

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน
ระหว่างการหมุนเวียนงานแบบเต็มรูปแบบกับแบบแบ่งกลุ่มย่อย
ของนักรังสีการแพทย์ แผนกรังสีวินิจฉัย คณะแพทยศาสตร์
โรงพยาบาลรามธิบดี

THE COMPARATIVE PERFORMANCE BETWEEN FULL FUNCTIONAL
AND SUBSET FUNCTIONAL JOB ROTATION
OF RADIOLOGIC TECHNOLOGIST
IN DIAGNOSTIC RADIOLOGY DEPARTMENT
AT THE FACULTY OF MEDICINE, RAMATHIBODI HOSPITAL

ปาวริศร ทิมามสาร^{1*} ปาวิน ชินะโชติ² และ ปุริพัฒน์ ชาญกิจ³

Pawarisorn Timasam^{1*}, Pavin Chinachoti² and Puripat Charnkit³

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จังหวัดนนทบุรี ประเทศไทย^{1*, 2, 3}

Master of Business Administration, School of Management Science, Sukhothai Thammathirat Open University,

Nonthaburi Province, Thailand^{1*, 2, 3}

Email: Pawarison_12m3@hotmail.com^{1*}

Received: 2018-07-06

Revised: 2018-10-17

Accepted: 2018-11-07

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) รูปแบบการหมุนเวียนงานของนักรังสีการแพทย์ และ 2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานระหว่างการหมุนเวียนงานแบบเต็มรูปแบบกับแบบแบ่งกลุ่มย่อย ของนักรังสีการแพทย์

การศึกษครั้งนี้มีประชากร คือ นักรังสีการแพทย์ที่ปฏิบัติงานในแผนกรังสีวินิจฉัย โรงพยาบาลรามธิบดี โดยผู้ศึกษาคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 9 ท่าน เก็บข้อมูลด้วยเทคนิคเดลฟาย จากนักรังสีการแพทย์ที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละด้าน

ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการหมุนเวียนงานของนักรังสีการแพทย์แบบแบ่งกลุ่มย่อยเป็นการหมุนเวียนงานแบบมีนักรังสีการแพทย์ที่มีประสบการณ์สูงในแต่ละห้องประจำห้องของตนเองห้องละ 1 คน นักรังสีการแพทย์ที่มีประสบการณ์ปานกลางหมุนเวียนงานเฉพาะห้องที่ทำงานในลักษณะเดียวกัน และนักรังสีการแพทย์ที่มีประสบการณ์น้อยหมุนเวียนงานในกลุ่มงานของตน 2) การหมุนเวียนงานแบบแบ่งกลุ่มย่อยมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าการหมุนเวียนงานแบบเต็มรูปแบบ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดการทั่วไป 2) ด้านความชำนาญในการใช้งานเครื่องมือทางรังสีวินิจฉัย 3) ด้านการให้บริการผู้ป่วย 4) ด้านการสื่อสารและการประสานงาน และ 5) ด้านความพึงพอใจของนักรังสีการแพทย์ในการหมุนเวียนงาน

คำสำคัญ: การหมุนเวียนงาน ประสิทธิภาพการทำงาน นักรังสีการแพทย์ แผนกรังสีวินิจฉัย

ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) study about the formats of job rotation in radiologic technologist and 2) compare the performance between full functional and subset functional Job rotation of radiologic technologists. The research population was the radiologic technologists in Diagnostic Radiology Department at the Faculty of Medicine, Ramathibodi Hospital. The selected samples were the 9 experts of radiologic technologists in the research group. The data were collected by using the Delphi Technique.

The research findings were as follows: 1) The format of subset functional job rotation in radiologic technologists were that the high experienced radiologic technologist must be working in his own room; the medium experienced radiologic technologists must be rotated in some rooms that had the same works; and the low experienced or newbie radiologic technologists must be rotated in all rooms. 2) The subset functional job rotation was more efficient than the full functional job rotation in all 5 areas: (1) general management, (2) expertise to use diagnostic radiological machine, (3) the service of patients, (4) the communication and coordination, and (5) the satisfaction of radiologic technologist in the job rotation.

Keywords: Job rotation, efficiency performance, radiologic technologist, diagnostic radiology department

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์จัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์การ การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพและศักยภาพของพนักงาน ซึ่งหมายถึงพนักงานต้องมีความรู้ความสามารถ และทัศนคติที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถที่สอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์การ ตลอดจนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีทัศนคติที่ดีและมีพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ จะทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าและเกิดการพัฒนาดำเนินการอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังเป็นการเตรียมความพร้อมของพนักงาน (Pleeyakorn, 2013) การหมุนเวียนงาน (job rotation) เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิธีหนึ่งที่ทำให้พนักงานมีประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบ แล้วยังทำให้ความสามารถของบุคลากรเพิ่มขึ้น เพื่อสามารถปฏิบัติงานขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นการช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานได้อีกด้วย โดยการหมุนเวียนงานทำให้พนักงานได้มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่สามารถแสวงหาได้จากการลงมือปฏิบัติจริง มีความสามารถหลายด้าน สามารถทำงานทดแทนและช่วยเหลือกันได้สร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงาน (Sachanukorn, 2006) อีกทั้งยังทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแบ่งเบา

ภาระงาน ช่วยเหลือกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น สามารถสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขในการทำงาน (Chinachoti, Siriwongse & Viwatanachat, 2016) องค์การในประเทศไทยในปัจจุบันหลายองค์การเริ่มหันมาให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับการหมุนเวียนงานมากขึ้น ซึ่งเป็นเครื่องมือที่น่าสนใจและมีประสิทธิภาพมากตัวหนึ่งของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทำให้พนักงานได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความรู้และการปฏิบัติระหว่างกัน มีความเข้าใจ เห็นใจเพื่อนร่วมงานมากขึ้นและเป็นการบูรณาการทักษะการทำงานที่หลากหลายในแต่ละคน ซึ่งเป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและองค์การ อีกทั้งยังใช้ในการบริหารจัดการพนักงานภายในองค์การที่มีพนักงานขาดแคลนและจำกัดได้อีกด้วย

การหมุนเวียนงาน มีประโยชน์มากมายตามที่กล่าวมาข้างต้น แต่การหมุนเวียนงานที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีความเหมาะสมกับภาระงานต่าง ๆ ของหน่วยงานภายในองค์การ และทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด (Maliton, 2010) ซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างมากสำหรับองค์การ ส่งผลทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ทำให้องค์การเริ่มใช้นโยบายการหมุนเวียนงานมากขึ้น รวมไปถึงองค์การที่ให้บริการด้านสุขภาพ ได้แก่ โรงพยาบาลต่าง ๆ ซึ่งนำมาใช้ในสหวิชาชีพ เช่น พยาบาล และนักรังสีการแพทย์ เป็นต้นโดยเฉพาะนักรังสี

การแพทย์ (Radiologic technologist) หรือนักรังสีเทคนิค คือผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานรังสีทางการแพทย์ ทั้งด้านรังสีวินิจฉัย รังสีรักษา และเวชศาสตร์นิวเคลียร์ ซึ่งต้องเป็นผู้ได้รับใบอนุญาตประกอบโรคศิลปะสาขารังสีเทคนิค ซึ่งมีความขาดแคลนอย่างมากทำให้โรงพยาบาลมีความต้องการนักรังสีการแพทย์จำนวนมาก เพื่อให้พอกับจำนวนผู้ป่วยที่มาใช้บริการ โดยนักรังสีการแพทย์จะสามารถแบ่งลักษณะงานใหญ่ ๆ ได้ดังนี้ 1) รังสีวินิจฉัย 2) รังสีรักษา และ 3) เวชศาสตร์นิวเคลียร์ ในที่นี้จะพูดถึงงานทางด้านรังสีวินิจฉัย ซึ่งมีรูปแบบการทำงานที่ค่อนข้างกว้าง แต่ด้วยเครื่องมือทางรังสีที่ใช้ในงานรังสีวินิจฉัยมีจำนวนมาก และรูปแบบการทำงานต่างกัน ทำให้นักรังสีการแพทย์ต้องใช้ความชำนาญในแต่ละเครื่องมือ และเทคนิคการรักษาในแต่ละหัตถการ ทำให้โรงพยาบาลมีการบริหารจัดการคนที่แตกต่างกันไปในแต่ละโรงพยาบาล

แผนกรังสีวินิจฉัยโรงพยาบาลรามธิบดีมีเครื่องมือทางรังสีที่มีเทคโนโลยีทันสมัยหลากหลายเครื่องมือ ซึ่งล้วนมีการใช้งานของเครื่องมือที่แตกต่างกัน และต้องใช้เทคนิคการรักษาที่ต่างกัน และในกรณีผู้ป่วยที่มีปัญหาซับซ้อน ต้องใช้ความชำนาญและประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ จึงให้นักรังสีการแพทย์อยู่ประจำห้องเพื่อให้เกิดความชำนาญในแต่ละเครื่องมือและเทคนิคการรักษา เพื่อให้ให้นักรังสีการแพทย์พร้อมที่จะให้บริการแก่ผู้ป่วยที่มาใช้บริการตลอดเวลา แม้จะมีนักรังสีการแพทย์มีการลางานฉุกเฉิน เกษียณอายุหรือลาออก

จึงได้นำการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยการหมุนเวียนงาน (job rotation) มาใช้เพื่อหวังให้นักรังสีการแพทย์สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดทางโรงพยาบาลจึงมีการกำหนดให้มีการหมุนเวียนงาน มาใช้เต็มรูปแบบโดยให้มีการหมุนเวียนงานทุกคน โดยในแต่ละห้องจะต้องมีนักรังสีการแพทย์ที่มีประสบการณ์สูงอย่างน้อย 1 คน ต่อมาผู้บริหารได้ใช้การหมุนเวียนงานกลุ่มย่อยมาปรับใช้ให้เหมาะกับนักรังสีการแพทย์ โดยการแบ่งกลุ่มเป็น 2 กลุ่ม ซึ่งนักรังสีการแพทย์จะมีการเวียนงานเฉพาะในกลุ่มงานของตน โดยมีนักรังสีการแพทย์ที่มีประสบการณ์สูงในแต่ละห้องประจำห้องของตนเอง (ไม่ต้องหมุนเวียนงาน) ห้องละ 1 คน นักรังสีการแพทย์ที่มีประสบการณ์ปานกลางหมุนเวียนงานเฉพาะห้องที่ทำงานในลักษณะเดียวกัน และนักรังสีการแพทย์ที่มีประสบการณ์น้อยหมุนเวียนงานในกลุ่มงานของตน เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาในเรื่องความพร้อมที่จะให้บริการแก่ผู้ป่วยที่มาใช้บริการตลอดเวลา แม้จะมีนักรังสีการแพทย์มีการลางานฉุกเฉิน เกษียณอายุหรือลาออกโดยมีนักรังสีการแพทย์ปฏิบัติงานแทนกันได้ และยังคงมีประสิทธิภาพมากที่สุด อีกทั้งยังทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแบ่งเบาภาระงานช่วยเหลือกัน

จากข้อมูลข้างต้นทางผู้วิจัยจึงต้องการศึกษา เรื่องการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานระหว่างการหมุนเวียนงานแบบเต็มรูปแบบกับแบบแบ่งกลุ่มย่อย ของนักรังสีการแพทย์ แผนกรังสีวินิจฉัย คณะแพทยศาสตร์

โรงพยาบาลรามาริบัติ เพื่อที่จะทำให้ทราบถึงระบบการหมุนเวียนงานที่เหมาะสมกับองค์การ และสามารถนำไปใช้กับโรงพยาบาลได้

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดการหมุนเวียนงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์นับว่ามีความสำคัญในการบริหารองค์การ การบรรลุผลสำเร็จขึ้นอยู่กับพนักงานและผู้บริหาร หากองค์กรมีเทคนิค วิธีการบริหารคนที่ดีก็สามารถทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ (Mondy & Martocchio, 2016) ดังนั้นทุกองค์กรต้องตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ถ้าจะพัฒนาคุณค่าบุคลากร สิ่งหนึ่งที่ขาดไม่ได้ก็คือการเรียนรู้ ซึ่งการเรียนรู้ที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์และทักษะระหว่างบุคลากร (Pleeyakorn, 2013) การหมุนเวียนงานถูกใช้เพื่อการพัฒนาพนักงาน หรือข้าราชการให้มีความรู้ความสามารถ รวมทั้งเพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการทำงาน ดังนั้นการหาจุดสมดุลระหว่างความเป็นผู้เชี่ยวชาญ (specialist) ที่มาจากการทำงานที่เดียวกับความเป็นผู้มีความรู้ความสามารถหลากหลายที่ได้มาจากการหมุนเวียนงาน (job rotation) เป็นการสับเปลี่ยน หมุนเวียนบุคลากรในระยะเวลาหนึ่งเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถและทักษะ เป็นการลงมือทำจริงในบทบาทใหม่ แต่ยังอยู่ในสายงานเดิมทำให้บุคลากรมีสมรรถนะที่ใกล้เคียงกัน มีความสามารถหลายด้าน สามารถทำงานทดแทนและช่วยเหลือกันได้ (Dessler, 2017)

สรุปหลักในการหมุนเวียนงานเป็นการฝึกอบรมพัฒนาทักษะและสามารถนำมา

เชื่อมโยงในการพัฒนาวิชาชีพทั้งสี่การแพทย์ ซึ่งต้องมีกระบวนการวางแผนการหมุนเวียนให้เหมาะสมพัฒนาบุคลากรและเป็นประโยชน์ต่อองค์การ

ประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน เป็นการมีประสิทธิภาพการทำงานเสร็จโดยสูญเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด Zaleanick (1958) ได้กล่าวว่าการปฏิบัติงานจะดีมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายในมากน้อยเพียงใด ซึ่งถ้าหากว่าผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองมากการปฏิบัติงานก็ย่อมมีประสิทธิภาพมากด้วยเช่นกัน ซึ่งองค์การจะกำหนดค่านิยมการทำงาน คือการทำงานได้เร็ว และได้งานดี บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือบุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่สร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้นดัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

ข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาลรามาริบัติ

โรงพยาบาลรามาริบัติเป็นหน่วยงานหนึ่งในระดับภาควิชาของคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาริบัติ มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นสถานพยาบาลแห่งหนึ่งของรัฐ ซึ่งหน้าที่หลักของโรงพยาบาล คือ การปฏิบัติงานสนับสนุนการรักษาพยาบาล การเรียนการสอน การวิจัย และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งคณะผู้บริหาร

ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงพยาบาลและรองผู้อำนวยการ แต่งตั้งโดยสภามหาวิทยาลัยมหิดลและคณบดีมหาวิทยาลัยมหิดล ตามการเสนอแนะของคณะบดีคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีผู้บังคับบัญชา ซึ่งกำหนดนโยบายและควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี

เมื่อมีการตั้งคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี เมื่อปี พ.ศ. 2514 ได้มีภาควิชารังสีวิทยาเกิดขึ้นด้วยภาควิชารังสีวิทยามีกิจกรรมแยกเป็น 3 หน่วยดังต่อไปนี้ หน่วยแรกคือหน่วยรังสีวินิจฉัย สถานที่ทำการ อาคาร 1 ชั้น 2 และศูนย์รังสีวินิจฉัยก้าวหน้า (AIMC) ตึกสิริกิติ์ ในการปฏิบัติ 2 หน่วยงานนี้มีการบริหารงานแยกจากกันมาตั้งแต่เริ่มก่อตั้งโดยศูนย์ AIMC อยู่ภายใต้การดูแลของมูลนิธิรามาธิบดีในด้านบริหารจัดการ แต่ในด้านการศึกษาทั้งหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิตและการฝึกอบรมแพทย์ประจำบ้าน ยังอยู่ในกำกับดูแลของภาควิชารังสีวิทยา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการหมุนเวียนงานของนักรังสีการแพทย์ แผนกรังสีวินิจฉัยคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานระหว่างการหมุนเวียนงานแบบเต็มรูปแบบกับแบบแบ่งกลุ่มย่อย ของนักรังสีการแพทย์ แผนกรังสีวินิจฉัย คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ นักรังสีการแพทย์ที่ปฏิบัติงานในแผนกรังสีวินิจฉัยโรงพยาบาลรามาธิบดี จำนวน 34 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการของ Macmillan (1971) จึงได้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 ตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษามีดังนี้ 1) ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การหมุนเวียนงานแบบเต็มรูปแบบและการหมุนเวียนงานแบบแบ่งเป็นกลุ่มย่อย 2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงานของนักรังสีการแพทย์

กรอบแนวของการวิจัย

เป็นการศึกษาการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานระหว่างการหมุนเวียนงานแบบเต็มรูปแบบกับแบบแบ่งกลุ่มย่อยของนักรังสีการแพทย์ แผนกรังสีวินิจฉัย คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดดังต่อไปนี้

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานระหว่างการหมุนเวียนงานแบบเต็มรูปแบบกับแบบแบ่งกลุ่มย่อยของนักรังสีการแพทย์ แผนกรังสีวินิจฉัย คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี การวิจัยครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

การหมุนเวียนงานแบบเต็มรูปแบบ

การหมุนเวียนงานแบบแบ่งเป็นกลุ่มย่อย

ประสิทธิภาพการทำงาน

ของนักรังสีการแพทย์ 5 ด้าน

1. ด้านการจัดการทั่วไปในห้องตรวจรักษาทางรังสี
2. ด้านความชำนาญในการใช้งานเครื่องมือทางรังสีวินิจฉัยในแต่ละห้องตรวจรักษาทางรังสี
3. ด้านการให้บริการผู้ป่วยในแต่ละห้องตรวจ/รักษาทางรังสี
4. ด้านการสื่อสารและการประสานงาน
5. ด้านความพึงพอใจของนักรังสีการแพทย์ในการหมุนเวียนงาน

ได้แก่ นักรังสีการแพทย์ที่ปฏิบัติงานในแผนก รังสีวินิจฉัย โรงพยาบาลรามาริบัติ จำนวน 34 คน ซึ่งมีจำนวนค่อนข้างน้อย ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการ เก็บข้อมูลด้วยเทคนิคเดลฟาย โดยผู้ศึกษา คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการ วิจัยจำนวน 9 ท่าน ด้วยวิธีการใช้ตาราง Macmillan (1971) โดยสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ ความน่าจะเป็น และเลือกกลุ่มตัวอย่าง แบบเจาะจง การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างในการ วิจัยจะต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ที่รู้จริงและ มีความเชี่ยวชาญในสาขาที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา นอกจากนี้ คัดเลือกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญที่ยินดี เสียสละเวลาตอบแบบสอบถามได้จนเสร็จสิ้น กระบวนการวิจัย และสามารถติดต่อได้สะดวก โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือก คือ เป็นนักรังสี การแพทย์ที่มีประสบการณ์สูง (ประสบการณ์ การทำงาน 10 ปีขึ้นไป) มีความเชี่ยวชาญ ในแต่ละด้าน ดังนี้ 1. หัวหน้านักรังสีการแพทย์ 2. นักรังสีการแพทย์ที่เชี่ยวชาญด้านเอ็กซเรย์ ทัวไป 3. นักรังสีการแพทย์ที่เชี่ยวชาญด้าน เอ็กซเรย์เคลื่อนที่ 4. นักรังสีการแพทย์ที่ เชี่ยวชาญด้านอัลตราซาวด์ 5. นักรังสีการแพทย์ ที่เชี่ยวชาญด้านการตรวจพิเศษทางรังสีต่าง ๆ 6. นักรังสีการแพทย์ที่เชี่ยวชาญด้านรังสี ร่วมรักษา และนักรังสีการแพทย์ที่ผ่านการ หมุนเวียนงานทั้ง 2 แบบ ประกอบด้วยนักรังสี ที่มีประสบการณ์สูง 1 ท่าน นักรังสีที่มี ประสบการณ์ปานกลาง 1 ท่าน และนักรังสี ที่มีประสบการณ์น้อย 1 ท่าน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยนี้ ใช้แบบสอบถาม เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพ

การทำงานระหว่างการหมุนเวียนงานแบบเต็มรูป กับ แบบแบ่งกลุ่มย่อย ทางผู้วิจัยได้รับการรับรอง จริยธรรมการวิจัยในคน จากคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาริบัติ มหาวิทยาลัยมหิดล เลขที่ ID 09-60-63 ย.

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยแจก แบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้าน โดยแบ่งเป็น 2 รอบ ได้แก่ (รอบที่ 1) เป็น แบบสอบถามแบบปลายเปิด ซึ่งเป็นการถาม อย่างกว้าง ให้ครอบคลุมประเด็นปัญหาของการ วิจัย โดยรวบรวมความคิดเห็นที่ได้จาก ผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดเข้าด้วยกัน รวมทั้งตัดข้อมูลที่ ซ้ำซ้อนกันออก หลังจากนั้นจึงสร้างแบบสอบถาม รอบที่ 2 ส่งกลับไปยังผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิม อีกครั้งหนึ่ง เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน ประเมินค่า 5 ระดับ โดยพัฒนาจากคำตอบของ แบบสอบถามในรอบที่ 1 เป็นแบบสอบถาม ปลายปิด เป็นการสอบถามในเรื่องการ เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานระหว่าง การหมุนเวียนงานแบบเต็มรูปแบบกับแบบ แบ่งกลุ่มย่อย ของนักรังสีการแพทย์ แผนกรังสี วินิจฉัย คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาริบัติ

การวิเคราะห์ข้อมูล ทำการวิเคราะห์ ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มัธยฐาน และค่า I.R. (Interquartile Range) ถ้าพบว่า มีค่า I.R. ตั้งแต่ 1.50 ลงมาแสดงว่า ความคิดเห็นที่ได้จากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญค่อนข้าง สอดคล้องกันจึงสามารถสรุปความได้ (Boonwattanakool, 2012)

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานระหว่างการหมุนเวียนงานแบบเต็มรูปแบบกับแบบแบ่งกลุ่มย่อย ของนักรังสีการแพทย์ แผนกรังสีวินิจฉัย คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย (I.R. ตั้งแต่ 1.50 ลงมา ถือว่าผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกันสูง จึงจะสามารถสรุปความได้ (Boonwattanakool, 2012) แบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการจัดการทั่วไปในห้องตรวจ/รักษาทางรังสี การหมุนเวียนงานแบบแบ่งกลุ่มย่อยทำให้นักรังสีการแพทย์สามารถจัดลำดับผู้ป่วยในการให้บริการ สามารถแบ่งงานกันทำหรือทำงานเป็นทีมได้ดีกว่า สามารถใช้ทรัพยากรและเครื่องมือทางรังสีได้อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า สามารถจัดการและป้องกันความเสี่ยงจากสิ่งแวดล้อมและเครื่องมือได้อย่างเหมาะสม สามารถวางแผนจัดการดูแลรักษาอุปกรณ์และเครื่องมือทางรังสี รวมถึงห้องตรวจรักษาให้พร้อมบริการตลอดเวลา และการทำความสะอาดเครื่องมือและห้องตรวจหลังให้บริการผู้ป่วยติดเชื้อดื้อยา (C1) ได้อย่างถูกต้อง อีกทั้งยังสามารถการตัดสินใจและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างถูกต้อง และทันต่อเหตุการณ์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.43 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.54 ซึ่งแสดงว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยว่าการหมุนเวียนงานแบบแบ่งกลุ่มย่อยมีประสิทธิภาพด้านการจัดการ

ทั่วไปในห้องตรวจ/รักษาทางรังสี ในระดับสูง

2. ด้านความชำนาญในการใช้งานเครื่องมือทางรังสีวินิจฉัยในแต่ละห้องตรวจ/รักษาทางรังสี การหมุนเวียนงานแบบแบ่งกลุ่มย่อยทำให้นักรังสีการแพทย์สามารถใช้งานเครื่องมือและอุปกรณ์ทางรังสีวินิจฉัยในแต่ละห้องได้อย่างชำนาญ รวมถึงสามารถอธิบายวิธีการใช้การบำรุงรักษา การแก้ไขปัญหาที่เกิดจากเครื่องมือและอุปกรณ์ทางรังสีได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว และยังสามารถช่วยรังสีแพทย์ในการเตรียม การประกอบและใช้เครื่องมือ/อุปกรณ์ทางรังสีในแต่ละการตรวจ/รักษาทางรังสีได้อย่างถูกต้อง เนื่องจากเนื่องจากนักรังสีการแพทย์ที่มีประสบการณ์สูงประจำอยู่ในแต่ละห้องและมีการหมุนเวียนงานเพียงห้องที่ทำงานคล้าย ๆ กัน ทำให้เกิดความชำนาญและประสบการณ์ โดยเฉพาะการตรวจพิเศษทางรังสีซึ่งต้องใช้ความชำนาญและประสบการณ์ในการเตรียมเครื่องมือ/อุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสมในแต่ละคนไข้และการตรวจ เพื่อประสิทธิภาพของงานที่ดี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.63 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.56 ซึ่งแสดงว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยว่าการหมุนเวียนงานแบบแบ่งกลุ่มย่อยมีประสิทธิภาพด้านความชำนาญในการใช้งานเครื่องมือทางรังสีวินิจฉัยในแต่ละห้องตรวจ/รักษาทางรังสีในระดับสูงมาก

3. ด้านการให้บริการผู้ป่วยในแต่ละห้องตรวจ/รักษาทางรังสี การหมุนเวียนงานแบบแบ่งกลุ่มย่อยทำให้นักรังสีการแพทย์สามารถยืนยันตัวผู้ป่วย หัตถการ ตำแหน่ง/ข้าง ทราบถึงวิธีและขั้นตอนในการทำหัตถการ

วิธีการเตรียมร่างกายผู้ป่วยก่อนและหลังทำหัตถการในแต่ละหัตถการ เทคนิคปลอดเชื้อหรือเทคนิคเฉพาะในการทำหัตถการในแต่ละการตรวจหรือเทคนิคเฉพาะของรังสีแพทย์แต่ละคน รวมถึงการดูแลและช่วยเคลื่อนย้ายผู้ป่วยได้อย่างถูกต้องปลอดภัย

ในกรณีผู้ป่วยซับซ้อนหรือหัตถการที่พบได้ไม่บ่อย การหมุนเวียนงานแบบแบ่งกลุ่มย่อยทำให้นักรังสีการแพทย์สามารถให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าเนื่องจากมีความชำนาญและประสบการณ์ และสามารถช่วยรังสีแพทย์ในการเตรียมและใช้เครื่องมือ/อุปกรณ์พิเศษในแต่ละการตรวจ เปรียบเทียบกับรังสีแพทย์หรือผู้ร่วมงานในการใช้เครื่องมือ/ไม่มีอุปกรณ์ทดแทนในกรณีอุปกรณ์ที่ต้องการใช้ อีกทั้งยังสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะทำการหัตถการด้วยปฏิภาณไหวพริบ การสังเกต ประยุกต์และพลิกแพลงได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.56 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.57 ซึ่งแสดงว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยว่าการหมุนเวียนงานแบบแบ่งกลุ่มย่อยมีประสิทธิภาพ

ด้านการให้บริการผู้ป่วยในแต่ละห้องตรวจ/รักษาทางรังสีในระดับสูงมาก

1. ด้านการสื่อสารและการประสานงาน การหมุนเวียนงานแบบแบ่งกลุ่มย่อย ทำให้นักรังสีการแพทย์สามารถสื่อสารและการประสานงานกับผู้ป่วย/ครอบครัว ในการให้คำแนะนำ ข้อมูล การปฏิบัติตัวก่อนการตรวจขณะทำการตรวจ และหลังการตรวจ/รักษาได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ ทำให้การตรวจ/รักษาทางรังสีราบรื่น และเกิดประโยชน์ต่อผู้ป่วยมากที่สุด

อีกทั้งนักรังสีการแพทย์ต้องทำงานร่วมกับทีมสหวิชาชีพ ต้องสื่อสารและประสานงานไม่ว่าจะเป็นกับแพทย์พยาบาล และสหวิชาชีพอื่นๆ รวมทั้งนักรังสีการแพทย์ด้วยกัน การหมุนเวียนงานแบบแบ่งกลุ่มย่อย จะทำให้นักรังสีการแพทย์สามารถทำงาน สื่อสารและการประสานงานกับทีมสหวิชาชีพในผู้ป่วยที่มีการตรวจซับซ้อนได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ไม่ซ้ำซ้อน และเกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ หากเกิดเหตุขัดข้องทางเครื่องมือ/อุปกรณ์ทางรังสี, การส่งภาพทางรังสี

ตารางที่ 1 ประสิทธิภาพการทำงานในแต่ละด้าน

ประสิทธิภาพการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.
ด้านการจัดการทั่วไป	4.43	0.54
ด้านความชำนาญในการใช้งานเครื่องมือ	4.63	0.56
ด้านการให้บริการผู้ป่วย	4.56	0.57
ด้านการสื่อสารและการประสานงาน	4.42	0.50
ด้านความพึงพอใจของนักรังสีการแพทย์	4.46	0.61

ในแต่ละห้อง หรือแก้ไขข้อมูลภาพทางรังสีให้ถูกต้อง ก็สามารถสื่อสารและการประสานงานกับทีม IT, ระบบ PACS, วิศวกร และทีมช่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.42 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.50 ซึ่งแสดงว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยว่าการหมุนเวียนงานแบบแบ่งกลุ่มย่อยมีประสิทธิภาพด้านการสื่อสารและการประสานงานในระดับสูง

2. ด้านความพึงพอใจของนักรังสีการแพทย์ในการหมุนเวียนงาน ผู้เชี่ยวชาญเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการหมุนเวียนงาน จากสามารถลดความเบื่อหน่ายในงานที่ทำ ทำให้มีความเข้าใจเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ได้เรียนรู้งานใหม่ ๆ ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ใหม่ ๆ ที่ต่างไปจากเดิมสามารถเรียนรู้งานที่หลากหลายด้าน ได้ทบทวนความรู้ ได้ประสบการณ์ที่เพิ่มมากขึ้น อีกทั้งยังมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานและปัญหาต่าง ๆ ระหว่างนักรังสีการแพทย์ ซึ่งนักรังสีการแพทย์มีความพึงพอใจในการหมุนเวียนงานแบบแบ่งกลุ่มย่อยมากกว่าการหมุนเวียนงานแบบเต็มรูปแบบในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.46 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.61 ซึ่งแสดงว่าผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยในระดับสูง

ดังนั้น รูปแบบการหมุนเวียนงานของนักรังสีการแพทย์แบบแบ่งกลุ่มย่อยมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าการหมุนเวียนงานแบบเต็มรูปแบบ ในทั้ง 5 ด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

1) รูปแบบการหมุนเวียนงานของนักรังสีการแพทย์แผนกรังสีวินิจฉัย คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี และ 2) เปรียบเทียบระหว่างการหมุนเวียนงานแบบเต็มรูปแบบ กับแบบแบ่งกลุ่มย่อย ตามประสิทธิภาพการทำงานของนักรังสีการแพทย์ แผนกรังสีวินิจฉัย คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการหมุนเวียนงานของนักรังสีการแพทย์แบบแบ่งกลุ่มย่อยเป็นการหมุนเวียนงานเป็นแบบมีนักรังสีการแพทย์ที่มีประสบการณ์สูงในแต่ละห้องประจำห้องของตนเอง (ไม่ต้องหมุนเวียนงาน) ห้องละ 1 คน นักรังสีการแพทย์ที่มีประสบการณ์ปานกลาง หมุนเวียนงานเฉพาะห้องที่ทำงานในลักษณะเดียวกัน (เช่น หมุนเวียนงานเฉพาะ General x-ray เท่านั้น) และนักรังสีการแพทย์ที่มีประสบการณ์น้อย หมุนเวียนงานในกลุ่มงานของตน 2) การหมุนเวียนงานแบบแบ่งกลุ่มย่อยมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าการหมุนเวียนงานแบบเต็มรูปแบบในทั้ง 5 ด้าน ได้แก่

1. ประสิทธิภาพด้านการจัดการทั่วไปในห้องตรวจ/รักษาทางรังสี ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยในระดับสูง เนื่องจากผู้ที่มีประสบการณ์สูงประจำอยู่ในแต่ละห้อง ทำให้ทราบขั้นตอนการทำงานเหตุการณ์ต่าง ๆ และนักรังสีการแพทย์ หมุนเวียนงานเพียงห้องที่ทำงานคล้าย ๆ กัน

ทำให้มีความสนิทกันในเพื่อนร่วมงาน และ
รู้หน้าที่ของตนในแต่ละห้อง ทำให้สามารถ
ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถ
แก้ปัญหาหรือตัดสินใจได้ดี และยังทำให้ง่าย
ต่อการจัดการและวางแผนการดูแลรักษา
เครื่องมือและห้องตรวจทางรังสีอีกด้วย ในการ
หมุนเวียนงานทำให้ได้รับการยอมรับจาก
ผู้ร่วมงาน ประสานงานได้อย่างคล่องตัวขึ้น
และได้รู้จักผู้ร่วมงานใหม่มากขึ้น (Churairat &
Pridsana, 2016)

2. ประสิทธิภาพด้านความชำนาญ
ในการใช้งานเครื่องมือทางรังสีวินิจฉัย
ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยในระดับสูงมาก เนื่องจากการ
หมุนเวียนงานแบบแบ่งกลุ่มย่อย มีการ
หมุนเวียนงานของนักรังสีการแพทย์ประสบการณ์
ปานกลางและประสบการณ์น้อยเพียงห้องที่
ทำงานคล้าย ๆ กัน และระยะเวลาในการ
หมุนเวียนงานสั้นกว่าเนื่องจากจำนวนห้องตรวจ
น้อยลง ทำให้สามารถยังคงจำการใช้เครื่องมือ
หลักการทำงานของเครื่องมือและอุปกรณ์ทาง
รังสีในแต่ละห้องได้เมื่อหมุนเวียนกลับมา
ห้องเดิม และยังมีนักรังสีประสบการณ์สูง
ช่วยทบทวนและแนะนำได้ หากไม่มีนักรังสี
การแพทย์ที่มีประสบการณ์สูงอยู่ประจำห้องตรวจ
อาจแก้ปัญหาไม่ตรงจุด ล่าช้า และผิดพลาดได้
ส่งผลกระทบต่อรังสีแพทย์และผู้ป่วยได้ ซึ่งต้อง
ใช้ประสบการณ์และความชำนาญที่เกิดจาก
การทำงานมาช่วยแก้ปัญหา นั้น ๆ สอดคล้องกับ
Kitkongcheep & Sorakraikitikul (2019)
กล่าวว่า การหมุนเวียนงานมีประโยชน์และ
มีประสิทธิภาพในการพัฒนาพนักงานแต่ไม่ได้

เป็นเสมอไปอาจทำให้เกิดปัญหาในการทำงานได้

3. ประสิทธิภาพด้านการให้บริการผู้ป่วย
ในแต่ละห้องตรวจ/รักษาทางรังสี ผู้เชี่ยวชาญ
เห็นด้วยในระดับสูงมาก เนื่องจากมีนักรังสี
การแพทย์ที่มีประสบการณ์สูงอยู่ประจำห้อง
ทำให้สามารถให้คำแนะนำในการให้บริการ
ผู้ป่วยกับนักรังสีการแพทย์ที่หมุนเวียนงานได้
อีกทั้งการหมุนเวียนงานมีระยะเวลาที่สั้นกว่า
และหมุนเวียนงานในห้องที่ทำงานคล้าย ๆ กัน
ทำให้นักรังสีการแพทย์ยังคงจำขั้นตอนการ
เตรียมตัวก่อน และหลังการทำหัตถการได้
เมื่อต้องหมุนเวียนกลับมาห้องเดิม และยังสามารถ
ทดแทนงานในห้องที่นักรังสีการแพทย์
ลางานในห้องที่ตนเคยหมุนเวียนได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ เพราะบางกรณีผู้หมุนเวียน
มีปัญหาด้านการปรับตัว ทำให้เกิดความเครียด
วิตกกังวล ทำให้นักรังสีการแพทย์ที่มี
ประสบการณ์น้อยมีความกังวลใจเนื่องจาก
อาจตัดสินใจเองไม่ได้

4. ประสิทธิภาพด้านการสื่อสารและ
การประสานงาน ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยในระดับสูง
เนื่องจากมีนักรังสีการแพทย์ที่มีประสบการณ์สูง
เป็นผู้นำ และให้คำแนะนำในการทำงานได้
เป็นอย่างดี หากทุกคนหมุนเวียนงานหมด ไม่มี
ผู้ที่มีประสบการณ์เฉพาะด้านอยู่อาจทำให้
การประสานงาน หรือสื่อสารล่าช้า ผิดพลาด
ทำให้ส่งผลต่อการตรวจ การทำงานของแพทย์
และผู้ป่วยได้ และนักรังสีการแพทย์ประสบการณ์สูง
ที่อยู่ประจำแต่ละห้อง สามารถดูแลรักษาและ
ซ่อมบำรุงเครื่องมือทางรังสีได้ถูกจุด รวดเร็ว
ที่สุด และประสานงานได้เร็วกว่าเนื่องจาก

มีประสิทธิภาพ และทราบว่าจะต้องตามใคร ที่ไหน ซึ่งอาจไม่เป็นไปตามงานที่ตั้งไว้ เพื่อให้เร็วที่สุด และงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด ผู้ปฏิบัติงาน เห็นว่าระบบการหมุนเวียนงานมาใช้จะมีผลดี โดยให้เหตุผลว่า ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาให้มีความรู้งานหลาย ๆ ด้าน เจ้าหน้าที่ที่มีความกระตือรือร้น (Pleeyakorn, 2013)

5. ด้านความพึงพอใจของนักรังสีการแพทย์ในการหมุนเวียนงาน ผู้เชี่ยวชาญ เห็นด้วยในระดับสูง เนื่องจากนักรังสีการแพทย์ ยังคงสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ป่วยได้รับการบริการที่ดี สามารถปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ มีลักษณะของงาน และการสับเปลี่ยนหน้าที่ที่ไม่ซับซ้อน และยังมี นักรังสีการแพทย์ประสบการณ์สูงคอยให้ คำแนะนำ ซึ่งสามารถทดแทนงานในห้่งที่ นักรังสีการแพทย์ลางานในห้่งที่ตนเคย หมุนเวียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Schermerhorn, Osborn, Uhl-Bien, & Hunt (2012) ได้กล่าวว่า การหมุนเวียนงานเป็นการ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรจากการเพิ่มศักยภาพ ในการทำงานที่มากขึ้นและมีความพร้อมในการ ทำงานอื่น ๆ ได้เสมอ

ข้อเสนอแนะ

การหมุนเวียนงานแบบแบ่งกลุ่มย่อย มีประสิทธิภาพมากกว่าการหมุนเวียนงาน แบบเต็มรูปแบบและความเหมาะสมกับนักรังสีการแพทย์ แผนกรังสีวินิจฉัย คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี โดยสามารถเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานในแต่ละด้านจากการ

หมุนเวียนงานแบบแบ่งกลุ่มย่อยได้ดังนี้

1. จัดประชุมหรืออบรมทุกเดือน เพื่อแลกเปลี่ยนและเพิ่มพูนความรู้ของแต่ละ การตรวจ ในแต่ละห้่ง เพื่อเวลาเข้าไป หมุนเวียนงานจะทำให้สามารถเรียนรู้ได้เร็วขึ้น เข้าใจง่ายขึ้น และทดแทนการหมุนเวียนงาน แบบเต็มรูปแบบของนักรังสีการแพทย์ ประสบการณ์สูง ที่ประจำในแต่ละห้่งตรวจ

2. ห้่งตรวจ/รักษาทางรังสีที่มี ห้่งการซับซ้อนควรมีระยะเวลาในการ หมุนเวียนงานมากกว่าห้่งอื่น ๆ โดยศึกษา ถึงระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้ นักรังสีการแพทย์ สามารถเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ

3. เพิ่มเกณฑ์ความชำนาญนอกจาก ประสบการณ์ของนักรังสีการแพทย์ เช่น การทดสอบความรู้ความชำนาญในแต่ละด้าน งานวิจัยเพื่อส่งเสริมการพัฒนางานประจำสู่งาน วิจัย (routine to research) เพื่อจัดการหมุนเวียน งาน และพิจารณาค่าตอบแทนความชำนาญ

4. การหมุนเวียนงานแบบแบ่งกลุ่มย่อย ต้องยังคงการแบ่งหมุนเวียนงานเป็น 3 กลุ่ม คือ นักรังสีการแพทย์ที่หมุนเวียนงานภายใน กลุ่มงาน นักรังสีการแพทย์ที่หมุนเวียนงาน ภายในห้่งตรวจ และนักรังสีการแพทย์ที่ประจำ ในแต่ละห้่งตรวจ แม้จะมีความชำนาญหรือ ประสบการณ์เฉพาะด้านเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ นักรังสีการแพทย์พร้อมที่จะให้บริการแก่ผู้ป่วย ที่มาใช้บริการตลอดเวลา และปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

REFERENCES

- Boonwattanakool, C. (2012). The trend of distance education instruction model for Sukhothai Thammathirat Open University. *STOU Education Journal*. (in Thai)
- Chinachoti, P.; Siriwongse, T. & Viwatanachat, S. (2016). The Relation between Quality of Work Life and Work Happiness of Before Retirement Employee in Industry Nonthaburi Province. *MUT Journal of Business Administration*. 13(2), 145-161. (in Thai)
- Dessler, G. (2017). *Human resource management*. 15th edition. England: Pearson Education Ltd.
- Maliton, J. (2010). Impact of corporate effectiveness recognition on employee performance Bangkok Commercial Asset Management Public Company Limited. Thesis. Mahasarakham Business School. Mahasarakham University. (in Thai)
- Kitkongcheep, K. & Sorakraikitikul, M. (2019). The untold truth of job rotation. *Journal of HR Intelligence*. 11(1), 38-58. (in Thai)
- Macmillan, T. (1971). The Delphi technique. Paper Presented at The Annual Meeting of the California Junior Colleges Associations Committee on Research and Development. CA: Monterey.
- Mondy, R., W. & Martocchio, J. (2016). *Human resource management*. 14th edition. England: Pearson.
- Pleeyakorn, R. (2013). Attitude of using job rotation system: the study in Officer Administration of Department, Faculty of Medicine, Prince of Sonkhla University. *Journal of Humanities and Social Sciences*. 9(1), 41-56 (in Thai)
- Schermerhorn, J.R., Osborn, R.N., Uhl-Bien, M. & Hunt, J.G. (2012). *Organizational behavior*. 12th edition. NJ: John Wiley & Sons Inc.
- Sachanukorn, S. (2006). Job rotation. *Journal of Technology Promotion. Technology Promotion Association (Thailand-Japan)*. 4(190), 121-122. (in Thai)
- Zaleanick et al. (1958). *Motion productivity and Satisfaction of worker*. Massachusetts: Harvard University.
-