

อนาคตภาพการบริหารจัดการองค์การพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศ ช่วงพุทธศักราช 2570-2574

A Scenario of Nursing Organization Management Royal Thai Air Force Hospital During A.D. 2027-2031

ศิริณา กมนทลภิกเชก, พย.บ., Sirina Kamontalapisake, B.N.S.^{1*}

วาสนี วิเศษฤทธิ์, Ph.D., Wasinee Wisesrith, Ph.D.²

กัญญดา ประจุศิลป์, Ph.D., Gunyadar Prachusilpa, Ph.D.³

¹นิสิต, หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

¹Student, Master of Nursing Science, Faculty of Nursing, Chulalongkorn University

²รองศาสตราจารย์ ร้อยเอกหญิง ดร., คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

²Associate Professor, Captain, Ph.D., Faculty of Nursing, Chulalongkorn University

³รองศาสตราจารย์ ดร., คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

³Associate Professor, Ph.D., Faculty of Nursing, Chulalongkorn University

*Corresponding Author Email: sirinakamontalapisake@gmail.com

Received: June 5, 2024

Revised: July 6, 2024

Accepted: August 10, 2024

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงบรรยาย เพื่อศึกษาอนาคตภาพการบริหารจัดการองค์การพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศ ช่วงพุทธศักราช 2570-2574 โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย ผู้ให้ข้อมูล คือผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศ จำนวน 18 คน วิธีการดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 2) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อสร้างแบบสอบถามส่งกลับให้ผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความน่าจะเป็นของ อนาคตภาพจากข้อรายการแต่ละข้อ และ 3) นำข้อมูลที่ได้มาคำนวณค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และ ส่งแบบสอบถามกลับให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันความคิดเห็นอีกครั้งเพื่อสรุปผลการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า อนาคต ภาพการบริหารจัดการองค์การพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศ ช่วงพุทธศักราช 2570-2574 ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวางแผนการบริหารองค์การ 2) ด้านรูปแบบการบริการพยาบาล 3) ด้านการจัดการความรู้ และเทคโนโลยีสารสนเทศ 4) ด้านนวัตกรรมและการพัฒนางานคุณภาพ 5) ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 6) ด้านสนับสนุนการจัดการศึกษา และ 7) ด้านการเตรียมพร้อมรับภารกิจด้านการแพทย์ทหาร สถานการณ์ฉุกเฉิน

และการบรรเทาสาธารณภัย จากการวิจัยครั้งนี้พบว่าอนาคตภาพการบริหารจัดการองค์การพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศ ในช่วงพุทธศักราช 2570-2574 ควรจะมีการพัฒนาศักยภาพทั้ง 7 ด้าน เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลในการวางแผน และกำหนดนโยบายการบริหารจัดการขององค์การพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศ ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

คำสำคัญ: การบริหารจัดการองค์การพยาบาล อนาคตภาพโรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศ

Abstract

The purpose of this descriptive research was to study a scenario of nursing organization management at Royal Thai Airforce hospital during A.D.2027-2031. The Delphi technique was used in this study. Key informants were 18 experts in nursing organization management at Royal Thai Air Force Hospital. The process of conducting research consists of three steps. In step one, all experts were interviewed about nursing organization management. In step two, interviewed data were analyzed to develop a questionnaire, which was then sent to the same experts to gather their opinions on the likelihood of future scenarios based on each question. In step three, the data were analyzed for median and interquartile range, and the results were sent back to the experts for confirmation of their opinions. The result scenario of nursing organization management at Royal Thai Air Force Hospital during A.D.2027-2031 consists of 7 components as follows: 1) Organizational management planning 2) Nursing service 3) Knowledge and information technology management 4) Innovation and quality improvement 5) Human resource management 6) Educational management and 7) Preparedness for Military Medical Missions, Emergency Response and Disaster Management. The research findings suggest that the future scenario of nursing organization management at Royal Thai Air Force Hospital during A.D. 2027-2031 should focus on developing seven key areas. This serves as a guideline for nursing administrators in planning and formulating management policies for nursing organizations in Royal Thai Air Force hospitals to ensure continued efficiency.

Keywords: Nursing Organization Management, Scenario of Royal Thai Air Force Hospital

บทนำ

องค์การพยาบาลเป็นองค์การในโครงสร้างการบริหารโรงพยาบาล ที่มีหน้าที่ในการดำเนินการ จัดมาตรฐานการพยาบาลให้เป็นไปตามมาตรฐาน การประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ตามที่สภาการพยาบาลกำหนด ในการปฏิบัติการ พยาบาลนั้นองค์การพยาบาลมีการกำหนดนโยบาย และจัดระบบบริการพยาบาลที่คำนึงถึงคุณภาพและ ความปลอดภัยของผู้ป่วย มีระบบการนิเทศกำกับดูแล พยาบาลวิชาชีพให้ปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้กระบวนการ พยาบาลแบบองค์รวม อีกทั้งมีการติดตามผลลัพธ์ทาง การพยาบาล เพื่อปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติการพยาบาล อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง พัฒนาคุณภาพการพยาบาลให้ ผู้รับบริการทั้งข้าราชการ ครอบครัวข้าราชการทหารอากาศ นักเรียนทหาร ทหารกองประจำการ ข้าราชการทหารอากาศ ที่เกษียณอายุราชการ รวมทั้งประชาชนทั่วไปได้รับการ ดูแลตามมาตรฐานวิชาชีพและได้รับความปลอดภัย นอกจากนี้ด้วยบริบทของโรงพยาบาลทหาร องค์การพยาบาล ยังต้องพัฒนาศักยภาพ เพื่อสนับสนุนภารกิจด้านการ แพทย์ทหาร สนับสนุนการปฏิบัติการทางยุทธการ ได้แก่ การปฏิบัติการป้องกันสงครามนิวเคลียร์ ชีวะ เคมี การบรรเทาสาธารณภัย และสนับสนุนภารกิจลำเลียง ผู้ป่วยที่ประสบภัยทางอากาศและภาคพื้นซึ่งเป็นภารกิจ ของกองทัพอากาศอีกด้วย

ดังนั้นองค์การพยาบาล โรงพยาบาลสังกัด กองทัพอากาศจึงต้องบริหารจัดการองค์การให้ สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพทางด้านสาธารณสุข และต้องสนับสนุนภารกิจของกองทัพอากาศร่วมด้วย จากสถานการณ์ของโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลง ของสภาวะแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา ย่อมส่งผลกระทบทั้ง ทางตรงและทางอ้อมต่อองค์การ องค์การพยาบาลเป็น องค์การที่สำคัญในการจัดบริการสุขภาพ จึงจำเป็นต้อง พัฒนาให้เป็นองค์การที่มีขีดความสามารถในการปรับตัว

ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้สามารถรับมือกับแรงกดดันต่าง ๆ ทั้งภายในและ ภายนอกได้ดี (วินุลาศ เจริญชัย, นพคุณ คุณาชีวะ, บุศรา นิยมเวช และสัญญา เคนาภูมิ, 2565) โดยปัจจัยที่มี ผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การพยาบาลตาม แนวคิด PESTEL Analysis (Johnson, Scholes, & Whittington, 2008; Thomas, 2007) พบว่า ในปัจจัย ด้านการเมือง จากนโยบายการพัฒนาประเทศให้เป็น ไทยแลนด์ 4.0 ที่เน้นการขับเคลื่อนประเทศด้วยนวัตกรรม เพื่อพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน อย่างรูปธรรม โดยรัฐบาลได้จัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติขึ้นปัจจุบันเป็นฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ในหมวดหมายด้านสุขภาพและทรัพยากรมนุษย์นั้น มุ่งให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และ สุขภาพมูลค่าสูง และมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสามารถปรับตัวและสามารถใช้ข้อมูล เทคโนโลยีอย่างเท่าทัน อีกทั้งระบบราชการก็ต้องมีการ ปรับเปลี่ยนให้เป็นระบบราชการ 4.0 องค์การพยาบาล เป็นโรงพยาบาลรัฐภายใต้สังกัดของกองทัพอากาศ จึงต้องมีการบริหารจัดการบริการพยาบาลให้มีความ ทันสมัย พัฒนาให้เป็นองค์การพยาบาลที่สามารถก้าวทัน ความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน สำหรับ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่ชะลอตัวตั้งแต่การแพร่ระบาดของ เชื้อไวรัสโคโรนาตั้งแต่ปี 2562 เป็นต้นมา ส่งผลต่อ การจัดการงบประมาณของรัฐบาลที่มีการปรับลด งบประมาณลง ส่งผลต่อองค์การพยาบาลที่จะต้อง บริหารจัดการวางแผนใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า คุ่มค่า ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ในปัจจัยด้านสังคมจากการ เป็นสังคมสูงอายุอย่างเต็มที่ ในปี 2573 ร่วมกับการเกิด อุบัติการณ์การเจ็บป่วยด้วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรังที่สูงขึ้น ย่อมส่งผลกระทบต่อความต้องการระบบบริการสุขภาพ สำหรับปัจจัยด้านเทคโนโลยีจากโลกแห่งโลกาภิวัตน์ ที่มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในระบบงานทั่วไป

และทางการแพทย์มากขึ้น อีกทั้งจากแผนยุทธศาสตร์ของกองทัพอากาศ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ที่มีแผนการพัฒนาเป็นกองทัพอากาศดิจิทัลที่ทันสมัย สู่วิสัยทัศน์การเป็นกองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค ภายในปี 2580 จากนโยบายดังกล่าวย่อมส่งผลต่อกระบวนการทำงานขององค์การพยาบาลในอนาคต และในปัจจุบันสิ่งแวดล้อมที่ปัจจุบันเกิดภัยธรรมชาติหลากหลายรูปแบบที่มีผลต่อภาวะสุขภาพของประชาชน รวมถึงปัจจัยด้านกฎหมาย จากพระราชกฤษฎีการะเบียบข้าราชการพลเรือนกลาโหมโดยเปลี่ยนเป็นการบรรจุและรับราชการในกระทรวงกลาโหมโดยไม่ได้ชั้นยศทางทหาร ย่อมส่งผลต่อการจัดองค์การและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การพยาบาล และอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ คือ กองทัพอากาศต้องดำเนินการปรับลดกำลังพลลงจำนวนร้อยละ 5 ของยอดบรรจุ ภายในปีงบประมาณ 2570 ตามนโยบายของกระทรวงกลาโหม จึงเป็นความท้าทายขององค์การที่จะต้องวางแผนการจัดการให้สามารถตอบสนองนโยบายของกองทัพอากาศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้นการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยด้านต่าง ๆ ย่อมเกิดผลกระทบต่อองค์การ องค์การพยาบาลจึงต้องวางแผนการจัดการขององค์การให้ก้าวทันต่อบริบทการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ให้สอดคล้องกับนโยบายยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ และต้องตอบสนองนโยบายของกองทัพอากาศ และกรมแพทยทหารอากาศ รวมถึงทิศทางขององค์การวิชาชีพ จากการทบทวนวรรณกรรมพบเพียงการศึกษานาตภาพของการบริหารจัดการองค์การพยาบาล โรงพยาบาลเอกชน โรงพยาบาลในมหาวิทยาลัยกำกับของรัฐ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งบริบทของโรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศ มีความแตกต่างจากโรงพยาบาลสังกัดอื่น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษานาตภาพการบริหารจัดการองค์การพยาบาล โรงพยาบาล

สังกัดกองทัพอากาศ ช่วงพุทธศักราช 2570-2574 ด้วยเทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย โดยศึกษาจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ให้คำตอบถึงการบริหารจัดการขององค์การพยาบาลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบทในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษานาตภาพการบริหารจัดการองค์การพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศ ช่วงพุทธศักราช 2570-2574

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 18 คน โดยกำหนดจำนวนขนาดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญตามการศึกษาของ Macmillan (1971) จำนวนผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป ระดับความคลาดเคลื่อนจะลดลง และความคลาดเคลื่อนเริ่มคงที่ คือ .02 ซึ่งในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญเป็นการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยคัดเลือกจากประวัติการศึกษา ผลงานวิจัย ประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย 5 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่

1.1 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญระดับนโยบายและการวางแผนของกองทัพอากาศ เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านนโยบาย และการวางแผนไม่น้อยกว่า 10 ปีจำนวน 3 คน

1.2 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญผู้บริหารของกรมแพทยทหารอากาศและโรงพยาบาล เป็นผู้ที่มีประสบการณ์

การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารขององค์กร หรือเคยดำรงตำแหน่งบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน

1.3 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญผู้บริหารทางการแพทย์ โรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศ เป็นผู้ที่มีคุณวุฒิการศึกษา ตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการบริหารทางการแพทย์ ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 6 คน

1.4 กลุ่มอาจารย์ หรือนักวิชาการสาขาการบริหารทางการแพทย์ เป็นผู้ที่มีคุณวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป และมีประสบการณ์การปฏิบัติงานด้านการสอน การวิจัย การบริหารทางการแพทย์ หรือการบริหารจัดการองค์กร ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 4 คน

1.5 กลุ่มผู้บริหารในองค์กรวิชาชีพ เป็นผู้ที่มีคุณวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป และมีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหารในองค์กรวิชาชีพไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2. เครื่องมือการวิจัย งานวิจัยนี้ประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์จำนวน 1 ชุด และแบบสอบถามจำนวน 2 ชุด ได้แก่

2.1 แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยพัฒนาข้อคำถามการสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์การพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศ และคำถามการวิจัยเป็นข้อคำถามปลายเปิดให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระถึงอนาคตด้านการบริหารจัดการองค์การพยาบาล ในช่วงพุทธศักราช 2570-2574 ว่า ควรมีการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างไร และมีรายละเอียดในแต่ละด้านเป็นอย่างไร

2.2 แบบสอบถามชุดที่ 1 ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามจากประเด็นสำคัญที่ได้รับจากการสัมภาษณ์สรุปเป็นข้อคำถามของการบริหารจัดการองค์การพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศในแต่ละด้าน และเป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า

(Rating scale) 5 ระดับ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นและประเมินว่า อนาคตภาพแต่ละข้อคำถามมีความน่าจะเป็นอยู่ในระดับใด ตั้งแต่ระดับมากที่สุดไปจนถึงน้อยที่สุด (จาก 5 ถึง 1)

2.3 แบบสอบถามชุดที่ 2 ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามจากชุดที่ 1 แต่เพิ่มตำแหน่งของค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตามที่ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนตอบ มีการปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และเป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ เหมือนชุดที่ 1 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้ยืนยันความน่าจะเป็นของอนาคตภาพการบริหารจัดการองค์การพยาบาล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย จำนวน 3 รอบ ได้แก่

3.1 รอบที่ 1 ผู้วิจัยติดต่อเชิญผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมงานวิจัยด้วยตนเอง ชี้แจงรายละเอียดวัตถุประสงค์ในการทำวิจัย และเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาเข้าร่วมงานวิจัยด้วยความสมัครใจ ทำการนัดหมายสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญตามวัน เวลา และสถานที่ตามที่คุณเชี่ยวชาญสะดวกโดยเป็นการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเองแบบเผชิญหน้า จำนวน 17 คน และสัมภาษณ์ผ่านโปรแกรมระบบ ZOOM meeting จำนวน 1 คน ข้อคำถามเป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิดเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ ใช้เวลาในการสัมภาษณ์ 45-60 นาที ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 1 ตั้งแต่วันที่ 12 มีนาคม ถึง วันที่ 2 เมษายน 2567 หลังจากนั้นดำเนินการถอดเทปภายหลังการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ในแต่ละด้านโดยเอาความหมายที่เหมือนกันมาจัดระบบหมวดหมู่ ร่วมกับบูรณาการเนื้อหาจากการทบทวนวรรณกรรม ตรวจสอบความครบถ้วนของเนื้อหา จนได้ประเด็นสำคัญของอนาคตภาพ

การบริหารจัดการองค์การพยาบาล สรุปข้อรายการเป็นแบบสอบถามชุดที่ 1 ในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

3.2 รอบที่ 2 ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามชุดที่ 1 ให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิม จำนวน 18 คน โดยนำส่งและรับแบบสอบถามกลับด้วยตนเองจำนวน 17 คน และนำส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ จำนวน 1 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญประมาณค่าแนวโน้มความน่าจะเป็นของการบริหารจัดการองค์การพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศในแต่ละด้าน คือ อนาคตภาพแต่ละข้อมีความน่าจะเป็นอยู่ในระดับใด ตั้งแต่ระดับมากที่สุดไปจนถึงน้อยที่สุด (จาก 5 ถึง 1) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 19 เมษายน ถึงวันที่ 9 พฤษภาคม 2567 ผู้วิจัยนำคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ รวมถึงมีการปรับแก้ข้อความในแบบสอบถามและเปลี่ยนแปลงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ สรุปข้อรายการเป็นแบบสอบถามชุดที่ 2 ในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ แต่เพิ่มตำแหน่งของค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์และตำแหน่งที่ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนตอบ

3.3 รอบที่ 3 ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมอีกครั้ง เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้ยืนยันความน่าจะเป็นของอนาคตภาพการบริหารจัดการองค์การพยาบาล โดยเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 3 ตั้งแต่วันที่ 17 พฤษภาคม ถึงวันที่ 5 มิถุนายน 2567 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเช่นเดียวกับรอบที่ 2 คำนวณหาค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ พบว่า อนาคตภาพการบริหารจัดการองค์การพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศ ช่วงพุทธศักราช 2570-2574 ในแต่ละข้อรายการมีความเหมาะสมและสอดคล้องกันจำนวน 66 ข้อรายการ คือค่าพิสัยระหว่างควอไทล์น้อยกว่า 1.50 และข้อรายการที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็น

ไม่สอดคล้องกันจำนวน 3 ข้อรายการ และจากการคำนวณการเปลี่ยนแปลงคำตอบของผู้เชี่ยวชาญ คิดเป็นร้อยละ 4.58 ซึ่งพบว่า คำตอบของผู้เชี่ยวชาญเปลี่ยนแปลงไม่เกินร้อยละ 15 ถือว่าเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Linstone & Turoff, 1975) ผู้วิจัยจึงยุติการส่งแบบสอบถามและสรุปผลการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 2 และรอบที่ 3 ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ค่ามัธยฐาน (Median: Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range: IR) และแปลค่ามัธยฐานเท่ากับ 4.50-5.00 แสดงว่ามีระดับความน่าจะเป็นมากที่สุด ค่ามัธยฐานเท่ากับ 3.50-4.49 แสดงว่ามีระดับความน่าจะเป็นมาก ค่ามัธยฐานเท่ากับ 2.50-3.49 แสดงว่ามีระดับความน่าจะเป็นปานกลาง ค่ามัธยฐานเท่ากับ 1.50-2.49 แสดงว่ามีระดับความน่าจะเป็นน้อย ค่ามัธยฐานเท่ากับ 1.00-1.49 แสดงว่ามีระดับความน่าจะเป็นน้อยที่สุด และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.50 หมายความว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้ง 18 คน มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2553; ศิริชัย กาญจนวาสิ, 2555)

5. การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมในคน กลุ่มสหสถาบันชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เลขที่โครงการวิจัย 670011 เมื่อวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2567 ผู้วิจัยพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างโดยอธิบายถึงวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย การเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้เป็นไปตามความสมัครใจของผู้เข้าร่วมการวิจัย ผู้วิจัยขออนุญาตบันทึกเทปเสียงการสนทนาและทำลายเทปเสียงรวมถึงแบบสอบถามหลังสิ้นสุดการวิจัย ซึ่งผลการวิจัยที่ได้จะไม่มีการเปิดเผยให้เกิดความเสียหายแก่กลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์และนำเสนอเป็นภาพรวมเท่านั้น

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า อนาคตภาพการบริหารจัดการองค์การพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศ ช่วงพุทธศักราช 2570-2574 ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวางแผนการบริหารองค์การ 2) ด้านรูปแบบการบริการพยาบาล 3) ด้านการจัดการความรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ 4) ด้านนวัตกรรมและการพัฒนางานคุณภาพ

5) ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 6) ด้านสนับสนุนการจัดการศึกษา และ 7) ด้านการเตรียมพร้อมรับภารกิจด้านการแพทย์ทหาร สถานการณ์ฉุกเฉินและการบรรเทาสาธารณภัย ดังแสดงในตารางที่ 1 โดยข้อมูลจำแนกตามข้อมูลรอบที่ 3 (ค่าเหนือเส้นประ) และข้อมูลรอบที่ 2 (ค่าใต้เส้นประ) โดยเรียงลำดับข้อรายการที่มีค่ามัธยฐานสูงสุด 3 ลำดับในแต่ละด้าน (ดังตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 อนาคตภาพการบริหารจัดการองค์การพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศ ช่วงพุทธศักราช 2570-2574 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

อนาคตภาพการบริหารจัดการองค์การพยาบาล	Md ค่ามัธยฐาน	IR ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์	ระดับความ น่าจะเป็น
1. ด้านวางแผนการบริหารองค์การ			
1.1 การวิเคราะห์ภาระงานยุทธการด้านการแพทย์ทหาร	4.72	.28	มากที่สุด
	4.68	.32	มากที่สุด
1.2 การปรับรูปแบบในการบริหารองค์การแบบแนวราบ มากกว่าแบบลำดับชั้น	4.50	.89	มากที่สุด
	4.50	.89	มากที่สุด
1.3 การปรับการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาล ระดับกลางและระดับสูงขององค์การ	4.50	1.15	มากที่สุด
	4.33	1.14	มาก
2. ด้านรูปแบบการบริการพยาบาล			
2.1 การให้บริการเชิงรุก เน้นการสร้างเสริมและการป้องกัน ให้กับข้าราชการและครอบครัว รวมถึงผู้ทำการใน อากาศ	4.70	.30	มากที่สุด
	4.70	.30	มากที่สุด
2.2 การพัฒนารูปแบบการพยาบาลทางไกล (Tele-nursing) ที่ชัดเจน	4.63	.61	มากที่สุด
	4.63	.61	มากที่สุด
2.3 การพัฒนาระบบการพยาบาลผู้ป่วยและครอบครัวที่ บ้าน (Home Health Care Nursing) ร่วมกับสหสาขา วิชาชีพ	4.59	.80	มากที่สุด
	4.55	.86	มากที่สุด

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ขนาดตภาพการบริหารจัดการองค์การพยาบาล	Md ค่ามัธยฐาน	IR ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์	ระดับความ น่าจะเป็น
3. ด้านการจัดการความรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ			
3.1 การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ ให้ประสิทธิภาพ	4.70	.30	มากที่สุด
	4.70	.30	มากที่สุด
3.2 การพัฒนาเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการ สื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูล ภายในเครือข่าย โรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศ	4.68	.32	มากที่สุด
	4.68	.32	มากที่สุด
3.3 การผลิตชุดข้อมูลความรู้ ด้านการส่งเสริม และป้องกัน โรคเพื่อใช้ในการสื่อสารในสื่อออนไลน์ของกองทัพอากาศ	4.63	.61	มากที่สุด
	4.63	.61	มากที่สุด
4. ด้านนวัตกรรมและการพัฒนางานคุณภาพ			
4.1 การสนับสนุนทุนส่งเสริมหรืองบประมาณในการสร้าง นวัตกรรมและผลงานวิจัย	4.63	.56	มากที่สุด
	4.63	.56	มากที่สุด
4.2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการคิดค้นนวัตกรรม ทางการพยาบาล ร่วมกับหน่วยงานทั้งภายในและ ภายนอกกองทัพอากาศ	4.63	.56	มากที่สุด
	4.59	.65	มากที่สุด
4.3 การพัฒนาศักยภาพพยาบาลให้สามารถพัฒนางานวิจัย และงานพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	4.59	.80	มากที่สุด
	4.59	.80	มากที่สุด
5. ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์			
5.1 การพัฒนาทักษะที่จำเป็นให้กับบุคลากรทางการ พยาบาลอย่างต่อเนื่อง	4.72	.28	มากที่สุด
	4.68	.32	มากที่สุด
5.2 การพัฒนารูปแบบการอบรมและการเรียนรู้ให้เหมาะสม กับบุคลากรในแต่ละช่วงวัย	4.65	.43	มากที่สุด
	4.63	.56	มากที่สุด
5.3 การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรทางการพยาบาล	4.55	.78	มากที่สุด
	4.55	.86	มากที่สุด

ตารางที่ 1 (ต่อ)

อนาคตภาพการบริหารจัดการองค์การพยาบาล	Md ค่ามัธยฐาน	IR ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์	ระดับความ น่าจะเป็น
6. ด้านการสนับสนุนการจัดการศึกษา			
6.1 การร่วมพัฒนาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตให้มี คุณลักษณะและสมรรถนะเชิงวิชาชีพเป็นไปตามความ ต้องการขององค์การพยาบาล	4.74	.26	มากที่สุด
	4.72	.28	มากที่สุด
6.2 การพัฒนาพยาบาลให้มีศักยภาพในการเป็นพี่เลี้ยงนิเทศ ในคลินิกให้กับสถาบันการศึกษา	4.69	.35	มากที่สุด
	4.67	.48	มากที่สุด
6.3 การจัดทำหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางให้สอดคล้อง กับศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์	4.60	.68	มากที่สุด
	4.64	.59	มากที่สุด
7. ด้านการเตรียมพร้อมรับภารกิจด้านการแพทย์ทหาร สถานการณ์ฉุกเฉินและการบรรเทาสาธารณภัย			
7.1 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการพยาบาลด้าน การปฏิบัติการแพทย์ฉุกเฉิน	4.64	.59	มากที่สุด
	4.64	.59	มากที่สุด
7.2 การประสานความร่วมมือในการจัดการอบรมหลักสูตร การลำเลียงผู้ป่วยทางอากาศ	4.63	.69	มากที่สุด
	4.59	.92	มากที่สุด
7.3 การพัฒนาสมรรถนะพยาบาลของโรงพยาบาลสังกัด กองทัพอากาศ ด้านการแพทย์ทหาร การบรรเทา สาธารณภัย	4.50	.81	มากที่สุด
	4.39	.83	มาก

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า อนาคตภาพการบริหารจัดการ
องค์การพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศ
ช่วงพุทธศักราช 2570-2574 ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการวางแผนการบริหารจัดการ เนื่องด้วย
องค์การพยาบาลเป็นหน่วยงานในโรงพยาบาลสังกัด
กองทัพอากาศ การดำเนินการตามภารกิจด้านการแพทย์
ทหารถือเป็นภารกิจสำคัญที่นอกเหนือจากภารกิจด้าน
การพยาบาล องค์การพยาบาลจึงต้องมีการวิเคราะห์

ภาระงานด้านยุทธการ เพื่อให้สามารถวางแผนจัดสรร
กำลังพลพยาบาลให้มีความเพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจ
ของกองทัพอากาศได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในยาม
ปกติ และยามวิกฤตฉุกเฉิน และนอกเหนือระบบการ
สั่งการทางทหารที่เป็นแบบบนลงล่าง องค์การพยาบาล
ที่มีโครงสร้างองค์การแบบแบนราบจะช่วยลดขั้นตอน
การบริหารงาน มีความยืดหยุ่นและมีการกระจาย
อำนาจสู่ผู้บริหารทุกระดับ ทำให้เกิดอิสระแก่บุคลากร

ในการทำงาน จะช่วยให้องค์กรมีความสามารถในการปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Thomas & Robert, 1982) อีกทั้งในยุคที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงบริบทต่างๆ อย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจะต้องมีการบริหารจัดการที่ดี มีความรอบรู้และเชี่ยวชาญในด้านการบริหารจัดการทุกด้าน ต้องมีทักษะด้านการคิดเชิงระบบ มีมุมมองที่กว้าง (ณัฐวัชร จันทโรธรัณ, 2562) รวมถึงต้องมีสมรรถนะการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย (พิชา คนกาญจน์, 2564) องค์กรพยาบาลจึงต้องวางแนวทางการเตรียมผู้บริหารองค์กรพยาบาลอย่างมีระบบ มีการเตรียมผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งในภาพเดียวกันในทุกโรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศที่นอกเหนือจากระบบอาวุโสทางทหาร

2. ด้านรูปแบบการบริการพยาบาล จากนโยบายแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ.2566-2570 มีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเจ็บป่วยด้วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง ภัยจากโรคระบาด รวมถึงปัญหาด้านจิตใจที่มีแนวโน้มมากขึ้น ย่อมส่งผลต่อความต้องการด้านระบบบริการสุขภาพที่เพิ่มขึ้นในอนาคต องค์กรพยาบาลต้องมีการพัฒนาการบริการพยาบาลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงในอนาคต ด้วยข้อจำกัดด้านความขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ องค์กรพยาบาลจึงต้องปรับรูปแบบการบริการพยาบาลที่เน้นการดูแลเชิงรุก สร้างเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนารับบริการสุขภาพส่งผลให้ลดความคับคั่งของผู้รับบริการและลดระยะเวลารอคอยเมื่อมารับบริการที่โรงพยาบาล (นิตยา คล่องขยัน, 2566) มีการพัฒนาระบบการพยาบาลผู้ป่วยและครอบครัวที่บ้าน และมุ่งเน้นในกลุ่มข้าราชการ ครอบครัวทหารอากาศที่เชื่อมโยงระบบการดูแลรักษาพยาบาลในเชิงรุกร่วมกับ

หน่วยงานอื่น ๆ ของกรมแพทยทหารอากาศ เพื่อให้กำลังพลสามารถปฏิบัติภารกิจของกองทัพอากาศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการจัดการความรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้การจัดการความรู้ขององค์กรประสบความสำเร็จ องค์กรพยาบาลควรมีการส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการความรู้ขององค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงข้อมูลหรือองค์ความรู้ มีการสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร การจัดการความรู้โดยใช้เทคโนโลยีที่ดีส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากร (คชาภรณ์ ผันผาย และ ปริญญภรณ์ พจน์อริยะ, 2561) นอกจากนี้การนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการจัดการข้อมูลทางการแพทย์ทั้งด้านการบริหาร การบริการและการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล ช่วยให้ผู้บริหารขององค์กรสามารถนำข้อมูลมาใช้ตัดสินใจ วางแผนและควบคุมการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาองค์กรพยาบาลที่มีการใช้เทคโนโลยีและมีความเป็นดิจิทัล สอดคล้องกับการพัฒนากองทัพอากาศสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 และกองทัพอากาศดิจิทัลที่มีความทันสมัย

4. ด้านนวัตกรรมและการพัฒนางานคุณภาพ จากนโยบายของประเทศไปสู่ประเทศไทย 4.0 ที่มุ่งขับเคลื่อนประเทศด้วยนวัตกรรม และนโยบายของกองทัพอากาศที่เน้นส่งเสริมให้บุคลากรมีขีดความสามารถในการทำวิจัย การพัฒนางานคุณภาพอย่างเต็มความสามารถและมีการใช้องค์ความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรพยาบาลต้องกำหนดแนวทางและส่งเสริมให้มีการผลิตผลงานนวัตกรรมและการพัฒนางานคุณภาพอย่างชัดเจน องค์กรต้องมีทุนส่งเสริมหรืองบประมาณในการสร้างนวัตกรรมและผลงานวิจัยให้กับบุคลากร สอดคล้องกับการศึกษาของยุทธพล

ห้องผลิต (2561) ได้กล่าวถึงองค์การควมมีงบประมาณสนับสนุนก็จะส่งเสริมการบริหารงานวิจัยขององค์กรได้อีกทั้งต้องมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกกองทัพอากาศ รวมถึงการพัฒนาบุคลากรพยาบาลให้ได้รับการฝึกอบรมด้านนวัตกรรม และการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ ก็จะช่วยขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์การพยาบาลได้อย่างสำเร็จ (นิตยา วัฒนศักดิ์ศรี, 2562)

5. ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จากแผนยุทธศาสตร์ชาติด้านสาธารณสุข ระยะ 20 ปี ยุทธศาสตร์ด้านบุคลากรเป็นเลิศ องค์การพยาบาลต้องพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ตั้งแต่ยุคศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง องค์การพยาบาลต้องมีการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลให้มีทักษะทั้งทางวิชาการและทักษะที่จำเป็นสำหรับวิชาชีพพยาบาล ได้แก่ ทักษะการติดต่อสื่อสาร การทำงานเป็นทีมภาวะผู้นำ การแก้ปัญหาและการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ความยืดหยุ่น และทักษะการจูงใจ (ภารดี ขาวรินทร์ และคณะ, 2564) ซึ่งการพัฒนาทักษะดังกล่าวจะส่งผลให้มีบรรยากาศการทำงานแบบเอื้ออาทรต่อผู้ป่วยที่มารับบริการ และผู้ป่วยมีความพึงพอใจในงานบริการด้านสุขภาพ (Patel, 2021) และเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล องค์การพยาบาลควรนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการจัดอบรมให้กับบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับบุคลากรในแต่ละช่วงวัย เช่น โปรแกรมออนไลน์ที่เป็นระบบจัดการเรียนการสอนที่มีความยืดหยุ่นสูง ช่วยให้ผู้เรียนเข้าถึงได้สะดวกที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (มัทนิน พงธิธนาภักดิ์, ชมสุภัค ครุฑกะ และดวงเดือน จันทรเจริญ, 2565) สำหรับในด้านการธำรงรักษาบุคลากรเป็นนโยบายสำคัญที่ผู้บริหาร

ต้องใช้กลยุทธ์สร้างแรงจูงใจโน้มน้าว และตอบสนองต่อความต้องการของพยาบาลจนเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานได้แก่ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนางานในตำแหน่งที่ของตนเองโดยปรับสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work life balance) ได้อย่างเหมาะสม ได้รับสวัสดิการที่เป็นธรรม เพียงพอและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้ (วัชรพร ดวงแก้ว, ทองเหรียญ มูลชีพ, และอัญชลี ศรีสุตา, 2566)

6. ด้านสนับสนุนการจัดการศึกษา จากทิศทางการยุทธศาสตร์ของสภาการพยาบาล พ.ศ. 2565-2570 ในด้านการศึกษาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาความเป็นเลิศในการจัดการศึกษา (สภาการพยาบาล, 2565) ภายใต้ภารกิจขององค์การพยาบาล เป็นสถานพยาบาลที่รองรับพยาบาลวิชาชีพที่จบการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ และเป็นแหล่งฝึกปฏิบัติให้กับนักศึกษาพยาบาลจากสถานศึกษาทั้งภายในและภายนอกกองทัพอากาศ องค์การพยาบาลควรร่วมพัฒนาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตเพื่อให้หลักสูตรมีความสอดคล้องและตอบสนองต่อความต้องการขององค์การพยาบาลได้ (National League for Nursing, 2016) และองค์การพยาบาลต้องพัฒนาศักยภาพของพยาบาลให้ทำหน้าที่พยาบาลที่เลี้ยงให้กับนักศึกษาพยาบาล ซึ่งพยาบาลที่เลี้ยงถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการเรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาล มีส่วนในการเอื้ออำนวย ส่งเสริมสนับสนุนจัดสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมต่อการเรียนรู้ มีผลต่อทักษะการปฏิบัติงานในการขึ้นฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาพยาบาล (จันทนา โปรยเงิน และแสงจันทร์ สุนันตะ, 2561) และจากวิสัยทัศน์ของโรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศ ที่มุ่งเน้นสู่การเป็นศูนย์กลางความเป็นเลิศทางการแพทย์ ได้แก่ ศูนย์ความเป็นเลิศด้านโรคหัวใจ

ศูนย์รักษาโรคเรื้อรังและเวชศาสตร์ผู้สูงอายุ จึงต้องมีการวางแผนการดำเนินการร่วมกับสถานศึกษา เพื่อสร้างความร่วมมือในการจัดทำหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของโรงพยาบาล

7. ด้านการเตรียมพร้อมรับภารกิจด้านการแพทย์ทหาร สถานการณ์ฉุกเฉินและการบรรเทาสาธารณภัย ปัจจุบันประเทศไทยเกิดภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขเกิดจากภัยธรรมชาติและอุบัติเหตุเพิ่มขึ้นจากสถิติสถานการณ์สาธารณสุขของประเทศไทย 3 ลำดับแรกคือ อัตราการเกิดอหิวาต์รัยละเอียด 53.52 วัตรัยละเอียด 22.54 และอุทกภัยรัยละเอียด .85 (กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, 2567) องค์การพยาบาลต้องมีความพร้อมต่อการดำเนินการตามภารกิจด้านการแพทย์ของกองทัพอากาศ และสนับสนุนภารกิจของกองทัพอากาศด้านการช่วยเหลือประชาชนได้อย่างทันการณ์ การพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ให้มีความพร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจจึงมีความสำคัญโดยประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของกองทัพอากาศในการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาให้พยาบาลทหารอากาศทุกคนมีความรู้และทักษะที่พร้อมจะปฏิบัติภารกิจด้านการแพทย์ทหาร รวมถึงการฟื้นฟูสมรรถนะการลำเลียงผู้ป่วยทางอากาศให้กับพยาบาล ก็จะทำให้องค์การพยาบาลมีความพร้อม สามารถสนับสนุนด้านบุคลากรให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของกองทัพอากาศ ได้แก่ ศูนย์ปฏิบัติการแพทย์ทหารอากาศ สถาบันเวชศาสตร์

การบิน ได้อย่างทันที่ตามที่ถูกร้องขอ รวมถึงการสนับสนุนการปฏิบัติงานในภาวะฉุกเฉินร่วมกับกระทรวงสาธารณสุขได้ทันที่หากเกิดเหตุการณ์ไม่ปกติ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะจากการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารองค์การพยาบาลสามารถนำข้อมูล ไปใช้ในการออกแบบระบบบริการพยาบาลของโรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศ และโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพอื่น ๆ ที่มีบริบทใกล้เคียงกัน

1.2 ผู้บริหารองค์การพยาบาล โรงพยาบาล สังกัดกองทัพอากาศ สามารถนำข้อมูลไปใช้ ในการวางแผนและกำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์ในการบริหารองค์การพยาบาล ในช่วงพุทธศักราช 2570-2574

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษารูปแบบของการพัฒนาองค์การพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศ ในช่วงพุทธศักราช 2570-2574

2.2 นำผลการศึกษาในครั้งนี้ไปสร้างตัวชี้วัด เพื่อพัฒนาคุณภาพองค์การพยาบาลสู่ความเป็นเลิศ

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่สนับสนุนทุนสำหรับดำเนินการวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. (2567). สถิติสถานการณ์สาธารณภัยของประเทศไทย ประจำปี 2567. สืบค้น 30 พฤษภาคม 2567 จาก <https://dpmreporter.disaster.go.th/portal/disaster-statistics>

คชาภรณ์ พันผาย, และปริญญาภรณ์ พจน์อริยะ. (2561). การจัดการความรู้โดยใช้เทคโนโลยีเพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จันทนา ไพรยเงิน, และแสงจันทร์ สุนันตะ. (2561). การพัฒนาศักยภาพการสอนสำหรับพยาบาลพี่เลี้ยงวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 19(3), 38-43.

ณัฐวัชร จันทโรธรัตน์. (2562). ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่. *วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*, 7(2), 60-70.

นิตยา คล่องขยัน. (2566). การพัฒนารูปแบบบริการงานผู้ป่วยนอกด้วยกระบวนการ Smart Hospital โรงพยาบาลพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ. สืบค้นจาก <https://bit.ly/3WKbIkF>

นิตยา ถนอมศักดิ์ศรี. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมในองค์กรพยาบาลตามการรับรู้ของหัวหน้างานการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) นครปฐม: มหาวิทยาลัยคริสเตียน.

บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางการแพทย์และเภสัชศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิชา คนกาญจน์. (2564). ผู้นำและการจัดการทางการพยาบาลใหม่. *วารสารโรงพยาบาลลพบุรี*, 30(1), 15-23.

ภารดี ขาวนรินทร์ และคณะ. (2564). ซอฟต์แวร์ : ทักษะที่จำเป็นสำหรับวิชาชีพพยาบาล. *วารสารวิชาการสุขภาพภาคเหนือ*, 9(1), 1-17.

มัทนิน พงศ์ธนาภัทร, ชมสุภัค ครุฑทะ, และดวงเดือน จันทร์เจริญ. (2565). โปรแกรมฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นธุรกิจดูแลสุขภาพภาคเอกชน. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง ฉบับเทคโนโลยีการศึกษา*, 6(1), 15-25.

ยุทธพล ผ่องผลีศาล. (2561). การส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารงานวิจัยตามยุทธศาสตร์องค์กร: กรณีศึกษา คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. *วารสารวิจัยและพัฒนาวิจัยและพัฒนาวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 13(3), 1-11.

วัชรพร ดวงแก้ว, ทองเหรียญ มูลชีพ, และอัญชลี ศรีสุตา. (2566). การพัฒนากลยุทธ์การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล โรงพยาบาลลำพูน. *วารสารโรงพยาบาลแพร่*, 31(1), 1-15.

วินุศาสตร์ เจริญชัย, นพคุณ คุณาชีวะ, บุศรา นิยมเวช, และสัญญา เคนาภูมิ. (2565). การสังเคราะห์องค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูง. *Journal of Modern Learning Development*, 7(2), 438-454.

- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2555). *สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สภาการพยาบาล. (2565). *แผนกลยุทธ์การพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ.2565-2569*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สื่อตะวัน จำกัด.
- Johnson, G., Scholes, K., & Whittington, R. (2008). *Exploring Corporate Strategy* (8thEd). Essex: Pearson Education Limited.
- Linstone, H.A. & Turoff, M. (1975). *The Delphi method: Technique and application*. MA: Addison-Wesley.
- Macmillan, T.T. (1971). The delphi technique. Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED064302.pdf>
- National League for Nursing (NLN). (2016). *The NLN Nursing Education Research Priorities*. Retrieved from https://www.nln.org/docs/default-source/uploadedfiles/about/nln-vision-series-position-statements/a-vision-for-advancing-the-science.pdf?sfvrsn=9565a90d_0
- Patel, S. (2021). *Soft Skills for Health Care Staff: A Scoping Review*. Retrieved from <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/501945/Patel%20Shradhdhabahen.pdf?s>
- Thomas, J.P & Robert, H.W. (1982). *In Search of Excellence: Lessons from America's Best-Run Companies*. New York: Harper & Row.
- Thomas, H. (2007). An analysis of the environment and competitive dynamics of management education. *Journal of Management Development*, 26(1), 9-21.

