

ความหมายของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน และ ปัจจัยที่ทำให้เกิด
ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานของสัตวแพทย์ในสถานพยาบาลสัตว์

THE MEANING OF WORK PASSION AND FACTORS CONTRIBUTING TO
THE WORK PASSION OF VETERINARIANS IN ANIMAL HOSPITALS

ทรงศนีย์ บุญยทรงศนีย์¹ วาสิตา บุญสาธน์²

Darsaniya Punyadarsaniya¹ Wasita Boonsathorn²

¹คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ²คณะพัฒนาศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

¹Faculty of Veterinary Medicine Mahanakorn University of Technology

²Human Resource and Organization Development National Institute of Development Administration

E-mail: Darsaniy@mut.ac.th

บทคัดย่อ

Received: August 29, 2022

Revised: November 25, 2022

Accepted: June 7, 2023

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหาความหมายของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน และศึกษาหาปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานของสัตวแพทย์ในสถานพยาบาลสัตว์ เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ มีการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่างสัตวแพทย์ในสถานพยาบาลสัตว์ 7 แห่ง จำนวน 11 คน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ความหมายของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานในสัตวแพทย์ สรุปเป็นรูปแบบ คือ PE³TS Model ประกอบด้วย ความภาคภูมิใจในตัวเอง (Pride) ความสุขในการทำงาน (Enjoyment) การลงมือกระทำอย่างเต็มที่ (Energetic) ความต้องการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Eagerness to Learn) ความคิดจดจ่อเกี่ยวกับงาน (Task-Focus) และ ความรู้สึกต่อแรงจูงใจส่วนบุคคลในการทำงาน (Self-Motivation) และ (2) ปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานของสัตวแพทย์ สรุปเป็นรูปแบบ คือ VETERINARY ประกอบด้วย งานที่มีคุณค่า (Valuable work) การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Encouragement from Supervisor) การทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) การคาดหวังในผลการปฏิบัติงาน (Expectations) การมีบุคคลต้นแบบ (Role Model) การมีเครื่องมือรักษาตามที่ต้องการ (Instrument on-demand) ความรู้เพิ่มเติมจากการทำงาน (Novel knowledge) การมีอำนาจตัดสินใจ (Autonomy) การได้รับการขอบคุณ ยอมรับและชื่นชม (Recognition) และ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน (Yield upon investment) โดยสถานพยาบาลสัตว์สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์ เพื่อส่งเสริมและยกระดับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนของสัตวแพทย์ในสถานพยาบาลสัตว์

คำสำคัญ : ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน, ความหมายของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน, ปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน, สัตวแพทย์ในสถานพยาบาลสัตว์

Abstract

This research aims to explore the meaning of work passion and examine the factors contributing to the work passion of veterinarians in animal hospitals. Qualitative analysis was performed with in-depth interviews of 11 veterinarian samples in 7 veterinary hospitals.

The results revealed that the meaning of the work passion model for veterinarians could be defined using the model called PE³TS: Pride, Enjoyment, Energetic, Eagerness to Learn, Task-Focus, and Self-Motivation. Moreover, the factors model that drives veterinarians' work passion in the animal hospital were VETERINARY: Valuable work, Encouragement from Supervisor, Teamwork Expectations, Role Model, Instrument on-demand, Novel knowledge, Autonomy, Recognition, and Yield upon investment. The animal hospitals can apply this information to the strategic development plan and enhancing veterinarians' work passion in the animal hospital.

Keywords: work passion, the meaning of work passion, factors contributing to the work passion, veterinarians in Animal Hospital

ความสำคัญและปัญหา

โรคระบาดไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลกระทบทั่วโลก (WHO, 2020) อย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2563 การมีพนักงานที่มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน (Work passion) เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น เช่น การเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน และเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตของพนักงาน (Kamara, 2019) เนื่องจากความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนที่สอดคล้องกับกิจกรรมที่มีความสนใจ (Harmonious passion) ของพนักงานสามารถส่งผลกระทบต่ออารมณ์เชิงบวก เพิ่มความพึงพอใจในชีวิตทำให้การดำรงชีวิตดีขึ้นและเพิ่มการมีส่วนร่วมในองค์กร (Cohn et al., 2009; Vallerand et al., 2010) มุมมองเชิงบวกนี้ได้ส่งผลต่อลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความตั้งใจในการทำงาน สามารถส่งผลต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อน ส่งเสริมให้เกิดความต้องการทำงาน (Job demand) และความผูกพันในงาน (Work engagement) ได้เช่นกัน (Peyton & Zigarmi, 2021; Toth, Heinänen & Puumalainen, 2021)

คำนิยามของคำว่า Passion ในภาษาไทยมีความหลากหลาย แต่จากการแปลความหมาย ในแบบการให้คำจำกัดความ ได้แก่ ความสนใจ ชอบหรือรักในบางสิ่งอย่างมาก (วาสิตา บุญสาธ, 2556; โชติรส ดำรงศานติ, 2554; Shrivastava, 2010) และพบว่ยังไม่เคยมีการวิจัยในเรื่องคำนิยามของคำว่า Passion ภายใต้บริบทของสัตว์แพทย์ในสถานพยาบาลสัตว์

แนวคิดในเรื่องความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน (Work passion) ได้ถูกพัฒนาจาก The Ken Blanchard Companies อย่างต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ (Zigarmi, Houson, Witt & Dichl 2020) โดยงานวิจัยในประเทศไทยเกี่ยวกับหัวข้อปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อน ทำให้พบปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน ได้แก่ ภาวะผู้นำ การสนับสนุนที่ดีจากผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น (Jiantreerangkool, Boonsathorn & McLean, 2019; Boonsathorn & Sirakitsakul, 2019) ในขณะที่ประเทศสหรัฐอเมริกา มีงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานที่ใกล้เคียงกับบริบทของสัตว์แพทย์ในสถานพยาบาลสัตว์ ได้แก่ การศึกษาในบริบทของนักศึกษาสัตวแพทย์ผู้รักษาม้า (อัสวแพทย์) (Kane, 2010)

การบำบัดด้วยสัตว์เลี้ยง (Pet therapy) เป็นทางเลือกในการลดความเครียดและช่วยเยียวยาจิตใจให้กับผู้ที่มีภาวะซึมเศร้า (Depression) หรือการรักษาระยะห่างจากผู้อื่นได้เป็นอย่างดี (Sapkota & Shrestha, 2019) ประเทศไทยมีแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมดูแลเอาใจใส่สัตว์เลี้ยงที่เสมือนการเป็นสมาชิกในครอบครัว (Pet Parents) หรือมีสถานภาพที่ไม่ต่างจากคน (ปัทมา เหมือนสมัย, 2557) จากหลากหลายปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้ธุรกิจโรงพยาบาลสัตว์เติบโตอย่างต่อเนื่องเพิ่มขึ้นทุกปี แม้ขณะที่ประเทศไทยประสบปัญหาทางสภาวะด้านเศรษฐกิจ (ภูวดล โกมลรัตนเสถียร, 2561) ดังนั้น สัตวแพทย์ที่ทำงานในสถานพยาบาลสัตว์จึงต้องรับบทบาทสำคัญในการตรวจรักษาและให้บริการกับลูกค้ามากขึ้น ทำให้เป็นวิชาชีพที่ตลาดต้องการอย่างต่อเนื่องเป็นเวลาหลายปี (ศุภรัตน์ บุญยยาตรา และคณะ, 2561)

ในปัจจุบันพบว่าอาจารย์สัตวแพทย์บางท่านได้พยายามปลูกฝังให้ลูกศิษย์มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน (กรมปศุสัตว์, 2563) การวิจัยเรื่องความหมาย และปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานของสัตวแพทย์ในสถานพยาบาลสัตว์ในครั้งนี้จะเป็นการวิจัยภายใต้บริบทของสัตวแพทย์ในสถานพยาบาลสัตว์ ดังนั้น หากได้เรียนรู้และมีความเข้าใจในความหมายและปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน ก็สามารถจะนำไปส่งเสริมให้สัตวแพทย์มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานได้อย่างชัดเจน เพื่อพัฒนาศักยภาพและความสามารถให้มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานของพนักงานให้อยู่กับองค์กรอย่าง

ต่อเนื่อง ทำให้องค์กรมีสัตวแพทย์ที่มีความพร้อมและความสามารถในการทำงานและสามารถจะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ดียิ่งขึ้น

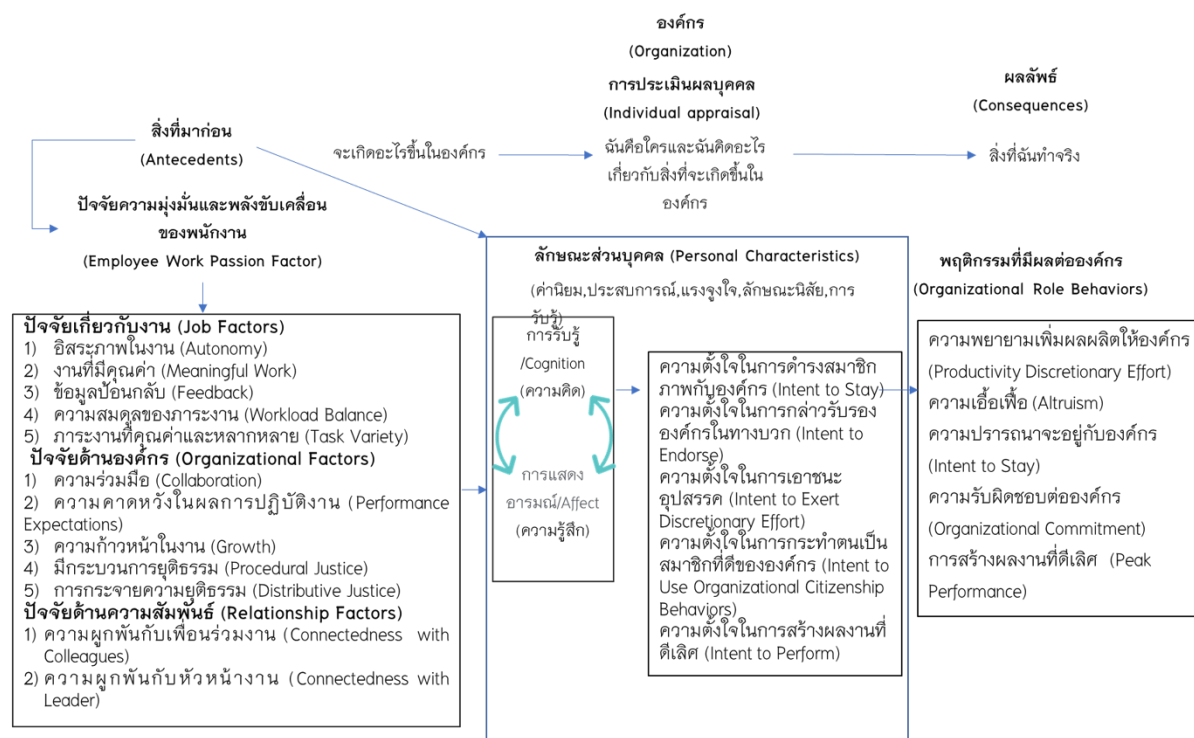
วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความหมายของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานของสัตวแพทย์ในสถานพยาบาลสัตว์ และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานของสัตวแพทย์ในสถานพยาบาลสัตว์

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

Passion หมายถึงความรู้สึกปรารถนาอย่างแรงกล้าที่แสดงออกผ่านทางพฤติกรรมที่ต้องการ (Honderich, 1995) ในภาษาไทยได้มีผู้ให้คำนิยามของคำว่า Passion จากการแปลความหมายแบบการให้คำจำกัดความ เมื่อสรุปความหมายโดยรวมแล้ว Passion คือ การมีความสนใจ ชอบหรือรักในบางสิ่งอย่างมาก ส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เป็นพลังและความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะทำสิ่งที่ตั้งใจให้ขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ (วาสิตา บุญสาธิต, 2556; โชติรส ดำรงสานติ, 2554; Shrivastava, 2010) ความหมายของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานสามารถเป็นตัวบ่งชี้ได้ถึงความไม่ย่อท้อ ความรู้สึกในเชิงบวก และรู้สึกมีความสุข ดังนั้นการประเมินองค์กรและตัวงานผ่านกระบวนการทางด้านความรู้สึก (Affect) และด้านกระบวนการคิด (Cognition) อย่างต่อเนื่อง จะทำให้เกิดพฤติกรรม (Behavior) ที่ช่วยสร้างสรรค์ ในการทำงาน (วาสิตา บุญสาธิต, 2556; Zigarmi et al., 2009)

แนวคิดเรื่องความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน (Work passion) ได้ถูกนำเสนอในปี 2009 โดย The Ken Blanchard Companies และพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนในปี 2020 ได้จัดหมวดหมู่ 12 ปัจจัยที่มีผลต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน เป็นปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านงาน (Job Factors) ได้แก่ อิสระภาพในงาน (Autonomy) งานที่มีคุณค่า (Meaningful Work) ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ความสมดุลของภาระงาน (Workload Balance) และ เรื่องงานที่มีคุณค่าและหลากหลาย (Task Variety) 2) ปัจจัยด้านองค์กร (Organizational Factors) ได้แก่ ความร่วมมือ (Collaboration) ความคาดหวังในผลการปฏิบัติงาน (Performance Expectations) ความก้าวหน้าในงาน (Growth) กระบวนการยุติธรรม (Procedural Justice) และการกระจายความยุติธรรม (Distributive Justice) 3) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ (Relationship Factors) ได้แก่ ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน (Connectedness with Colleagues) และความผูกพันกับหัวหน้างาน (Connectedness with Leader) ดังภาพที่ 1 และปัจจัยสำคัญ 5 ลำดับแรก คือ งานที่มีคุณค่า อิสระภาพในงาน เรื่องงานที่มีคุณค่าและหลากหลาย ความสมดุลของภาระงาน และข้อมูลป้อนกลับ ตามลำดับ (Zigarmi et al., 2009; Zigarmi et al., 2020) งานวิจัยในประเทศไทยทำให้พบปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร พลังของการทำงานเป็นทีม คุณภาพชีวิต บรรยากาศในการทำงาน เป้าหมาย เนื้อหา ครอบครัวยุค และองค์กร เป็นต้น (กุลธิดา กรมเวช, 2558; Jiantreerangkool, Boonsathorn & McLean, 2019; Boonsathorn & Sirakiatsakul, 2019)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อน (Work Passion Model)

ที่มา: ดัดแปลงจาก Zigarmi et al. (2011; 2020)

มีการกล่าวถึงความหมายของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน และปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานของบริบทของสัตวแพทย์ในโรงพยาบาลสัตว์ ตามบทความต่าง ๆ แต่งานวิจัยที่มีบริบทใกล้เคียงที่สุดได้แก่การศึกษาปัจจัยของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการเลือกเป็นนักศึกษาสัตวแพทย์ที่ต้องการเป็นสัตวแพทย์ โดยปัจจัยเหล่านั้น คือ การได้เห็นบุคคลต้นแบบ แรงบันดาลใจจากธุรกิจครอบครัว และแรงบันดาลใจจากการสูญเสียสัตว์อันเป็นที่รักทำให้ต้องการเป็นสัตวแพทย์ (Kane, 2010) ในปัจจุบันยังไม่พบงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานในบริบทสัตวแพทย์ในสถานพยาบาลสัตว์ ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ สัตวแพทย์ที่ทำงานในสถานพยาบาลสัตว์ โดยก่อนที่ผู้วิจัยจะดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยมีการกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา ซึ่งประกอบด้วย (1) แง่เกณฑ์ที่เป็นคุณลักษณะของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานให้กับฝ่ายทรัพยากรบุคคล ดังนี้ 1.1 มีความกระตือรือร้น ทุ่มเทในการทำงาน 1.2) สร้างผลงานที่ดีเลิศ และ 1.3) ยินดีจะให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ (2) ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะดำเนินการเสนอชื่อให้กับผู้วิจัยเพื่อคัดเลือกมาเนกลุ่มตัวอย่างที่จะให้ข้อมูล และ (3) ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อไปยังกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจ้งกำหนดการ คำถามและขอคำยินยอม เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป โดยการสุ่มตัวอย่างจะเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จากสัตวแพทย์เต็มเวลา (Fulltime) ที่มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน จำนวน 11 คน ทั้งนี้เมื่ออธิบายเกณฑ์ในการพิจารณาก่อนที่จะได้รับการเสนอชื่อจากฝ่ายพัฒนาทรัพยากร

บุคคลของสถานพยาบาลสัตว์ มีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) มีความกระตือรือร้น ทุ่มเทในการทำงาน 2) สร้างผลงานที่ดีเลิศ และ 3) ยินดีจะให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ นอกจากนี้ยังมีเกณฑ์ในการกลุ่มตัวอย่างสถานพยาบาลสัตว์ 3 ข้อดังนี้ 1) สถานพยาบาลสัตว์ขนาดใหญ่ประเภทที่มีที่พักสัตว์ป่วยเกิน 10 ที่ในกรุงเทพมหานครที่มีรายชื่อในประกาศของกรมปศุสัตว์ (กรมปศุสัตว์, 2563) เพื่อเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างสัตว์แพทย์จำนวนมากที่ปฏิบัติการในสถานพยาบาลสัตว์ขนาดใหญ่ 2) สถานพยาบาลสัตว์ที่ได้รับการแนะนำตามเว็บไซต์จัดอันดับสถานพยาบาลสัตว์ในปัจจุบัน (Petsayhi, 2020; Kongrath, 2022) เพื่อเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างสัตว์แพทย์ที่เชี่ยวชาญในโรคสัตว์อย่างรอบด้าน ลูกค้ำประทับใจในการรักษา และสัตว์แพทย์มีใจรักสัตว์อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นคุณสมบัติของเกณฑ์การประเมินของเว็บไซต์จัดอันดับดังกล่าว และ 3) สถานพยาบาลสัตว์ที่เปิดทำการ 24 ชั่วโมง เนื่องจากโรงพยาบาลสัตว์มีการเปิดให้บริการตลอดทั้งวัน จึงต้องใช้ความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานอยู่ในระดับสูง

เครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ปลายเปิดกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) ในการสัมภาษณ์เชิงลึกรายบุคคล (Individual In-depth Interview) ข้อคำถามประยุกต์จากแบบสัมภาษณ์เรื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนของ Boonsathorn และ Sirakiatsakul (2019) แบบสัมภาษณ์ได้ถูกตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ และนำไปทดลองเก็บข้อมูล (Pilot test) จากตัวอย่างสัตว์แพทย์ จำนวน 2 คน โดยระหว่างการสัมภาษณ์จะมีการบันทึกเสียง จดบันทึกและสังเกตวจนภาษาของผู้ให้สัมภาษณ์ โดยใช้เวลาเฉลี่ยคนละ 1 ชั่วโมงในห้องประชุมของโรงพยาบาลสัตว์ หรือร้านกาแฟภายในบริเวณโรงพยาบาลสัตว์ และผู้วิจัยได้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณในการทำวิจัยทุกประการ

การวิเคราะห์ข้อมูลและตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล

ผู้วิจัยใช้ข้อมูลที่รวบรวมได้มาทำการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญคือ 1) การลดทอนข้อมูล (Data Reduction) 2) การแสดงข้อมูล (Data Display) เลือกข้อมูลตัวแทนและนำเสนอ โดยการเขียนพรรณนาจากข้อเท็จจริง 3) การสร้างข้อสรุปและยืนยันผลสรุป (Conclusion and Verification) โดยทำการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Data Source Triangulation) ในขั้นตอนของการวิเคราะห์ข้อมูล นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ยกคำพูด (Quote) ของผู้ให้สัมภาษณ์ มากำหนดรหัส (Coding) ประกอบการนำเสนอผลวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้ใช้การเก็บข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับกลุ่มตัวอย่างสัตว์แพทย์จำนวน 11 คน จากสถานพยาบาลสัตว์จำนวน 5 แห่ง ผู้วิจัยเลือกการวิจัยเชิงคุณภาพเนื่องจากต้องการศึกษาความคิดความรู้สึก เชิงลึกและต้องการศึกษาเรื่อง Passion ในบริบทที่ไม่เคยศึกษามาก่อนจึงเป็นการทำวิจัยเพื่อ สร้างองค์ความรู้จากข้อมูล แบบ Inductive มากกว่าจะทดสอบทดสอบทฤษฎี อีกทั้งผู้ให้ข้อมูลยังเป็นผู้ที่ทำงานเฉลี่ย 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ทำงานกลางคืน 2 วันต่อสัปดาห์ โดยได้ผลจากการวิจัยดังนี้

ความหมายของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานของสัตวแพทย์ในสถานพยาบาลสัตว์

ในมุมมองของสัตวแพทย์ สามารถแบ่งได้เป็นสามมิติคือ มิติด้านความคิด (Cognition) ได้แก่ ความคิดจดจ่อเกี่ยวกับงาน (Task-Focus) มีผู้กล่าวถึงประเด็นนี้จำนวน 11 คน แบ่งเป็น มิติด้านความรู้สึก (Affect) ได้แก่ ความภาคภูมิใจในตัวเอง (Pride) จำนวน 5 คน ความสุขในการทำงาน (Enjoyment) จำนวน 9 คน ความรู้สึก

ต่อแรงจูงใจส่วนบุคคลในการทำงาน (Self-Motivation) จำนวน 7 คน มิติด้านพฤติกรรม (Behavior) ได้แก่ การลงมือกระทำอย่างเต็มที่ (Energetic) จำนวน 9 คน และ ความต้องการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Eagerness to Learn) จำนวน 5 คน โดยมีรายละเอียดว่าเมื่อนึกถึงเหตุการณ์ที่มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานของสัตวแพทย์ในสถานพยาบาลสัตว์ จะมีความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมดังต่อไปนี้

มิติด้านความคิด (Cognition)

ความคิดจดจ่อเกี่ยวกับงาน (Task-Focus) หมายถึง ความคิดในการทำงานด้วยความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน โดยบุคคลที่มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานเกิดความคิด และมีความตั้งใจจดจ่อในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ เช่น การคิดหาวิธีปฏิบัติ การวางแผนการรักษาที่เหมาะสมกับตัวเอง และการสื่อสารกับเจ้าของสัตว์เลี้ยง โดยอาจจะคิดเพียงลำพังคนเดียวหรือช่วยกันคิดในรูปแบบทีม ดังที่ Dr. Vitality (P-1) กล่าวไว้ว่า “ช่วงปีสองปีนี้ ในการทำหมันหมาตัวเมียตัวใหญ่จะมี Bleed เยอะทุกตัว แม้ไม่เป็นปัญหาแต่ก็ไม่ชอบ ก็พยายามคิดเพื่อหาวิธีแก้ไขตรงจุดนี้ให้ได้อยู่ตลอดเวลา อ่านและพัฒนาเทคนิคผ่าตัดอยู่เรื่อย ๆ เพื่อหาวิธีที่เหมาะสมกับตัวเรามาตลอดเป็นปี ๆ จนเจอ ตอนนี้อย่างสบายใจแล้ว ในที่สุดก็พบวิธีผ่าตัดที่เหมาะสมกับตัวเอง” (P-1/ Dr. Vitality)

มิติด้านความรู้สึก (Affect)

ความรู้สึกต่อแรงจูงใจส่วนบุคคลในการทำงาน (Self-Motivation) หมายถึง ความรู้สึกดีเมื่อได้ทำงานโดยมีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน โดยบุคคลผู้ที่มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานจะเกิดความรู้สึกต่อแรงจูงใจส่วนบุคคลในการทำงาน ทำให้สัตวแพทย์มีความตั้งใจในการรักษาและต้องการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งความรู้สึกต่อแรงจูงใจส่วนบุคคลในการทำงานเหล่านี้เกิดจากปัจจัยต่างๆ เช่น ความหวังใจจากลูกค้า รอยยิ้มของลูกค้า ผลตอบแทนจากองค์กร และความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ทำให้ต้องการทำงานให้ดียิ่งกว่าเดิม ดังที่ Dr. Collaboration (P-6) ได้อธิบายว่า “น้องหมาชื่อโอรีโอปวยและมีโรคแทรกซ้อน รักษามาหลายที่ก็ไม่หาย เจ้าของกังวลมาก เราต้องการเห็นรอยยิ้มของเจ้าของ จึงเป็นแรงบันดาลใจให้พยายามค้นหาและรวบรวมความรู้เพิ่มเติม เพื่ออธิบาย เพื่อให้เจ้าของคลายความกังวล และรักษาอย่างเต็มที่ พอรักษาแล้วเริ่มดีขึ้น แล้วภาพที่เจ้าของกำลังยิ้มอยู่ทำให้เรารู้สึกดีมาก” (P-6/ Dr. Collaboration)

ความสุขในการทำงาน (Enjoyment) หมายถึง ความรู้สึกดีเมื่อได้ทำงานโดยมีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน โดยคนที่มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานจะเกิดความรู้สึกของความสุขที่จะทำงาน รู้สึกยินดี มีความชื่นใจที่ได้ทำงาน ซึ่งสามารถสังเกตได้จากภาพรอยยิ้มดังแสดงในภาพที่ 2 แม้จะเหนื่อยแต่ก็มีความสุข Dr. Expertise (P-3) ได้อธิบายภาพที่วาดไว้ว่า “Passion ของเราคือการผ่าตัด มันจะมีงานบางอย่างที่ Challenge ที่ไม่ใช่ Routine มันทำให้หัวใจเต้นแรง เหนื่อยแต่ก็ยินดีที่จะทำ รู้สึกดีทุกครั้งที่ได้ทำอย่างเต็มที่ อาทิตย์ที่แล้วมีเคสผดลูกอีกเสบ อาการหนักมาก ผ่าตัดยากมากเพราะจะต้องทำให้เร็วที่สุด มันเหนื่อยมากแต่ก็มีความสุขมาก” (P-3/ Dr. Expertise)



ภาพที่ 2 ความหมายด้านการมีความสุขในการทำงาน ของ P-3/ Dr. Expertise

ที่มา: ภาพวาดประกอบบทสัมภาษณ์ของ P-3/ Dr. Expertise

ความภาคภูมิใจในตัวเอง (Pride) หมายถึง ความรู้สึกดีเมื่อได้ทำงานด้วยความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน โดยบุคคลที่มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานจะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง เมื่อทำงานสำเร็จหรือเห็นผลงานตนเอง ได้ช่วยชีวิตสัตว์ ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้าง และมองว่าผลงานทำให้ตนเองมีความโดดเด่น ดังที่ Dr. Zest (P-5) ได้อธิบายว่า “มีเคสหนึ่งอาการหนักมากรักษามาหลายที่ก็ไม่หายเจ้าของร้อนใจมาก เราก็อยากช่วยแต่ไม่มีใครสามารถระบุได้ว่าเป็นโรคอะไร ทั้งปรึกษาอาจารย์ ถามเพื่อนในทีม ค้นหาจาก paper รู้สึกอยากหาคำตอบให้ได้ สุดท้ายเคสนี้เราก็ทำสำเร็จรักษาเขาจนหาย การได้ช่วยชีวิตเขา ได้รักษาเขาให้หายทำให้เรารู้สึกภาคภูมิใจมาก” (P-5/ Dr. Zest)

มิติด้านพฤติกรรม (Behavior)

การลงมือกระทำอย่างเต็มที่ (Energatic) หมายถึง คนที่มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานจะเกิดพฤติกรรมลงมือทำงานอย่างเต็มที่ด้วยความกระตือรือร้นและมีพลัง อาจพบการทำงานเกินเวลาหรือความพยายามพัฒนาฝีมือการรักษอย่างต่อเนื่อง ดังที่ Dr. Spiriturity (P-2) ได้อธิบายไว้ว่า “ในตอนที่เราเริ่มอยากเป็นหมอเฉพาะทางด้านวิสัญญีก็ต้องทำงานเต็มที่มากกว่าปกติ คือหน้าที่ประจำก็ต้องทำต้องให้ครบ 8 ชั่วโมงเป็นหมอตัวไปที่รับเคสและทำหน้าที่อื่นๆตามปกติ แต่ถ้าอยากทำเคสผ่าตัดที่ชอบก็ต้องอยู่ต่อ เช่นเล็กเวรตี1 แต่วันรุ่งขึ้นเช้ามีผ่าตัดก็ต้องมาผ่าตัดตอน 8 โมงแล้วอยู่รับเคสตามปกติต่อ” (P-2/ Dr. Spiriturity)

ความต้องการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Eagerness to Learn) หมายถึง คนที่มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานจะเกิดพฤติกรรมพยายามเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพราะรักในสิ่งที่ทำอย่างมากและต้องการเพิ่มความชำนาญเพื่อการรักษาที่ดีที่สุด ดังที่ Dr. Expertise (P-3) ได้อธิบายว่า “มันเคยมีช่วงที่ตายหลายเคสแม้ไม่ใช่ที่เราบกพร่องแต่เราอยากช่วยเขาให้มากกว่านี้ ทำให้พยายามเรียนรู้ให้มากขึ้น Revise หลักการใช้ยา ทฤษฎี Pain management หาคู่มือที่ต้องพัฒนา Consult รุ่นพี่ อาจารย์ พยายามค้นคว้า เรียน และหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อให้มันดีที่สุด ก็พบว่ายังมีจุดที่จะเรียนรู้และพัฒนาได้เรื่อย ๆ เหมือนการก้าวขึ้นบันได แรกๆโรงพยาบาลก็ Support แต่พอเราอยากไปต่อก็ต้องจ่ายเอง” (P-3/ Dr. Expertise)

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานของสัตวแพทย์ในสถานพยาบาลสัตว์

จากการสัมภาษณ์ แบ่งได้เป็นสามมิติคือมิติปัจจัยด้านงาน (Job Factors) ได้แก่ งานที่มีคุณค่า (Valuable work) มีผู้กล่าวถึงประเด็นนี้จำนวน 11 คน การมีอำนาจตัดสินใจ (Autonomy) มีผู้กล่าวถึงประเด็นนี้จำนวน 2 คน ความรู้เพิ่มเติมจากการทำงาน (Novel knowledge) มีผู้กล่าวถึงประเด็นนี้จำนวน 11 คน มิติปัจจัยด้านองค์กร (Organizational Factors) ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน (Yield upon investment) มีผู้กล่าวถึงประเด็นนี้จำนวน 7 คน การมีเครื่องมือรักษาตามที่ต้องการ (Instrument on-demand) มีผู้กล่าวถึงประเด็นนี้จำนวน 10 คน มิติปัจจัยด้านความสัมพันธ์ (Relationship Factors) ได้แก่ การมีบุคคลต้นแบบ (Role Model) มีผู้กล่าวถึงประเด็นนี้จำนวน 5 คน การคาดหวังในผลการปฏิบัติงาน (Performance Expectations) มีผู้กล่าวถึงประเด็นนี้จำนวน 3 คน การได้รับการขอบคุณ ยอมรับและชื่นชม (Recognition) มีผู้กล่าวถึงประเด็นนี้จำนวน 9 คน การทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) มีผู้กล่าวถึงประเด็นนี้จำนวน 7 คน และ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Connectedness with Leader) มีผู้กล่าวถึงประเด็นนี้จำนวน 6 คน โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานของสถานพยาบาลสัตว์ที่ทำการศึกษาว่าเมื่อนึกถึงเหตุการณ์ที่มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานของสัตวแพทย์ในสถานพยาบาลสัตว์ จะมีปัจจัยด้านงาน ด้านองค์กร และด้านความสัมพันธ์ดังต่อไปนี้

มิติปัจจัยด้านงาน (Job Factors)

งานที่มีคุณค่า (Valuable work) หมายถึง ปัจจัยด้านคุณค่าของงาน เมื่อได้ทำงานที่มีคุณค่าต่อชีวิตของสัตว์ และเจ้าของจะส่งผลให้รู้สึกมีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานมากขึ้น เช่นการได้ช่วยชีวิตสัตว์ สามารถทำให้สัตว์และเจ้าของมีความสุขได้ดัง Dr. Strive (P-11) ได้อธิบายไว้ว่า “ตอนเด็ก ๆ แม่ที่บ้านตายก็รู้สึกว่างานสัตวแพทย์เป็นงานที่สามารถทำให้สัตว์ที่เรารักษามีชีวิตที่ดีได้จึงอยากทำ ตอนจบใหม่ ๆ มีสุนัขมาด้วยอาการโคม่าแล้วได้ดูแลตั้งแต่แย่มาก ๆ จน Alert ทำให้เรารู้สึกว่าสิ่งที่เราทำไปมันมีคุณค่ามาก มันคุ้มค่าที่เราดูแลตั้งแต่สี่ทุ่มจนถึงเช้าเพื่อยื้อชีวิตเขากลับมา ดีใจมากที่ไม่ได้ยอมแพ้ ทำอย่างเต็มที่ และงานของเราทำให้เขามีชีวิตที่ดีขึ้นได้” (P-11/ Dr. Strive)

การมีอำนาจตัดสินใจ (Autonomy) หมายถึง ปัจจัยด้านอำนาจตัดสินใจ เมื่อได้ทำงานที่มีอำนาจบริหารจัดการการทำงานเองได้จะส่งผลให้พยายามอย่างเต็มที่เพื่อสามารถทำงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด ดังที่ Dr. Recognition (P-4) ได้อธิบายว่า “เคยปีที่แล้วมาจากพะเยาเขาพอมมาก ๆ มันดีที่เราสามารถตัดสินใจเองว่าจะทำอะไร วันนั้นเราตัดสินใจไม่รับเคสอื่นใช้เวลาในการ Consult ทั้งวันแม้จะยังไม่จบในวันนั้นและต้องส่งต่อให้คนอื่น แต่ 3 เดือนต่อมาได้เจอกันอีกก็ยังไม่สามารถสรุปสาเหตุของโรคได้ เราอยากให้การรักษา Success เลยตัดสินใจทันทีให้เขาผ่าตัด ตั้งใจทำให้เขาหายทรมานวันนี้เลย ก็พบว่ามันเป็นมดลูกอักเสบ พอผ่า หายป่วย เราก็อ Happy ดีใจที่สามารถตัดสินใจในการรักษาเองได้” (P-4/ Dr. Recognition)

ความรู้เพิ่มเติมจากการทำงาน (Novel knowledge) หมายถึง ปัจจัยด้านความรู้เพิ่มเติมที่ได้จากการรักษา ส่งผลให้มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน เช่น อยากค้นหาข้อมูล และมีความจดจ่อกับงานตรงหน้า ตั้งใจในการเรียนรู้และพัฒนาตัวเองในทุกด้านจากเคสที่ได้รับทุกวัน ดังที่ Dr. Spirituality (P-2) ได้อธิบายไว้ว่า “งานหมอดมยา (วิสัญญีแพทย์) เป็นงานที่ทำทนายเพราะการวางยาสัตว์ทุกตัวจะไม่มีอะไรเหมือนกันเลย ทั้งชนิดยา ปริมาณยา เทคนิคที่ใช้ ลักษณะนิสัย ต้องเรียนรู้ใหม่ทุกครั้งในการทำงานเพราะไม่รู้ว่อีก 10 นาทีที่จะเกิดอะไรขึ้น แต่การเรียนรู้เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้อื่นก็สำคัญเพื่อทำให้ดีที่สุดเพื่อให้เขาไม่เจ็บ นอนหลับสบาย ตื่นมาก็ไม่ทรมาน” (P-2/ Dr. Spirituality)

มิติปัจจัยด้านองค์กร (Organizational Factors)

ค่าตอบแทนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน (Yield upon investment) หมายถึง ปัจจัยด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ทำในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เงินเดือนระดับที่เหมาะสมกับความสามารถ สมดุลในชีวิตการทำงานและเวลาพักผ่อน เป็นต้น ส่งผลให้เพิ่มความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน อยากทำงาน ต้องการพัฒนาความสามารถของตนเองเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่ดีขึ้น ดังที่ Dr. Perspective (P-10) ได้อธิบายไว้ว่า “เมื่อปีสองปีมานี้ โรงพยาบาลสัตว์มีการปรับผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น สวัสดิการ ผลตอบแทน กองทุนสำรอง Incentive Provident fund พบว่าสามารถ Motivate Passion ได้โดยดูจากงานที่ส่งมอบ เช่น การมีจิตบริการ ใส่ใจเจ้าของและสัตว์เลี้ยงมากขึ้น หมอยินดีที่จะทำงานเกินเวลา และไม่เกี่ยงกันเข้าไปรักษาในเคสที่อาการหนัก” (P-10/ Dr. Perspective)

การมีเครื่องมือรักษาตามที่ต้องการ (Instrument on-demand) หมายถึง ปัจจัยด้านการมีเครื่องมือรักษาสัตว์ตามที่ต้องการส่งผลให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานและมุ่งมั่นพัฒนาตนเองเพื่อให้มีประสิทธิภาพการรักษาองค์กรที่มีเครื่องมือให้ใช้ครบถ้วนทำให้เกิดความรวดเร็วในการรักษาและผลการรักษาออกมาจะดีขึ้น ทำให้เพิ่มความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน อยากทำงาน อยากคิดค้นวิธีการรักษาใหม่ ๆ และอยากพัฒนาการรักษาให้ดีขึ้น “ถ้ามีเครื่องมือครบให้วินิจฉัยและรักษามันก็จะหายเร็วเพราะ Timing มันได้ดี แบบเคส Dachshund อยู่ดี ๆ ก็มีอาการปวด อีกวันก็เดินไม่ได้ เป็น IVDD (Intervertebral disc disease) มี Passion กับเคสนี้เพราะมีเครื่องมือครบถ้วนทำให้ Respond ได้อย่างรวดเร็ววันเดียวจบ หลังผ่าตัดก็ฟื้นตัวเร็วอีกวันเดินได้เลย ทำให้รู้สึกดีมาก ๆ และอยากให้เคสอื่นๆ เป็นเหมือนเคสนี้” (P-7/ Dr. Challenge)

มิติปัจจัยด้านความสัมพันธ์ (Relationship Factors)

การมีบุคคลต้นแบบ (Role Model) หมายถึง ปัจจัยด้านการได้รับอิทธิพลจากบุคคลต้นแบบส่งผลให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานและมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง เรียนรู้เพื่อที่จะมีความเชี่ยวชาญเหมือนบุคคลต้นแบบ ส่งผลให้เพิ่มความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานจากการเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ ส่งผลให้ทำงานเต็มที่ หมั่นพัฒนาตนเอง ดังที่ Dr. Recognition (P-4) ได้อธิบายไว้ว่า “เราได้เจอพี่ก้อย Ultrasound ที่เก่งมากทำให้เราอยากกลายเป็น Specialist อย่างเขา เราพยายามทำแบบเขา คือ ทุ่มเทให้กับงาน มีความรู้และสามารถอธิบายได้อย่างเป็นขั้นตอน เก็บเคสให้มาก ดูคอร์สข้างนอกเพื่อจะเป็นแบบเขา” (P-4/ Dr. Recognition)

ความคาดหวังในผลการปฏิบัติงาน (Expectations) หมายถึง ปัจจัยด้านความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานจากตนเอง เจ้าของสัตว์ ครอบครัวและคนรอบข้าง ในการปฏิสัมพันธ์ ส่งผลให้เพิ่มความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน ต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และต้องทำให้ดีมากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นที่พึงแก่เจ้าของสัตว์ เป็นคนเก่ง ในสายตาของคนในครอบครัวและสามารถแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ ๆ กับเพื่อนคนรอบข้างได้ดังที่ Dr. Expertise (P-3) ได้อธิบายไว้ว่า “เคยมีน้องหมาที่วิกฤตต้องรักษาหลายเดือนแต่สุดท้ายสุนัขเสียชีวิตไปแล้วเจ้าของก็ยังพาตัวอื่นมาให้เราตรวจทำให้รู้สึกว่าเขาคาดหวังว่าอยากมาเจอเราจริง ๆ ก็เป็นพลังในการทำงาน เราก็คาดหวังว่าตัวเองจะทำได้ดีที่สุดเลยทำงานอย่างเต็มที่ เพราะในตอนที่หมาอาการแย่หรืออาการไม่ดีเราก็ต้องเป็นที่พึ่งของเจ้าของที่คาดหวังว่าจุดนั้นเราจะทำให้ดีที่สุดเพื่อพวกเขา” (P-3/ Dr. Expertise)

การได้รับการขอบคุณ ยอมรับและชื่นชม (Recognition) หมายถึง ปัจจัยด้านที่บุคคลรู้สึกว่าการได้รับการขอบคุณ ยอมรับ ไว้วางใจและชื่นชมจากบุคคลอื่น ส่งผลให้เพิ่มความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน ต้องการงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา มีความสุขที่ได้กระทำ ดังที่ Dr. Expertise (P-3) ได้อธิบายไว้ว่า “มีลูกค้าที่เราเคยรักษากลับมาให้เราดูแลอีกนอกจากจะชื่นชมว่าเราสามารถดูแลหมาเขาได้ เขาก็ยังพยายามดูแลเราเป็นการขอบคุณด้วย

อย่างช่วง COVID ก็เป็นห่วงหา MASK มาให้ หรือบางเคสก็คือส่งข้าวมาให้ หมอก็มีพฤติกรรมที่ดี เจอแล้วก็หายเหนื่อย มีแรงทำงาน ตั้งใจรักษาน้อง ๆ อย่างเต็มที่เลยคะ” (P-3/ Dr. Expertise)

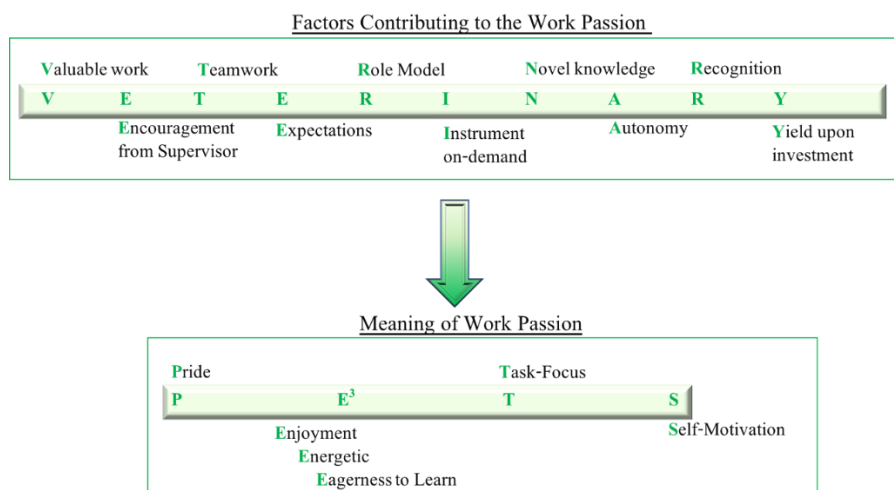
การทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) หมายถึง ปัจจัยด้านที่ทุกฝ่ายกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกัน มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานเหมือนกัน ส่งผลให้เพิ่มความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น มีความมั่นใจ มีความสุขในการทำงาน ต้องการพัฒนาศักยภาพ ต้องการทำงาน และต้องการทำงานกับเพื่อนร่วมงานในวันต่อไป ดังที่ Dr. Curiosity (P-9) ได้อธิบายไว้ว่า

“เรามีเคสแมวขาหลังหักเป็นแผลเปิดรักษายากมาก ทำให้ต้องปรึกษาและหาความรู้เพิ่มเติมจากคนรอบข้างเพื่อจะรักษา เราได้รับความร่วมมือของเจ้าของในการดูแลอย่างเต็มที่ เพื่อนร่วมงานและอาจารย์ที่ให้การสนับสนุนแนะนำในทุกเรื่อง ยังช่วยให้กำลังใจและช่วยหาทางแก้ปัญหาให้ด้วย มันเพิ่ม Passion ให้เราเพราะการรักษา 1 อย่าง มันไม่ได้สำเร็จด้วยตัวเราเองคนเดียว มันมีหลาย Factor และทุก ๆ Factor มีความสำคัญ การมี Teamwork ที่ดีมันทำให้เราประทับใจและมีแรงที่จะทำงานต่อได้เต็มที่อย่างมีความสุข” (P-9/ Dr. Curiosity)

การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Encouragement from Supervisor) หมายถึง ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานในเรื่องต่าง ๆ ตามที่ร้องขอ เช่น การให้กำลังใจ สนับสนุนในการทำงาน รวมถึงสนับสนุนด้านการศึกษา ส่งผลให้มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานมากขึ้น ได้รับกำลังใจ ได้ทำงานที่ต้องการ ได้เรียนรู้ความรู้ใหม่ๆตามที่ต้องการ ทำให้มีความสุขในการทำงาน และรักษาได้อย่างมั่นใจ ดังที่ Dr. Strive (P-11) ได้อธิบายไว้ว่า “ผู้บริหารค่อนข้างจะตามใจหมอ เราอยากได้อะไรเขาก็พยายามหาให้ในสิ่งที่เขาสามารถทำได้ อย่างเช่นเราเสนอว่าอยากได้หมอนเฉพาะทาง ก็ค่อยๆหามาจนตอนนี้มีคลินิกเฉพาะทางครบทุกอย่าง มันทำให้เราทำงานได้เต็มที่ ได้ตามไปเรียนรู้มากขึ้น มีคนให้ Consult มากขึ้นทำให้รักษาได้อย่างมั่นใจ และเราสามารถตามดูเคสที่เราสนใจได้จนสุด ตอนนี้หมาเป็นโรคหัวใจเรารู้แลมันจบได้ที่นี้ เพราะเราชอบฟิลที่สัตว์หาย มันทำให้เราอยากทำงานมากขึ้น” (P-11/ Dr. Strive)

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปความหมายของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานเป็น PE³TS model คือ ความภาคภูมิใจในตัวเอง (Pride), ความสุขในการทำงาน (Enjoyment), การลงมือกระทำอย่างเต็มที่ (Energetic), ความต้องการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Eagerness to Learn), ความคิดจดจ่อเกี่ยวกับงาน (Task-Focus) และ ความรู้สึกต่อแรงจูงใจส่วนบุคคล (Self-Motivation) ซึ่งเกิดจากปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานของสัตวแพทย์ในสถานพยาบาลสัตว์สามารถสรุปเป็น VETERINARY model คือ งานที่มีคุณค่า (Valuable work), การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Encouragement from Supervisor), การทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork), การคาดหวังในผลการปฏิบัติงาน (Expectations), การมีบุคคลต้นแบบ (Role Model), การมีเครื่องมือรักษาตามที่ต้องการ (Instrument on-demand), ความรู้เพิ่มเติมจากการทำงาน (Novel knowledge), การมีอำนาจตัดสินใจ (Autonomy), การได้รับการขอบคุณ ยอมรับและชื่นชม (Recognition) และ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน (Yield upon investment) ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานของสัตวแพทย์ในสถานพยาบาลสัตว์ (VETERINARY model) ที่ทำให้เกิดความหมายของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานของสัตวแพทย์ในสถานพยาบาลสัตว์ (PE³TS model)

ความหมายของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานในมุมมองของสัตวแพทย์ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความหมายของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานของสัตวแพทย์ ได้ ตาม PE³TS model ดังภาพที่ 3 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ความภาคภูมิใจในตัวเอง (Pride) เป็นความรู้สึก (Affect) เรื่องความภาคภูมิใจที่ได้ช่วยบำบัดและรักษาชีวิตสัตว์ ซึ่งสาเหตุนี้แตกต่างจากงานวิจัยส่วนใหญ่เพราะมีเพียงไม่กี่วิชาชีพที่สามารถมีความภาคภูมิใจในแง่มุมมองนี้ได้ แต่ความหมายในเรื่องอื่นได้สอดคล้องกับหลายงานวิจัยก่อนหน้านี้ที่ระบุว่า คนที่มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานจะเกิดความภาคภูมิใจในความเป็นผู้เชี่ยวชาญในงานของตน (Perttula, 2004)

ความสุขในการทำงาน (Enjoyment) เป็นความรู้สึกเกี่ยวกับความสุขที่เกิดจากการได้เห็นความสุขของผู้อื่น และสอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้านี้ที่ระบุว่า ความสุข ทำให้สร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน (วาสิตา บุญสาธิต, 2556; Cardon et al., 2009)

การลงมือกระทำอย่างเต็มที่ (Energetic) เป็นพฤติกรรม (Behaviour) การกระทำอย่างเต็มที่ในรูปแบบการทำงานเกินเวลา และการแข่งขันกับตัวเอง งานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้านี้ที่ระบุว่าคนที่มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานจะทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ (Zigarmi et al., 2009; Johri, Misra & Bhattacharjee, 2016)

ความต้องการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Eagerness to Learn) เป็นพฤติกรรมที่พัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มระดับความชำนาญ สอดคล้องกับงานวิจัยที่ระบุว่า คนที่มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานมีความต้องการเรียนรู้และปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อทำให้ดีที่สุด (วาสิตา บุญสาธิต, 2556; Hagel III and Brown, 2013) โดยในงานวิจัยนี้ไม่พบข้อมูลเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนแนวทางในระดับทีม หรือองค์กร ทำให้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hagel et al. (2014) และ Lao et al. (2014)

ความคิดจดจ่อเกี่ยวกับงาน (Task-Focus) เป็นความคิด (Cognition) มักจะพบการช่วยคิดกันเป็นทีม แม้ว่าในงานวิจัยอื่นจัดเป็นรูปแบบของอัตลักษณ์ของแต่ละบุคคล (Vallerand, 2010; Johri, Misra and Bhattacharjee, 2016)

ส่วนที่สอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้านี้คือ มิติกระบวนการคิดอย่างต่อเนื่องมีผลต่อความสำเร็จของงาน (Zigarmi et al., 2009)

ความรู้สึกต่อแรงจูงใจส่วนบุคคลในการทำงาน (Self-Motivation) เป็นความรู้สึกถึงแรงจูงใจในการทำงานของตนเองสอดคล้องกับงานวิจัยของ Perttula (2004) และ Zigarmi et al. (2009) และพบองค์ความรู้เพิ่มเติม เช่น แรงจูงใจอาจมาจากผลตอบแทน ความสัมพันธ์ ความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ความหวังใญ่จากลูกค้า และรอยยิ้มของลูกค้า เป็นต้น ทำให้รู้สึกมีแรงผลักดันให้ต้องการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานของสัตวแพทย์ในสถานพยาบาลสัตว์ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานของสัตวแพทย์ในสถานพยาบาลสัตว์ ได้ตาม VETERINARY model ดังภาพที่ 3 โดยมีรายละเอียดดังนี้

งานที่มีคุณค่า (Valuable work) เป็นปัจจัยจากงานที่สัตวแพทย์ทุกคนเห็นพ้องว่าอาชีพของตนนั้นมีคุณค่าต่อผู้อื่น สอดคล้องกับงานวิจัยที่ระบุว่า งานที่มีคุณค่าและมีความสำคัญ เป็นปัจจัยที่สำคัญเป็นอันดับแรก ทำให้เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน (Zigarmi et al., 2020) และสัตวแพทย์ให้ความสำคัญกับคุณค่าในงานของตนที่ส่งผลต่อตัวสัตว์และเจ้าของสัตว์เป็นหลัก

การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Encouragment from Supervisor) เป็นความสัมพันธ์ในงานที่หัวหน้างานสนับสนุนความคิดในการพัฒนาประสิทธิภาพในการรักษาด้านต่างๆ และนับเป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยอื่น (Moore, 2015) แม้บางการวิจัยพบว่าหัวหน้างานไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน (Ho et al., 2021)

การทำงานแบบรวมแรงร่วมใจ (Teamwork) เป็นปัจจัยด้านความสัมพันธ์ที่เกิดจากความร่วมมือของเจ้าของสัตว์หรือเพื่อนร่วมงานที่ให้คำปรึกษาแนะนำ และทำให้รู้สึกเชื่อใจ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้านี้ที่ระบุว่า องค์การจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับบรรยากาศและวัฒนธรรมการทำงานแบบรวมแรงร่วมใจ เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปลูกฝังคุณลักษณะความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนให้กับพนักงานคนอื่น (Hagel et al., 2014; Zigarmi et al., 2020)

การคาดหวังในผลการปฏิบัติงาน (Expectations) เป็นปัจจัยด้านความสัมพันธ์ที่เกิดจากคาดหวังของครอบครัว เพื่อน เจ้าของสัตว์หรือลูกค้า สอดคล้องกับงานวิจัยอื่นที่ระบุว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ช่วยเพิ่มความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน (วาสิตา บุญสาธน์, 2556; Kasai & Boonsathorn, 2018; Zigarmi et al., 2020) แต่ไม่มีการระบุถึงการรับรู้ถึงระดับมาตรฐาน เป้าหมายที่จะบรรลุ และทราบการคาดหวังจากองค์กร

การมีบุคคลต้นแบบ (Role Model) เป็นปัจจัยด้านความสัมพันธ์ที่เกิดจากความต้องการเจริญรอยตามบุคคลต้นแบบที่ตัวเองชื่นชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้านี้ที่ระบุว่า บุคคลต้นแบบสามารถเพิ่มแรงจูงใจ และทำให้มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนมากขึ้น (Coskun, 2019; Lippert-Rasmussen, 2020) ในประเทศสหรัฐอเมริกาพบว่า นักศึกษามีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการเป็นสัตวแพทย์เนื่องจากได้รับแรงบันดาลใจมาจากบุคคลตัวอย่าง (Kane, 2010) ดังนั้นการทำตนให้เป็นแบบอย่าง ก็เป็นวิธีการโน้มน้าให้คนเกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน (Boonsathorn and Sirakiatsakul, 2019) เป็นที่น่าแปลกใจอย่างยิ่งที่ปัจจัยด้านการมีบุคคลต้นแบบไม่ได้ถูกกล่าวถึงในหลายๆงานวิจัย เช่น งานวิจัยของ Hagel et al. (2014) หรือแม้แต่ Zigarmi et al. (2020) ก็ไม่ได้กล่าวถึงปัจจัยนี้เช่นกัน

การมีเครื่องมือรักษาตามที่ต้องการ (Instrument on-demand) เป็นปัจจัยด้านองค์กร สัตวแพทย์จากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่พบว่าเครื่องมือรักษาตามที่ต้องการจะทำให้เพิ่มความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อน จากการเพิ่ม

ความสำเร็จในการรักษา และมีความสุขในการคิดค้นวิธีการรักษาใหม่ ๆ แม้จะยังไม่พบการยืนยันในงานวิจัยได้ว่า เครื่องมือเป็นปัจจัยทำให้เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานทั้งทางตรงหรือทางอ้อม แต่เป็นที่ได้รับการยืนยันจากงานวิจัยมากมายว่า เครื่องมือมีส่วนที่ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้เครื่องมือยังนำมาสู่นวัตกรรมใหม่ ๆ อีกด้วย (กริพพ์ และคณะ, 2563; ธรรินทร์, 2561; Albors et al., 2018)

ความรู้เพิ่มเติมจากการทำงาน (Novel knowledge) เป็นปัจจัยด้านงาน เนื่องจากงานที่ทำจะได้รับความรู้เพิ่มเติมใหม่ ๆ จากการทำงานจากคนที่ทำหาย ได้พัฒนาตัวเองในทุกด้านจากคนที่ได้รับทุกวัน สอดคล้องกับงานวิจัยที่ระบุว่า เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความกระตือรือร้น มีความภาคภูมิใจ ในผู้ที่มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน (Jachimowicz, 2019) และยังเป็นหนึ่งในคุณลักษณะสามประการของผู้ที่มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อน เพื่อการพัฒนาแนวทางใหม่สำหรับการปรับปรุงประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน (Hagel III et al., 2017)

การมีอำนาจตัดสินใจ (Autonomy) แม้จะมีเพียงสัตว์แพทย์สองท่านที่ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ ทำให้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยอื่นที่พบว่าการมีอำนาจตัดสินใจสำคัญเป็นอันดับสองจากปัจจัยทั้งหมด (Zigarmi et al., 2020) แต่สอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้านี้ที่ระบุว่า การที่พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจในงานของตนเองจะตอบสนองความต้องการได้รับการยอมรับและให้เกียรติ ซึ่งปัจจัยนี้สามารถส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานได้ (วาสิตา บุญสาธ, 2556) ดังนั้นการให้อำนาจตัดสินใจจึงเป็นอีกปัจจัยที่ควรให้ความสำคัญ

มิติปัจจัยด้านความสัมพันธ์ การได้รับการขอบคุณ ยอมรับและชื่นชม (Recognition) เป็นปัจจัยด้านความสัมพันธ์ การได้รับปัจจัยนี้จากเจ้าของสัตว์สำคัญเป็นอย่างมาก ส่งผลให้ตั้งใจมากขึ้นในการรักษา สอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้านี้ที่ระบุว่า คือการที่พนักงานรับรู้ถึงการชื่นชมและการเป็นที่ยอมรับผู้อื่นเมื่อมีผลงานดี (วาสิตา บุญสาธ, 2556; Zigarmi et al., 2020) จะช่วยให้พนักงานมีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน (โชติรส ดำรงศานติ, 2554; Hagel et al., 2014) และ มิติปัจจัยด้านความสัมพันธ์ มีความสำคัญต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงาน (Ho et al., 2021)

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน (Yield upon investment) เป็นปัจจัยด้านองค์กร ที่ให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ทำในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เงินเดือน สมดุลในชีวิตการทำงาน เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้านี้ที่ระบุว่า รางวัลส่งผลอย่างมากต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Satka, 2019) แต่สิ่งที่ไม่ได้ถูกระบุในงานวิจัยครั้งนี้คือการรับรู้ถึงความยุติธรรม ความเท่าเทียมและโปร่งใสทั้งด้านการจ่ายค่าตอบแทน และปริมาณงาน ซึ่งเป็นรายละเอียดในหัวข้อค่าตอบแทนที่พบได้จากงานวิจัยอื่น เช่น งานวิจัยของ Zigarmi et al. (2020)

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากกลุ่มตัวอย่างสัตวแพทย์ที่มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน จำนวน 11 คน ได้ผลการศึกษาที่พบว่าความหมายของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานของสัตวแพทย์ในสถานพยาบาลสัตว์ สามารถแบ่งได้ 3 มิติ คือ 1) มิติด้านความคิด 2) มิติด้านความรู้สึก และ 3) มิติด้านพฤติกรรม ซึ่งสามารถสรุปเป็น PE³TS model และยังพบส่วนที่เป็นเอกลักษณ์ในงานวิจัยนี้คือ ความรักที่มีให้กับตัวสัตว์และเจ้าของสัตว์ พบความคิดจดจ่อเกี่ยวกับงานในรูปแบบของทิมในมิติด้านความคิดซึ่งในส่วนนี้ยังไม่พบการระบุถึงอย่างเด่นชัดในงานวิจัยอื่น และพบว่าความสุขของสัตวแพทย์เกิดจากการได้เห็นความสุขของสัตว์และเจ้าของสัตว์ มีความภาคภูมิใจที่ได้ช่วยชีวิตสัตว์ และให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน ๆ ด้วย ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน เจ้าของสัตว์ และตัวสัตว์ พบการแข่งขันกับตัวเองเพื่อจะมีความเชี่ยวชาญที่มากขึ้น และการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มระดับความชำนาญ

ในส่วนของวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาเรื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานของสัตวแพทย์ในสถานพยาบาลสัตว์พบปัจจัยที่แบ่งได้สามมิติหลักคือ 1) มิติด้านงาน 2) มิติด้านองค์กร 3) มิติด้านความสัมพันธ์ พฤติกรรม ซึ่งสามารถสรุปเป็น VETERINARY model ได้พบเอกลักษณ์ในงานวิจัยนี้ว่าสัตวแพทย์ให้ความสำคัญกับความรักที่มีให้กับสัตว์และความรู้สึกของเจ้าของสัตว์มากกว่าผลงานที่ปรากฏในองค์กร เมื่อเทียบกับทฤษฎีอื่นจะพบว่าแม้บางคำนิยามจะสอดคล้องกับทฤษฎีของ Zigarmi et al. (2020) แต่รายละเอียดยังมีความต่างกัน โดยมีความสอดคล้องในส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องกับองค์กรเป็นส่วนใหญ่ และได้แสดงถึงปัจจัยเรื่องการมีบุคคลต้นแบบ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ Zigarmi et al. (2020) ไม่เคยกล่าวถึงมาก่อนแต่สามารถพบในงานวิจัยอื่น นอกจากนี้สัตวแพทย์ยังให้ความสำคัญกับการมีเครื่องมือเพื่อตรวจรักษา ซึ่งไม่เคยปรากฏในงานวิจัยเกี่ยวกับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานมาก่อน คาดว่าเป็นเพราะเครื่องมือสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของความสำเร็จในการรักษาจึงทำให้สัตวแพทย์ส่วนมากให้ความสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นเชิงลึก และมีความเป็นรูปธรรม จับต้องได้เพื่อให้เข้าใจความหมาย และปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนของสัตวแพทย์ในสถานพยาบาลสัตว์ อย่างไรก็ตามในการนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้กับองค์กรอื่น ๆ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ควรทำการเก็บข้อมูลแบบเชิงปริมาณควบคู่ด้วย เพื่อจะได้สามารถเห็นภาพรวมและสามารถประยุกต์ใช้งานได้อย่างเป็นวงกว้างมากขึ้น อีกทั้งผลของงานวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนแนวทางในเชิงปฏิบัติและแนวทางในเชิงแผนกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับสัตวแพทย์ได้ในอนาคต

ประโยชน์ทางวิชาการ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้เติมเต็มความรู้ของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานในบริบทของสัตวแพทย์ในสถานพยาบาลสัตว์ที่ยังไม่เคยมีผู้วิจัยมาก่อน

ประโยชน์ในทางปฏิบัติและการนำไปใช้ในสถานพยาบาลสัตว์

จากผลการศึกษาที่ได้รับทำให้สถานพยาบาลสัตว์สามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์และแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อค้นหาสัตวแพทย์ที่มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน อีกทั้งการยังสามารถนำข้อมูลไปเพื่อคัดเลือกสัตวแพทย์และทำ Coaching จากความหมายใน 3 มิติ คือ 1) มิติด้านความคิด 2) มิติด้านความรู้สึก และ 3) มิติด้านพฤติกรรม นอกจากนี้ยังสามารถส่งเสริมความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานให้กับสัตวแพทย์ให้สูงขึ้น ด้วยการกำหนดแผนกลยุทธ์และแผนพัฒนาบุคลากร จากปัจจัยใน 3 มิติ คือ 1) มิติด้านงาน 2) มิติด้านองค์กร และ 3) มิติด้านความสัมพันธ์ เพื่อส่งผลให้สัตวแพทย์สามารถรักษาระดับความเชี่ยวชาญให้อยู่ในระดับสูงและสามารถสร้างชื่อเสียงให้องค์กรได้

เอกสารอ้างอิง

- กรมปศุสัตว์. (2563). รายชื่อสถานพยาบาลสัตว์ประเภทที่มีที่พักรักษาป่วยเกิน 10 ที่. สืบค้นจาก <https://vetservice.dld.go.th/index.php/th/2018-10-11-10-06-56/2019-01-11-06-58-30/461-2020-09-22-02-55-07>.
- กุลธิดา กรมเวช. (2558). ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน: ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและการพัฒนา. *วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ*, 7(2), 87-103.
- โชติรส ดำรงสานติ. (2554). การให้สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินและการสื่อสารของผู้นำที่มีผลต่อความรักและพลังขับเคลื่อนองค์การของคน [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปัทมา เหมือนสมัย. (2557). คำอ้างอิงบุรุษในภาษาไทยในการอ้างอิงและพูดคุยกับสัตว์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภูวดล โกมลรัตนเสถียร. (2561). ธุรกิจสัตว์เลี้ยงดูตามเทรนด์สูงอายุ. สืบค้นจาก <https://www.posttoday.com/economy/news/540479>.
- วาสิตา บุญสาธ. (2556). การสร้างความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในเศรษฐกิจสร้างสรรค์. *วารสารเศรษฐศาสตร์*, 7(1), 309-352.
- ศุกลรัตน์ บุญยยาตรา และคณะ. (2561). การคาดการณ์กำลังคนทางด้านอาชีพสัตวแพทย์ ปี พ.ศ. 2568. *วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข*, 12(2), 232-244.
- Albors, J., Igartua, L., Juan, A., & Peiró, S. (2018). Innovation management techniques and tools: Its impact on firm innovation performance. *International Journal of Innovation Management*, 22 (06), 1-31.
- Boonsathorn, W., & Sirakiatsakul, P. (2018). The factors enhancing work passion of family successors in the life insurance business in Thailand: An appreciative inquiry approach. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(1), 22-41.
- Cardon, M. S., Wincent, J., Singh, J., & Drnovsek, M. (2009). The nature and experience of entrepreneurial passion. *Academy of Management Review*, 34(3), 511-532.
- Cohn, M. A., Fredrickson, B. L., Brown, S. L., Mikels, J. A., & Conway, A. M. (2009). Happiness unpacked: Positive emotions increase life satisfaction by building resilience. *Emotion*, 9(3), 361-368.
- Coskun, L. (2019). The characteristics of passionate teachers as role models open ways for enthusiasm, immersion in the subject, creative & innovative approaches and teacher as a learner. *Beder University Journal of Educational Sciences (BJES)*. 20(1), 95-99.
- Hagel III, J., Brown, J.S. (2013). Unlocking the passion of the explorer. *Deloitte Insights*, Retrieved from <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/unlocking-the-passion-of-the-explorer.html>.
- Hagel III, J., Brown, J.S., Ranjan, A., & Byler, D. (2014). *Passion at Work: Cultivating worker passion as a cornerstone of talent development*. *Deloitte Insights*. Retrieved from <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/worker-passion-employee-behavior.html>.

- Hagel III, J., Brown, J.S., Wooll, M. & Ranjan, A. (2017). If you love them, set them free why building the workforce you need for tomorrow means giving them wings to fly today. *Deloitte Insights*, Retrieved from <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/future-workforce-engagement-in-the-workplace.html>.
- Ho, V. T., Garg, S., & Rogelberg, S. G. (2021). *Passion contagion at work: Investigating formal and informal social influences on work passion*. Retrieved from <https://psycnet.apa.org/record/2022-10488-001>.
- Honderich, T. (1995). *The Oxford Companion to Philosophy*. Oxford: Oxford University Press.
- Jachimowicz, J.M. (2019). *3 Reasons it's So Hard to "Follow Your Passion"*. Harvard Business Review, Retrieved from <https://hbr.org/2019/10/3-reasons-its-so-hard-to-follow-your-passion>.
- Jiantreerangkool, B., Boonsathorn, W., & McLean, G. N. (2019). Factors affecting employees' work passion in the Thai insurance industry. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(4), 168–183.
- Johri, R., Misra, R. K., & Bhattacharjee, S. (2016). Work passion: Construction of reliable and valid measurement scale in the Indian context. *Global Business Review*, 17(3), 147–158.
- Kamara, A. (2019). *The drive to aim high: Seven powerful mindsets proven to guarantee your success*. Networkling Publishing.
- Kane, Ed. (2010). The passion of the equine practitioner: find out what drives veterinary students to equine practice in these four stories. *DVM Newsmagazine*, 41(9), 5.
- Kasai, P. & Boonsathorn, W. (2018). Factors Leading to Work Passion for Innovative Work Behavior: Case Study of Small Hotel Business in Thailand. *Dusit Thani Journal*, 12(1). 1–15.
- Lippert-Rasmussen, K. (2020). Role models. *Making Sense of Affirmative Action*. England: Oxford University Press.
- Moore, K. (2015). *The Great Power of Connecting Passion With Purpose*. Retrieved from <https://www.forbes.com/sites/karlmoore/2015/01/19/the-great-power-of-connecting-passion-with-purpose/?sh=d2e443e87849>.
- Perttula, K.H. (2004). *The POW factor: Understanding and igniting passion for one's work* [Doctoral dissertation]. University of Southern California.
- Petsayhi. (2022). โรงพยาบาลสัตว์ นำใช้บริการ. สืบค้นจาก <https://www.petsayhi.com/%e0%b9%82%e0%b8%a3%e0%b8%87%e0%b8%9e%e0%b8%a2%e0%b8%b2%e0%b8%9a%e0%b8%b2%e0%b8%a5%e0%b8%aa%e0%b8%b1%e0%b8%95%e0%b8%a7%e0%b9%8c-%e0%b8%99%e0%b9%88%e0%b8%b2%e0%b9%83%e0%b8%8a%e0%b9%89%e0%b8%9a%e0%b8%a3/>.
- Peyton, T., & Zigarmi, D. (2021). Employee perceptions of their work environment, work passion, and work intentions: A replication study using three samples. *Business Research Quarterly*, 1–23.
- Sapkota, D. & Shrestha, S. P. (2019). *Pet Therapy: Simple Resolve for Depression and Mental Illness*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/335564067_Pet_Therapy_Simple_Resolve_for_Depression_and_Mental_Illness.

- Satka, E. (2019). *The impact of remuneration on employee performance in the trading company*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/336149687_THE_IMPACT_OF_REMUNERATION_ON_EMPLOYEE_PERFORMANCE_IN_THE_TRADING_COMPANY.
- Shrivastava, P. (2010). Pedagogy of Passion for Sustainability. *Academy of Management Learning & Education*, 9(3), 443–455.
- The Ken Blanchard Companies. (2009). *Employee Work Passion*. Retrieved from https://engageforsuccess.org/wp-content/uploads/2015/10/Employee_Passion_Vol.11.pdf.
- Kongrath. (2022). *แนะนำ 10 โรงพยาบาลสัตว์ที่คนรักสัตว์ต้องไม่พลาด*. สืบค้นจาก <https://topbestbrand.com/%E0%B9%82%E0%B8%A3%E0%B8%87%E0%B8%9E%E0%B8%A2%E0%B8%B2%E0%B8%9A>
- Toth, I., Heinänen, S., & Puumalainen, K. (2021). Passionate and engaged? Passion for inventing and work engagement in different knowledge work contexts. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 27(9), 1–25.
- Vallerand, R.J., Paquet, Y., Philippe, F.L. & Charest, J. (2010). On the Role of Passion for Work in Burnout: A Process Model. *Journal of Personality*, 78(1), 289–312.
- WHO. (2020). *Coronavirus disease (COVID–19) Situation Report – 164*. Retrieved from https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200702-covid-19-sitrep-164.pdf?sfvrsn=ac074f58_2
- Zigarmi, D., Houson, D., Witt, D and Dichl, J. (2011). *Employee Work Passion*. Retrieved from https://engageforsuccess.org/wp-content/uploads/2015/10/Employee_Passion_Vol.311.pdf
- Zigarmi, D., Houson, D., Witt, D & Dichl, J. (2020). *EMPLOYEE WORK PASSION—Volume 4: What’s important in creating a motivating work environment, and whose job is it?*. <https://blanchard.com.tr/Uploads/files/Arastirma/employee-work-passion-volume-4-whats-important-in-creating-a-motivating-work-environment-and-whose-job-is-it.pdf>.
- Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D., & Dichl, J. (2009). Engagement to Work Passion: A deeper understanding of the Work Passion framework. Retrieved from https://www.opm.gov/WIKI/uploads/docs/Wiki/OPM/training/Blanchard_From_Engagement_to_Work_Passion.pdf.