

ศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่

WORK POTENTIAL OF NEW AGE PHYSICAL THERAPISTS

Received: Oct 27, 2022

Revised: Jan 20, 2023

Accepted: Jan 28, 2023

^{1*} ณัฐกร อิมใจจิตต์ ² ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา ³ พงษ์พรรณ เกิดพิทักษ์

^{1*} Naratakorn Imchaichit ² Prasarn Malakul Na Ayudhaya ³ Pongpan Kirtpitak

^{1*-3} จิตวิทยาเพื่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

^{1*-3} Psychology for Developing Human Potentials, Kasem Bundit University

* Corresponding Author, E-mail: naratakorn.im@gmail.com

บทคัดย่อ

ศักยภาพ (Potential) หมายถึง ความสามารถหรือคุณสมบัติที่แฝงอยู่ในตัวบุคคลที่สามารถพัฒนาหรือส่งเสริมให้เกิดความชำนาญ ด้วยกระบวนการฝึกอบรม การเรียนรู้ การฝึกฝน ศักยภาพเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นในการทำงานและสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคลากรที่มีผลการทำงานสูงและบุคลากรที่มีผลการทำงานต่ำได้ บทความนี้มีความประสงค์ที่จะนำศักยภาพในการทำงานมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนานักกายภาพบำบัดให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ รวมถึงคุณลักษณะการทำงานที่มีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้ทันต่อวิกฤตการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและเพื่อให้สอดคล้องกับผู้รับบริการที่มีความแตกต่างหลากหลาย มีภาวะสุขภาพที่ซับซ้อน รุนแรง หรือโรคอุบัติใหม่ โดยศักยภาพการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่ จะครอบคลุมความสามารถที่แฝงอยู่ในตัวบุคคลและแสดงออกทางพฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาตนเอง ให้เกิดความเชี่ยวชาญในเชิงวิชาชีพ การปรับเปลี่ยนมุมมองความคิด การวิเคราะห์และตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาให้ตรงกับความต้องการของผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการมีนวัตกรรมใหม่ๆ ในการให้การรักษารวมประกอบด้วย 1) ศักยภาพด้านความรู้ทางวิชาชีพ 2) ศักยภาพด้านความฉลาดรู้ด้านสารสนเทศ 3) ศักยภาพด้านการคิดปรับมุมมองอย่างยืดหยุ่นเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน 4) ศักยภาพด้านการคิด วิเคราะห์และตัดสินใจ และ 5) ศักยภาพด้านการคิดเชิงนวัตกรรม

คำสำคัญ: ศักยภาพในการทำงาน, นักกายภาพบำบัดยุคใหม่

Abstract

Potential means the ability or qualities that are latent in a person which will be expressed in various ways, and can be developed or promoted through the process of training, learning and practicing. Potential is an essential trait in the workplace and could be differentiated high-performing personnel and low-performing personnel. This article intends to apply the work potential to develop physical therapists with the knowledge, abilities, skills, and functional characteristics to cope with the ever-changing crises and to accommodate different clients who have complex, severe health condition, or emerging disease. The work potential of new age physical therapists includes the latent ability in the person and manifested behavior that indicate commitment to self-improvement for professional expertise, adaptive change perspectives, analytical and decision making in problems solving to effectively meet the needs of patients including having new innovations for work therapy. The work potential of new age physical therapists comprises 5 domains: 1) professional knowledge, 2) the information literacy, 3) critical flexibility, 4) analytical thinking and decision making, and 5) Innovative thinking.

Keywords: Work potential, New age physical therapists

บทนำ

ในปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมาก ซึ่งส่วนสำคัญเกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างหลากหลาย ส่งผลให้ความต้องการและกรอบคิดของคนในสังคมเปลี่ยนแปลงไป ทำให้ต้องประสบกับปัญหาและความต้องการของคนที่มีความหลากหลาย ซับซ้อนมากขึ้น ดังนั้นทักษะที่มีความจำเป็นต้องพัฒนาสำหรับคนในสังคมยุคใหม่ ได้แก่ การเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ สื่อเทคโนโลยี ทักษะชีวิตและอาชีพ ที่ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาบุคลากรในองค์กรจึงต้องเน้นการส่งเสริมศักยภาพหรือความสามารถสูงสุดของบุคลากรยุคใหม่ เพื่อให้สามารถนำพาและปรับเปลี่ยนองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง

ความหมายและความสำคัญของศักยภาพในการทำงาน

ศักยภาพ หมายถึง ความสามารถหรือคุณสมบัติที่แฝงในตัวบุคคล ซึ่งจะแสดงออกมาในลักษณะต่าง ๆ สามารถพัฒนาหรือส่งเสริมให้เกิดความชำนาญ ด้วยกระบวนการฝึกอบรม การเรียนรู้ การฝึกฝน (Neufeldt & Mathieson, 1995) เพื่อให้ประสบความสำเร็จ และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Sonntag, 2002) จากความหมายของศักยภาพดังกล่าว องค์กรต่าง ๆ จึงมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และนำเอาแนวคิดการบริหารศักยภาพของบุคลากร โดยใช้เครื่องมือหรือวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพตรงตามความต้องการของ

องค์กร (สूरีย์ เข้มทอง และโณทัย งามวิชัยกิจ, 2561) โดยสามารถอธิบายองค์ประกอบของศักยภาพในเชิงสมรรถนะของบุคคลว่าประกอบด้วยลักษณะสำคัญ ดังต่อไปนี้ (Spencer & Spencer, 1993; MaCleland, 1973)

1) ความรู้ (Knowledge) เป็นความรู้ที่เฉพาะเจาะจงที่บุคคลนั้นสามารถจดจำ หรือเรียนรู้ ซึ่งองค์ประกอบด้านความรู้นั้นต้องอาศัยการเชื่อมโยงข้อมูลที่ได้รับ ออกมาเป็นความรู้ใหม่ องค์ประกอบด้านความรู้ สามารถเรียนรู้ได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง การศึกษา การอบรม การถ่ายทอดประสบการณ์ ดังนั้นองค์ประกอบด้านความรู้จะสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

2) ทักษะ (Skill) เป็นความสามารถในการทำงานที่แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น ทักษะการถ่ายรูป ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ทักษะการใช้เครื่องมือ เป็นต้น โดยทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่ว ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่มีอยู่ในตัวบุคคล ต้องอาศัยเวลาในการเรียนรู้และใช้เวลาในการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ

3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองหรืออัตมโนทัศน์ (Self-concept) เป็นเจตคติ ค่านิยม ความเชื่อ และทัศนคติที่มีต่อตนเอง องค์ประกอบด้านอัตมโนทัศน์เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลว่าควรแสดงออกอย่างไรในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีความแตกต่างกัน โดยองค์ประกอบด้านอัตมโนทัศน์ส่วนบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ เมื่อบุคคลมีการเรียนรู้

4) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงลักษณะทางกายภาพ และลักษณะนิสัยบุคคลที่แสดงออกในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเป็นลักษณะที่มีการสะสมอยู่ในตัวบุคคลเป็นระยะเวลานาน จนกระทั่งสามารถแสดงออกมาได้อย่างอัตโนมัติ องค์ประกอบในส่วนคุณลักษณะส่วนบุคคลนี้ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนา เนื่องจากเป็นส่วนที่เปลี่ยนแปลงยาก ดังนั้นในการพัฒนาองค์ประกอบนี้สามารถนำมากำหนดกิจกรรมหรืองานที่เหมาะสมกับบุคคลนั้น เพื่อป้องกันไม่ให้คุณลักษณะที่ไม่เหมาะสมขณะปฏิบัติงาน

5) แรงจูงใจ (Motive) เป็นแรงขับภายในตัวบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จเป็นตัวช่วยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความมุ่งมั่น แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมาก เพราะเปรียบเสมือนขุมพลังที่จะบ่งชี้ว่าคุณคนนั้นอยากทำงานที่ได้รับมอบหมายหรือไม่ ซึ่งองค์ประกอบนี้จะมี ความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล และเป็นสาเหตุที่ทำให้แต่ละคนแสดงพฤติกรรมที่ต่างกัน และเป็นส่วนที่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้

จากการศึกษาเอกสารและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพพบว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเพื่อที่จะสามารถทำประโยชน์ให้กับตนเองและสังคม รู้จักปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นเพื่อให้เป็นที่ยอมรับ ซึ่งในการพัฒนาศักยภาพของบุคคลนั้นจำเป็นต้องพัฒนาทั้งในส่วนของความรู้ ทักษะและคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มุ่งมั่นไปสู่ความสำเร็จ รวมถึงในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ มีแผนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเป้าหมายและความต้องการขององค์กร โดยจะให้ความสำคัญกับการตอบสนองต่อความพึงพอใจ ความต้องการ และความ

คาดหวังของลูกค้าหรือผู้รับบริการ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีคุณภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้เหนือกว่าคู่แข่ง (ภาวิณี ทองแย้ม, 2560) ศักยภาพในการทำงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้ปฏิบัติงานและองค์กร ดังนี้

1) ศักยภาพในการทำงานที่มีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถวิเคราะห์ความสามารถของตนเอง เช่น ตรวจสอบตนเองในเรื่องความรู้ ทักษะ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาความสามารถให้ตนเองมีศักยภาพในการทำงานมากขึ้น โดยผู้ปฏิบัติงานต้องมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นแรงจูงใจในการหาวิธีในการพัฒนาศักยภาพของตนให้เป็นไปตามมาตรฐานของตำแหน่ง อาชีพ และตรงตามความต้องการขององค์กร นอกจากนี้ ศักยภาพมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานในเชิงการสร้างทัศนคติที่ดีและความรู้สึกเชิงบวกทั้งต่อตนเอง ทำให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับ และต้องงานอาชีพ ทำให้มีความสุขในการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนางานให้ดีขึ้น มีความกระตือรือร้น มีการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนามาตรฐานของงานที่ได้รับมอบหมาย และเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาความสามารถจะเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน มีเป้าหมายในการเติบโตของอาชีพ เกิดความมั่นคงในงาน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตดีขึ้นด้วย

2) ศักยภาพในการทำงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร ทำให้ผู้บริหารทราบความสามารถที่แท้จริงของบุคลากรในองค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจวางแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างเหมาะสม ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ทั้งในด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาบุคลากร การทำประโยชน์กับสังคม

ในการวัดศักยภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานสามารถวัด ประเมินได้ในลักษณะที่เป็นสมรรถนะ (Competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่มีผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ โดยสมรรถนะเป็นความสามารถเชิงประจักษ์ในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานที่กำหนดขึ้น ความสามารถที่บุคคลแสดงออกมาเป็นความสามารถที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งบุคคลสามารถพัฒนาให้เข้าใกล้ศักยภาพของบุคคลนั้น ๆ ได้มากที่สุด (สำนักงาน ก.พ., 2556; ศิริรัตน์ ฌริสุภาพ และสมถวิล วิจิตรวรรณ, 2562)

องค์ประกอบของศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่

จากการประมวลวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของศักยภาพ สรุปได้ว่าในยุคปัจจุบันมีการอธิบายองค์ประกอบของศักยภาพ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบคือ 1) ทักษะความรู้ทางวิชาการและ 2) ทักษะทางสังคม โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้ (มนตรี อินตา, 2562; Cobo, 2013) ทักษะความรู้ทางวิชาการ (Hard skills) เป็นทักษะที่บ่งชี้ความฉลาด หรือความสามารถทางสติปัญญา สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้จากการศึกษาหรือข้อความรู้จากตำราวิชาการต่าง ๆ โดยบุคคลที่มีทักษะนี้มักจะมีความเก่ง ความเชี่ยวชาญในด้านวิชาการหรือวิชาชีพ เช่น การบัญชี การเขียนโปรแกรม การเงิน เป็นต้น

2) ทักษะทางสังคม (Soft skills) เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ที่บ่งบอกถึงบุคลิกภาพ ทัศนคติ ลักษณะนิสัยและพฤติกรรม เป็นทักษะภายในของบุคคล (Intrapersonal skills) เช่น การมีวินัยในตนเอง ความขยันหมั่นเพียร การมีทัศนคติเชิงบวก ความสามารถในการบริหารเวลา และทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) เช่น การมีปฏิสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การมีการสื่อสารที่ดี การทำงานเป็นทีม เป็นต้น ซึ่งทักษะเหล่านี้เป็นทักษะที่ต้องการของตลาดแรงงานในทุกสาขาอาชีพ

ในศตวรรษที่ 21 ความต้องการและความจำเป็นของทักษะทางสังคมมีมากขึ้น โดยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรและในการทำงานทุกสาขาอาชีพ (มนตรี อินตา, 2562) จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่าองค์ประกอบของทักษะทางสังคม ประกอบด้วย

(1) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional intelligence) คือ ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจในอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น เป็นการเสริมสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้และช่วยให้ประสบความสำเร็จในการดำรงชีวิต (ภูมินทร์ ทานิล และ ฉลอง ชาตรุประชีวิน, 2562) บุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะสามารถสังเกต ทำความเข้าใจ จัดการ และแสดงอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(2) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน (Adaptability) คือ ความสามารถ ทักษะ และแรงจูงใจของบุคคลในการตอบสนองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เนื่องจากในสังคมที่มีความแตกต่างทั้งชาติพันธุ์ วัฒนธรรม ความคิด ความเชื่อ และในปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การปรับเปลี่ยนให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นมากสำหรับพนักงานในยุคใหม่ บุคคลที่มีความสามารถในการปรับตัวสูง มีความยืดหยุ่นทางความคิด เพื่อรับมือกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นสามารถเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อตอบสนองต่อเหตุการณ์ หรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยมีรูปแบบการรับมือที่หลากหลายและสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ (สกุล กิตติพิรัชล, 2560)

(3) การทำงานร่วมกับผู้อื่น (Collaboration) คือ การทำงานแบบประสานการทำงานให้สอดคล้องกันทั้งภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม ในองค์กรต่าง ๆ มีความต้องการบุคคลที่มีทักษะในการทำงานร่วมกับคนอื่น เพื่อให้เกิดการสร้างสรรคงานที่มีคุณภาพ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การปรึกษาหารือ โดยมีความสำเร็จของทุกคนและทีมเป็นเป้าหมาย มีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตัวเองจากการลงมือทำ หรือเป็นการปฏิบัติที่มาจากการคิด วิเคราะห์จากประสบการณ์ของแต่ละคน ซึ่งการทำงานร่วมกันจะเป็นการสร้างความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นโดยอาศัยการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ ยังส่งผลให้เกิดทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการเชื่อมโยงความรู้และนำมาสังเคราะห์เพื่อสร้างเป็นความรู้ใหม่ (สิทธิชัย ไลยเสมา และ พัลลภ พิริยะสุวรรณค์, 2555)

(4) การสื่อสาร (Communication) คือ กระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความรู้สึกหรือความต้องการจากผู้ส่งสาร ผ่านทางสื่อต่าง ๆ ซึ่งอาจจะเป็นการพูด การเขียน การแสดงท่าทาง ไปยังผู้รับสาร การสื่อสารที่ดีจำเป็นต้องรู้ว่าใจความสำคัญของเรื่องที่ต้องการสื่อสารนั้นคืออะไร ผู้รับสารคือ

ใคร และควรใช้วิธีการหรือการสื่อสารที่มีความชัดเจน กระชับ ถูกต้องและสุภาพ นอกจากนี้ยังรวมถึงทักษะ การประสานงาน การเจรจาต่อรองให้ได้ทางออกที่เหมาะสม (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561)

(5) การคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจ (Critical thinking and decision making) คือความ ตั้งใจที่จะคิดและตัดสินใจโดยอาศัยเหตุผล หรือข้อสนับสนุนโดยไม่ใช้อารมณ์หรือความเชื่อดั้งเดิม ในยุค ปัจจุบันเป็นยุคที่ข้อมูลข่าวสารมีจำนวนมาก (Big data) ในองค์กรต่าง ๆ ต้องการคนที่สามารถนำข้อมูลมา วิเคราะห์ และตัดสินใจใช้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะเมื่อเวลาที่ประสบกับสถานการณ์ที่มีความ ซับซ้อน ต้องอาศัยความเข้าใจบริบทของปัญหาและความเหมาะสมในการแก้ปัญหาของแต่ละสถานการณ์ (พีชราภา กาญจนอุดม และคณะ, 2564)

(6) การแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อน (Complex problem solving) คือการแก้ปัญหาด้วยการ ค้นหาสาเหตุของปัญหา วิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบและปัจจัยต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาได้ตรงจุด ในการแก้ปัญหาในยุคปัจจุบันมีความซับซ้อนมากขึ้นไม่สามารถใช้การคิดขั้นเดียว เพราะเทคโนโลยีทำให้องค์กรต่าง ๆ มีระบบการทำงานที่ซับซ้อนมากขึ้น มีความเชื่อมโยงกันหลายจุด ในการแก้ปัญหาจุดหนึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเป็นลูกโซ่ ทำให้เกิดปัญหาตามมา คนที่สามารถแก้ปัญหาเหล่านี้ได้ต้องมีกระบวนการคิดอย่างรอบคอบ หาวิธีการแก้ปัญหาหลายรูปแบบ โดยเริ่มจากเมื่อมีการรับรู้ว่ามีปัญหาเกิดขึ้น ต้องมีการเก็บข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์ เพื่อระบุว่าปัญหาอะไรบ้าง และผลลัพธ์ที่ต้องการเป็นแบบไหน จากนั้นก็จะต้องมีการหาวิธีแก้ปัญหาโดยการแยกปัญหาเป็นข้อย่อยแล้วแก้ไปที่ละจุด พร้อมกับประเมินว่าวิธีที่คิดได้ผลลัพธ์ออกมาแบบไหนและต้องมีการติดตามการแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่อง (ชุดิมา ไชยเสน, 2563)

(7) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) คือความสามารถในการคิดค้นพบสิ่งใหม่ด้วยการดัดแปลงปรับปรุง ผสมผสานให้เกิดสิ่งใหม่ (สำนักงาน ก.พ., 2559) การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์เป็นสิ่งที่สำคัญจะช่วยในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะในการทำงานที่เป็นการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์หรือบริการที่จะช่วยแก้ปัญหาให้ลูกค้า และสามารถหยิบเทคโนโลยีหรือความรู้ต่าง ๆ มาพลิกแพลง ต่อยอด ทำให้ผลิตภัณฑ์หรือบริการมีความแปลกใหม่ โดดเด่นและน่าสนใจมากขึ้น

(8) การบริหารเวลา (Time management) คือการวางแผนและจัดสรรเวลาในการทำงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม (สถาบันดำรงราชานุภาพ, 2553) คนทำงานในยุคปัจจุบันต้องทำงานแข่งกับเวลาต้องทำงานได้หลาย ๆ อย่างพร้อมกัน จึงมีความจำเป็นต้องมีทักษะในการวางแผนควบคุมกำหนดระยะเวลา และมีการจัดลำดับความสำคัญของงานให้ชัดเจน รวมถึงควบคุมตนเองให้มีวินัยและทำตามแผนที่วางไว้

(9) การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-long learning) คือกระบวนการทางการศึกษาที่มุ่งเน้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของสังคม (ศักรินทร์ ชนประชา, 2562) ในยุคปัจจุบันการมีความรู้ในสาขาวิชาเดียวอาจไม่เพียงพอ จึงมีความจำเป็นที่ต้องพร้อมจะเรียนรู้ตลอดเวลา เพื่อนำเอาความรู้ที่หลากหลายมาประยุกต์ใช้ร่วมกันและหา

แนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน โดยเฉพาะในปัจจุบันการเรียนรู้เรื่องราวใหม่ ๆ สามารถทำได้ง่ายและสะดวกไม่ว่าจะเป็นการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต หรือการเรียนรู้ทางออนไลน์ เป็นต้น

ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของศักยภาพในยุคปัจจุบัน ประกอบด้วยทักษะความรู้ทางวิชาการซึ่งเป็นทักษะที่บ่งบอกถึงความสามารถทางสติปัญญา สามารถเรียนรู้ได้จากสถาบันการศึกษาหรือแหล่งความรู้ต่างๆ และทักษะทางสังคมซึ่งเป็นทักษะที่บ่งบอกถึงบุคลิกภาพ ทักษะคิด ลักษณะนิสัยและพฤติกรรมเฉพาะตัวของบุคคล ประกอบด้วย ทักษะความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะการสื่อสาร ความอดทน มุ่งมั่น ทักษะการคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจ ทักษะการแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อน ทักษะความคิดสร้างสรรค์ การปรับมุมมองความคิด และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งในยุคปัจจุบันการทำงานที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง ในทุกสาขาอาชีพให้ความสำคัญกับการตอบสนองต่อความต้องการ ความพึงพอใจของลูกค้า ดังนั้นศักยภาพของคนในองค์กรจึงเป็นปัจจัยที่สร้างให้องค์กรมีการพัฒนาอยู่เสมอส่งผลให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จ (สุรีย์ เข้มทอง และอโณทัย งามวิชัยกิจ, 2561) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริการด้านการแพทย์และการรักษาทางกายภาพบำบัดที่จำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองทั้งในด้านทักษะทางวิชาการและทักษะทางสังคม

บทบาทหน้าที่ของนักกายภาพบำบัดตามมาตรฐานวิชาชีพ

การทำงานของนักกายภาพบำบัดตามมาตรฐานวิชาชีพกายภาพบำบัดตามพระราชบัญญัติวิชาชีพจากการศึกษาเอกสารและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพกายภาพบำบัด พบว่าในการประกอบวิชาชีพกายภาพบำบัด ควรมีความรู้ความสามารถ และทักษะในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1) ด้านความรู้ความเข้าใจ เป็นความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ข้อมูล ข้อเท็จจริง เกี่ยวกับการประเมินการเคลื่อนไหวที่เกิดจากการผิดปกติของภาวะของโรค การให้การรักษา การป้องกัน ในด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจแก่ผู้ป่วย ที่นักกายภาพบำบัดสั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า การอบรม รวมถึงประสบการณ์ในการให้การดูแล รักษา ฟื้นฟูและป้องกันผู้ป่วย ซึ่งในวิชาชีพกายภาพบำบัดจะมีข้อบังคับสภากายภาพบำบัดว่าด้วยข้อจำกัดและเงื่อนไขในการประกอบวิชาชีพกายภาพบำบัด พ.ศ. 2551 กำหนดให้นักกายภาพบำบัดต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการตรวจประเมินและวินิจฉัยด้วยวิธีทางกายภาพบำบัดตามมาตรฐานวิชาชีพกายภาพบำบัด ดังต่อไปนี้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2551, น. 26)

(1) ตรวจประเมินและวินิจฉัยระบบประสาท ระบบกล้ามเนื้อและโครงร่าง ระบบการไหลเวียนเลือดและการหายใจ และพัฒนาการเคลื่อนไหวในเด็ก

(2) ตรวจวินิจฉัยด้วยไฟฟ้า (Electro diagnosis) เฉพาะทางกายภาพบำบัด

(3) ตรวจประเมินและวินิจฉัยการเคลื่อนไหวของร่างกาย (Movement evaluation and diagnosis)

(4) ตรวจประเมินและวินิจฉัยความบกพร่องของร่างกาย ที่เกิดจากภาวะของโรคหรือการเคลื่อนไหวที่ไม่ปกติ

นอกจากนี้ราชกิจจานุเบกษายังกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพกายภาพบำบัด ต้องมีความรู้ในการใช้วิธีการทางกายภาพบำบัดในการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกัน รักษา และฟื้นฟูสมรรถภาพตามมาตรฐานวิชาชีพกายภาพบำบัด ดังต่อไปนี้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2551, น. 27)

- (1) การรักษาด้วยเครื่องมือทางกายภาพบำบัดตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข
- (2) การนวด การตัด และการดึง (Manual therapy)
- (3) การออกกำลังกายเพื่อการรักษา (Therapeutic exercise) และการออกกำลังกายเพื่อการป้องกันและการส่งเสริมสุขภาพ
- (4) การรักษาด้วยน้ำ (Hydrotherapy) และการออกกำลังกายในน้ำ
- (5) การระบายเสมหะหรือสารคัดหลั่ง หรือของเสียอื่น ๆ ออกจากปอด การป้องกัน การรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพการทำงานของปอดและหัวใจ
- (6) การรักษาด้วยความร้อนและความเย็น (Therapeutic heat and cold)
- (7) การรักษาและฟื้นฟูเพื่อเพิ่มสมรรถภาพการเคลื่อนไหว
- (8) การฝึกกระตุ้นพัฒนาการการเคลื่อนไหวในเด็ก
- (9) การใช้อุปกรณ์เสริมเพื่อร่วมการรักษาทางกายภาพบำบัด

2) ด้านทักษะ เป็นความสามารถของนักกายภาพบำบัดเกี่ยวกับการประเมินการเคลื่อนไหวที่เกิดจากการผิดปกติของภาวะของโรค การให้การรักษา การป้องกัน ในด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจแก่ผู้ป่วย โดยสามารถแบ่งเป็นทักษะด้านต่าง ๆ ดังนี้

(1) ทักษะการรักษา เป็นความสามารถในการให้การรักษา การป้องกัน การประเมินการเคลื่อนไหวที่เกิดจากการผิดปกติของภาวะของโรค ซึ่งจะกระทำโดยนักกายภาพบำบัด ที่มีทักษะด้านต่าง ๆ ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา หรือสังคม โดยในการให้การรักษาทางกายภาพบำบัดในยุคปัจจุบันนั้นจะต้องอาศัยเทคนิคเฉพาะและการฝึกฝน ในด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจแก่ผู้ป่วย มักจะเป็นการปฏิบัติงานร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ เพื่อให้ผู้ป่วยสามารถใช้ชีวิตในสภาวะปกติได้ด้วยตนเอง สามารถใช้ชีวิตในสังคมได้โดยเป็นภาระที่พึ่งพิงกับบุคคลอื่นน้อยที่สุด รวมถึงทักษะการให้การให้การรักษา ป้องกัน การประเมินการเคลื่อนไหวที่เกิดจากการผิดปกติของภาวะของโรค ในด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจแก่ผู้ป่วย (ราชกิจจานุเบกษา, 2547, น. 52)

(2) ทักษะการสื่อสาร การส่งต่อข้อมูล ข่าวสาร และข้อความต่าง ๆ จากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งผ่านทางช่องทางการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ เข้าใจ ในสิ่งที่ถ่ายทอด (นรินทร์ชัย พัฒนพงศา, 2542) ทำให้สามารถตอบสนองความต้องการของกันและกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับปัญหาของผู้ป่วยแต่ละราย พร้อมทั้งให้คำแนะนำผู้ป่วยและครอบครัวให้สามารถนำไปปฏิบัติเพื่อดูแลสุขภาพของตนเองที่บ้าน สามารถนำปัญหามาวางแผนการรักษา ร่วมกับสหสาขาวิชาชีพอื่น เพื่อตอบสนองต่อการบำบัด รักษาและฟื้นฟูทางกายภาพบำบัดของผู้ป่วย เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการรักษาที่มีคุณภาพและได้รับความปลอดภัยสูงสุดตามมาตรฐาน

วิชาชีพ รวมถึงต้องติดต่อสื่อสารรายงานกับแพทย์เพื่อปรับปรุงแผนการบำบัดรักษาผู้ป่วยและให้การรักษาย่างมีประสิทธิภาพ (วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2547)

(3) ทักษะด้านความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยี เป็นความสามารถในการนำความรู้ความเข้าใจมาประยุกต์ใช้งานออกแบบ การจัดเก็บข้อมูลที่เหมาะสม เพื่อแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น เป็นการสร้างคุณค่า และความคุ้มค่าในการดำเนินงาน เป็นเครื่องมือช่วยให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2562)

ความหมายของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่

ปัจจุบันโลกได้เข้าสู่ในยุคโลกาภิวัตน์ เป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงเทคโนโลยีทางการแพทย์สาธารณสุขที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 จะให้ความสำคัญกับความฉลาดทางสติปัญญา (Intelligence quotient) มีความเชื่อว่าความฉลาดทางสติปัญญาจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน และสามารถสร้างผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ดังนั้นในการระบุดัชนีภาพของนักกายภาพบำบัดจะพิจารณาจากประสบการณ์การทำงาน ความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการ นอกจากนี้ยังมีการกำหนดสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับลักษณะงาน เพื่อให้มีการพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะที่กำหนด ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core competency) สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial competency) และ สมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพ (Functional competency) เพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ (สุกัญญา ไก่ฉิล, 2561) The World Confederation for Physical Therapy (2019) ได้อธิบายคุณสมบัติของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่มีบทบาทในการเพิ่มคุณภาพชีวิตทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม เพิ่มศักยภาพการเคลื่อนไหวของผู้ป่วย โดยการตรวจประเมิน วินิจฉัย การให้การรักษที่เหมาะสม การฟื้นฟูสมรรถภาพและการป้องกันอาการบาดเจ็บ นอกจากนี้ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ป่วย และทีมสหสาขาวิชาชีพเพื่อวางแผนการรักษา การฟื้นฟูและการป้องกัน ส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีอีกด้วย ดังนั้นศักยภาพของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่จำเป็นต้องมีทั้งสมรรถนะหลักที่องค์กรต้องการ และสมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพที่มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะในด้านการให้การรักษาท่างกายภาพบำบัด ทักษะในการใช้เทคโนโลยีในการรักษา ทั้งในด้านการใช้เทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูลใหม่ ๆ การจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ และให้นำเอาเครื่องมือทางกายภาพบำบัดใหม่ ๆ มาใช้ในการรักษา เช่น การรักษาด้วยเลเซอร์พลังงานสูง การใช้เครื่องกระตุ้นด้วยสนามแม่เหล็ก การใช้หุ่นยนต์ในการฝึกเดิน เป็นต้น นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นในด้านทักษะทางสังคม ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยน การทำงานเป็นทีม ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม เป็นต้น (บุษกร วัฒนบุตร, 2564)

จากการศึกษาความหมายและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับนักกายภาพบำบัดยุคใหม่ สามารถสรุปความหมายของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่ ว่าหมายถึงนักกายภาพบำบัดที่มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพและสามารถปฏิบัติงานได้ครอบคลุมทุกมิติ มีทักษะในการสื่อสาร สามารถวิเคราะห์ปัญหาหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้า มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

การพัฒนาศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่

การพัฒนาศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่ที่ได้จากการศึกษาเอกสารข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง และการสนทนากลุ่มเฉพาะกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ กายภาพบำบัดถึงศักยภาพ ความสามารถ และบุคลิกภาพของนักกายภาพบำบัดที่ต้องการ สรุปได้ว่าศักยภาพ ความสามารถ และบุคลิกภาพของนักกายภาพบำบัดในยุคปัจจุบันที่ต้องการ คือ การมีศักยภาพวิชาชีพทั้งทางด้านทักษะ ความรู้ และการนำไปใช้ มีการเข้าถึงใจ (Empathy) การมีกรอบคิดเติบโต (Growth mindset) มีความเห็นถูกต้องเหมาะสมไม่เห็นแก่ตัว ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสามารถในการสื่อสารทั้งในองค์กร และการสื่อสารกับผู้ป่วยและญาติ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยน ยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความสามัคคีร่วมมือกันในองค์กร เป็นความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานให้ครอบคลุมทุกมิติ และมีทักษะในการทำงาน มีความพร้อมทางด้านทักษะที่จำเป็นในการทำงาน รวมถึงสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันได้ ประกอบด้วยศักยภาพ 5 ด้านดังนี้

1. ศักยภาพด้านความรู้ทางวิชาชีพ (Professional knowledge) ได้แก่ พฤติกรรมบ่งชี้ที่ถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ที่ทันสมัยในเชิงวิชาชีพ ทั้งในเชิงวิชาการ และการฝึกปฏิบัติให้เกิดความเชี่ยวชาญสามารถนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการวางแผนให้การรักษาผู้ป่วยรวมทั้งการใช้เครื่องมือทางกายภาพบำบัดที่มีความซับซ้อนและผู้ป่วยที่มีอาการเรื้อรังได้
2. ศักยภาพด้านความฉลาดรู้ด้านสารสนเทศ (Information literacy) ได้แก่ พฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงความสามารถในการรับรู้ ประมวล วิเคราะห์ แปลความหมายข้อมูลให้เหมาะสมกับงานกายภาพบำบัด โดยนักกายภาพบำบัดสามารถเข้าถึง แลกเปลี่ยน และส่งต่อข้อมูลผ่านเครือข่ายเทคโนโลยีไปยังบุคคลอื่น เป็นผู้ใช้และผู้ผลิตสารสนเทศในงานกายภาพบำบัด
3. ศักยภาพด้านการคิดปรับมุมมองอย่างยืดหยุ่นเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน (Critical flexibility) ได้แก่ พฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงความสามารถในการแก้ปัญหาให้สอดคล้องกับสถานการณ์การปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การแก้ปัญหาเมื่อมีการร้องเรียนจากผู้ป่วย และความสามารถในการปรับมุมมองความคิด/การคิดยืดหยุ่น (Cognitive flexibility)
4. ศักยภาพด้านการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ (Analytical thinking and decision making) ได้แก่ พฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงความสามารถในการนำข้อมูลพื้นฐานในการให้การรักษาผู้ป่วยแต่ละรายมาวิเคราะห์ ตัดสินใจ ปรับเปลี่ยนโปรแกรมการให้การักษาผู้ป่วย เพื่อให้การรักษามีประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของผู้ป่วยมากยิ่งขึ้น
5. ศักยภาพด้านการคิดเชิงนวัตกรรม (Innovation thinking) ได้แก่ พฤติกรรมที่บ่งชี้ความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมการให้บริการและการให้การรักษาที่เหมาะสมกับความต้องการของผู้ป่วยในปัจจุบัน

สรุป

ศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ ความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านวิชาชีพและการวิเคราะห์ ตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาให้ตรงกับความต้องการของผู้ป่วย รวมถึงการคิดนวัตกรรมในการให้ดูแล รักษาและส่งเสริมสุขภาพของผู้ป่วย โดยเฉพาะในปัจจุบันความต้องการในการรับบริการทางกายภาพบำบัดมีมากขึ้น จึงมีความเป็นอยู่อย่างที่ยังที่จะต้องพัฒนาศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่ด้วยการศึกษาทั้งระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาหาคำตอบว่าการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของนักกายภาพบำบัดยุคใหม่มีแนวทางในการพัฒนาอย่างไรและเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษานั้นไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาในด้านที่มีความบกพร่อง เพื่อส่งเสริมให้นักกายภาพบำบัดยุคใหม่มีศักยภาพในการดูแล รักษา และส่งเสริมสุขภาพของผู้ป่วย ตลอดจนการคิดนวัตกรรมในการให้การรักษามีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้คุณภาพชีวิตของผู้ป่วยดีขึ้นและเป็นการพัฒนาวิชาชีพกายภาพบำบัดให้ยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ชุตินา ไชยเสน. (2563). *การศึกษาทักษะที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ประจำปีการศึกษา 2562*. การวิจัยสถาบัน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี นครราชสีมา. <http://sutir.sutac.th:8080/sutir/bitstream/123456789/8677/2/Fulltext.pdf>
- นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. (2542). *การสื่อสารรณรงค์เชิงยุทธศาสตร์เพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมมนุษย์เน้นการเจาะจงกลุ่ม*. สำนักพิมพ์ริ้วเขียว.
- บุษกร วัฒนบุตร. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา soft skill ของเยาวชนไทยในศตวรรษที่ 21. *วารสารจริยวิชาการ*. 4(1), 87-94. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jra/article/view/242587/166375>
- พัชรภา กาญจนอุดม, ศุภกรใจ เจริญสุข, จุไรรัตน์ วัชรอาสน์, ศุภกร หวานกระโทก และ สัจจพร ศรีบุตร. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการคิดอย่างเป็นระบบการคิดอย่างมีจรรยาบรรณ กับการตัดสินใจทางคลินิกของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยบรมราชชนนีชลบุรี. *วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ*. 15(2), 75-87. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/JHR/article/view/249682/170046>
- ภาวิณี ทองแถม. (2560). ความสำคัญของคุณภาพการบริการต่อความสำเร็จของธุรกิจ. *วารสารเกษมบัณฑิต* 18(1). 219-232. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jkbu/article/view/87454/71394>
- ภูมินทร์ ทานิล และ ฉลอง ชาตรูประชีวิน. (2562). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทมส.)*. 25(2), 156-169. https://research.kpru.ac.th/Journal_HSS/journal/5792020-02-12.pdf
- มนตรี อินตา. (2562). Soft skill: ทักษะที่จำเป็นสู่ความเป็นมืออาชีพของครูยุคใหม่. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์*. 20(1), 153-167. <https://ejournals.swu.ac.th/index.php/jedu/article/view/11851/9850>

ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 121/ตอนพิเศษ 65ก. (2547). พระราชบัญญัติวิชาชีพกายภาพบำบัด.

<http://pt.or.th/PTCouncil/law/1-2/13.pdf>

ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 125/ตอนพิเศษ 161ง. (2551). พระราชบัญญัติวิชาชีพกายภาพบำบัด.

<http://pt.or.th/PTCouncil/law/conduct.pdf>

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2547). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). เพียร์สันอีดูเคชันอินโดไชน่า.

ศศิรัตน์ เมธีสุภาพ และ สมถวิล วิจิตรวรรณ. (2562). ศักยภาพบุคลากรในองค์กร: การประเมินและพัฒนา.

วารสารสยามวิชาการ, 20(2), 1-10. <https://e-library.siam.edu/e-journal/wp-content/uploads/2019/09/siam-academic-review-2019-35-1-2.pdf>

ศักรินทร์ ขนประชา. (2562). การศึกษาตลอดชีวิต. *วารสาร AL-NUR บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยฟาฏอนี*.

14(26), 159-175. https://so01.tci-thaijo.org/index.php/NUR_YIU/article/view/137662/145886

สกุล กิตติพิรัช. (2560). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวของบุคลากรกลุ่ม

อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].

<https://buuir.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/6354>

สถาบันดำรงราชานุภาพ. (2553). *การบริหารเวลา (Time management)*. สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.

สิทธิชัย ลายเสมา และ พัลลภ พิริยะสุวรรณค์. (2555). การเรียนรู้ร่วมกันในสภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบ u-Learning.

วารสารวิทยบริการ. 23(3), 100-107. <https://journaloas.psu.ac.th/index.php/asj/article/viewFile/62/61>

สุกัญญา ไก่เนิล. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะเฉพาะสายอาชีพนักกายภาพบำบัด

กรณีศึกษา: คณะกายภาพบำบัดมหาวิทยาลัยมหิดล. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. 29(2), 121-

136. <http://dx.doi.org/10.14456/asj-psu.2018.31>

สุรีย์ เข้มทอง และ อโณทัย งามวิชัยกิจ. (2561). การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการบริการในธุรกิจ

โรงแรมขนาดเล็ก: กรณีศึกษาโรงแรมในจังหวัดเลย. *วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ*, 7(1), 38-53.

https://www.southeast.ac.th/2017/apheit_07_01_2561/

สำนักงาน ก.พ. (2556). *คู่มือแนวทางการวางแผนและบริหารกำลังคนสำหรับส่วนราชการ*. สำนักงาน ก.พ.

<https://www.ocsc.go.th/node/3595>

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2562). *พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย ชุดความฉลาดรู้*.

สำนักพิมพ์ราชบัณฑิตยสภา.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2561). *ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษา*. *วารสาร มจร การ*

พัฒนาสังคม. 3(2), 32-43. <http://ojs.mcu.ac.th/index.php/socdev/article/view/4279/3020>

Cobo, C. (2013). Mechanisms to identify and study the demand for innovation skills in

world-Renowned organizations. *On the Horizon*. 21(2), 96-106.

<https://doi.org/10.1108/10748121311322996>

- McClelland, D. (1973). Testing for competence rather than for Intelligence. *American Psychologist*. 28(1), 114. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0034092>
- Neufeldt, A.H., & Mathieson, R. (1995). Empirical dimensions of discrimination against disabled people. *Health Hum Rights*. 1(2), 174-189. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/10395720/>
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons.
- Sonnentag, S., & Frese M. (2002). Performance Concepts and Performance Theory. In Sonnentag (ed.), *Psychological Management of Individual Performance*. (pp. 1-25). John Wiley & Sons. <http://dx.doi.org/10.1002/0470013419.ch1>
- The World Confederation for Physical Therapy. (2019). *Policy statement: Description of Physical therapy Policy statement*. <https://world.physio/policy/ps-descriptionPT>
-