

**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทักษะที่ต้องการสำหรับ Next Normal ของบุคลากรทาง
การแพทย์โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่**

**Factors influencing skills required for next normal of medical personnel at
Chiang Mai Neurological Hospital.**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ทักษะที่ต้องการสำหรับ Next Normal ของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ ทักษะที่ต้องการสำหรับ Next Normal ของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทักษะที่ต้องการสำหรับ Next Normal ของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ และ 3) เปรียบเทียบทักษะที่ต้องการสำหรับ Next Normal จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณรวบรวมข้อมูลโดยบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ทั้งหมด จำนวน 310 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทักษะที่ต้องการสำหรับ Next Normal ของบุคลากรทางการแพทย์ ซึ่งจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อทักษะที่ต้องการสำหรับ Next Normal ที่ใกล้เคียงกัน โดยจัดได้ 3 ลำดับ ดังนี้ 1) ทักษะเชิงดิจิทัล 2) ทักษะการใช้ข้อมูล และ 3) ทักษะการใช้งานเทคโนโลยี

คำสำคัญ: ทักษะที่ต้องการสำหรับ Next Normal

Abstract

The objective of this study were: 1) to study the skills required for Next Normal of medical personnel Chiang Mai Neurological Hospital, 2) to study the factors that influence skills required for Next Normal of medical personnel Chiang Mai Neurological Hospital required for Next Normal of medical personnel Chiang Mai Neurological Hospital and 3) to compare the skills required for Next Normal classified by demographic characteristics, including age, education level, average monthly income, work group and duration of operations. This research is quantitative research, compiled by medical personnel Chiang Mai Neurological Hospital amount 310 people. The tool in this research was a questionnaire for research. The results found that factors that influence skills required for Next Normal of medical personnel Chiang Mai Neurological Hospital, classified by demographic characteristics, including age, education level, average monthly income, work group and duration of operations demographic characteristics, including age, education level, average monthly income, work group and duration of operations that influence the skills required for Next Normal, organized in 3 order as follows: (1) Critical Thinking Digital Skills (2) Data Literacy Skills and (3) Technology Usage Skills.

Keywords: skills required for Next Normal

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ในปัจจุบัน ส่งผลกระทบต่อ การดำรงชีวิตของทุกคน เพื่อให้เราสามารถใช้ชีวิตได้อย่างปกติ ทุกคนจึงหันมาปรับตัวเพื่อให้ อยู่รอด ด้วยการสวมหน้ากากอนามัย ลดการเดินทาง ทำงานที่บ้าน (WFH) การซื้อขายและใช้ บริการผ่านระบบออนไลน์ วัตถุประสงค์ทุกครั้งก่อนเข้ารับบริการตามสถานที่ต่าง ๆ เช็ดล้าง ทำความสะอาดมือด้วยแอลกอฮอล์ เป็นต้น ซึ่งรูปแบบเหล่านี้ ถูกเรียกว่า New Normal หรือชีวิตวิถีใหม่ ที่หลายคนปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินชีวิตให้สามารถอยู่ร่วมกับโควิด-19 ได้ ในปัจจุบัน ซึ่งในอนาคตหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 เรียกกันว่า “Next Normal” หรือ ชีวิตวิถีถัดไป คือ การใช้ชีวิตในรูปแบบใหม่ของคนในสังคมทุกช่วงวัย หลังจากที่ได้ปรับตัว กับสถานการณ์โควิด-19 จนคุ้นชิน ทั้งในเรื่องการสื่อสาร การคิดและเรียนรู้ต่าง ๆ รอบตัว

โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เป็นโรคอุบัติใหม่ ที่มีการระบาดใหญ่แพร่ไปทั่วโลกอย่างรวดเร็ว ทำให้มีผู้ป่วยติดเชื้อและผู้เสียชีวิตจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง (WHO, 2021) จากสถานการณ์การแพร่ระบาดดังกล่าวทำให้บุคลากรทางการแพทย์ซึ่งเป็นด่านหน้า มีบทบาทสำคัญในดูแลรักษาและป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ต้องเผชิญกับความเสี่ยงสูงต่อการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทั้งสำหรับตนเองและผู้ป่วยติดเชื้อ สำหรับประเทศไทย พบบุคลากรทางการแพทย์ติดเชื้อประมาณร้อยละ 3.63 ของผู้ป่วยทั้งหมด โดยพบว่าบุคลากรติดเชื้อในโรงพยาบาลร้อยละ 70.75 และติดเชื้อในชุมชนร้อยละ 16.68 หรืออาจกล่าวได้ว่าบุคลากรทางการแพทย์ติดเชื้อจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ค่อนข้างมาก ประมาณร้อยละ 60-70 เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เนื่องจากสถานการณ์ของการแพร่ระบาดเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ประสิทธิภาพการบริหารจัดการในการรองรับภาวะการแพร่ระบาดที่มีอาจไม่เพียงพอ (สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน), 2020) บุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลมีความเสี่ยงต่อการเกิดการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สูงกว่าประชาชนทั่วไป เนื่องจากการสัมผัสละอองฝอยเสมหะของผู้ป่วยที่เข้ารับบริการ ดังนั้นนอกจากจะดูแลเรื่องความปลอดภัยจากการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 แล้ว การมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้บริการผู้ป่วยสำหรับสถานการณ์การแพร่ระบาดและในอนาคตหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ก็มีความสำคัญมากเช่นกัน

โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ก็ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาทักษะที่ต้องการสำหรับยุค Next Normal ของบุคลากรทางการแพทย์ ไม่ว่าจะเป็น หมอ พยาบาล หรือพนักงานปฏิบัติงานฝ่ายต่าง ๆ ที่คอยอำนวยความสะดวกให้ผู้ป่วยได้รับการรักษาที่รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากที่สุดทั้งขณะที่ดูแลคนไข้ และหลังจากการดูแลคนไข้แล้ว เพื่อให้บุคลากรทุกคนของโรงพยาบาลฯ มีความปลอดภัยหลังจากการดูแลคนไข้มากที่สุด การที่บุคลากรของโรงพยาบาลฯ จะสามารถดูแลทั้งตัวเองและคนไข้ได้อย่างมีประสิทธิภาพหลังจากการระบาดของโรค COVID-19 นั้น ปัจจัยทักษะต่าง ๆ ก็มีความจำเป็นมากยิ่งขึ้น ดังนั้นทักษะต่าง ๆ จึงมีความสำคัญต่อบุคลากรทุกคน เพราะหลังจากการระบาดจะเข้าสู่ Next Normal หรือรูปแบบการใช้ชีวิตของผู้คนที่เปลี่ยนไปหลังวิกฤติโควิด 19 สะท้อนให้เห็นพฤติกรรมและทัศนคติในการดำรงชีวิตที่ไม่เหมือนเดิมอีกต่อไป โดยเฉพาะการเปิดรับเทคโนโลยี บริการดิจิทัลใหม่ ๆ รวมถึงแพลตฟอร์มออนไลน์ ซึ่งตอบโจทย์เรื่องความสะดวกสบาย โดยมุ่งเน้นเรื่องทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของโรงพยาบาล ดังนั้นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทักษะที่ต้องการสำหรับ Next Normal ของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ จึงเป็นเหตุผลสำคัญที่ควรศึกษาเพื่อประโยชน์ของโรงพยาบาลในการที่จะช่วยสนับสนุน เพื่อเพิ่มทักษะด้านต่าง ๆ ที่บุคลากรต้องการและมีความสำคัญต่อการใช้ชีวิตและปฏิบัติงานในยุค Next Normal เพื่อให้ปฏิบัติงานที่เกิดผลประโยชน์ต่อโรงพยาบาลและผู้รับบริการของโรงพยาบาลมากที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะที่ต้องการสำหรับ Next Normal ของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทักษะที่ต้องการสำหรับ Next Normal ของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อเปรียบเทียบทักษะที่ต้องการสำหรับ Next Normal จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

สมมติฐานของการวิจัย

บุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีทักษะที่ต้องการสำหรับ Next Normal ที่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ทักษะที่ต้องการสำหรับ Next Normal ได้แก่ ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะการใช้ข้อมูล ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์ ทักษะเชิงดิจิทัล ทักษะความฉลาดทางอารมณ์ และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา

มุ่งศึกษาเฉพาะบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ ได้แก่ บุคลากรภารกิจด้านอำนวยการ บุคลากรภารกิจด้านวิชาการและการแพทย์ บุคลากรภารกิจด้านการพยาบาล และบุคลากรภารกิจด้านการพัฒนาระบบสุขภาพ

3. ขอบเขตด้านประชากร

กลุ่มประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ จำนวน 310 ราย

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

วชิรวรรณ งามละม่อม (2558) ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ เป็นความหลากหลายด้านภูมิหลังของบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ลักษณะโครงสร้างของร่างกาย ความ

อาวุโสในการทำงาน เป็นต้น โดยจะแสดงถึงความเป็นมาของแต่ละบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบันในหน่วยงานหรือในองค์กรต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยพนักงานหรือบุคลากรในระดับต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะพฤติกรรมและการแสดงออกที่แตกต่างกันมีสาเหตุมาจากความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์หรือภูมิหลังของบุคคลนั่นเอง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะที่ต้องการสำหรับ Next Normal

ชนชาติ นูมนนท์ (2021) ได้กล่าวถึง 'ทักษะที่จำเป็น' ต่อทำงานในโลกหลังยุคโควิด-19 สังคมนิว นอร์มอลที่เดินหน้าเข้าสู่การใช้ดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ ทำให้คนทำงานต้องเรียนรู้ 9 ทักษะสำคัญที่ตอบโจทย์การทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงรองรับดิจิทัล ทรานส์ฟอร์มเมชันขององค์กรต่าง ๆ ในอนาคตอันใกล้ ประกอบด้วย 1) ต้องปรับตัวได้และมีความยืดหยุ่น 2) ต้องเข้าใจเทคโนโลยี 3) ต้องมีความสร้างสรรค์และมีนวัตกรรม 4) ต้องมีทักษะใช้ข้อมูล 5) ต้องคิดเชิงวิเคราะห์ได้ 6) ต้องมีทักษะเชิงดิจิทัลและการเขียนโปรแกรม 7) ต้องมีความเป็นผู้นำ 8) ต้องฉลาดทางอารมณ์ 9) ต้องพร้อมเรียนรู้ตลอดชีวิต

Bernard Marr (2022) ได้กล่าวถึงเทคโนโลยีที่จะส่งผลกระทบต่อโลกของเราในอนาคต เพื่อให้ประสบความสำเร็จในโลกดิจิทัล จะต้องฝึกฝนทักษะที่สำคัญ 10 ประการเพื่อให้เป็นที่ต้องการของนายจ้างในอีก 10 ปีข้างหน้า ดังนี้ 1) การรู้เท่าทันดิจิทัล (Digital Literacy) 2) การรู้เท่าทันข้อมูล (Data Literacy) 3) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) 4) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) 5) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) 6) ความร่วมมือ (Collaboration) 7) ความยืดหยุ่น (Flexibility) 8) ทักษะความเป็นผู้นำ (Leadership Skills) 9) การบริหารเวลา (Time Management) และ 10) ความอยากรู้และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Curiosity and Continuous Learning)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กมลพร กัลยาณมิตร (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะจำเป็นแห่งอนาคตการทำงานยุคหลังโควิด-19 โดยการสังเกตและการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้บริหารภาครัฐ ผู้บริหารภาคเอกชน เจ้าหน้าที่ระดับหัวหน้างานภาครัฐ เจ้าหน้าที่ระดับหัวหน้างานภาคเอกชน ผู้ทรงคุณวุฒิ เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการภาครัฐ และเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการภาคเอกชน จำนวน 20 คน ผลการวิจัยพบว่า ทักษะจำเป็นแห่งอนาคตการทำงานยุคหลังโควิด-19 ประกอบด้วย 1) ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น 2) ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 3) ทักษะการใช้ข้อมูล 4) ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ 5) ทักษะเชิงดิจิทัล 6) ทักษะความฉลาดทางอารมณ์ และ 7) ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีแนวทางการพัฒนาทักษะดังกล่าวคือ การตระหนักรู้ตนเอง เปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ ๆ การลงมือทำ เรียนรู้ต่อเนื่อง และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทักษะที่ต้องการสำหรับ Next Normal ของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ทั้งหมด จำนวน 310 ราย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทักษะที่ต้องการสำหรับ Next Normal ของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดที่พัฒนาจากวรรณกรรมและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นหลัก เนื้อหาของแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่

ส่วนที่ 2 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับทักษะที่ต้องการสำหรับ Next Normal ของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสำหรับทักษะที่ต้องการสำหรับ Next Normal ของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย

การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยสถิติที่ใช้ทดสอบคือ t-test แบบ Independent

การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์มีอิทธิพลต่อทักษะที่ต้องการสำหรับ Next Normal ของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ โดยสถิติที่ใช้ทดสอบคือ Chi-Square ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามของประชากรทั้งหมด 310 คน ที่ใช้ทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.52 จบระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 63.23 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 30,000 บาท ปฏิบัติงานในกลุ่มงานภารกิจด้านการพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 51.30 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.29

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ทักษะที่ต้องการสำหรับ Next Normal

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อทักษะที่ต้องการสำหรับ Next Normal ของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่

ทักษะที่ต้องการสำหรับ Next Normal	Mean	S.D.	การแปลผล
1. ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น	4.09	0.56	มาก
2. ทักษะการใช้งานเทคโนโลยี	3.79	0.64	มาก
3. ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	3.96	0.60	มาก
4. ทักษะการใช้ข้อมูล	3.83	0.64	มาก
5. ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์	3.84	0.70	มาก
6. ทักษะเชิงดิจิทัล	3.77	0.67	มาก
7. ทักษะความเป็นผู้นำ	4.16	0.60	มาก
8. ทักษะความฉลาดทางอารมณ์	4.09	0.46	มาก
9. ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต	4.13	0.57	มาก
รวม	3.96	0.50	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อทักษะที่ต้องการสำหรับ Next Normal ของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นต่อทักษะที่ต้องการสำหรับ Next Normal อยู่ในระดับมาก (Mean = 3.96, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นแต่ละทักษะ พบว่า ทักษะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ทักษะความเป็นผู้นำ (Mean = 4.16, S.D. = 0.60) รองลงมาคือ ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Mean = 4.13, S.D. = 0.57) ทักษะความฉลาดทางอารมณ์และทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น (Mean = 4.09, S.D. = 0.46), (Mean = 4.09, S.D. = 0.56) ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Mean = 3.96, S.D. = 0.60) ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์ (Mean = 3.84, S.D. = 0.70) ทักษะการใช้ข้อมูล (Mean = 3.83, S.D. = 0.64) ทักษะการใช้งานเทคโนโลยี (Mean = 3.79, S.D. = 0.64) ตามลำดับ และทักษะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ทักษะเชิงดิจิทัล (Mean = 3.77, S.D. = 0.67)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีทักษะที่ต้องการสำหรับ Next Normal ที่แตกต่างกัน

อายุ*ทักษะที่ต้องการสำหรับ Next Normal	Pearson Chi-Square Test		
	X ²	df.	Sig.
ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น	63.978	36	0.003*
ทักษะการใช้งานเทคโนโลยี	67.067	44	0.014*
ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	39.088	28	0.080
ทักษะการใช้ข้อมูล	72.032	32	0.000*
ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์	36.088	36	0.465
ทักษะเชิงดิจิทัล	50.302	40	0.127
ทักษะความเป็นผู้นำ	36.895	32	0.253
ทักษะความฉลาดทางอารมณ์	34.484	28	0.185
ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต	49.772	28	0.007*
รวม	205.965	208	0.527

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีทักษะที่ต้องการสำหรับ Next Normal ที่แตกต่างกัน ในภาพรวม โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.527 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 ซึ่งหมายความว่า บุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ที่มีอายุที่แตกต่างกันจะมีทักษะที่ต้องการสำหรับ Next Normal ที่ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ในการอภิปรายผลการศึกษานี้จะจำแนกตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังต่อไปนี้
ทักษะที่ต้องการสำหรับ Next Normal ของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

ผลการศึกษาทักษะที่ต้องการสำหรับ Next Normal ของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า กลุ่มประชากรมีทักษะที่ต้องการพัฒนาสำหรับยุคปกติถัดไป (Next Normal) โดยเรียงตามระดับความคิดเห็นต่อทักษะที่ต้องการสำหรับ Next Normal ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนี้ 1) ทักษะเชิงดิจิทัล 2) ทักษะการใช้งานเทคโนโลยี 3) ทักษะการใช้ข้อมูล 4) ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์ 5) ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 6) ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น 7) ทักษะความฉลาดทางอารมณ์ 8) ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ 9) ทักษะความเป็นผู้นำ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กมล

พร กัลยาณมิตร (2564) เรื่อง ทักษะจำเป็นแห่งอนาคตการทำงานยุคหลังโควิด-19 พบว่า ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคตการทำงานยุคหลังโควิด-19 ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and Flexibility) 2) ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity & Innovation) 3) ทักษะการใช้ข้อมูล (Data Literacy) 4) ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ (Critical Thinking) 5) ทักษะเชิงดิจิทัล (Critical Thinking Digital) 6) ทักษะความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) และ 7) ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Commit to a Lifetime of Learning)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทักษะที่ต้องการสำหรับ Next Normal ของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อทักษะที่ต้องการสำหรับ Next Normal ของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ พบว่า

1. อายุ ไม่มีอิทธิพลต่อทักษะที่ต้องการสำหรับ Next Normal โดยบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.52 ของกลุ่มประชากรทั้งหมด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากกลุ่มประชากรมีอายุที่ใกล้เคียง อยู่ใน Generation เดียวกัน จึงมีทักษะที่ต้องการสำหรับ Next Normal ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Sea (Group)(2020) เรื่อง ASEAN Youth 2020 “COVID-19: The True Test of Resilience and Adaptability” ผลการศึกษาพบว่าคนรุ่นใหม่ในกลุ่มเศรษฐกิจอาเซียน อายุระหว่าง 16 – 35 ปี 72% มีความกระตือรือร้นในการปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability & Resilience) ได้ดี

2. ระดับการศึกษา ไม่มีอิทธิพลต่อทักษะที่ต้องการสำหรับ Next Normal โดยบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 63.23 ของกลุ่มประชากรทั้งหมด สอดคล้องกับ อัครเดช ไม้จันทร์ และนุชจี๊ แซ่จิว(2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเมื่อจำแนกเป็นระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน

3. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีอิทธิพลต่อทักษะที่ต้องการสำหรับ Next Normal โดยบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 15,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 53.20 ของกลุ่มประชากรทั้งหมด สอดคล้องกับ อรสุดาดุสิตรัตน์กุล (2557) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ : ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง พบว่า บุคลากรที่มีเงินเดือนสูงมักจะมีคุณภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า จึงได้รับการเลื่อนอัตราเงินเดือนตามปริมาณงานและคุณภาพของงาน

4. กลุ่มงาน ไม่มีอิทธิพลต่อทักษะที่ต้องการสำหรับ Next Normal โดยบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานภารกิจด้านการ

พยาบาล คิดเป็นร้อยละ 51.30 ของกลุ่มประชากรทั้งหมด สอดคล้องกับ ญัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 อาจเนื่องมาจากประสิทธิภาพการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับตำแหน่งงานแต่อาจเนื่องมาจากการมีลักษณะงานและสภาพแวดล้อมที่ดีในด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานดำรงตำแหน่งอยู่

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อทักษะที่ต้องการสำหรับ Next Normal โดยบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.29 ของกลุ่มประชากรทั้งหมด สอดคล้องกับ อมรรัตน์ จันทร์เกตุ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธร ภาค 2 พบว่า อายุราชการและประสบการณ์ในการทำงานตำแหน่งปัจจุบันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2

เปรียบเทียบทักษะที่ต้องการสำหรับ Next Normal จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ทักษะที่ต้องการสำหรับ Next Normal ของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ เมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ พบว่า

1. อายุ มีทักษะที่ต้องการพัฒนาสำหรับ Next Normal สูงสุด 5 อันดับคือ 1) ทักษะการใช้ข้อมูล 2) ทักษะการใช้งานเทคโนโลยี 3) ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น 4) ทักษะเชิงดิจิทัล และ 5) ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2. ระดับการศึกษา มีทักษะที่ต้องการพัฒนาสำหรับ Next Normal สูงสุด 5 อันดับ คือ 1) ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์ 2) ทักษะการใช้ข้อมูล 3) ทักษะเชิงดิจิทัล 4) ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ 5) ทักษะความเป็นผู้นำ

3. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีทักษะที่ต้องการพัฒนาสำหรับ Next Normal สูงสุด 5 อันดับ คือ 1) ทักษะการใช้ข้อมูล 2) ทักษะเชิงดิจิทัล 3) ทักษะการใช้งานเทคโนโลยี 4) ทักษะความเป็นผู้นำ และ 5) ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น

4. กลุ่มงาน มีทักษะที่ต้องการพัฒนาสำหรับ Next Normal สูงสุด 5 อันดับ คือ 1) ทักษะเชิงดิจิทัล 2) ทักษะการใช้งานเทคโนโลยี 3) ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์ 4) ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น และ 5) ทักษะความฉลาดทางอารมณ์

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีทักษะที่ต้องการพัฒนาสำหรับ Next Normal สูงสุด 5 อันดับ คือ 1) ทักษะเชิงดิจิทัล 2) ทักษะความเป็นผู้นำ 3) ทักษะความฉลาดทางอารมณ์ 4) ทักษะการใช้ข้อมูล และ 5) ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทักษะที่ต้องการสำหรับ Next Normal ของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ สามารถสรุปข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

1. บุคลากรทางการแพทย์ที่จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มงาน และระยะเวลา มีทักษะที่ต้องการพัฒนาสำหรับยุคปกติถัดไป (Next Normal) ที่คล้ายคลึงกัน โดยจัดได้ 3 ลำดับ สูงสุด คือ 1) ทักษะเชิงดิจิทัล 2) ทักษะการใช้ข้อมูล และ 3) ทักษะเทคโนโลยี ซึ่งสามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะให้บุคลากรของโรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่ให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2. หน่วยงานของรัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับทักษะที่ต้องการสำหรับ Next Normal ตลอดจนทักษะที่จำเป็นในอนาคตแก่บุคลากรและแรงงานไทย โดยให้ความรู้และข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะอย่างครบวงจร เพื่อความสะดวกในการเข้าถึงและเพิ่มช่องทางการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษานักวิชาการในหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชนอื่น ๆ และนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะที่ต้องการสำหรับ Next Normal ที่แท้จริง

2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ อาจใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดมากที่สุด เพื่อที่สามารถนำข้อมูลมาเป็นแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรต่อไป

3. ควรมีการศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะที่ต้องการสำหรับ Next Normal ที่อาจจะเกิดขึ้น

บรรณานุกรม

กมลพร กัลยาณมิตร. (2564). ทักษะจำเป็นแห่งอนาคตการทำงานยุคหลังโควิด-19. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์. ปีที่ 6 ฉบับที่ 3, 163 – 176

ชนชาติ นุ่มนนท์. (2564). 'ทักษะที่จำเป็น' ต่อทำงานในโลกหลังยุคโควิด-19. สืบค้น 11 ตุลาคม 2565, จาก <https://www.bangkokbiznews.com/lifestyle/894727>

วชิรวรรณ/งามละม่อม. (2558). แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางประชากรศาสตร์. สืบค้น 22 ตุลาคม 2565, จาก <https://learningofpublic.blogspot.com>

- วีรวรรณ ปัทมทังกูร. (2563). ทักษะแรงงานแบบใหม่ ที่จำเป็นในโลกธุรกิจหลังยุคโควิด-19. สืบค้น 10 ตุลาคม 2565, จาก <https://www.prachachat.net/finance/news-477698>
- สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน). (2563). บุคลากรการแพทย์ติดเชื้อโควิด-19. สืบค้น 12 ตุลาคม 2565, จาก <https://www.hfocus.org/content/2020/04/18981>
- สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษาและสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) เพื่อเตรียมการพัฒนาคุณภาพ คนไทย ทุกช่วงวัย รองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Disruption) ของโลกศตวรรษที่ 21. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา
- อมรรัตน์ จันทร์เกตุ. (2560). ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร ภาค 2. งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อรสุดา ดุสิตรัตน์กุล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ : ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง. การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- Bernard Marr. (2022). *The Top 10 Most In-Demand Skills For The Next 10 Years*. Retrieved October 10, 2022, available at: <https://bernardmarr.com/the-top-10-most-in-demand-skills-for-the-next-10-years/>
- Craig Shimasaki. (2020). *Biotechnology Products and Their Customers: Developing a Successful Market Strategy*. Retrieved October 21, 2022, available at: <https://www.sciencedirect.com/topics/medicine-and-dentistry/demography>
- Kesavan Manoharan, Pujitha B.G. Dissanayake, Chintha Pathirana, Dharsana Deegahawature, K.D. Renuka Ruchira Silva. (2022). *A labour performance score and grading system to the next normal practices in construction*. Retrieved October 21, 2022, available at: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/BEPAM-10-2021-0125/full/html>
- Sea (Group). (2020). *ASEAN Youth 2020 "COVID-19: The True Test of Resilience and Adaptability*. Retrieved October 19, 2022, available at: <https://www.sea.com/home>.
- WHO. (2021). *COVID-19 Weekly Epidemiological Update 2021*. Retrieved October 12, 2022, Available at: <https://www.who.int/publications/m/item/weekly-epidemiological-update-on-covid-19---4-may-2021>