

ศึกษาขีดความสามารถของนักกายภาพบำบัดโรงพยาบาลเอกชน
ในเขตกรุงเทพมหานคร

A Study of the Competency of Physical Therapist in Private Hospitals in Bangkok

อลงกต แสงมณี^{1*} และ อนรรักษ์ ไกรยุทธ²

¹สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

²คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

*ผู้รับผิดชอบบทความ

Alonggod Sangmanee^{1*} and Anurak Kraiyuth²

E-mail : 6314990019@rumail.ru.ac.th¹, dranurak.k@gmail.com²

¹Management, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

²Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

*Corresponding Author

บทคัดย่อ

รัฐบาลไทยมีนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ รวมทั้งพัฒนาประเทศไทย ให้เป็นศูนย์กลางสุขภาพนานาชาติ ส่งผลให้การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีความต้องการเข้ารับบริการทางการแพทย์เพิ่มขึ้นจากผู้ป่วยชาวต่างชาติ ในขณะที่เดียวกันการเข้ารับบริการทางการแพทย์ของคนไทย ยังมีจำนวนมาก และกำลังเปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ ซึ่งวิชาชีพหนึ่งที่มีความสำคัญในธุรกิจทางการแพทย์ คือ นักกายภาพบำบัด แต่นักกายภาพบำบัดที่มีประกอบวิชาชีพ และยังอยู่ในระบบสุขภาพมีจำนวนน้อย ปัญหาเกิดจากบางส่วนไม่ได้รับการว่าจ้างให้เข้าสู่ระบบการทำงาน และถูกสกัดไว้ด้วยเหตุผลของฝ่ายบริหารว่าจำนวนบุคลากรที่มีอยู่แล้วนั้นเพียงพอ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขีดความสามารถของนักกายภาพบำบัดโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับขีดความสามารถของนักกายภาพบำบัดโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งหมด 245 คน เครื่องมือในการทำวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบทางสถิติ Chi-Square Test เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับขีดความสามารถ และทดสอบทางสถิติ Spearman Correlation เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับขีดความสามารถของนักกายภาพบำบัดโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ช่วงอายุ 25 - 32 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 – 30,000 บาท และมีประสบการณ์ทำงาน 5 - 9 ปี เมื่อพิจารณาระดับขีดความสามารถ (Competency) โดยภาพรวม พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 โดยระดับขีดความสามารถหลักในการปฏิบัติงาน (Core Competency) และขีดความสามารถตามบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน (Functional Competency) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 และ 4.56 ตามลำดับ จากผลการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับขีดความสามารถของนักกายภาพบำบัดโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมพบว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถของนักกายภาพบำบัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถหลักในการปฏิบัติงาน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถตามบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ขีดความสามารถ ขีดความสามารถหลักในการปฏิบัติงาน ขีดความสามารถตามบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

Thailand is recognized as one of the best destinations for medical and wellness tourism. The Thai government plans to make Thailand the world center for the medical hub. However, despite increased demand in Thailand, which includes the ageing society and foreign visitors. There is a shortage of physical therapy personnel in Thailand. The main problem is that they did not employ in business or government organizations, lack of motivation or lack of occupation sustainability. So, a lot of physical therapists decide to stay out of business or government organizations.

The primary goals of this study are as follows: 1) to assess the level of competency of physical therapists in private hospitals in Bangkok. 2) The private relationship between personal factors and occupational competencies of physical therapists in private hospitals in Bangkok. By purposive sampling with 245 closed-end questionnaires answered. Most of the samples are university graduated women, age 25-32, with 5-9 years working experience and monthly salary of 20,000-30,000 baht. Input statistics such as frequency, percentage, standard deviation, Chi-square test and Spearman Correlation are tools to analyze the factors that relate personal factors to the personal competencies of physical therapists in private hospitals in Bangkok.

The study found that most of the samples agreed that personal factors relate to personal by 4.58 out of 5 for competence. The core competency was affected by 4.65 and functional competency was affected by 4.56. The top three factors of the core competency are professional ethics, target-oriented determination and the ability to explain the therapy process to the customer. And the top three factors of professional competency are good preparation of equipment and accessories for therapy process, open to suggestions for improving the process and making the best professional decision for each treatment. In general, the knowledge level correlates to the core competency of the physical therapists in private hospitals in Bangkok for 0.05 points. And personal factors like age, education level and the monthly salary correlates with the core competency, and the education level factor correlates 0.05 points to professional competency.

Keywords : Competency, Core competency, Functional competency

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ รวมทั้งพัฒนาประเทศไทยให้เป็นศูนย์กลางสุขภาพนานาชาติ ส่งผลให้การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีความต้องการเข้ารับบริการทางการแพทย์เพิ่มขึ้นจากผู้ป่วยชาวต่างชาติ ประเทศไทยได้รับการยอมรับว่าเป็นหนึ่งในจุดหมายปลายทางมีข้อได้เปรียบทางด้านคุณภาพการรักษาที่ได้มาตรฐานระดับสากล มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย บุคลากรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง มีการต้อนรับด้วยอัธยาศัยไมตรีที่ดี รวมถึงมีสถานที่ท่องเที่ยวอันสวยงาม และราคาค่าบริการทางการแพทย์ที่ถูกกว่าเมื่อเทียบกับประเทศอื่นที่มีมาตรฐานการรักษาระดับเดียวกัน (กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข, 2559) ในขณะเดียวกันการเข้ารับบริการทางการแพทย์ของคนไทยยังมีจำนวนมาก การที่มีผู้ป่วยเป็นจำนวนมากเมื่อเทียบกับอัตรากำลังของบุคลากรทางการแพทย์ ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการ ดังนั้นองค์กรจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ต้องให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล มีบุคลากรที่มีทักษะความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง มีจำนวนที่เพียงพอ และบุคลากรนั้นต้องมีการพัฒนาขีดความสามารถหรือสมรรถนะของตนเองอยู่เสมอ

ประเทศไทยนอกจากจะเป็นหนึ่งในประเทศจุดหมายปลายทางของการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพของชาวต่างชาติแล้วนั้น ประเทศไทยกำลังเปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ โดยมีประชากรที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไป ร้อยละ 10 หรือมากกว่า 7 ล้านคน (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2564) จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นการขับเคลื่อนธุรกิจทางการแพทย์ของโรงพยาบาลเอกชนให้มีการเติบโตสูง เรียกได้ว่าเป็นหนึ่งในธุรกิจที่มีการแข่งขันกันมากขึ้นในยุคนี้ วิชาชีพหนึ่งที่มีความสำคัญเนื่องจากพฤติกรรมการใช้ชีวิตของคนเราเปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ วิชาชีพนั้น คือ นักกายภาพบำบัด ปัจจุบันนักกายภาพบำบัดที่ขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพและยังคงอยู่ในระบบสุขภาพมีจำนวนน้อย ปัญหาเกิดจากไม่ได้รับการจ้างเข้าสู่ระบบการทำงาน และถูกสกัดไว้ด้วยเหตุผลของฝ่ายบริหารว่าจำนวนที่มีอยู่แล้วนั้นเพียงพอ จึงมีเพียงครึ่งหนึ่งของนักกายภาพบำบัดเท่านั้นที่ได้ใช้วิชาความรู้ในการประกอบอาชีพ (สมใจ ลือวิเศษไพบูลย์, 2564) นอกจากนี้ความไม่มั่นคงในวิชาชีพ และมีแรงจูงใจที่น้อย ทำให้นักกายภาพบำบัดมีอัตราการย้ายงานไปประกอบอาชีพอื่นที่ค่าตอบแทนสูงกว่า (กานดา ชัยภิญโญ, 2553) ถ้าหากโรงพยาบาลไม่มีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน อาจจะทำให้โรงพยาบาลสูญเสียบุคลากรจากการโยกย้ายลาออก ที่สำคัญองค์กรจะสูญเสียองค์ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ ไปกับบุคลากรที่ลาออกไปด้วย ขณะเดียวกันบุคลากรต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งขีดความสามารถจะช่วยสนับสนุนความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ เนื่องจากขีดความสามารถเป็นเอกลักษณ์ของบุคลากรในองค์กร ที่จะทำให้องค์กรสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ (วารรงค์ศิริ ทรงศีล, 2550)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาขีดความสามารถของนักกายภาพบำบัดโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาขีดความสามารถของนักกายภาพบำบัดในความต้องการขององค์กร จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน และต้องการอยู่ในวิชาชีพต่อไป ซึ่งการที่นักกายภาพบำบัดมีขีดความสามารถสูงในการทำงานจึงมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผลที่ดี จะทำให้เป็นที่ต้องการขององค์กร เพิ่มโอกาสในการว่าจ้าง และมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขีดความสามารถของนักกายภาพบำบัด โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับขีดความสามารถของนักกายภาพบำบัด โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขีดความสามารถ เพื่อพัฒนา นักกายภาพบำบัดให้เป็นที่ต้องการ และรองรับการเติบโตขององค์กร รวมถึงการเพิ่มขึ้นของผู้ป่วยหรือ ผู้รับบริการ โดยผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหา คือ ขีดความสามารถ ได้แก่ ขีดความสามารถหลัก ในการปฏิบัติงาน และขีดความสามารถตามบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน
2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ นักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 245 คน จากประชากรทั้งหมดจำนวน 630 คน โดยใช้วิธีการของทาโร ยามานะ (Taro Yamane) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับความคลาดเคลื่อนได้ที่ร้อยละ 5
3. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา คือ นักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน ในเขต กรุงเทพมหานคร
4. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา ตั้งแต่เดือนสิงหาคม ถึง เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2564

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขีดความสามารถหรือสมรรถนะ ผู้วิจัยได้บูรณาการแนวคิดและทฤษฎีของ McClelland (1973) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ศึกษาขีดความสามารถของนักกายภาพบำบัดโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

วิธีการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 รวบรวมศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นทำการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการบูรณาการแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับขีดความสามารถของ McClelland (1973) ผลที่ได้รับ คือ กรอบแนวคิดศึกษาขีดความสามารถของนักกายภาพบำบัดโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนที่ 2 จัดทำเครื่องมือตามกระบวนการทำแบบสอบถามเพื่อสำรวจระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขีดความสามารถของนักกายภาพบำบัดโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยดำเนินการยื่นหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญและนำส่งผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ผลที่ได้จากการตรวจสอบแบบสอบถาม คือ การนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบสำรวจระดับความคิดเห็นของนักกายภาพบำบัดโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้จริง แบบสอบถามประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล และระดับความคิดเห็นขีดความสามารถของนักกายภาพบำบัดโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 30 ชุด ที่ได้โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์สำหรับการประมวลผลข้อมูลทางสถิติ ต้องมีค่าความเชื่อมั่นที่มีค่ามากกว่า 0.80 จากนั้นออกสำรวจระดับความคิดเห็นและนำข้อมูลแบบสอบถามจำนวน 245 ชุด มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์สำหรับการประมวลผลข้อมูลทางสถิติ และนำผลการวิจัยมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ผลที่ได้รับ คือ การอภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของนักกายภาพบำบัดโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 245 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 209 คน

คิดเป็นร้อยละ 85.31 และเพศชาย 36 คน คิดเป็นร้อยละ 14.96 ช่วงอายุ 25 - 32 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 53.06 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 73.06 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 – 30,000 บาท จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 51.43 และมีประสบการณ์ทำงาน 5 - 9 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 35.51

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นขีดความสามารถของนักรายภาพบำบัด โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขีดความสามารถของนักรายภาพบำบัด โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

ขีดความสามารถ (Competency)	\bar{X}	SD	การแปลค่า
1. ขีดความสามารถหลักในการปฏิบัติงาน	4.65	0.41	มากที่สุด
2. ขีดความสามารถตามบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	4.56	0.50	มากที่สุด
ขีดความสามารถโดยภาพรวม	4.58	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 เมื่อพิจารณาระดับขีดความสามารถ (Competency) โดยภาพรวม พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 โดยระดับขีดความสามารถหลักในการปฏิบัติงาน (Core Competency) และขีดความสามารถตามบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน (Functional Competency) อยู่ในระดับดีมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 และ 4.56 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับขีดความสามารถของนักรายภาพบำบัด โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับขีดความสามารถของนักรายภาพบำบัด โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

ตารางที่ 2

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับขีดความสามารถของนักรายภาพบำบัด โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

ปัจจัยส่วนบุคคล	χ^2	Sig.
1. เพศ	40.06	0.75
2. อายุ	184.83	0.55
3. ระดับการศึกษา	75.03	0.01*
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	168.57	0.06
5. ประสบการณ์ทำงาน	200.24	0.26

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับขีดความสามารถของนักกายภาพบำบัด โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถของนักกายภาพบำบัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับขีดความสามารถของนักกายภาพบำบัดโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านขีดความสามารถหลักในการปฏิบัติงาน (Core Competency)

ตารางที่ 3

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับขีดความสามารถของนักกายภาพบำบัดโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านขีดความสามารถหลักในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	χ^2	Sig.
1. เพศ	17.33	0.83
2. อายุ	119.72	0.05*
3. ระดับการศึกษา	57.14	0.00*
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	119.30	0.00*
5. ประสบการณ์ทำงาน	105.21	0.24

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับขีดความสามารถของนักกายภาพบำบัด โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านขีดความสามารถหลักในการปฏิบัติงานพบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถหลักในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุกับขีดความสามารถหลักในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าไคสแควร์สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานภายใต้สภาวะกดดันในขอบเขตหน้าที่ ($\chi^2 = 49.86$) แก้ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ($\chi^2 = 37.40$) และสามารถจัดการเวลาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ($\chi^2 = 31.08$) ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษากับขีดความสามารถหลักในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าไคสแควร์สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ เรียนรู้งานที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยตนเอง ($\chi^2 = 40.00$) ค้นคว้าหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ โดยมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น ($\chi^2 = 33.08$) และแก้ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ($\chi^2 = 29.29$) ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับขีดความสามารถหลักในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าไคสแควร์สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ สามารถ

ปฏิบัติงานภายใต้สภาวะกดดันในขอบเขตหน้าที่งานที่รับผิดชอบได้ ($\chi^2 = 29.17$) เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานและองค์กรจัดขึ้น ($\chi^2 = 19.58$) และค้นคว้าหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ โดยมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น ($\chi^2 = 19.56$) ตามลำดับ

3.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับขีดความสามารถของนักกายภาพบำบัดโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านขีดความสามารถตามบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน (Functional Competency)

ตารางที่ 4

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับขีดความสามารถของนักกายภาพบำบัดโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านขีดความสามารถตามบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	χ^2	Sig.
1. เพศ	31.78	0.58
2. อายุ	152.37	0.16
3. ระดับการศึกษา	64.13	0.00*
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	155.34	0.17
5. ประสบการณ์ทำงาน	144.79	0.29

ตารางที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับขีดความสามารถของนักกายภาพบำบัดโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านขีดความสามารถตามบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถตามบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษากับขีดความสามารถตามบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าไคสแควร์สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีการนำเทคโนโลยีมาปรับปรุงเพื่อพัฒนาการบริการให้มีคุณภาพ ($\chi^2 = 29.59$) มีส่วนร่วมในการวางแผนดูแลรักษาผู้ป่วยร่วมกับหน่วยงานและสาขาวิชาชีพ ($\chi^2 = 28.67$) และวิเคราะห์ข้อมูลทางกายภาพบำบัดเพื่อพัฒนาแนวทางการรักษาให้มีคุณภาพ ($\chi^2 = 28.48$) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขีดความสามารถของนักกายภาพบำบัดโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขีดความสามารถของนักกายภาพบำบัดโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแก้วตา ผู้พัฒนพงศ์ และ นิคม เจียรจินดา (2561) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานกับคุณภาพการให้บริการขององค์กร ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และสมรรถนะด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการให้บริการขององค์กร เมื่อพิจารณาในแต่ละรายด้าน พบว่า

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขีดความสามารถของนักกายภาพบำบัดโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านขีดความสามารถหลักในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสิทธิ์ พลอินทร์ (2557) ที่ได้ทำการศึกษาการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลกลาง สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่าสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขีดความสามารถของนักกายภาพบำบัดโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านขีดความสามารถตามบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา ไก่นิล (2561) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะเฉพาะสายอาชีพนักกายภาพบำบัดกรณีศึกษาคณะกายภาพบำบัด มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพของนักกายภาพบำบัดโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับขีดความสามารถของนักกายภาพบำบัดโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถของนักกายภาพบำบัดโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถหลัก และปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถตามบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นองค์กรต้องให้ความสำคัญกับขีดความสามารถทั้ง 2 ด้าน เพื่อความสำเร็จขององค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถหลัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรพัทธ์ เทพวงษ์ (2562) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และประสบการณ์ทำงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพนักงานรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถหลัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิลาวัลย์ พุดติ (2562) ที่พบว่าปัจจัยด้านเพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานะในการปฏิบัติงาน และตำแหน่ง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งแตกต่างกัน และงานวิจัยของจิราพร พิมสาร (2561) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ

ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สำนักงาน เชียงใหม่ไนท์ซาฟารี

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถหลัก ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของจิราพร พิมสาร (2561) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ รายได้ ระดับเจ้าหน้าที่ ไม่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สำนักงาน เชียงใหม่ไนท์ซาฟารี และศตวรรษ กล่ำดิษฐ์ (2560) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน สถานภาพ ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมการผลิตสายไฟฟ้า กรณีศึกษาบริษัท สายไฟฟ้าไทย-ยชาทิก จำกัด ไม่แตกต่างกัน

ส่วนความสามารถตามบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของจิรพัทธ์ เทพวงษ์ (2562) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะ

1. องค์กรที่จะประสบความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับและรู้จักของผู้รับบริการไม่ว่าจะเป็นชาวไทยหรือต่างชาติ จะต้องมียุทธศาสตร์ที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ ซึ่งทางด้านองค์กรนั้นต้องมีนโยบาย ในการสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาขีดความสามารถหรือสมรรถนะที่สูงขึ้นไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุน การศึกษา แลกเปลี่ยนศึกษางาน หรือการอบรม ให้ครอบคลุมในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านขีดความสามารถหลัก ในการปฏิบัติงาน และด้านขีดความสามารถตามบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

2. ตัวบุคลากรต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้เป็นที่ต้องการของหน่วยงานและองค์กร เพื่อเพิ่มโอกาสในการว่าจ้างหรือเพิ่มความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยจะต้องมีการเพิ่มสมรรถนะหรือ ขีดความสามารถทุกด้านให้ดียิ่งขึ้น มีความแตกต่าง เป็นเอกลักษณ์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นคุณลักษณะที่ดี ที่พึงมี ส่งผลทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการขององค์กรได้เป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2564). สังคมผู้สูงอายุในปัจจุบันและเศรษฐกิจในประเทศไทย. ค้นเมื่อ 11 สิงหาคม

2564. จาก <https://www.dop.go.th/th/know/15/926>.

- กระทรวงสาธารณสุข, กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. (2559). ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไทยให้เป็น ศูนย์กลางสุขภาพนานาชาติ (พ.ศ. 2560 - 2569). กรุงเทพมหานคร : กรมสนับสนุนบริการ.
- กานดา ชัยกัญญา. (2553). มุมมองและแนวทางการพัฒนาวิชาชีพกายภาพบำบัดในประเทศไทย. ค้นเมื่อ 24 สิงหาคม 2564. จาก <http://physicaltherapythai.blogspot.com/2010/06/blog-post.html>.
- แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์ และ นิคม เจียรจินดา. (2561). วารสารเกษมบัณฑิต : สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน กับคุณภาพการให้บริการขององค์กร (ปีที่ 19 ฉบับพิเศษ เดือนกันยายน-ตุลาคม 2561).
- จิรพัทธ์ เทพวงษ์. (2562). สมรรถนะของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทรักษาความปลอดภัย ในเขตกรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จิราพร พิมสาร. (2561). สมรรถนะหลักในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- พิสิษฐ์ พลอินทร์. (2557). การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลกลาง สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- วรางค์ศิริ ทรงศีล. (2550). การกำหนดขีดความสามารถหลักและขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการ ของบุคลากร : กรณีศึกษา บริษัท เอ็น เอส เค แบร์ริงส์ แมนูแฟกเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิลาวัลย์ พุดติ. (2562). วารสารหัวหินสุขใจไกลกังวล : การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก ของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง (ปีที่ 4 ฉบับที่ 3 เดือนกันยายน-ธันวาคม).
- ศตวรรษ กล้าดิษฐ์. (2560). สมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมการผลิตสายไฟฟ้า กรณีศึกษาบริษัท สายไฟฟ้าไทย-ยชากิ จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.
- สมใจ ลือวิเศษไพบูลย์. (2564). ไทยมี 'นักกายภาพบำบัด' เพียงพอ นายกสภฯ ยันปัญหาอยู่ที่ 'บรรจุ' มีแค่ครึ่งเดียวที่ได้ทำงานในวิชาชีพ. ค้นเมื่อ 24 สิงหาคม 2564. จาก <https://www.thecoverage.info/news/content/1279>.
- สุกัญญา ไก่ณิล. (2561). วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ : ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานและสมรรถนะเฉพาะสายอาชีพนักกายภาพบำบัด กรณีศึกษาคณะกายภาพบำบัด มหาวิทยาลัยมหิดล (2561, 29(2), 121-136).
- Mc Clelland. (1973). Testing for Competence rather than for Intelligence. New Jersey : American Psychologist.