเนอเรชั่น Y ที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานของรัฐบาล จำนวน 5 คน

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย:** ผู้วิจัยได้ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยแบ่งแบบสัมภาษณ์ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสำรวจรายการ (Check list) คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน จำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงานต่อวัน จำนวนวันในการปฏิบัติงานต่อสัปดาห์

ส่วนที่ 2 แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) และใช้คำถามปลายเปิด (Open-ended questions) โดยผู้วิจัยใช้คำถามซึ่งพัฒนามาจากปัญหาการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย และกรอบแนวคิดการวิจัยเป็นหลัก โดยครอบคลุมทุกประเด็นที่ศึกษา เก็บข้อมูลโดยการพูดคุย ซักถามที่สนทนากับผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วน

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาและตรวจสอบเอกสารจากทฤษฎี แนวคิด งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบการวิจัยและนำมาสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านการประชุมออนไลน์ ได้แก่ Zoom Webinar โดยการพูดคุย ซักถาม ทัศนคติกับผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วน จากนั้นทำการสรุปข้อมูลที่ได้เป็นลายลักษณ์อักษร

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) เพื่อให้ข้อมูลมีความเที่ยงตรงและน่าเชื่อถือ และผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) ตามกระบวนการของงานวิจัยเชิงคุณภาพ และเปรียบเทียบความแตกต่าง เพื่อใช้ในการหาคำตอบของงานวิจัยว่าความแตกต่างของคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิต ของผู้ประกอบการวิชาชีพการสัตวแพทย์ระหว่างเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y ในภาครัฐและภาคเอกชน และสร้างบทสรุปโดยภาพรวม นำไปสู่การนำเสนอข้อเสนอแนะ

### ผลการวิจัย

#### 1. ผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์เจนเนอเรชั่น X ที่ปฏิบัติงานในภาครัฐ

1.1 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์เจนเนอเรชั่น X ที่ปฏิบัติงานในภาครัฐมีค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต โดยรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 46,300 บาท อาจจะเป็นเพราะส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งมีสวัสดิการที่ครอบคลุมค่ารักษาพยาบาลของตนเอง ครอบครัว และความพร้อมหลังเกษียณอายุ

1.2 ด้านพื้นฐานความสมดุลของชีวิต ผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์เจนเนอเรชั่น X ที่ปฏิบัติงานในภาครัฐ ส่วนใหญ่สามารถแยกเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวออกจากกันได้อย่างชัดเจน โดยวันในการทำงานเฉลี่ย 5 วันต่อสัปดาห์ ส่งผลให้เกิดความลงตัวในชีวิต ถึงแม้ว่าอาจจะต้องมึนงานหรือภารกิจที่ต้องจัดการในวันหยุด แต่ก็ไม่ได้ทำให้ผู้เข้าร่วมวิจัย รู้สึกเหน็ดเหนื่อยกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน

#### 2. ผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ เจเนอเรชั่น X ปฏิบัติงานในภาคเอกชน

2.1 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ เจเนอเรชั่น X ที่ปฏิบัติงานในภาคเอกชน มีค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีวิต โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 58,000 บาท และเงินไม่ใช่ปัจจัยหลักของการใช้ชีวิต ขึ้นอยู่กับการบริหารของแต่ละบุคคล ส่วนใหญ่มักจะมองหาช่องทางหารายได้ใหม่ให้กับธุรกิจของตน

2.2 ด้านพื้นฐานความสมดุลของชีวิต ผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ เจเนอเรชั่น X ที่ปฏิบัติงานในภาคเอกชนส่วนใหญ่เป็นเจ้าของธุรกิจ หรือผู้ประกอบการ ส่วนใหญ่สามารถจัดสรรเวลาให้กับชีวิตงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุล รวมไปถึงการดูแลสุขภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยอายุงาน 26 ปี และทำงานเฉลี่ย 6 วันต่อสัปดาห์หากพิจารณาแล้ว อายุงาน และประสบการณ์ในการทำงานที่มากกว่า ส่งผลให้คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตที่ดีกว่า

#### 3. ผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ เจเนอเรชั่น Y ปฏิบัติงานในภาครัฐ

3.1 ด้านความก้าวหน้าและพัฒนา ผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ เจเนอเรชัน Y ที่ปฏิบัติงานในภาครัฐ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐ จึงมีความก้าวหน้าในหน้าที่อาชีพอย่างชัดเจน มี Job Description ของตำแหน่งงานอย่างชัดเจน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเองให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประโยชน์กับตนเองและองค์กร และผู้วิจัยได้พบผลที่น่าสนใจว่า อาชีพเจ้าหน้าที่ของรัฐวิสาหกิจ ไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน เพราะไม่มีตำแหน่งทางวิชาชีพการสัตวแพทย์

3.2 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ เจเนอเรชัน Y ที่ปฏิบัติงานในภาครัฐ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพข้าราชการ เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัย และมีค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีวิต โดยมีค่าเฉลี่ยรายได้ต่อเดือน 39,000 บาท และค่าตอบแทนไม่มีมากพอจนทำให้มีเงินเก็บ แต่ผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ได้รับสิทธิสวัสดิการจากหน่วยงาน คลอบคลุมค่ารักษาพยาบาล วันลา และความพร้อมหลังเกษียณ

3.3 ด้านพื้นฐานความสมดุลของชีวิต ผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ เจเนอเรชัน Y ที่ปฏิบัติงานในภาครัฐ ส่วนใหญ่สามารถจัดการเวลาชีวิตได้อย่างลงตัว แต่แลกมากับความเหน็ดเหนื่อยที่มากขึ้น โดยมีจำนวนชั่วโมงในการทำงานเฉลี่ยต่อวัน 9 ชั่วโมง 20 นาที และผลลัพธ์ที่ทำงานมากขึ้น อาจจะส่งผลให้อาการความก้าวหน้าในวิชาชีพเป็นไปตามที่ตนเองคาดหวัง

#### 4. ผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ เจเนอเรชัน Y ปฏิบัติงานในภาคเอกชน

4.1 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์เจเนอเรชัน Y ที่ปฏิบัติงานในภาคเอกชน ส่วนใหญ่มีค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีวิต โดยมีค่าเฉลี่ยรายได้ต่อเดือน 46,100 บาท และผู้วิจัยยังพบข้อมูลที่น่าสนใจว่า आयงานเฉลี่ยของผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์เจเนอเรชัน Y ที่ปฏิบัติงานในภาคเอกชนมีอายุงานเฉลี่ย 1-2 ปี ซึ่งถือว่าได้รับค่าตอบแทนสูงแม้ว่าจะมีอายุน้อยก็ตาม และส่วนของสิทธิสวัสดิการที่ได้รับ ส่วนใหญ่มีสวัสดิการในเรื่องของการรักษาพยาบาลสำหรับตนเอง ไม่ได้ครอบคลุมไปถึงครอบครัว และส่วนใหญ่ต้องการสวัสดิการเพื่อใช้ในยามเกษียณ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

4.2 ด้านพื้นฐานความสมดุลของชีวิตผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์เจเนอเรชัน Y ที่ปฏิบัติงานในภาคเอกชน ส่วนใหญ่ทำงานค่อนข้างหนัก สามารถจัดการชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุลถึงแม้ว่าจะอาจจะมีภารกิจที่ต้องจัดการในวันหยุดแต่ก็ไม่ได้เป็นปัญหามากเท่าไร เนื่องจากได้รับค่าตอบแทนที่สูง นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังพบผลที่น่าสนใจว่า ผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์เจเนอเรชัน Y ที่ปฏิบัติงานในสถานพยาบาลสัตว์ของเอกชน มีคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตในการทำงานต่ำที่สุด หากเปรียบเทียบกับผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ในเจเนอเรชันเดียวกัน ทั้งนี้เป็นในเรื่องของการพักผ่อนและสุขภาพที่ต้องทำงานยาว 24 ชั่วโมง

### สรุปผลการวิจัย

1. ทิศนคติของผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ต่อความสมดุลของชีวิตและความสมดุลของชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า ผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่งในการสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตในการทำงาน และมีความเห็นว่าการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ขึ้นอยู่กับ การวางแผน และการจัดการชีวิตส่วนตัวให้เกิดความพึงพอใจต่อตนเอง

## 2. ความแตกต่างของคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตของผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์เจเนอเรชั่น X

ผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์เจเนอเรชั่น X ที่ปฏิบัติงานในภาคเอกชน มีคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตในการทำงานมากกว่าผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์เจเนอเรชั่น X ที่ปฏิบัติงานในภาครัฐ เนื่องจากอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ค่าตอบแทน สถานะทางสังคม ตำแหน่งบริหาร เจ้าของธุรกิจ ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตและความสมดุลในการทำงานเพิ่มขึ้น หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและพัฒนา ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านพื้นฐานความสมดุลของชีวิต มีความแตกต่างกัน

## 3. ความแตกต่างของคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตของผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์เจเนอเรชั่น Y

ผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์เจเนอเรชั่น Y ที่ปฏิบัติงานในภาครัฐบาล มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์เจเนอเรชั่น Y ที่ปฏิบัติงานในภาครัฐ เนื่องจาก ความก้าวหน้าและการพัฒนาในอาชีพของภาครัฐชัดเจน เป็นระบบกว่าภาคเอกชน ถึงแม้ว่าจำนวนชั่วโมงในการทำงานจะมากกว่า แต่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นอาจส่งผลดีต่อตัวเองในการก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ถึงแม้ว่าค่าตอบแทนของผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์เจเนอเรชั่น Y ที่ปฏิบัติงานในภาคเอกชนจะสูงกว่า แต่ภาครัฐบาลสนับสนุนสิทธิสวัสดิการการรักษาพยาบาล การวางแผนเกษียณมากกว่าภาคเอกชน หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและพัฒนา ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านพื้นฐานความสมดุลของชีวิต มีความแตกต่างกัน

### การอภิปรายผล

1. ผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์มีคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน และเห็นด้วยกับการมีคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตในการทำงาน เพราะเกิดความสุขในการปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อีกทั้งยังทำให้ชีวิตนั้นมีคุณค่า ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปัทมาวรรณ จิตารักษ์ และสายสุนีย์ เกษม (2562) Yaktavong, et al (2022)

2. ผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์เจเนอเรชั่น X ที่มีอายุงาน และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า และปฏิบัติงานภาคเอกชน จะมีความสมดุลของชีวิตงานและชีวิตส่วนตัวมากกว่าผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์เจเนอเรชั่น X ที่ปฏิบัติงานในภาครัฐ สอดคล้องกับงานวิจัยของนงลักษณ์ โปธิน้อย และคณะ (2565)

3. ผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์เจเนอเรชัน Y ที่ปฏิบัติงานในสถานพยาบาลสัตว์ของเอกชน มีคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตในการทำงานต่ำที่สุด หากเปรียบเทียบกับผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ในเจเนอเรชันเดียวกัน ทั้งนี้เป็นเรื่องของการพักผ่อนและสุขภาพที่ต้องทำงานยาว

4. ค่าตอบแทนและสิทธิสวัสดิการ ผู้วิจัยพบว่าผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์มีค่าตอบแทนค่อนข้างสูง และได้รับสิทธิสวัสดิการที่ครอบคลุมทั้งตนเองและครอบครัว อย่างไรก็ตามผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์เจเนอเรชัน Y ที่ปฏิบัติงานในภาคเอกชน ต้องการสิทธิสวัสดิการในส่วนของวางแผนเกษียณอายุเพิ่มเติม

ทั้งนี้ หน่วยงานภาคเอกชนควรปรับปรุงนโยบายในการทำงาน และมีการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตในการทำงานและควรปรับปรุงในเรื่องของสิทธิสวัสดิการให้กับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เพื่อสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการและส่งผลกระทบต่อผูกพันต่อองค์กร และภาครัฐควรปรับปรุงในเรื่องของค่าตอบแทนให้กับผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร เพื่อสร้างแรงกระตุ้นให้ผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์เข้ามาทำงานมากยิ่งขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ภาคเอกชนที่มีผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ควรปรับปรุงนโยบายในการทำงาน และมีการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตในการทำงาน

2. ภาคเอกชนควรปรับปรุงในเรื่องของสิทธิสวัสดิการให้กับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เพื่อสร้างความพึงพอใจในสวัสดิการและส่งผลกระทบต่อผูกพันต่อองค์กร

3. ภาครัฐควรปรับปรุงในเรื่องของค่าตอบแทนให้กับผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร เพื่อสร้างแรงกระตุ้นให้ผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์เข้ามาทำงานมากยิ่งขึ้น

### ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยในอนาคตควรศึกษาวิจัยแบบผสมผสาน เพื่อให้สามารถศึกษากลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ และครอบคลุม

2. การศึกษาครั้งนี้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ เจเนอเรชัน X และเจเนอเรชัน Y สำหรับงานวิจัยในอนาคตควรเพิ่มกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ เจเนอเรชัน Z เพื่อหาทัศนคติของคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตในการทำงาน

3. การศึกษาครั้งนี้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ เจเนอเรชัน X และเจเนอเรชัน Y เท่านั้น สำหรับงานวิจัยในอนาคตควรศึกษาในเรื่องของเพศเพิ่มเติม เพื่อศึกษาในเรื่องของความเครียดในการทำงาน

4. การศึกษาครั้งนี้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการสัตวแพทย์ที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและภาคเอกชน สำหรับงานวิจัยในอนาคตควรศึกษาหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชน หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง เพื่อให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างชัดเจน

### เอกสารอ้างอิง

- นงลักษณ์ โพธิ์น้อย, พรเพ็ญ เผือกเอม, โชติมา กานต์ ไชยยศ, และปานวาด ปรียานนท์. (2565). คุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในงานของผู้ประกอบวิชาชีพสัตวแพทย์: การศึกษาภาคตัดขวาง. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม*, 12(3), 62-76.
- ปัทมาวรรณ จินดารักษ์, และสายสุนีย์ เกษม. (2562). สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความหลากหลายของกลุ่มวัย. *วารสารนักบริหาร*, 39(1), 3-11
- พรเพ็ญ เผือกเอม, และกาญจนา ประสงค์. (2564). *ทัศนคติในการประกอบวิชาชีพของนักศึกษาคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล*. วารสารการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย, 8(1), 29-35
- สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, สำนักวิจัย. (2013). *บทสังเคราะห์งานวิจัย คุณภาพชีวิตของคนไทย 2553-2555*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สัตวแพทย์สภา. (2565). บัญชีผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ ที่ขึ้นทะเบียนใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์จากสัตวแพทย์สภา. กรุงเทพฯ: สัตวแพทย์สภา.
- Chua, Hazel Pei Chertz (2022). *Analysing The Impact Of Covid 19 And Firm Performance: A Case Study Of Pet Foods Firms In Malaysia*. UTAR.
- Jopling, J. (2004). *Understanding Generations, Extension*. Retrieved 1 April 2024, from [https://talentdepot.org/uploads/Understanding\\_Generations\\_West\\_Virginia.pdf](https://talentdepot.org/uploads/Understanding_Generations_West_Virginia.pdf)
- Walton, R.E. (1973). Quality of working life: what is it. *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.
- Yaktavong, T., Supparerkchaisakul, N., & Priya Mohan, K. (2022). THE APPLICATION OF WORK-LIFE BALANCE FOR PRIVATE ORGANIZATION EMPLOYEES. *Journal of Buddhist Anthropology*, 7(8), 14–27. Retrieved from <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JSBA/article/view/259892>