

# การพัฒนากลยุทธ์การปรับเปลี่ยนเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำงาน ของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่โรงพยาบาลเอกชน

## The Development of Adaptive Strategy for Enhancing Work Potential of New Age Physical Therapists of Private Hospital

ณัฐกร อิมใจจิตต์\*<sup>1</sup> ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์

Naratakorn Imchaichit\*<sup>1</sup> Prasarn Malakul Na Ayudhya Pongpan Kirdpitak

หลักสูตรสาขาวิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย 10250

Doctor of Philosophy in Psychology Kasem Bundit University Bangkok, Thailand 10250

### บทคัดย่อ

การพัฒนากลยุทธ์การปรับเปลี่ยนเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่ในโรงพยาบาลเอกชน มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่ 2) เพื่อพัฒนากลยุทธ์การปรับเปลี่ยนเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่ 3) เพื่อศึกษาผลการใช้กลยุทธ์การปรับเปลี่ยนเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่ และ 4) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักกายภาพบำบัดกลุ่มทดลองและบุคคลสำคัญที่เกี่ยวข้องที่มีต่อกลยุทธ์การปรับเปลี่ยนในการเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่โดยใช้การสนทนากลุ่มเฉพาะโดยใช้โมเดลกลยุทธ์การปรับเปลี่ยน ที่ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ ขั้นการรับรู้ข้อมูล ขั้นการวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นการวางแผน ขั้นการลงมือปฏิบัติ และขั้นการประเมินและปรับปรุงแก้ไข เพื่อเสริมสร้างศักยภาพนักกายภาพบำบัดยุคใหม่โดยมุ่งเน้นศักยภาพด้านความรู้ทางวิชาชีพ ศักยภาพด้านความฉลาดรู้ด้านสารสนเทศ ศักยภาพด้านการคิดปรับมุมมองอย่างยืดหยุ่นเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน ศักยภาพการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ และศักยภาพด้านการคิดเชิงนวัตกรรม โดยใช้การดำเนินการตามกลยุทธ์การปรับเปลี่ยนที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจากแนวคิดทางจิตวิทยา 3 แนวคิด ได้แก่ แนวคิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง การประมวลสารสนเทศ และกลยุทธ์การรู้คิด ผลการวิจัยพบว่ากลยุทธ์การปรับเปลี่ยนสามารถเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่ให้สูงขึ้นได้ภายหลังการทดลองและสูงขึ้นต่อเนื่องในระยะติดตามผล

**คำสำคัญ:** กลยุทธ์การปรับเปลี่ยน ศักยภาพในการทำงาน นักกายภาพบำบัดยุคใหม่

### Abstract

The purpose of this research were 1) to study of work potential of new age physical therapists, 2) to develop adaptive strategy for enhancing work potential of new age physical therapists, 3) to study the effect of adaptive strategy for enhancing work potential of new age physical therapists, and 4) to study the satisfaction of the experimental group and the related significant group toward the adaptive strategy for enhancing work potential of new age physical therapists after the follow-up by using focus group. The adaptive strategy model included 5 stages: the data perception stage, data analysis stage, planning stage, Implementation process and the evaluation and improvement process to enhance work potential of new age physical therapists.

Corresponding Author: \* E-mail: Naratakorn.im@gmail.com

วันที่รับ (received) 24 มิ.ย. 2565 วันที่แก้ไขเสร็จ (revised) 10 ก.ย. 2565 วันที่ตอบรับ (accepted) 17 ก.ย. 2565

The work potential of new age physical therapists consisted of professional knowledge, information literacy, critical flexibility, analytical thinking and decision making and innovation thinking. The adaptive strategy for enhancing work potential of new age physical therapists was developed by applying three psychological concepts: transformative learning, Information processing and cognitive strategies. The research results showed that the development of adaptive strategies could significantly enhance the work potential of new age physical therapists after the experiment and after the follow-up.

**Keyword:** Adaptive strategy, Work potential, New age physical therapists

## บทนำ

สังคมในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี การสื่อสาร หรือการให้บริการต่าง ๆ ส่งผลให้ความต้องการของคนในสังคมเปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องเน้นการส่งเสริมศักยภาพหรือความสามารถสูงสุดของบุคลากรแต่ละคน เพื่อให้สามารถนำพาและปรับเปลี่ยนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ โดยศักยภาพ (Potential) หมายถึง ความสามารถ หรือคุณสมบัติที่แฝงอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งจะแสดงออกมาในลักษณะต่างๆ สามารถพัฒนาหรือส่งเสริมให้เกิดความชำนาญ ด้วยกระบวนการฝึกอบรม การเรียนรู้ การฝึกฝน<sup>1</sup> ศักยภาพ เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นในการทำงาน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ อุปนิสัย ทัศนคติ และบุคลิกภาพ ศักยภาพ ดังกล่าวสามารถวัด ประเมินได้ในลักษณะที่เป็นสมรรถนะ (Competency) ที่ เป็นความสามารถเชิงประจักษ์ในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานที่กำหนดขึ้น เป็นความสามารถที่บุคคล แสดงออกมาในปัจจุบันและสามารถพัฒนาศักยภาพของ บุคคลนั้น ๆ ได้มากยิ่งขึ้น<sup>2</sup> การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ของพนักงานในองค์กรจึงเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานด้านการบริการทางแพทยนับเป็นสาขา วิชาชีพที่จำเป็นต้องมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และเพื่อให้สอดคล้องกับผู้รับบริการที่มีความแตกต่าง หลากหลาย มีภาวะสุขภาพที่ซับซ้อน รุนแรง หรือโรคอุบัติใหม่ ดังเช่นงานวิจัยของศรีประไพ อินทร์ชัยเทพ ที่ได้ศึกษาโดยใช้ แนวคิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาศักยภาพ ของพยาบาล เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงมุมมองและ ความคิดใหม่ ๆ ให้มีทักษะในการประกอบวิชาชีพพยาบาล และทักษะจำเป็นในศตวรรษที่ 21<sup>3-4</sup> โดยงานกายภาพบำบัด เป็นวิชาชีพทางการบริการทางการแพทย์ที่เกี่ยวข้อง

กับการดูแลสุขภาพของประชาชน ด้วยการตรวจประเมิน การวินิจฉัย และการบำบัดความบกพร่องของร่างกาย รวมถึง การป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพและการฟื้นฟูสุขภาพ ร่างกายและจิตใจบนพื้นฐานของจรรยาบรรณวิชาชีพ กายภาพบำบัด<sup>5</sup> โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพ ที่ดี มีความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ บทบาทหน้าที่ สำคัญในการทำงานของนักกายภาพบำบัดในการบำบัดรักษา และการป้องกันโรคทางกายภาพบำบัด จำเป็นต้องมีความรู้ และทักษะในการให้การรักษาให้เหมาะสมกับโรค สามารถสืบค้น ข้อมูลความรู้ใหม่ ๆ จากแหล่งข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ ส่งต่อ ข้อความรู้อย่างผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม และมีความสามารถ ในการนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อให้การรักษาได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับอาการและความต้องการของผู้ป่วย

นอกจากนี้การทำงานในยุคปัจจุบัน นักกายภาพ บำบัดยุคใหม่จำเป็นต้องได้รับการเสริมสร้างศักยภาพ ในการปรับเปลี่ยนมุมมองความคิดและพฤติกรรมเพื่อให้การ ให้บริการการดูแลสุขภาพผู้ป่วยมีประสิทธิภาพมากขึ้นและ สามารถทำงานร่วมกับนักกายภาพบำบัดที่มีความแตกต่างและ ความต้องการที่หลากหลาย โดยความรู้ความสามารถและ คุณสมบัติเฉพาะนี้สามารถส่งเสริมพัฒนาให้เกิดขึ้นได้โดย ผ่านกระบวนการเรียนรู้ การฝึกอบรม และการฝึกปฏิบัติใน สถานการณ์จริง สำหรับศักยภาพของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่ จำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยีในการรักษา ทั้งในด้านเครื่องมือทางกายภาพบำบัด การใช้เทคโนโลยี ในการสื่อสาร การจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ รวมทั้งยังต้อง ยังมุ่งเน้นในด้านทักษะทางสังคม (Soft skills) ได้แก่ ความ สามารถในการปรับตัว การทำงานเป็นทีม ทักษะความคิด สร้างสรรค์ ความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองและส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในอาชีพ จิตวิญญาณในการปฏิบัติงาน ความละเอียดรอบคอบ

และการคิดวิเคราะห์ ที่จะช่วยให้นักกายภาพบำบัดมีความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ในยุคการเปลี่ยนแปลง<sup>6-7</sup>

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นและจากการศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์เพิ่มเติม โดยการสัมภาษณ์ข้อคิดเห็นกลุ่มบุคคลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัด จำนวน 30 ท่าน พบว่ามีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาลักษณะของศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่ที่ประกอบด้วยศักยภาพ 5 ด้าน ได้แก่ ศักยภาพด้านความรู้ทางวิชาชีพ ศักยภาพด้านความฉลาดรู้ด้านสารสนเทศ ศักยภาพด้านการคิดปรับมุมมองอย่างยืดหยุ่น เพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน ศักยภาพการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ และศักยภาพด้านการคิดเชิงนวัตกรรม แล้วแสวงหาแนวทางพัฒนากลยุทธ์หรือวิธีการในการเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่ โดยใช้กลยุทธ์การปรับเปลี่ยน (Adaptive strategy) ซึ่งเป็นกลยุทธ์ทางจิตวิทยาที่พัฒนาขึ้นเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่ โดยการพัฒนากลยุทธ์การปรับเปลี่ยนของงานวิจัยครั้งนี้เป็นการประยุกต์หลักการ แนวคิด และรูปแบบการเรียนรู้ ตามแนวคิดทฤษฎีสำคัญ 3 แนวคิด ได้แก่ 1) การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) ที่มุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนกรอบมุมมองจากเดิมไปสู่กรอบมุมมองใหม่ ผ่านประสบการณ์ตรง ทำให้เกิดทักษะในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ สะท้อนคิด<sup>8</sup> 2) การประมวลสารสนเทศ (Information Processing) ที่มุ่งเน้นการนำข้อความรู้ และกระบวนการรู้คิดมาสร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ในการประมวลผลข้อมูลในรูปแบบใหม่ ที่มีความแตกต่างไปจากเดิม<sup>9</sup> และ 3) กลยุทธ์การรู้คิด (Cognitive Strategies) ที่มุ่งเน้นการปรับมุมมอง การยืดหยุ่นทางความคิด สามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและหาแนวทางแก้ปัญหาและวางแผนได้อย่างเหมาะสม โดยกลยุทธ์การปรับเปลี่ยนได้นำแนวคิดและขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงจากโมเดลกลยุทธ์การปรับเปลี่ยน ซึ่งมี 5 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ขั้นตอนการรับรู้ข้อมูล (2) ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล (3) ขั้นตอนการวางแผน (4) ขั้นตอนการลงมือปฏิบัติ และ (5) ขั้นตอนการประเมินและปรับปรุงแก้ไข สำหรับประโยชน์ที่จะได้รับจากงานวิจัย มีดังนี้ 1) ได้ข้อความรู้เชิงประจักษ์เกี่ยวกับศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่ 2) ได้นวัตกรรมกลยุทธ์การปรับเปลี่ยนเพื่อใช้ในการเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานของ

นักกายภาพบำบัดยุคใหม่ 3) ได้ข้อความรู้เชิงประจักษ์เกี่ยวกับผลการใช้กลยุทธ์การปรับเปลี่ยนเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่ 4) ได้มีเครื่องมือ แบบวัด และวิธีการใหม่ในการเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่ และ 5) สามารถนำเอากลยุทธ์การปรับเปลี่ยนไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่ไปปรับใช้กับหลักสูตรการเรียนการสอนในคณะกายภาพบำบัดของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ

## วัตถุประสงค์การวิจัย

### วัตถุประสงค์ทั่วไป

1. เพื่อศึกษาศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่

### วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อพัฒนากลยุทธ์การปรับเปลี่ยนเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่
2. เพื่อศึกษาผลการใช้กลยุทธ์การปรับเปลี่ยนเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่
  - 1) เปรียบเทียบ ศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่ กลุ่มทดลอง ในระยะก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล
  - 2) เปรียบเทียบ ศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่ ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล
  3. ศึกษาความพึงพอใจของกลุ่มทดลองและบุคคลสำคัญที่เกี่ยวข้องที่มีต่อกลยุทธ์การปรับเปลี่ยนเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่โดยการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus group)

### สมมติฐานงานวิจัย

1. ศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่กลุ่มทดลอง ที่ได้รับกลยุทธ์การปรับเปลี่ยนหลังการทดลอง และหลังการติดตามผล สูงกว่าก่อนการทดลอง
2. ศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่กลุ่มทดลอง ที่ได้รับกลยุทธ์การปรับเปลี่ยนหลังการทดลองและหลังการติดตามผล สูงกว่ากลุ่มควบคุม

## ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาศักยภาพในการทำงานของนักร่างกายภาพบำบัดยุคใหม่ เป็นนักร่างกายภาพบำบัดโรงพยาบาลเอกชน จำนวน 494 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ 1 ใช้ในการศึกษาศักยภาพในการทำงานของนักร่างกายภาพบำบัดยุคใหม่เป็นนักร่างกายภาพบำบัดที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชนที่มีขนาด 150 เตียงขึ้นไป และมีอายุงานมากกว่า 5 ปี ที่ได้มาจากการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) จากประชากรและนำมาคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากสูตรกรณีประชากรมีจำนวนแน่นอนของ Taro Yamane (1973) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 120 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ 2 ใช้ในการศึกษาผลของการใช้กลยุทธ์การปรับเปลี่ยนเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานของนักร่างกายภาพบำบัดยุคใหม่ ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจงจากกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และมีคะแนนศักยภาพในการทำงานของนักร่างกายภาพบำบัดยุคใหม่ตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 ลงมา จำนวน 30 คน แล้วทำการสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับฉลาก เข้ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 15 คน โดยกลุ่มทดลองได้รับกลยุทธ์การปรับเปลี่ยนเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานของนักร่างกายภาพบำบัดยุคใหม่ ส่วนกลุ่มควบคุมไม่ได้รับกลยุทธ์การปรับเปลี่ยนและมีการปฏิบัติงานตามปกติ

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น คือ กลยุทธ์การปรับเปลี่ยนเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานของนักร่างกายภาพบำบัดยุคใหม่

3.2 ตัวแปรตาม คือ ศักยภาพในการทำงานของนักร่างกายภาพบำบัดยุคใหม่ 5 ด้าน ได้แก่ ศักยภาพด้านความรู้ทางวิชาชีพ ศักยภาพด้านความฉลาดรู้ด้านสารสนเทศ ศักยภาพด้านการคิดปรับมุมมองอย่างยืดหยุ่นเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน ศักยภาพการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ และศักยภาพด้านการคิดเชิงนวัตกรรม

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธีพื้นฐาน (Basic mixed methods designs) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณกับวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 การสร้างแบบวัดศักยภาพในการทำงาน

ของนักร่างกายภาพบำบัดยุคใหม่ ด้วยการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี และศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพในการทำงานของนักร่างกายภาพบำบัดยุคใหม่ โดยสัมภาษณ์คณาจารย์ทางกายภาพบำบัด นักร่างกายภาพบำบัดอาวุโสในโรงพยาบาลรัฐและเอกชน จำนวน 30 ท่าน เกี่ยวกับ “ศักยภาพที่จำเป็นในการทำงานของนักร่างกายภาพบำบัดยุคใหม่และแนวคิดในการพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพกายภาพบำบัด” และนำข้อมูลที่ได้มากำหนดนิยามปฏิบัติการและสร้างแบบวัดศักยภาพในการทำงานของนักร่างกายภาพบำบัดยุคใหม่ มีการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.6 ขึ้นไป และนำไปทดลองใช้กับนักร่างกายภาพบำบัดที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปีที่ไม่ใช่กลุ่มทดลองจำนวน 60 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ได้ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) มีอยู่ระหว่าง .855-.988 และวิเคราะห์ค่าความเที่ยง (Reliability) ทั้งฉบับได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .980 และผู้วิจัยนำแบบวัดศักยภาพในการทำงานของนักร่างกายภาพบำบัดยุคใหม่ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 120 คน

ระยะที่ 2 การพัฒนากลยุทธ์การปรับเปลี่ยนเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานของนักร่างกายภาพบำบัดยุคใหม่ โดยศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากลยุทธ์การปรับเปลี่ยนเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานของนักร่างกายภาพบำบัดยุคใหม่ โดยนำแนวคิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning) การประมวลสารสนเทศ (Information processing) และกลยุทธ์การรู้คิด (Cognitive Strategies) และโมเดลกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงมาพัฒนาเป็นกลยุทธ์การปรับเปลี่ยน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ ขั้นการรับรู้ข้อมูล ขั้นการวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นการวางแผน ขั้นการลงมือปฏิบัติ และขั้นการประเมินและปรับปรุงแก้ไข มีการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.66-1.00 จากนั้นนำกลยุทธ์การปรับเปลี่ยนไปใช้กับนักร่างกายภาพบำบัดกลุ่มทดลองจำนวน 15 คน สัปดาห์ละ 3 ครั้ง ครั้งละ 2-3 ชั่วโมง จำนวน 14 ครั้ง และทำ Focus group กับกลุ่มทดลองภายหลังการทดลอง และหลังการติดตามผล

ระยะที่ 3 การประเมินผลการใช้กลยุทธ์การปรับเปลี่ยน

เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพประกอบกัน ดังนี้

3.1 วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้รูปแบบวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Research) โดยประยุกต์ใช้ Pretest-Posttest Control Group Design<sup>10</sup> และวัดศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่ก่อนการทดลอง หลังการทดลองและหลังการติดตามผล โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบ ศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่กลุ่มทดลอง ก่อนการทดลอง หลังการทดลองและหลังการติดตามผล และเปรียบเทียบศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง หลังการทดลองและหลังการติดตามผล

3.2 วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยทำการสนทนากลุ่มเฉพาะกับนักกายภาพบำบัดกลุ่มทดลอง และบุคคลสำคัญที่เกี่ยวข้อง คือนักกายภาพบำบัดระดับหัวหน้างาน ที่มีต่อกลยุทธ์การปรับเปลี่ยนเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่

### เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

1. แบบวัดศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.66-1.00 วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ได้ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) มีอยู่ระหว่าง .855 - .988 และวิเคราะห์ค่าความเที่ยง (Reliability) ทั้งฉบับได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .980

2. กลยุทธ์การปรับเปลี่ยน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง .66-1.00

3. คำถามในการทำการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus group)

4. แบบวัดความพึงพอใจที่มีต่อกลยุทธ์การปรับเปลี่ยน

### การเก็บรวบรวมข้อมูลและการพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยอธิบายให้กลุ่มตัวอย่างทราบเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินการวิจัย และการรักษาความลับของกลุ่มตัวอย่าง และเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษากลยุทธ์การปรับเปลี่ยนเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่ โดยเก็บข้อมูลด้วยการทำแบบวัดศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่ในระยะก่อนการทดลอง หลังการทดลองและหลังการติดตามผล 1 เดือน งานวิจัยครั้งนี้ได้รับการรับรองโครงการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต เลขที่รับรองโครงการ T016/64P วันที่รับรอง 27 ธันวาคม 2564

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ เปรียบเทียบศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่ กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล ใช้ สถิติ One-way ANOVA with repeated measure

การวิเคราะห์ เปรียบเทียบศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่ ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล ใช้ สถิติ Two-way ANOVA with repeated measure

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ที่ได้จากการสนทนากลุ่มเฉพาะจากนักกายภาพบำบัดกลุ่มทดลอง และบุคคลสำคัญที่เกี่ยวข้องที่มีต่อกลยุทธ์การปรับเปลี่ยนในการเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่ใช้ การถอดเทปเพื่อสรุปประเด็นที่ได้จากการสนทนากลุ่มเฉพาะ

### ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาศักยภาพในการทำงานของนักรักษาพยาบาลผู้ป่วยโรคใหม่ ในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 120 คน ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 1 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ศักยภาพในการทำงานของนักรักษาพยาบาลผู้ป่วยโรคใหม่โดยรวมและรายด้าน (n = 120)

ศักยภาพในการทำงานของนักรักษาพยาบาลผู้ป่วยโรคใหม่	Max	Min	$\bar{X}$	SD	การแปลผล
ศักยภาพด้านความรู้ทางวิชาชีพ	9.00	3.00	7.04	1.85	สูง
ศักยภาพด้านความฉลาดรู้ด้านสารสนเทศ	9.00	3.00	6.32	1.51	สูง
ศักยภาพด้านการคิดปรับมุมมองอย่างยืดหยุ่นเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน	9.00	3.00	7.01	1.84	สูง
ศักยภาพด้านการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ	9.00	3.00	7.75	1.93	สูง
ศักยภาพด้านการคิดเชิงนวัตกรรม	9.00	3.00	6.42	1.67	สูง
ศักยภาพโดยรวม	44.00	19.00	34.53	7.35	สูง

จากตาราง 1 พบว่าศักยภาพในการทำงานของนักรักษาพยาบาลผู้ป่วยโรคใหม่โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง โดยศักยภาพด้านความฉลาดรู้ด้านสารสนเทศมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดและศักยภาพด้านการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

2. ผลการพัฒนากลยุทธ์การปรับเปลี่ยนเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานของนักรักษาพยาบาลผู้ป่วยโรคใหม่ การพัฒนากลยุทธ์การปรับเปลี่ยนเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานของนักรักษาพยาบาลผู้ป่วยโรคใหม่สามารถอธิบายได้ด้วยแผนภาพที่ 1 ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กลยุทธ์การปรับเปลี่ยนเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานของนักรักษาพยาบาลผู้ป่วยโรคใหม่

จากแผนภาพที่ 1 แสดงหลักการที่สำคัญของกลยุทธ์การปรับเปลี่ยน แนวคิด และขั้นตอนในการพัฒนากลยุทธ์การปรับเปลี่ยนเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานของนัก

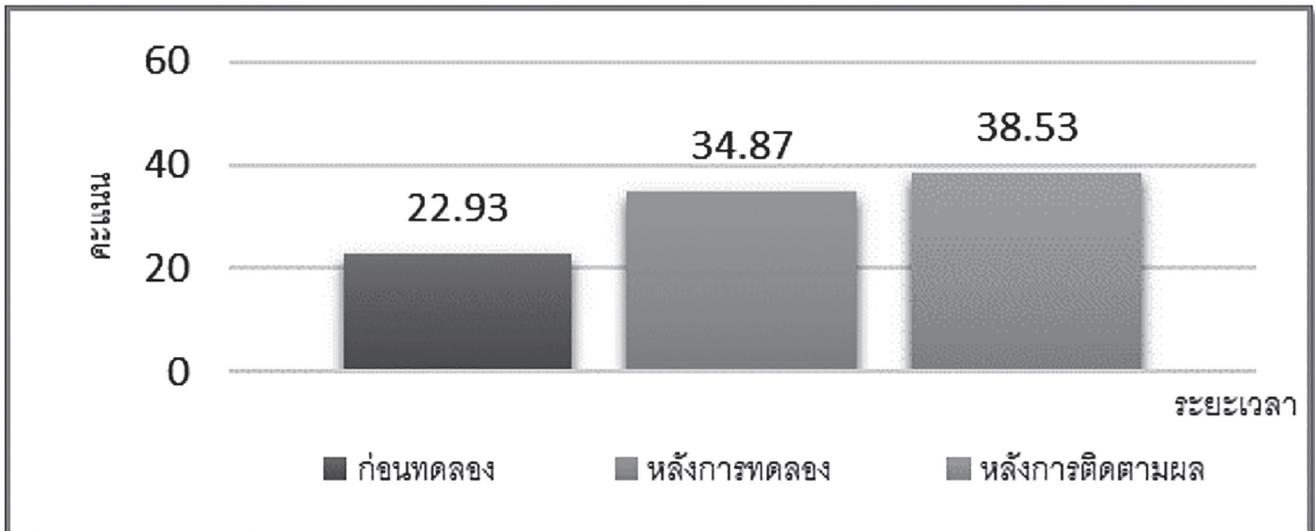
กายภาพบำบัดยุคใหม่ โดยกลยุทธ์การปรับเปลี่ยนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีการดำเนินการดังแสดงในตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 กลยุทธ์การปรับเปลี่ยนเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่

ครั้งที่	เรื่อง	วัตถุประสงค์	แนวคิดและทฤษฎี
1	การปฐมนิเทศ	เพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยและชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัยต่อผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยการรักษาความปลอดภัยระยะเวลาและสถานที่ในการทำกิจกรรม	ประยุกต์ใช้การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง เทคนิค การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การอภิปรายกลุ่ม การจำลองสถานการณ์ และการสะท้อนคิด
2-5	การเสริมสร้างศักยภาพด้านความรู้ทางวิชาชีพและศักยภาพด้านความฉลาดรู้ด้านสารสนเทศ	เพื่อพัฒนานักกายภาพบำบัดในหน่วยงาน/องค์กรให้มีความรู้ที่ทันสมัยในวิชาชีพ ทั้งในเชิงวิชาการ และการฝึกปฏิบัติให้เกิดความเชี่ยวชาญและเพื่อให้ นักกายภาพบำบัดมีความสามารถในการรับรู้ ประมวล วิเคราะห์ แปรความหมายข้อมูลให้เหมาะสมกับงานกายภาพบำบัด และสามารถเข้าถึง แลกเปลี่ยนส่งต่อข้อมูลผ่านเครือข่ายเทคโนโลยีไปยังบุคคลอื่น	ประยุกต์ใช้การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง การประมวลสารสนเทศ และกลยุทธ์การรู้คิด เทคนิค การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การอภิปรายกลุ่ม การคิด วิเคราะห์และการวางแผน การระดมสมอง การสะท้อนคิด
6	การเสริมสร้างศักยภาพด้านการคิดปรับมุมมองอย่างยืดหยุ่นเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน	เพื่อเสริมสร้างความสามารถที่แสดงออกถึงความสามารถในการแก้ปัญหาให้สอดคล้องกับสถานการณ์การปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การแก้ปัญหาเมื่อมีการร้องเรียนจากผู้ป่วย และความสามารถในการปรับมุมมองความคิด	ประยุกต์ใช้การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง และกลยุทธ์การรู้คิด เทคนิค การระดมสมอง การวิเคราะห์ สังเคราะห์ การเรียนรู้โดยใช่ปัญหาเป็นฐาน การจำลองสถานการณ์
7	การเสริมสร้างศักยภาพด้านการคิด วิเคราะห์และตัดสินใจในการรักษาผู้ป่วย	เพื่อให้เกิดความสามารถในการนำข้อมูลพื้นฐานในการให้การรักษามือผู้ป่วยแต่ละรายมาวิเคราะห์ ตัดสินใจ ปรับเปลี่ยนโปรแกรมการให้การรักษามือผู้ป่วย เพื่อให้การรักษามีประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของผู้ป่วยมากยิ่งขึ้น	ประยุกต์ใช้กลยุทธ์การรู้คิด เทคนิค การอภิปรายร่วมกัน การระดมสมอง การเรียนรู้เชิงสถานการณ์ การสะท้อนคิด การวิเคราะห์ข้อมูล
8-13	การเสริมสร้างศักยภาพด้านการคิดเชิงนวัตกรรม	เพื่อให้เกิดความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมการให้การรักษามือหรืออุปกรณ์ในการให้การรักษามือที่เหมาะสมและตรงตามความต้องการของผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้รับจากการทำกิจกรรมครั้งที่ 1-7 ในการสร้างนวัตกรรม	ประยุกต์ใช้การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง และกลยุทธ์การรู้คิด เทคนิค สนุกสนทนา การเรียนรู้จากตัวแบบ การเรียนรู้เป็นทีม การอภิปรายร่วมกัน การสะท้อนคิด
14	ปัจฉิมนิเทศ สรุปการเข้าร่วมกิจกรรม	เพื่อสรุปผลการเรียนรู้ในแต่ละเรื่อง เปิดโอกาสให้ได้ซักถามสิ่งที่สงสัย ร่วมกัน การให้แรงจูงใจ และเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถ และความมั่นใจ และประเมินความพึงพอใจต่อกลยุทธ์ที่ได้รับ	ประยุกต์ใช้การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง และกลยุทธ์การรู้คิด เทคนิค การอภิปรายผล การให้ข้อมูลย้อนกลับ การตั้งเป้าหมาย

3. การประเมินผลของการใช้กลยุทธ์การปรับเปลี่ยนเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานของนักรักษาพยาบาลผู้ป่วยโรคใหม่ นำเสนอข้อมูลดังนี้

3.1 นักรักษาพยาบาลผู้ป่วยกลุ่มทดลองมีคะแนนศักยภาพในการทำงานของนักรักษาพยาบาลผู้ป่วยโรคใหม่โดยรวมระหว่างก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล ดังแผนภาพที่ 2

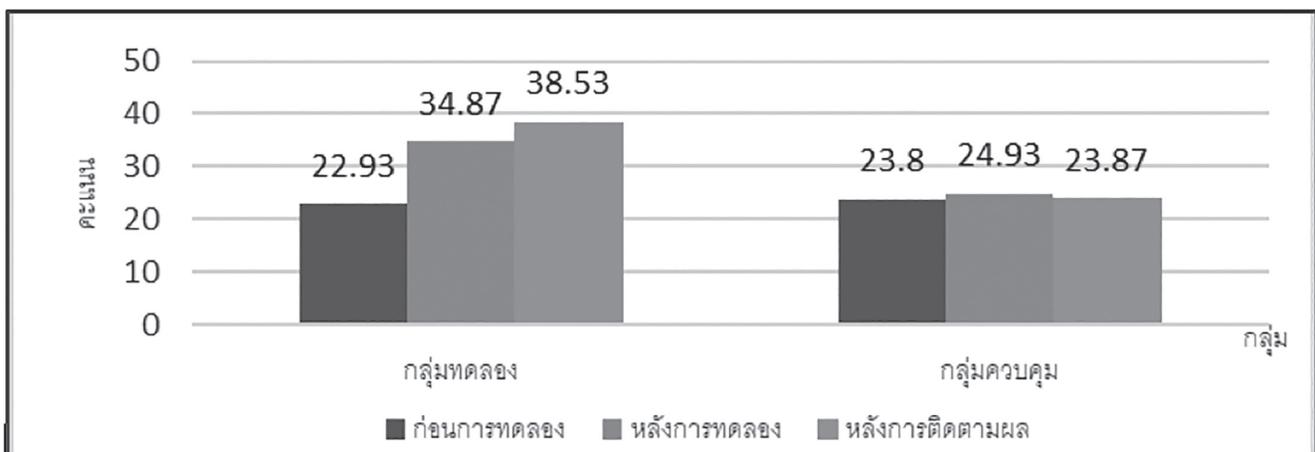


แผนภาพที่ 2 คะแนนศักยภาพในการทำงานของนักรักษาพยาบาลผู้ป่วยโรคใหม่โดยรวมระหว่างก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล

แผนภาพที่ 2 ผลการเปรียบเทียบคะแนนศักยภาพในการทำงานของนักรักษาพยาบาลผู้ป่วยโรคใหม่กลุ่มทดลองก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผลพบว่าคะแนนศักยภาพในการทำงานของนักรักษาพยาบาลผู้ป่วยโรคใหม่โดยรวมเพิ่มขึ้นกว่าก่อนได้รับกลยุทธ์การปรับเปลี่ยนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศักยภาพในการทำงานของนักรักษาพยาบาลผู้ป่วยโรคใหม่ โดยรวมและรายด้าน ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังติดตามผล โดยพิจารณาจากปฏิสัมพันธ์ร่วม (Interaction) ระหว่างการพัฒนากลยุทธ์การปรับเปลี่ยนเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานของนักรักษาพยาบาลผู้ป่วยโรคใหม่ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังติดตามผลของนักรักษาพยาบาลผู้ป่วยกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

3.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนน



แผนภาพที่ 3 คะแนนศักยภาพในการทำงานของนักรักษาพยาบาลผู้ป่วยโรคใหม่โดยรวมระหว่างก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

แผนภาพที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคะแนนศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล พบว่าคะแนนศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่โดยรวมของกลุ่มทดลองเพิ่มขึ้นมากกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการศึกษาความพึงพอใจต่อกลยุทธ์การปรับเปลี่ยนเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่ จากผลการสนทนากลุ่มเฉพาะพบว่านักกายภาพบำบัดกลุ่มทดลองและบุคคลสำคัญที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจเป็นอย่างมากที่ทำให้นักกายภาพบำบัดมีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ ในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถพัฒนาตนเองและให้การรักษาลูกป่วยได้อย่างครอบคลุม สามารถสร้างนวัตกรรมที่มีประโยชน์และมีคุณค่าแก่ผู้มารับบริการ ส่งผลให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจมากขึ้น

### การอภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่ จำนวน 120 คน มีคะแนนศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูงนั้น อภิปรายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างนักกายภาพบำบัดยุคใหม่ที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นนักกายภาพบำบัดที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ ที่มีการส่งเสริมด้านความรู้ทางวิชาชีพ ทั้งในด้านวิชาการและการปฏิบัติ เพื่อใช้ในการให้การรักษาลูกป่วยที่มีความซับซ้อน จึงทำให้ส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจในการศึกษา ข้อมูลและการนำข้อมูลไปปรับใช้ในการให้การรักษาลูกป่วย

2. การพัฒนากลยุทธ์การปรับเปลี่ยนเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่ โดยนำหลักคิดและวิธีการเรียนรู้แนวใหม่มีความสอดคล้องกับแนวคิดทางจิตวิทยา เกี่ยวกับการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง การประมวลสารสนเทศ และกลยุทธ์การรู้คิด มาพัฒนาเป็นกลยุทธ์การปรับเปลี่ยน มีขั้นตอนการลงมือปฏิบัติผู้วิจัยเปิดโอกาสให้นักกายภาพบำบัดได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ทำให้นักกายภาพบำบัดมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยเสริมสร้างความรู้เพื่อให้นักกายภาพบำบัดรับรู้และเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในวิชาชีพ และ ศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดที่มีความจำเป็นที่

ต้องพัฒนา โดยใช้การจำลองสถานการณ์และการศึกษาจากสถานการณ์จริงจากประสบการณ์การเรียนรู้ของนักกายภาพบำบัด เพื่อให้เกิดความเข้าใจและนำแนวทางที่ได้ไปพัฒนาตนเอง องค์กร และสร้างประโยชน์ให้กับสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่อธิบายถึงการฝึกโดยใช้สถานการณ์จำลอง และให้ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ด้วยการปรับมุมมองความคิด การคิดยืดหยุ่น (Cognitive flexibility) รวมถึงมีการสะท้อนคิดจากวิทยากรหรือผู้ชี้แนะทำให้การแก้ปัญหาประสบความสำเร็จ ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลุ่ม และเกิดการเชื่อมโยงระหว่างการปฏิบัติกับแนวคิด ทฤษฎีและหลักการ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ส่งผลให้เกิดการพัฒนาบุคลากรและองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ<sup>11-12</sup>

3. ผลการประเมินผลของการใช้กลยุทธ์การปรับเปลี่ยนเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่พบว่า ศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่กลุ่มทดลอง ที่ได้รับกลยุทธ์การปรับเปลี่ยนหลังการทดลองและหลังการติดตามผล สูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่ กลุ่มทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล สูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยทั้ง 2 ข้อ แสดงให้เห็นว่ากลยุทธ์การปรับเปลี่ยนสามารถเสริมสร้างเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่ให้สูงขึ้นได้ ทั้งนี้เนื่องจากกลยุทธ์การปรับเปลี่ยนที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น ส่งเสริมความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสืบค้นข้อมูลทางกายภาพบำบัดที่มีความทันสมัย ทั้งในเรื่องข้อความของโรคใหม่ ๆ เทคนิคการให้การรักษารวมถึงพัฒนาความสามารถในการผลิตสื่อสารสนเทศที่มีความหลากหลาย การส่งเสริมการปรับเปลี่ยนมุมมองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน การคิด วิเคราะห์และตัดสินใจในการให้การรักษารวมถึงสถานการณ์จำลองที่เกิดขึ้นจริงในการทำงาน ทำให้นักกายภาพบำบัดรับรู้และเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและตระหนักถึงความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่กล่าวถึงการจัดสภาพการเรียนรู้หรือกิจกรรมให้เผชิญกับวิกฤตการณ์ที่ไม่เป็นไปตามมุมมองเดิมของตนเอง ทำให้เกิดการคิด

วิเคราะห์ การใคร่ครวญอย่างมีวิจารณญาณ มีการสนทนาเชิงวิพากษ์จนนำไปสู่การเรียนรู้สิ่งใหม่ ซึ่งแตกต่างจากนักกายภาพบำบัดกลุ่มควบคุม ที่ไม่ได้รับกลยุทธ์การปรับเปลี่ยนและไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมในการเรียนรู้เช่นเดียวกับกลุ่มทดลอง จึงขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขาดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง ทำให้ศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่กลุ่มควบคุมไม่มีการเปลี่ยนแปลงไปในแนวทางที่ดีขึ้น<sup>13</sup>

4. จากผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพจากการศึกษาความพึงพอใจต่อกลยุทธ์การปรับเปลี่ยนของนักกายภาพบำบัดและบุคคลสำคัญที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หัวหน้างานพบว่านักกายภาพบำบัดกลุ่มทดลอง และหัวหน้างานมีความพึงพอใจต่อกลยุทธ์การปรับเปลี่ยนเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่ โดยผู้วิจัยได้ให้นักกายภาพบำบัดออกแบบนวัตกรรมที่ตอบโจทย์ความต้องการของผู้ป่วย ทำให้นักกายภาพบำบัดเข้าใจถึงขั้นตอนในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ที่ได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อต่อยอดนวัตกรรมที่ออกแบบไปใช้ได้จริงในการให้การรักษาผู้ป่วย ทำให้ศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟูมีนวัตกรรมการให้การรักษาและการบริการเพิ่มขึ้นจากการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การให้การรักษาทานกายภาพบำบัด โดยใช้ Metaverse และการให้การรักษาผู้ป่วยปัสสาวะเล็ดด้วยเครื่องมือทางกายภาพบำบัดร่วมกับการออกกำลังกาย ส่งผลให้ผู้ป่วยมีได้รับการรักษาที่หลากหลายและมีความทันสมัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและนโยบาย ไทยแลนด์ 4.0 ที่มีการขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมถึงจะมุ่งเน้นการบริการทางด้านอุตสาหกรรมทางการแพทย์ มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาสร้างนวัตกรรมในการดูแลผู้ป่วยและพัฒนาคุณภาพด้านการบริการในโรงพยาบาล<sup>14</sup> นอกจากนี้ นักกายภาพบำบัดที่เข้าร่วมทดลองอธิบายว่าจากการที่ได้รับกลยุทธ์การปรับเปลี่ยนทำให้ได้ทราบเทคนิค วิธีการรักษาใหม่ๆ ที่สามารถนำมาในการให้การรักษาผู้ป่วยและสามารถวิเคราะห์ ตัดสินใจในการให้การรักษาได้ดี สามารถใช้สื่อสารสนเทศในการสื่อสารข้อมูลได้มากขึ้น สามารถทำงานได้อย่างราบรื่นมากขึ้นจากการที่รู้วิธีการปรับมุมมองในการแก้ปัญหา

## ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัย

1) การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการพัฒนาเครื่องมือในการวิจัยได้แก่ (1) แบบวัดศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่ และ (2) กลยุทธ์การปรับเปลี่ยนซึ่งนับเป็นนวัตกรรมใหม่ที่มีคุณภาพเหมาะสมสำหรับนักจิตวิทยา บุคลากรทางการแพทย์ที่สนใจจะนำไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับผู้วิจัย อย่างไรก็ตามหากมีการนำเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในบริบทอื่น ควรมีการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับเรื่องที่จะศึกษา

2) การติดตามผลควรมีระยะเวลาในการติดตามผล หลังจากที่นักกายภาพบำบัดได้รับการเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานในระยะเวลาที่นานขึ้น เช่น 3 เดือน และ 6 เดือน และสม่ำเสมอ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) จากการประเมินข้อมูลเชิงคุณภาพในการวิจัยนี้ พบว่านักกายภาพบำบัดได้รับประโยชน์อย่างมากจากการเข้าร่วมกิจกรรมการทดลอง และยังสามารถนำนวัตกรรมที่ได้มาใช้ได้จริงเกิดเป็น service ใหม่ในองค์กร ดังนั้นจึงควรนำกลยุทธ์และแบบวัดซึ่งเป็นนวัตกรรมใหม่จากการวิจัยนี้ดำเนินการพัฒนาต่อยอดทั้งในรูปแบบงานวิจัยหรือการสร้างนวัตกรรมเพิ่มเติม

## References

1. Neufeldt AH, Mathieson R. Empirical Dimensions of Discrimination Against Disabled People. *Health Hum Rights*. 1995;1(2) : 174-89.
2. Metheesuwapab S. and Wjitwanna S. Human resource Potentialities in Organization: Evaluation and Development. *Siam academic review*. 2019;0(2) : 1-10. (in Thai)
3. Duangjai P. Team Based Learning: Learning Strategy in Nursing Education toward the Development of the Twenty-First Century Learning Skill. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*. 2022;23(1) : 23-32. (in Thai)

4. Inchaithep S. Transformative Learning: A Nursing learning management in clinics. *Journal of Health Sciences Scholarship*. 2019;6(1) : 1-10. (in Thai)
5. Practice of the Physical Therapy. Ratchakitjanubeksa book 121; 2004: 52-70.
6. Nualnetr N. Physical Therapists and Primary Health Care Services. *The Thai Journal of Primary Care and Family Medicine*. 2009;1(1) : 43-6. (in Thai)
7. Watthanabut B. Human Capital Potential Development In 21<sup>st</sup> Century. *Dhammathas Academic Journal*. 2016;16(3) : 163-76. (in Thai)
8. Mezirow J. Learning as transformation: Critical perspectives on a theory in progress. San Francisco, CA: The Jossey-Bass higher and adult education series; 2000.
9. Klausmeier. H. J. Educational psychology. 5<sup>th</sup>ed. New York: Harper & Row; 1985.
10. Creswell J.W. Research Design Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches. 2<sup>th</sup>ed. Thousand Oaks, CA: Sage; 2003.
11. Jose J. Canas, Inmaculada F. and Ladiablo S. Cognitive flexibility. Spain: University of Granada; 2015.
12. Marquardt, M. J. Action learning in action: Transforming problems and people for world-class organizational learning. Palo Alto, Calif: Davies-Black; 1999.
13. Prajankett O. An educational innovative organization: A new choice of educational Administration. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*. 2014;15(1) : 45-51. (in Thai)
14. Akkadechanunt T. Nurses' Competency and Public Healthcare Innovations in Thailand 4.0 Era. *Journal of Thailand Nursing and Midwifery Council*. 2019;34(1) : 5-13. (in Thai)