

แนวทางพัฒนาศักยภาพพยาบาลกองทัพบก

เอกสารวิจัยส่วนบุคคล



โดย

พันเอก ธนินศักดิ์ ทองดีแท้

หัวหน้ากองตรวจโรค โรงพยาบาลค่ายสรรพลิทธิประสงค์

วิทยาลัยการทัพบก

กันยายน 2566

เอกสารวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพพยาบาลกองทัพบก

โดย พันเอก ธนินศักดิ์ ทองดีแท้

อาจารย์ที่ปรึกษา พันเอก พิชชญาณ พวงทอง

วิทยาลัยการทัพบก อนุมัติให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรหลักประจำ วิทยาลัยการทัพบก ปีการศึกษา 2566 และเห็นชอบให้เป็น
เอกสารวิจัยส่วนบุคคลที่อยู่ในเกณฑ์ระดับ **ดีมาก**

พลตรี

(จกจ. ชั้นดี)

ผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบก

คณะกรรมการควบคุมเอกสารวิจัยส่วนบุคคล

พันเอก

(พิชชญาณ พวงทอง)

ประธานกรรมการ

พันเอก

(อภิชาติ สุवास)

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา

พันตรีหญิง

(ภัทรธิตา โภคาพันธ์)

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา

พันเอก

(ธันนกรกรรณ์ ณ ป้อมเพ็ชร)

กรรมการ

พันเอกหญิง

(ปัทมา สมสนั่น)

กรรมการ

บทคัดย่อ

| | |
|-------------|---|
| ผู้วิจัย | พันเอก ธนินศักดิ์ ทองดีแท้ |
| เรื่อง | แนวทางการพัฒนาศักยภาพพยาบาลกองทัพบก |
| วันที่ | 6 กันยายน 2566 จำนวนคำ : 9,995 จำนวนหน้า : 30 |
| คำสำคัญ | ศักยภาพการพยาบาล, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, การพัฒนา คุณภาพโรงพยาบาล |
| ชั้นความลับ | ไม่มีชั้นความลับ |

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาศักยภาพพยาบาลกองทัพบก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลกองทัพบกเพื่อนำไปสู่ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลกองทัพบก ผลการวิจัยพบว่าแนวทางการพัฒนาศักยภาพพยาบาลกองทัพบกประกอบด้วย 1) มีจำนวนพยาบาลที่เพียงพอและเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีจิตใจที่เข้มแข็งมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่พยาบาลกองทัพบก 2) มีการจัดสรรเงินค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 3) มีเครื่องมือทางการแพทย์ทันสมัยและระบบคอมพิวเตอร์เพื่ออำนวยความสะดวกที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน 4) คณะผู้บริหารโรงพยาบาลและองค์กรพยาบาลมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ 5) มีระบบการทำงานและการฝึกอบรมดูแลผู้ป่วยที่ได้มาตรฐาน 6) มีสิ่งอุปกรณ์และเครื่องช่วยฝึกที่เพียงพอ 7) ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม 8) มีการส่งเสริมการเรียนรู้ และการฝึกอบรม พัฒนาความรู้และทักษะงานพยาบาล งานพัฒนาคุณภาพ ทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล 9) มีการนำระบบวิศวกรรมมาช่วยในการทำงานและดูแลผู้ป่วย 10) คณะผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุน เสริมพลังแก่ทีมงานและควบคุมดูแลให้เป็นไปตามกฎระเบียบ

ABSTRACT

AUTHOR COLONEL THANINSAK THONGDEETAE

TITLE: Guidelines for developing the potential of Royal Thai Army Nurses

DATE: 6 September 2023 **WORD COUNT :** 9,995 **PAGE :** 30

KEY TERMS: Nursing potential, Operational efficiency, Hospital quality improvement

CLASSIFICATION: Unclassified

This research on the potential development guidelines for Royal Thai Army Nurses aims to study the problems in the practice of professional nurses and to study the factors affecting the performance of the Royal Thai Army Nurses in order to make recommendations for the guidelines to Improve Operational Efficiency. The results showed that the guidelines for developing the potential of Army nurses consisted of 1) There are adequate numbers of nurses. They are knowledgeable, capable, have strong minds, ready to perform duties as Army Nurses 2) Appropriate and fair compensation is allocated. 3) There are modern medical equipment and computer systems to facilitate sufficient operations. 4) The management team of hospitals and nursing organizations have an efficient management system. 5) There are working systems and training to take care of patients that are standardized. 6) There are enough medical equipment and training aids. 7) Cultivate morality and ethics. 8) To promote continuous Learning and special nurse training, skills in nursing and hospital quality development are promoted both inside and outside the hospital. 9) There is an engineering system to improve work Performance as a nurse and take care of patients. 10) The management team has promotion and support Empowering teams to empower, motivate, and guide a team to achieve its potential and ensuring compliance.

กิตติกรรมประกาศ

เอกสารวิจัยส่วนบุคคล เรื่องแนวทางการพัฒนาศักยภาพพยาบาล
กองทัพบก ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้โดยความกรุณาของคณะอาจารย์วิทยาลัยการทัพบกทุก
ท่านที่กรุณาให้ความรู้ ประสบการณ์อันทรงคุณค่า ข้าพเจ้าขอขอบคุณ พันเอก พิษชญาน
พวงทอง อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งในการให้คำแนะนำปรึกษาและ
ขอขอบพระคุณ พันเอก อภิชาติ สุवास และพันตรีหญิง ภัทรธิดา โปคาพันธ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ
ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำผ่านมุมมองจากแนวคิดอันทรงคุณค่าและประสบการณ์
และ พลตรี ฌกาศ ชันตี ผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบกและคณะกรรมการควบคุม
เอกสารวิจัยส่วนบุคคลที่ได้มอบคำแนะนำที่เป็นประโยชน์อันมีค่ายิ่งที่ผู้วิจัยจะนำความรู้ที่
ได้ไปพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

ขอขอบพระคุณพยาบาลกองทัพบกทุกท่านที่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องและให้
ความร่วมมือเพื่อให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลต่างๆจนทำให้สามารถทำการวิจัยได้สำเร็จลุล่วงเป็นไป
ตามวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยการทัพบกทุกประการ

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณผู้อยู่เบื้องหลังทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจในการทำวิจัย
ฉบับนี้ให้สำเร็จสมบูรณ์ได้สมตามความมุ่งหวัง ความดีอันเกิดจากผลงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย
ขอมอบให้ผู้ที่มีส่วนร่วมในงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นทุกท่านด้วยความเคารพและหวังว่า
งานวิจัยฉบับนี้น่าจะเป็นประโยชน์ก่อให้เกิดผลดีต่อ กรมแพทย์ทหารบก กองทัพบกและ
ประเทศชาติสืบไป

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทที่ 1 บทนำ | 1 |
| ที่มาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| วัตถุประสงค์การวิจัย | 3 |
| กรอบแนวคิดการวิจัย | 4 |
| วิธีการศึกษา | 5 |
| ประโยชน์ที่ได้รับ | 6 |
| บทที่ 2 บทวิเคราะห์ | 7 |
| ปัญหาและอุปสรรคการทำงานของพยาบาลกองทัพบก | 7 |
| วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ | 10 |
| วิเคราะห์ปัจจัยระบบการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ | 11 |
| วิเคราะห์ปัจจัยความรู้และความสามารถในการพยาบาล | 12 |
| วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาต่อของพยาบาลวิชาชีพหลังเรียนจบปริญญาตรี | 13 |
| วิเคราะห์ปัจจัยเรื่องแรงจูงใจ | 13 |
| วิเคราะห์ปัจจัยจริยธรรมกับวิชาชีพพยาบาล | 15 |
| วิเคราะห์ปัจจัยการทำงานเป็นทีมและบรรยากาศการทำงาน | 15 |
| วิเคราะห์การแนวทางการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลที่เกี่ยวข้องกับ พยาบาลวิชาชีพนำมาใช้ | 16 |
| แนวทางการพัฒนาศักยภาพพยาบาลกองทัพบก 6M 3E | 18 |
| บทที่ 3 บทอภิปรายผล | 23 |

สารบัญ

| | หน้า |
|-----------------|------|
| บทที่ 4 บทสรุป | 28 |
| ผลการวิจัย | 28 |
| ข้อเสนอแนะ | 30 |
| เอกสารอ้างอิง | |
| ประวัติผู้วิจัย | |

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

จากกระแสโลกาภิวัตน์ที่ส่งผลกระทบต่อสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้อย่างต่อเนื่องทำให้เกิดพฤติกรรม แนวคิด และการดำเนินชีวิตของคนเปลี่ยนแปลงไป องค์กรต่างๆรวมทั้งหน่วยงานภาครัฐที่ต้องการความสำเร็จต้องปรับตัวตามให้ทัน คนถือเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กร ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้มีความรู้ มีทักษะ มีประสบการณ์ มีความรู้ เทคโนโลยีโลกยุคใหม่ในอาชีพและงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งมองไปสู่อนาคตจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง

กองทัพบกมีหน้าที่ในการเตรียมกำลังกองทัพบกและใช้กำลังป้องกันราชอาณาจักรได้กำหนดวิสัยทัศน์ คือ กองทัพบกภายในปี 2580 จะเป็นกองทัพที่มีศักยภาพ ทันสมัย เป็นที่เชื่อมั่นของประชาชนและเป็นหนึ่งในกองทัพชั้นนำของภูมิภาค (The Royal Thai Army of 2037 is to be a capable, modern, reliable and one of the leading armies in the region.)¹ โดยมุ่งการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลให้กำลังพลมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรู้ ความสามารถ เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ มีความเป็นทหารอาชีพและสามารถช่วยเหลือประชาชน² ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรมแพทย์ทหารบกเป็นกรมฝ่ายยุทธบริการของกองทัพบกมีพันธกิจในการให้บริการทางการแพทย์ แก่กำลังพล ครอบครัว และประชาชน ประกอบด้วย การส่งเสริมสุขภาพ และเวชกรรมป้องกันการบริการแพทย์ในที่ตั้งปกติและในสนาม สามารถสนองต่อภารกิจของกองทัพบกในทุกมิติ ตลอดจนสามารถปฏิบัติการแพทย์ทหารระหว่างประเทศ

การปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกองทัพบก ประกอบด้วยบุคลากรหลายวิชาชีพ เช่น แพทย์ พยาบาล เภสัชกร นักเทคนิคการแพทย์ นายสิบพยาบาล โดยมีพยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ มีความสำคัญเพราะเป็นผู้ดูแลผู้ป่วยอย่างใกล้ชิด ร่วมกับแพทย์ตลอด 24 ชั่วโมง การพัฒนาพยาบาลกองทัพบกเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของกำลังพลของกองทัพบกและกรมแพทย์ทหารบก³ มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาศักยภาพอันจะนำมาซึ่งความมั่นคงของกองทัพและประเทศ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี⁴ (พ.ศ. 2561 ถึง 2580) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ

ทรัพยากรมนุษย์ สอดคล้องกับแผนระดับที่ 2 ประกอบด้วย 2.1แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นที่ 12 คือการพัฒนาการเรียนรู้และประเด็นที่ 13 คือการ เสริมสร้างให้คนมีสุขภาพที่ดี 2.2แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 คือ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในการลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพ 2.3 แผนการปฏิรูปประเทศด้านที่ 7 คือด้านสาธารณสุขและด้านที่ 12 คือด้านการศึกษา สอดคล้องกับแผนระดับที่ 3 ระดับหน่วยงาน คือ 3.1แผนปฏิบัติราชการกองทัพบก 3 ปี พ.ศ. 2563 ถึง 2565 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรใน การป้องกันประเทศ 3.2แผนยุทธศาสตร์กรมแพทย์ทหารบก พ.ศ. 2566-2570 ยุทธศาสตร์ที่ 1 เป็นองค์กรสมรรถนะสูง ยุทธศาสตร์ที่ 2 เป็นเลิศด้านการแพทย์ในที่ตั้ง⁵ ยุทธศาสตร์ที่ 3 เป็นเลิศในการบริการทางการแพทย์ในสนามและ ยุทธศาสตร์ที่ 4 มี บทบาทผู้นำด้านการแพทย์ทหารในภูมิภาค ส่งผลให้พยาบาลกองทัพบกมีความรู้และ ทักษะเพิ่มขึ้น สามารถนำมาใช้ดูแลรักษาสุขภาพกำลังพล ครอบครัว และประชาชนใน โรงพยาบาลกองทัพบกให้มีประสิทธิภาพ ปฏิบัติหน้าที่ได้ดีทั้งในที่ตั้งปกติและในสนาม สร้างความเชื่อมั่นและเป็นการเสริมสร้างความมั่นคงแก่กองทัพบก และสามารถดำเนินงาน แพทย์ทหารระหว่างประเทศในภูมิภาคอย่างมีประสิทธิภาพ

พยาบาลกองทัพบกส่วนใหญ่ได้รับการบรรจุมาจากวิทยาลัยพยาบาล กองทัพบก (วพบ) โดยพยาบาลวิชาชีพต้องมีทักษะ 1.การดูแลผู้ป่วยทางโรคอายุรกรรม ศัลยกรรม กุมารเวชกรรม สูตินารีเวชกรรม เป็นต้น และให้การบริบาลผู้ป่วยที่มีข้อจำกัด ในการช่วยเหลือตนเอง 2.เฝ้าระวังติดตามความผิดปกติ ความเสี่ยงของผู้ป่วยและรายงาน ต่อแพทย์ผู้ดูแลรักษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3.สามารถสื่อสารและสอนความรู้ให้คนไข้ และญาติได้ 4.สามารถสอนและถ่ายทอดความรู้ให้แก่พยาบาลรุ่นน้องและเจ้าหน้าที่ท่าน อื่นๆได้ 5.สามารถใช้เทคโนโลยีทางการแพทย์สมัยใหม่ในการดูแลผู้ป่วย 6.สามารถสื่อสาร ภาษาอังกฤษกับผู้ป่วยต่างชาติได้ และต้องให้การดูแลด้วยหัวใจเป็นการสร้างความพึง พอใจให้กับคนไข้และญาติ ในบางพื้นที่ต้องปฏิบัติงานโดยพยาบาลเฉพาะทาง ที่ผ่านการ ฝึกอบรมเฉพาะ เช่น ห้องไอซียู ห้องคลอด ห้องผ่าตัด เป็นต้น พยาบาลในระดับหัวหน้าหอ ผู้ป่วย หรือ รองผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล ต้องมีสมรรถนะด้านการนิเทศการพยาบาล การบริหารการพยาบาล การคิดวิเคราะห์ การวางแผน พยาบาลทุกคนต้องได้รับการ ปลูกฝังเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และมีทัศนคติที่ดีในการดูแลผู้ป่วยที่มีความทุกข์ทรมาน จากโรคตลอดเวลาทั้งกลางวันและกลางคืน สำหรับพยาบาลกองทัพบกยังมีหน้าที่ที่ แตกต่างจากพยาบาลทั่วไปคือ การให้เวชกรรมทหาร เพื่อให้กำลังพลของกองทัพบกทั้ง ที่ตั้งปกติและในสนามมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงและจิตใจที่เข้มแข็ง พร้อมปฏิบัติหน้าที่ กองทัพบกมอบหมาย ประกอบด้วย 1.ต้องดูแลและวางแผนให้การฝึกทหารปลอดภัย

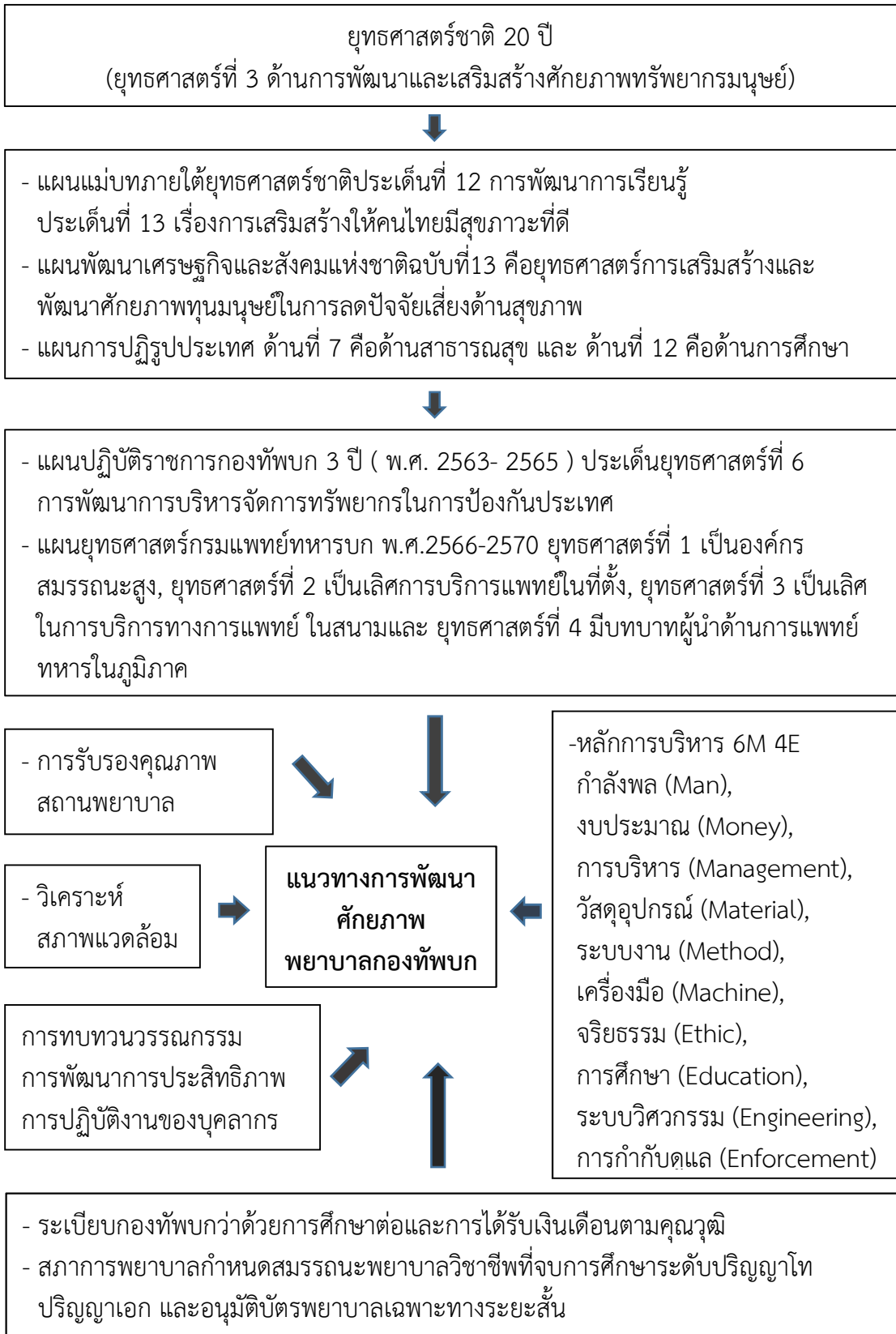
โดยเฉพาะช่วงการฝึกทหารใหม่ต้องปลอดภัยจากโรคลมร้อน 2.ให้การเวชกรรมป้องกันและฉีดวัคซีน เช่น โควิด-19, ไข้หวัดใหญ่, บาดทะยัก 3.ตรวจเขตสุขภาพและป้องกันโรคจากแมลงแก่พื้นที่หน่วยทหารปกติและหน่วยสนาม 4.อบรมให้ความรู้พื้นฐานทางการแพทย์และการช่วยชีวิตแก่กำลังพล 5.ให้คำแนะนำเรื่องจิตเวชทหาร ปัจจุบันสังคมโลกได้เปลี่ยนแปลงเข้าสู่การควบคุมมาตรฐานและการยกระดับการให้บริการ รวมทั้งหน่วยงานของราชการไทย โรงพยาบาลของภาครัฐและเอกชนรวมทั้งโรงพยาบาลของกองทัพก็ได้เข้าร่วมรับการประเมิน การรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (Hospital Accreditation) และต้องรับการประเมินซ้ำทุก 3 ปี การดูแลและรักษาผู้ป่วยแบบเดิมจึงไม่เพียงพอ ทุกภาคส่วนของโรงพยาบาลต้องปรับตัวมีส่วนร่วม และทำการพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเป็นระบบ จากประสบการณ์ของผู้วิจัยที่เคยทำงานเป็นหัวหน้าศูนย์พัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล 2 ปี พบว่าเนื้อหาการประเมินเกี่ยวข้องกับการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหลายเรื่อง เช่น การควบคุมภาวะติดเชื้อ (Infection Control) การดูแลความเสี่ยง (Risk Management) ทีมดูแลผู้ป่วย (Patient Care Team) โดยมุ่งหวังให้มีการทำงานพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement : CQI), การทำงานวิจัยจากงานประจำ (Routine to Research : R2R) และการสร้างนวัตกรรม (Innovation) ดังนั้นการเพิ่มศักยภาพพยาบาลกองทัพก็จะส่งผลดีต่อการดูแลรักษาผู้ป่วย ทำให้โรงพยาบาลกองทัพก็มีมาตรฐาน ยกระดับการให้บริการ เป็นที่เชื่อมั่นแก่กำลังพล และประชาชน สร้างความเข้มแข็งแก่กรมแพทย์ทหารบกและกองทัพ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพพยาบาลกองทัพและปัจจัยส่งเสริมและอุปสรรคในการศึกษาต่อของพยาบาล⁶ กองทัพเพื่อให้มีความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคต่อการเพิ่มศักยภาพพยาบาลกองทัพ
2. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยส่งเสริมและอุปสรรคต่อการเรียนต่อของพยาบาลกองทัพ
3. เพื่อให้ทราบถึงงานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลที่เกี่ยวข้องกับพยาบาลวิชาชีพ
4. เพื่อให้ทราบถึงแนวทางการส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพพยาบาลกองทัพ

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีการศึกษา

1. รูปแบบการวิจัย

ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ตามแนวทางที่วิทยาลัยการทัพบก กำหนด

2. ขอบเขตการศึกษา

ศึกษาจากเอกสารงานวิจัยทางวิชาการในประเทศ ระเบียบ คำสั่ง กองทัพบก เรื่องการศึกษาต่อ และใช้ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพยาบาลวิชาชีพ ของโรงพยาบาลกองทัพบกทั้ง 37 โรงพยาบาล โดยใช้ระยะเวลาในการศึกษาวิจัย 6 เดือน (ธันวาคม 2565 – พฤษภาคม 2566)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพยาบาลวิชาชีพของ โรงพยาบาลกองทัพบกทั้ง 37 โรงพยาบาล รวมถึงศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแผน ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ บทความ งานวิจัยและระเบียบคำสั่งที่เกี่ยวกับการเรียนต่อปริญญาโท ของพยาบาลวิชาชีพและจากสภาการพยาบาลที่กำหนด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

มีการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมโดยใช้ SWOT Analysis แนวคิดการบริหารโดยใช้องค์ประกอบ 6M 4E มาวิเคราะห์และรูปแบบต่างๆของกระบวนการวิจัย เพื่อหาข้อสรุป และกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ต่อไป

5. ขั้นตอนการดำเนินงาน

เริ่มจากขั้นตอนการนำเสนอโครงร่างการวิจัยในเดือนธันวาคม 2565 และ เดือนมกราคม 2566 จากนั้นทำการเก็บรวบรวมในห้วงเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2566 และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ในห้วง เดือน กุมภาพันธ์ – มีนาคม 2566 จากนั้นทำการเขียนรายงาน แก้ไขปรับปรุง สรุปผลการวิจัย ทำรูปเล่มในเดือนเมษายน - พฤษภาคม 2566 พร้อมนำเสนอ ผลงานวิจัยต่อคณะกรรมการภายในเดือนมิถุนายน 2566

ตารางที่ 1 ขั้นตอนการดำเนินงาน

| กิจกรรม | 2565 | 2566 | | | | |
|--------------------------------|------|------|------|-------|-------|------|
| | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. |
| พัฒนาและเสนอโครงการวิจัย | → | | | | | |
| เก็บรวบรวมข้อมูล | | → | | | | |
| วิเคราะห์ข้อมูล | | | → | | | |
| การสรุปและอภิปรายผล | | | | | → | → |
| การจัดทำรายงาน และรูปเล่มวิจัย | | | | | | → |

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้แนวทางในการพัฒนาศักยภาพพยาบาลกองทัพบก
2. โรงพยาบาลกองทัพบกมีมาตรฐาน ยกระดับการให้บริการ
3. ตอบสนองวิสัยทัศน์ของกรมแพทย์ทหารบก เป็นองค์กรแพทย์ทหารที่เป็นที่เชื่อมั่นของกองทัพ ประชาชน และภูมิภาค

บทที่ 2

บทวิเคราะห์

จากสถานการณ์โลกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา กองทัพบกได้มีการกำหนด วิสัยทัศน์ ปี 2560 ถึง 2080 คือเป็นกองทัพบกที่มีศักยภาพ ทันสมัย เป็นที่เชื่อมั่นของประชาชน และเป็นหนึ่งในกองทัพบกชั้นนำของภูมิภาค มีเป้าหมายให้กำลังพลทุกส่วน มีขีดความสามารถที่สูง พัฒนาตนเองให้ทันสมัย สามารถปฏิบัติการกิจที่รับผิดชอบและที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการเตรียมกำลังที่สำคัญในการป้องกันประเทศทั้งในยามปกติและในยามสงคราม

กรมแพทย์ทหารบก เป็นกรมฝ่ายยุทธการบริการที่มีภารกิจในการให้บริการทางการแพทย์ให้แก่กำลังพล ครอบครัวและประชาชน กรมแพทย์ทหารบกมีการวางแผนและบริหารจัดการ ดำเนินการพัฒนากำลังคนให้มีขีดความสามารถ เพื่อให้การส่งเสริมสุขภาพ เวชกรรมป้องกัน การบริการแพทย์ในที่ตั้ง การบริการแพทย์ในสนาม และพร้อมในการปฏิบัติการกิจของกองทัพบกในทุกมิติ ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานแพทย์ทหารร่วมกับมิตรประเทศได้

ประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแล้วตั้งแต่ปี พ.ศ.2548 มีสัดส่วนผู้สูงอายุในปี พ.ศ.2564 คิดเป็น 20% ของประชากรทั้งประเทศและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่กระทรวงสาธารณสุขรวมทั้งกรมแพทย์ทหารบกต้องมีการเตรียมความพร้อมบุคลากรให้มีคุณภาพและเพียงพอเพื่อรองรับการดูแลกำลังพลที่ประจำการและเกษียณอายุ ครอบครัวกำลังพลและประชาชน นอกจากนี้รัฐบาลมีเป้าหมายเข้าสู่ยุครักษามาตรฐาน พัฒนาคุณภาพและยกระดับการปฏิบัติงานภาครัฐทุกส่วนราชการ งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพพยาบาลกองทัพบกซึ่งเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ของกรมแพทย์ทหารบกให้มีศักยภาพที่สูงสามารถดูแลสุขภาพกำลังพลด้วยการส่งเสริม ป้องกัน รักษา ฟันฟูและดูแลกำลังพลที่เจ็บป่วยให้กลับมาปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างรวดเร็ว มีขีดความสามารถปฏิบัติที่สูงและสร้างความประทับใจแก่ผู้รับบริการ

ปัญหาและอุปสรรคของการทำงานของพยาบาลกองทัพบก

1. ปัญหาเรื่องการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง

การยึดติดรูปแบบการทำงานแบบเดิมๆเคยชินกับการใช้เทคโนโลยีแบบเก่าในพยาบาลที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีการเรียนรู้และปรับตัวตามเทคโนโลยีช้า

2. ปัญหาเรื่องทักษะการสื่อสาร

ทักษะการสื่อสารยังเป็นปัญหาสำคัญโดยเฉพาะการส่งต่อข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและไม่ครบถ้วนโดยเฉพาะขาดจุดเน้นและปัญหา ทำให้เข้าใจไม่ตรงกันหรือแปลผลคาดเคลื่อน อาจส่งผลเสียต่อการดูแลผู้ป่วย การสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษยังไม่สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาษาอังกฤษยังเป็นสิ่งสำคัญหากต้องมีการติดต่อสื่อสารกับชาวต่างประเทศหรือปฏิบัติงานร่วมกัน กรมแพทย์ทหารบกกำลังพัฒนาทักษะดังกล่าวเพื่อก้าวไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง

3. ปัญหาการจัดการทรัพยากรบุคคล

3.1 พยาบาลวิชาชีพประกอบด้วย 2 กลุ่มคือ 1)ข้าราชการได้รับอนุมัติจากกองทัพบกแต่มีจำนวนจำกัด 2)พยาบาลอัตราจ้างโรงพยาบาลต้องจ่ายเงินรายรับจ่ายเงินเดือน เพื่อเสริมการทำงานในกลุ่มที่ 1 ดังนั้นถ้าเงินรายรับโรงพยาบาลไม่เพียงพออาจเป็นปัญหาต่อการจ้างงานบุคลากรากรวิชาชีพต่างๆได้

3.2 ภาระงานดูแลผู้ป่วยมาก บุคลากรพยาบาลไม่เพียงพอ มีการเปิดและปิดหอผู้ป่วยบ่อยๆตามจำนวนผู้ป่วยที่เข้ารับรักษาในโรงพยาบาล เช่น การเปิดโรงพยาบาลสนามในช่วงโควิด มีความจำเป็นที่ต้องจัดพยาบาลขึ้นเวรมีความถี่มากขึ้นกว่าปกติแต่ไม่สามารถรับพยาบาลใหม่เพิ่มได้

3.3 พยาบาลในระดับหัวหน้าตึกต้องรับผิดชอบงานที่หลากหลาย มีหน้าที่เป็นคณะกรรมการต่างๆ ทั้งงานคุณภาพและการบริหารงานส่วนอื่นๆของโรงพยาบาล

3.4 การจัดสรรบุคลากรไม่เหมาะสม การปฏิบัติงานไม่ตรงกับความเชี่ยวชาญและสาขาเฉพาะ งานบางเรื่องไม่มีหลักสูตรการอบรมที่ตายตัว จำเป็นต้องใช้ความสามารถส่วนบุคคลในการทำงาน ต้องส่งเสริมประสบการณ์ทำให้เป็นการยากสำหรับหัวหน้าใหม่ที่ไม่เคยมีประสบการณ์ด้านนี้มาก่อน

4. ปัญหาโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร

4.1 ความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ ตำแหน่งของพยาบาลในโรงพยาบาลของกองทัพบกมีจำนวนที่น้อยกว่าโรงพยาบาลสาธารณสุขทั่วไป และได้รับค่าตอบแทนที่น้อยกว่า แต่จะมีความรับผิดชอบในระดับเดียวกัน เช่นพยาบาลระดับหัวหน้าตึกชั้นยศพันตรีได้เงินเดือนเท่ากับพยาบาลปฏิบัติการ แต่พยาบาลหัวหน้าตึกของสาธารณสุขเป็นระดับผู้ชำนาญการซึ่งมีขึ้นเงินเดือนที่สูงกว่าและมีเงินประจำตำแหน่ง

เป็นต้น ส่งผลให้บุคลากรหลายคนเลือกที่จะย้ายหน่วยงานไปสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
เมื่อมีโอกาส

4.2 มีลำดับการบังคับบัญชาตามชั้นยศ ตามแบบธรรมเนียมทหารทำให้
มีความเกรงอกเกรงใจ และปฏิบัติตามผู้ที่มีชั้นยศสูงกว่า แตกต่างจากพยาบาลของ
สาธารณสุข พยาบาลยศร้อยตรี ร้อยโท ร้อยเอก อาจจะอยู่ในกลุ่มพยาบาลระดับ
ปฏิบัติการเหมือนกัน

5. ปัญหาการบริหารงานของผู้นำ

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางท่านยังไม่มีแนวทางและเป้าหมายที่ชัดเจน
จากประสบการณ์ที่น้อยของผู้นำหรือมีความเกรงใจผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติเกิด
ความสงสัยในสิ่งที่ทำและเป้าหมายที่จะทำคืออะไร ดังนั้นผู้นำควรกำหนดเป้าหมายและ
แนวทางการพัฒนาให้ชัดเจน มีวิธีการดำเนินงานอย่างไรที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ มีการ
ถ่ายทอดข้อมูลและแนวทางไปสู่ผู้ปฏิบัติ ผู้นำต้องหาวิธีการสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวย
ต่อการทำงาน พัฒนาความสัมพันธ์ผู้ร่วมงานและมีการเสริมสร้างพลังอำนาจ
(Empowerment) แก่ทีมงานอย่างสม่ำเสมอ มีการบังคับใช้กฎระเบียบต่างๆ
(Enforcement) เพื่อควบคุมการทำงาน สำหรับการแก้ปัญหาต่างๆควรนำการสื่อสาร
แบบสองทาง (Two-Way Communication) มาใช้เพื่อลดข้อผิดพลาดเป็นการแลกเปลี่ยน
ความคิดเห็นและสะท้อนถึงปัญหา อุปสรรคที่กำลังเผชิญอยู่ร่วมกัน เพื่อแก้ปัญหา
ไปด้วยกัน

6. ปัญหาขาดแรงจูงใจ

6.1 ผู้บริหารบางท่านควบคุมค่าใช้จ่ายมากเกินไป ไม่มีการปรับ
ค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมเป็นระยะเวลานาน ส่งผลเสียต่อขวัญและแรงจูงใจในการ
ทำงาน

6.2 การปฏิบัติที่นอกเหนือจากงานปกติ หากขาดการสนับสนุนจาก
ผู้บริหาร เช่น ขาดสวัสดิการและบุคลากรส่วนอื่นมาช่วย อาจทำงานได้ลำบากและสำเร็จ
ได้ยาก

6.3 การขาดการยอมรับผลงาน การไม่ได้รับคำชมเชย หรือการถูก
ตำหนิ จะส่งผลเสียต่อแรงจูงใจในการทำงาน

7. ปัญหาทรัพยากรภายในองค์กรมีจำกัด

อุปกรณ์บางอย่างมีจำนวนจำกัดหรือมีค่าใช้จ่ายที่สูงไม่สามารถนำมาใช้ฝึกทดลองสอนให้กับพยาบาลทุกคนได้

8. ปัญหาความไม่เข้าใจในแนวทางการพัฒนา

รูปแบบการประเมินของสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์กรมหาชน) หรือ สรพ. ที่ปรับเปลี่ยนอยู่เรื่อยๆ ตามสภาวะการของโลกที่เปลี่ยนไปทำให้พยาบาลและบุคลากรในโรงพยาบาลไม่สามารถปรับตัวตามได้ทันกับมาตราใหม่ที่ สรพ. กำหนดขึ้น

วิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์

สถานการณ์ของโรคอุบัติใหม่ โควิด 19 ทำให้มีผู้ติดเชื้อและเสียชีวิตทั่วโลกหลายล้านคน ปัจจุบันมีการค้นพบวัคซีนและมีการรณรงค์ให้ได้รับการฉีดวัคซีนคนละหลายเข็ม แต่ยังคงพบการระบาดเป็นระยะ ปัญหาสิ่งแวดล้อมจากการทำลายป่า การทำเกษตรและอุตสาหกรรมที่ไม่เหมาะสมทำให้โลกร้อนขึ้น ส่งผลเสียต่อการทำกิจกรรมกลางแจ้งเป็นเวลานานอาจเป็นโรคลมร้อนและพบปัญหามลพิษทางอากาศจากฝุ่นละออง PM 2.5 การใช้ชีวิตของคนไทยเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมเมืองมีทำการบริโภคอาหารแบบตะวันตก จำพวกไขมันและแป้งที่ให้พลังงานสูงและมีเส้นใยต่ำส่งผลเสียต่อร่างกาย จากปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อสุขภาพของคนไทยอย่างมาก

ประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุมีความเหลื่อมล้ำทางสังคม ประชาชนยังขาดความรู้ด้านการดูแลสุขภาพ มีความต้องการ แพทย์ พยาบาล และบุคลากรอื่นๆ ทางสาธารณสุขเพื่อมาดูแลปัญหาสุขภาพมากขึ้น แต่จำนวนการผลิตยังไม่เพียงพอ การกระจายตัวของบุคลากรทั่วประเทศไม่เหมาะสม โดยเฉพาะต่างจังหวัด บทบาทการพัฒนาาระบบสาธารณสุขควรมีกระทรวงอื่นเข้าร่วมด้วย เช่น กระทรวงกลาโหมต้องบูรณาการทำงานร่วมกับกระทรวงสาธารณสุข⁷

เพื่อให้ประเทศไทยสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง” รัฐบาลได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดย ยุทธศาสตร์ที่ 3 คือ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติ และในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ มีการพัฒนารอบด้าน มีสุขภาพภาวะดีทุกช่วงวัย โดยมีแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 12 ควรพัฒนาศักยภาพ

ของเจ้าหน้าที่ให้มีมากขึ้น เช่น พยาบาลวิชาชีพในส่วนของสาธารณสุขและพยาบาล
 ทหารบกที่ดูแล กำล้างพลทหารและครอบครัว มีทั้งความรู้ ทักษะการพยาบาล
 การบริหารงานพยาบาลและจริยธรรมที่ดี

วิเคราะห์ปัจจัยระบบการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพจำแนกเป็น 2 ระดับ

1.ระดับผู้ปฏิบัติ พยาบาลวิชาชีพต้องใช้ ความรู้ ทักษะการพยาบาลในการ
 ดูแลผู้ป่วยที่มีโรคหลากหลายและมีความสามารถช่วยเหลือตนเองที่แตกต่างกัน พยาบาล
 ต้องมีทัศนคติที่ดีในการบริการผู้ป่วยและญาติ ทำงานทั้งกลางวันและกลางคืน ซึ่งไม่ใช่
 เวลาปกติในการทำงานของคนทั่วไป

2.ระดับผู้บริหาร พยาบาลระดับผู้บริหารต้องมีทักษะในการบริหารจัดการ
 ที่มีประสิทธิภาพ มีกระบวนการวางแผน จัดการ ควบคุมและจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้
 การทำงานบรรลุตามเป้าหมาย ต้องควบคุมบุคคล วัสดุ งบประมาณและสภาพแวดล้อม
 ใช้ความรู้การบริหารงานทั่วไปและการบริหารงานพยาบาล ทำหน้าที่เป็นทั้งหัวหน้า
 พยาบาลและสมาชิกของทีม หัวหน้าทีมพยาบาลจะต้องมีความรับผิดชอบ สามารถ
 วางแผน มอบหมายงาน ชี้แจงกระบวนการ ให้คำแนะนำและสรุปประเด็นให้แก่สมาชิกทุก
 คนทราบ เป็นตัวอย่างที่ดี มอบหมายงานให้กับบุคคลที่มีความสามารถที่เหมาะสมและ
 ทัวถึง สร้างความรู้สึกความเป็นเจ้าของแก่สมาชิกทีม มีส่วนร่วม และมีความรับผิดชอบ
 ร่วมกัน

การบริหารงานแบบกระจายอำนาจ⁸ มีการเสริมสร้างพลังอำนาจ
 (Empowerment) แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเป็นสมรรถนะที่สำคัญมากของหัวหน้า ทำให้
 ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ กระตือรือร้น เอาใจใส่ จนเกิด
 ความสำเร็จและได้งานที่มีคุณภาพ สร้างขวัญกำลังใจและเป็นการพัฒนาคนไปพร้อมกัน
 ทำการกำกับ ควบคุม ติดตามและตรวจสอบคุณภาพของงานโดยมีเป้าหมายทั้ง
 ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขข้อขัดแย้งช่วยในการตัดสินใจและแก้ปัญหา
 เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายได้รับความพึงพอใจ

**พยาบาลกองทัพบกจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณลักษณะที่
 แตกต่างจากพยาบาลทั่วไป คือ**

1.ต้องดูแลและวางแผนให้การฝึกทหารมีความปลอดภัยโดยเฉพาะช่วงการ
 ฝึกทหารใหม่ต้องปลอดภัยจากโรคลมร้อน

2. ให้การเวชกรรมป้องกันโรคติดต่อและฉีดวัคซีนแก่กำลังพล เช่น โควิด-19, ไข้หวัดใหญ่, บาดทะยัก
3. ตรวจสอบเขตสุขภาพภิบาลและป้องกันโรคจากแมลงแก่พื้นที่หน่วยทหารปกติ และหน่วยสนาม
4. อบรมให้ความรู้พื้นฐานทางการแพทย์ สอนการปฐมพยาบาลและช่วยชีวิตแก่กำลังพลและผู้สนใจ
5. ทำการประเมิน ติดตามและให้คำแนะนำเรื่องจิตเวชทหาร
6. สามารถให้การปฐมพยาบาลและส่งกลับทหารที่ได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่ทั้งที่ตั้งปกติและสนามด้วยรถยนต์พยาบาลและอากาศยานได้อย่างปลอดภัย
7. สามารถให้บริการทางการแพทย์แก่ประชาชนทั่วไปในพื้นที่ ที่เกิดเหตุภัยพิบัติได้

วิเคราะห์ปัจจัยความรู้ ความสามารถในการพยาบาล

โรงพยาบาลทหารต้องการพยาบาลที่มีความรู้ ความสามารถ สติปัญญาที่ดี มีร่างกายที่แข็งแรงและจิตใจที่เข้มแข็ง พร้อมปฏิบัติหน้าที่ในสถานะการณ์ปกติและภาวะสงครามได้

การพยาบาลเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์

ศาสตร์ของการพยาบาล เกิดจากการใช้ความรู้ตามหลักการและวิธีการทางทฤษฎี ผลงานวิจัยทางวิทยาศาสตร์ อย่างมีเหตุผล มีการวิเคราะห์ข้อมูล วางแผนและตัดสินใจแก้ปัญหา ศิลป์ของการพยาบาล⁹ คือการใช้จิตวิทยาสังคม การสื่อสารและความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลเพื่อสนองตอบความต้องการการดูแลของผู้ป่วยที่ต้องการความช่วยเหลือ

บริบทการทำงานปัจจุบันขยายไปมากกว่าเดิม

พยาบาลทหารต้องทำงานร่วมกับประชาชนและทหารในพื้นที่รับผิดชอบ ในการคิดริเริ่ม สนับสนุนส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองด้านสุขอนามัย ตลอดจนการพัฒนาชุมชนทหาร สร้างความร่วมมือที่ดีระหว่างหน่วยงานในค่ายและนอกค่าย ครอบคลุมเรื่องสุขภาพและความปลอดภัย เช่นการรณรงค์เรื่องยาเสพติด พิษสุนัขบ้า และการขับชื้ออย่างปลอดภัย เป็นต้น

วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาต่อของพยาบาลวิชาชีพหลังเรียนจบปริญญาตรี

การศึกษาต่อหลังจบปริญญาตรี เป็นการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องยกระดับความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน

มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 166 คน จบจากวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก รุ่น 25-54 ประสบการณ์การทำงานพยาบาล < 10 ปี 10% พยาบาล > 10 ปี 90% ชั้นยศปัจจุบัน ร้อยตรี-เอก 20%, พันตรี 40% (80% ทำงานใน รพ.ทหาร), พันโท 20% (50% ทำงานใน รพ.ทหาร) พันเอก 10% (1 คน ทำงานใน รพ.ทหาร) ไม่ระบุยศ 10% ระดับของรายได้พบว่า (รายได้พอเพียงมีเก็บ 60% /รายได้พอเพียงไม่เหลือเก็บ 30% /รายได้ไม่พอเพียงเป็นหนี้ 10%)

การเรียนต่อทุกสาขาประมาณ 60% (เรียนต่อพยาบาลเฉพาะทาง 60% / เรียนปริญญาตรีสาขาอื่น 10% เช่น รัฐศาสตร์ นิติศาสตร์ ศิลปะศาสตร์ / เรียนต่อปริญญาโทตรงสาขา 17% เช่น พยาบาล สาธารณสุข จิตวิทยา และปริญญาโทไม่ตรงสาขา 10% เช่น รัฐศาสตร์ บริหารธุรกิจ) เหตุผลของการเรียนต่อปริญญาโทตรงสาขา เช่น เพื่อการพัฒนาตนเอง เพิ่มวุฒิการศึกษา เพิ่มความรู้ เหตุผลของการเรียนต่อปริญญาโทไม่ตรงสาขา เช่น มีความสนใจ เปลี่ยนสายงาน มีการเรียนปริญญาเอก 3% ส่วนใหญ่ เป็นอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก สาเหตุที่ไม่เรียนต่อประกอบด้วย ไม่มีเวลา 70% มีปัญหาเรื่องครอบครัว 60% การเดินทาง 55% ค่าเล่าเรียนแพง 50% วิทยานิพนธ์ 50% ไม่สนใจ 30% ไม่มีประโยชน์ 25%

วิเคราะห์ปัจจัยเรื่องแรงจูงใจ

แรงจูงใจหมายถึงปัจจัยหรือสิ่งต่างๆที่มากกระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการ ผลของการปฏิบัติงานแต่ละบุคคลจะขึ้นกับองค์ประกอบ 3 ประการ¹⁰ 1) ระดับของแรงจูงใจ 2) ความรู้ความสามารถและลักษณะส่วนตัว 3) ความเข้าใจชัดเจนในบทบาทหน้าที่หรือปัญหาดังกล่าว แรงจูงใจในการทำงานมีความสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับหน่วยงานผู้บริหารที่สามารถชักจูงบุคคลในหน่วยงานให้เข้าใจตรงกับเรื่องที่เขาต้องการและมีความเต็มใจที่จะใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ให้ความร่วมมือทำงานจะส่งผลให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

แรงจูงใจสามารถแบ่งเป็นหลายวิธี

1.แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการทำสิ่งต่างๆเพราะมีความพึงพอใจโดยตัวเอง ไม่ได้หวังรางวัล คำชมเชย ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรก็ต้องการ การยอมรับจากคนอื่น หวังรางวัล หรือผลตอบแทน

2.แรงจูงใจทางบวกและทางลบ แรงจูงใจทางบวก ประกอบด้วยเงินทอง ความมั่นคง ความปลอดภัย คำชมเชย การยอมรับนับถือ การได้รับรู้ผลงาน การมีส่วนร่วม ความก้าวหน้าในอาชีพ สิ่งจูงใจในทางบวกนี้เป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจในทางลบ ได้แก่การบังคับ การขู่เข็ญ การลงโทษ อาจส่งผลในทางลบก่อให้เกิดความคับข้องใจในการปฏิบัติงาน

3.แรงจูงใจที่เป็นเงินและไม่ใชเงิน แรงจูงใจที่เป็นเงิน เป็นแรงจูงใจที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ สอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังของรูม (Expectancy Theory)¹¹ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างการทำงาน กับค่าตอบแทน บุคคลจะเลือกรับรู้ตามความคาดหวัง รางวัลที่คาดว่าจะได้รับ บุคคลเลือกรับงานในระดับผลออกมาได้รับประโยชน์มากที่สุด การจูงใจประเภทนี้มี 2 ชนิด คือ แรงจูงใจทางตรงได้แก่เงินเดือน ค่าจ้าง และแรงจูงใจทางอ้อมได้แก่บำเหน็จ รางวัล ความก้าวหน้าในอาชีพและผลประโยชน์อื่นๆ แรงจูงใจที่ไม่ใช่เงินทอง คือแรงจูงใจที่จับต้องไม่ได้ ได้แก่ ความพึงพอใจ การยกย่องชมเชย สวัสดิการ ผลตอบแทนอื่นที่มีใช้มาในรูปแบบเงินทองหรือมีลักษณะเป็นนามธรรม สอดคล้องกับทฤษฎีพื้นฐานของ (Maslow's Hierarchy of Need)¹² โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ระดับ ความต้องการขั้นที่ 4 คือ ความเคารพนับถือในตนเอง (Self Esteem) เราต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น เช่น ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบจนสำเร็จ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญดังกล่าว

นอกจากนี้ ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่บุคลากรในหน่วยงานด้วยการบริหารด้วยความเที่ยงธรรม ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี ให้บุคคลมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และการยกย่อง ชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่น

วิเคราะห์ปัจจัยจริยธรรมกับวิชาชีพพยาบาล

จริยธรรม หมายถึงลักษณะที่แสดงออกถึงความประพฤติของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับความดี ความเลว ความถูกหรือผิด มักแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง คุณค่าและความเชื่อของบุคคลที่อยู่ร่วมกัน

จริยธรรมกับวิชาชีพพยาบาล เป็นสิ่งที่แยกออกจากกันไม่ได้ เป็นสิ่งจำเป็นในการประกอบวิชาชีพพยาบาล เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่ต้องปฏิบัติกับมนุษย์ จริยธรรมจึงเป็นสิ่งที่สังคมต้องการและคาดหวังให้ผู้ที่ปฏิบัติงานในวิชาชีพนี้ มีจริยธรรมนอกเหนือจากการมีความรู้ ความสามารถ จริยธรรมของพยาบาลที่สำคัญ 6 ประการ 1)สิทธิของผู้ป่วยในการตัดสินใจอย่างเป็นอิสระ 2)การกระทำเพื่อประโยชน์ของผู้ป่วยเป็นสำคัญ เป็นการดูแลผู้ป่วยถูกหลักเทคนิค ครอบคลุมทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม 3)การกระทำเพื่อหลีกเลี่ยงอันตรายที่อาจเกิดขึ้น ให้การพยาบาลด้วยความละเอียดรอบคอบ 4)มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น ซื่อสัตย์และรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน ไม่ทอดทิ้งผู้ป่วยและมีการรักษาความลับของผู้ป่วย 5)การให้การพยาบาลทุกคนเท่าเทียมกันไม่เลือกชนชั้น เชื้อชาติ ศาสนา 6)บอกความจริงและให้ข้อมูลที่เป็นจริงแก่ผู้ป่วย อธิบายการวินิจฉัย การรักษา และการพยากรณ์โรคให้ผู้ป่วยเข้าใจ

วิเคราะห์ปัจจัยการทำงานเป็นทีม บรรยากาศการทำงาน

การทำงานในหน่วยงานใหญ่มีความจำเป็นต้องทำงานเป็นระบบร่วมกันเป็นทีมกับบุคลากรในหน่วยงานหรือประสานสอดคล้องกับหน่วยข้างเคียง ดังนั้นการเสริมสร้างพัฒนาสัมพันธ์ที่ดีของกำลังพลต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การสร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึกร่วมกัน ปลอดภัย แก่ชีวิตในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ มีความเป็นมิตรและเพื่อน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น พุดคุย และเชื่อมั่นในทีมเป็นสิ่งจำเป็น การเสริมสร้างอารมณ์ความรู้สึกให้สนุกไปกับการทำงาน และมีความท้าทายเป็นตัวกระตุ้นช่วยลดความกังวล ลดอุปสรรคที่ขัดขวางต่อความสำเร็จ สอดคล้องตามทฤษฎีของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs)¹³ ความต้องการที่จำเป็นในการทำงานของมนุษย์มี 4 ประเภทคือ 1)ความสำเร็จ 2)ความต้องการมิตรสัมพันธ์หรือความเป็นเพื่อน 3)ความต้องการอิสระ 4)ความต้องการมีอำนาจ จะเห็นได้ว่าหากบุคคลมีสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน องค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ

กรมแพทยทหารบกจากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในโดยใช้ 7S Mckinsey และวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกโดยใช้ PESTEL ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

จุดแข็ง เป็นองค์กรสมรรถนะสูงด้านวิชาการ บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในทักษะ มีวินัยปฏิบัติตามระบบทหาร

จุดอ่อน เป็นองค์กรขนาดใหญ่มีหน่วยสายแพทย์ในการบังคับบัญชาจำนวนมากถึง 37 โรงพยาบาล แต่มีศักยภาพไม่เท่าเทียมกัน บุคลากรมีจำนวนน้อย ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศไม่เหมือนกันไม่เชื่อมต่อกัน

โอกาส ยุทธศาสตร์ชาติที่ส่งเสริมด้านสาธารณสุข สุขภาพ เทคโนโลยีทางการแพทย์ การเข้าถึงบริการประชาชนดีขึ้น นโยบายเพิ่มจำนวนบุคลากรทางการแพทย์ มีเทคโนโลยีติดต่อสื่อสารแบบโทรเวชกรรม (Telemedicine) มีกฎระเบียบที่เอื้อต่อการดูแลสุขภาพกำลังพลและประชาชน

ภัยคุกคาม สภาพเศรษฐกิจตกต่ำจากโรค โควิด-19 การเมืองไม่เสถียรงบประมาณด้านความมั่นคงลดลงเนื่องจากกรมแพทยทหารบกสังกัดกระทรวงกลาโหม

วิเคราะห์การแนวทางการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลที่เกี่ยวข้องกับพยาบาลวิชาชีพนำมาใช้

การทำงานของพยาบาลในปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงตามการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลโดยมุ่งเป้าเรื่อง ความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นสำคัญ นำแนวคิดทางการบริหารและกลยุทธ์ต่างๆ มาใช้ ให้การพยาบาลที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ สะดวก รวดเร็ว ก่อให้เกิดความประทับใจ แก่ผู้รับบริการ พยาบาลวิชาชีพต้องเข้าใจระบบการรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (Hospital Accreditation : HA) ที่โรงพยาบาลต่างๆและโรงพยาบาลทหาร นำมาใช้พัฒนาและต้องรับการประเมินซ้ำทุก 3 ปี (Re-Accredit) ปัจจุบันมีคู่มือที่สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาลใช้พัฒนามาแล้วเป็นรุ่นที่ 5¹⁴ มีกระบวนการคิดเพื่อแก้ปัญหาที่สำคัญ (3C PDSA) โดยต้องมีความเข้าใจเรื่อง บริบท (Cortex) แนวคิด (Concept) มาตรฐาน (Criteria) ก่อนที่ทำงานล้อการพัฒนา PDCA (Plan Do Check Act) โดย การนำเอาความต้องการของผู้ป่วยมาเป็นหลักในการพัฒนา (Customer Focus) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์โดยการบริหารจัดการหน่วยตามข้อมูลดังกล่าว (Evidence Based and Management by Fact) ทำการวิเคราะห์ถึงช่องว่างของปัญหาดังกล่าว (Gap Analysis) จัดลำดับความสำคัญแล้วมากำหนดความเร่งด่วนก่อนหลัง (Priority) ในการดำเนินการเนื่องจากปัญหามีมาก

ไม่สามารถทำพร้อมกันได้ทั้งหมด มีการวัดและกำกับติดตาม (Measurement and Monitor) มีการกำหนดเป็นตัวชี้วัด (KPI) หรือ (OKR) ด้วยงานต้องมีความเชื่อมโยงต่อเนื่องกัน (Alignment) ทุกส่วนที่เกี่ยวข้องกัน เช่นโรคเบาหวานเป็นโรคเรื้อรังทุกแผนกของโรงพยาบาลที่ดูแลผู้ป่วยเบาหวานตั้งแต่ ป้องกัน รักษา ฟื้นฟู พยาบาลที่แผนกผู้ป่วยนอกต้องเก็บข้อมูลผู้ป่วยเบาหวานใหม่และกลุ่มเสี่ยง พยาบาลตึกผู้ป่วยในต้องเก็บข้อมูลผู้ป่วยเบาหวานที่มีค่าผิดปกติและเข้านอนรักษาในโรงพยาบาล ห้องผ่าตัดเก็บสถิติการผ่าตัดขาผู้ป่วยเบาหวาน นักโภชนาการมาแนะนำเรื่องอาหารผู้ป่วยเบาหวาน กายภาพเก็บข้อมูลเรื่องการทำรองเท้าให้ผู้ป่วยเบาหวาน เป็นต้น พยาบาลต้องค้นหาและวางแผนป้องกันความเสี่ยงต่างๆ (Risk Management) ให้กับผู้ป่วยและป้องกันตนเอง และการสร้างจิตสำนึกในการระมัดระวังอันตราย (Situation Awareness) และความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้น วางมาตรการการป้องกันความผิดพลาดที่เกิดขึ้นแล้วและอาจส่งผลเสียรุนแรงแต่ยังไม่ถึงตัวคนไข้ (Potential Risk) เช่น การฉีดยาผิดหรือการให้เลือดผิดคน เป็นต้น ระบบงานสำคัญของการพยาบาลที่ลงตัวแล้วหรือเรื่องอื่นๆที่เกี่ยวกับหน่วยงาน และประชุมจนได้ข้อยุติแล้ว ให้เขียนเป็น 1)ระเบียบปฏิบัติ (System Procedure : SP) 2)วิธีปฏิบัติงาน (Work Instruction : WI) เพื่อกำหนดเป็นมาตรฐานการทำงานแบบเดียวกันทั้งโรงพยาบาล สำหรับ SP WI ที่เก่าหรือมีการเปลี่ยนแปลงให้ทำการทบทวนปรับปรุงงานที่มีปัญหาและพัฒนาระบบงานให้ดียิ่งขึ้น การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement : CQI) และการทำงานวิจัยจากงานประจำ (Routine to Research : R2R) จำเป็นต้องใช้องค์ความรู้และแนวคิดใหม่ๆจากผู้ที่มีประสบการณ์การเรียนรู้ต่อยอด ผลการพัฒนาจะนำไปสู่การสร้าง นวัตกรรม ที่ต้องการ จะเห็นได้ว่ามีความซับซ้อนและต้องใช้เวลาในการศึกษาทำความเข้าใจอย่างมาก

สำหรับการพัฒนาคุณภาพไปสู่ขั้นก้าวหน้า (Advance HA) คือการเน้นผลการประเมิน (Focus on Result) ต้องมีคะแนนประเมินเกิน 3.5 จาก 4 เป็นส่วนใหญ่ทุกหัวข้อ คะแนนสูงกว่า HA ทั่วไป พยาบาลที่มีศักยภาพสูงจะมีองค์ความรู้และมองปัญหาต่างๆ ได้อย่างทะลุ สามารถวางแผนเพื่อดำเนินงานหรือโครงการพัฒนาต่างๆได้อย่างตรงประเด็น

แนวคิดการสร้างแบรนด์พยาบาลไทยในศตวรรษที่ 21 : ความท้าทายต่อวิชาชีพพยาบาล¹⁵ งานบริการพยาบาลควรมีลักษณะสำคัญ คือ

1.ยึดการบริการเป็นสำคัญ (Service Oriented) ด้วยการจัดบรรยากาศ การบริการที่ดี โดยบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง และมีอัธยาศัยดี เพื่อช่วยให้บริการสุขภาพมีคุณค่าต่อผู้ใช้บริการ

2.ยึดหลักความปลอดภัยเป็นสำคัญ (Safety)

3.ใช้ข้อมูลจำนวนมาก (Informations) และใช้ข้อมูล หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based Information) เพื่อให้ผู้ใช้บริการนำมาประกอบการตัดสินใจ

4.อาศัยความสัมพันธ์ที่ดี (Relationship) ระหว่างผู้ให้บริการกับผู้ใช้บริการ

5.ดูแลหลายมิติ (Dimensions) ครอบคลุมสุขภาพ ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณของมนุษย์ตั้งแต่แรกเกิด เจริญเติบโต เป็นผู้ใหญ่ เข้าสู่วัยชรา และตาย

6.จัดบริการหลายรูปแบบ (Styles and Sectors of Healthcare Service) ทั้งของรัฐบาล เอกชน และองค์กร การกุศล ทำให้ทั้งรูปแบบบริการ และมาตรฐานการปฏิบัติ อาจแตกต่างกัน

7.ยึดหลักบริการด้วยจริยธรรม (Ethics) เนื่องจากเป็นงานบริการที่เกี่ยวกับความปลอดภัยของชีวิตมนุษย์โดยตรง การให้บริการมีลักษณะดังนี้

7.1 ให้บริการด้วยความเห็นอกเห็นใจ (Provide Care with Compassion)

7.2 ปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างให้เกียรติ (Treat Employees with Respect)

7.3 ให้บริการด้วยจิตสาธารณะ (Act in a Public Spirit)

7.4 ให้บริการโดยใช้ทรัพยากรอย่าง สมเหตุสมผล (Spend Resources Reasonable)

8.มีกฎหมายควบคุมอย่างเข้มงวด ดังนั้นผู้ให้บริการต้องมีความรอบคอบ และระมัดระวังสูง ในการดูแลผู้ใช้บริการ

แนวทางการส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพพยาบาลกองทัพบก 6M 4E มาประยุกต์ ดังนี้ (Man, Money, Machine, Management, Method, Material, Ethic, Education, Engineering and Enforcement)

1.กำลังพล (Man) จำนวนพยาบาลวิชาชีพต้องมีอัตรากำลังที่เพียงพอ เหมาะสมกับภาระงาน แต่ปัจจุบันได้รับอนุมัติจากกองทัพบกไม่เพียงพอ โรงพยาบาลต้อง

ใช้เงินรายรับสถานพยาบาลจ้างทดแทนจำนวนหนึ่ง สำหรับพยาบาลจบใหม่ต้องได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะการพยาบาล 7 ด้าน เพื่อให้พร้อมปฏิบัติงานดังนี้

1.1 ความรู้ (Knowledge) เกี่ยวกับโรค การรักษาพยาบาล ที่มีความหลากหลาย ต้องดูแลทั้งเด็ก ผู้ใหญ่ คนแก่ หญิงมีครรภ์ ผู้ชาย ผู้หญิง ทหาร ประชาชน ผู้ป่วยที่ต้องผ่าตัด เป็นต้น มีความต้องการการพยาบาลที่มีความแตกต่างกัน พยาบาลที่จบใหม่จึงต้องพยายามศึกษาหาความรู้ทั้งจากตำรา สื่อการสอนทาง Internet บุคคลากรรุ่นพี่และเพื่อนๆ เพื่อให้มีความรู้และความเข้าใจ นำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้ได้อย่างรวดเร็ว

1.2 ทักษะ (Skill) ความชำนาญในการทำหัตถการต่างๆกับผู้ป่วยเป็นสิ่งจำเป็นที่พยาบาลทุกคนต้องฝึกฝนให้มีความชำนาญ และควรจะทราบถึงเหตุผล ปัญหาที่จะตามมา ความเจ็บปวดของผู้ป่วย การเตรียมอุปกรณ์ การตรวจสอบ ตลอดจนการแปลผลของการทำหัตถการต่างๆด้วย บางหัตถการต้องช่วยเหลือกันเป็นทีม

1.3 ทศนคติ (Attitude) เกิดจากความเชื่อ ความรู้สึกของบุคคลที่มีผลมาจากประสบการณ์ การเรียนรู้ เป็นตัวกระตุ้นให้แสดงออกพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ผู้ที่มีทัศนคติที่ดี จะแสดงพฤติกรรมที่ดีและมีผลดีต่อคุณภาพการพยาบาลด้วย ดังนั้นพยาบาลซึ่งเป็นอาชีพที่ต้องดูแลผู้ป่วยตลอดเวลา จึงจำเป็นต้องสร้างเสริมความเข้มแข็งทางจิตใจ สร้างจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality) เป็นแนวทางการพัฒนาตนเองของพยาบาลอยู่เสมอ และได้รับการถ่ายทอดจากพยาบาลรุ่นพี่

1.4 การประเมินอาการของผู้ป่วย (Assessment) จากการสังเกต การสัมภาษณ์ การตรวจร่างกาย การตรวจทางห้องปฏิบัติการ การซักประวัติ เพื่อให้ทราบถึงโรคที่ผู้ป่วยเป็น ความรุนแรง ความช่วยเหลือที่ผู้ป่วยต้อง ความถี่และความใกล้ชิดที่ต้องดูแล ความจำเป็นหรือความผิดปกติที่ต้องรายงานต่อแพทย์ โดยเฉพาะสภาวะวิกฤติ

1.5 บันทึกทางการแพทย์ (Record) เป็นการบันทึกสิ่งที่เกี่ยวข้องกับผู้ป่วย การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับผู้ป่วย โดยตรงและโดยอ้อม อีกทั้งบันทึกทางการแพทย์พยาบาล ยังเป็นหลักฐานทางกฎหมายในการรักษาพยาบาล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสื่อสารให้ทีมที่ให้การดูแลผู้ป่วย มีความเข้าใจในตัวผู้ป่วยอย่างชัดเจน ครอบคลุมเหมือนกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดการดูแลผู้ป่วยอย่างถูกต้อง และต่อเนื่อง นอกจากนี้บันทึกทางการแพทย์ยังเป็นเอกสารที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้แนวทางในการให้การพยาบาล การค้นหา ปัญหาของผู้ป่วยในโรคต่างๆ เป็นข้อมูลในด้านการศึกษาวิจัย เพื่อพัฒนา คุณภาพของการพยาบาล ข้อมูลที่ใช้บันทึกประกอบด้วย 1) ข้อมูลที่ได้จากผู้ป่วยโดยตรง (Subjective Data) จากการสัมภาษณ์ สอบถาม หรือคำพูด หรือคำถามของ ผู้ป่วย หรือข้อมูลที่ได้จากญาติ

ครอบครัวหรือบุคลากรในทีมสุขภาพอื่นๆ 2) ข้อมูลที่ได้มาโดยทางอ้อม (Objective Data) เช่น จากการตรวจร่างกาย การสังเกตพฤติกรรม ข้อมูลการตรวจ วินิจฉัยหรือผลการตรวจทางห้องปฏิบัติการ บันทึกทางการแพทย์ หรือข้อมูลอื่นๆ นอกเหนือจากสิ่งที่ผู้ป่วยพูด การบันทึก ควรเริ่มด้วยข้อมูล Subjective Data ก่อน เช่น บอกรวดแผลผ่าตัดมาก ระดับ 7 มีอุ้มแผลตลอดเวลา และตามด้วย Objective Data

1.6 การรายงาน (Report) การรายงานทางการแพทย์และการพยาบาล เป็นการรายงานเหตุการณ์หรือความผิดปกติ หรือเกี่ยวกับความเสี่ยง ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญ แก่หน่วยงานที่กำกับดูแล คณะกรรมการความเสี่ยง เพื่อให้เกิดการทบทวน ตรวจสอบวิธีปฏิบัติเดิมที่กำหนดไว้ ว่าต้องมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหรือไม่ เป็นการพัฒนาการรักษาพยาบาลผู้ป่วยและป้องกันเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ไม่ให้เกิดขึ้น

2.งบประมาณ (Money) โรงพยาบาลต้องจัดสรรเวรให้เหมาะสมและเป็นธรรมกับภาระงานสอดคล้องกับมาตรฐานสภาการพยาบาลกำหนด กำหนดเงินค่าเวรให้สอดคล้องกับประกาศของกระทรวงสาธารณสุขและเงินสวัสดิการอื่นๆ โรงพยาบาลกองทัพบกควรปรับตามให้เหมาะสม แต่ต้องสอดคล้องกับสถานะภาพการเงินของโรงพยาบาล ควรมีการมอบรางวัลให้ผู้ที่มผลงานโดดเด่น หรือมีการมอบโล่ให้ ใบประกาศเชิดชูเกียรติ ในโอกาสต่างๆ ที่เหมาะสม

3.เครื่องมือทางการแพทย์ (Machine) มีเครื่องมือทางการแพทย์ที่เหมาะสมอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ป้องกันข้อผิดพลาดในการดูแลผู้ป่วย รวมทั้งความปลอดภัยแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีระบบสำรองต่างๆ มีการอบรมให้ความรู้ การใช้เครื่องมือใหม่ มีคู่มือแนะนำ รู้วิธีการตรวจสอบ ซ่อมบำรุง และดูแลได้อย่างถูกต้อง มีระบบคอมพิวเตอร์ภายในโรงพยาบาลที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลทางสถิติและประมวลผลได้ การนำระบบโทรเวชกรรม (Telemedicine) มาใช้ดูแลกำลังพลในช่วงโควิด 19 และหน่วยที่ปฏิบัติราชการสนามที่ห่างไกลจากโรงพยาบาล

4.การบริหาร (Management) องค์กรพยาบาลเป็นหน่วยงานกำกับดูแลและประสานงานการทำงานกับทีมผู้บริหารโรงพยาบาลอย่างใกล้ชิด มีการบริหารจัดการกำกับ ดูแล ควบคุม พยาบาลวิชาชีพ ผู้ช่วยพยาบาล นายสิบพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ มีระบบการประเมินผลประจำปีและแนวทางความก้าวหน้าชัดเจน

5.ระบบงาน (Method) มีระบบการฝึกอบรมให้กับพยาบาลใหม่ที่เพิ่งจบการศึกษาและประเมินความรู้และทักษะในการดูแลผู้ป่วย กำหนด SP WI ที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย มีการเข้าร่วมกิจกรรมมหกรรมคุณภาพประจำปีของโรงพยาบาล เพื่อส่งเสริมการจัดทำผลงานคุณภาพที่แสดงถึงการปรับปรุงและพัฒนาหน่วยงานอย่างเป็นระบบด้วยการ

ส่งผลงาน CQI R2R นวัตกรรม เพื่อให้มีการนำเสนอและประกวดผลงาน มีรางวัลมอบให้ และคัดเลือกผลงานส่งประกวดหน่วยงานภายนอก การปฏิบัติงานเวชกรรมทหาร ดำเนินการตามมาตรฐานของกรมแพทย์ทหารบกให้การดูแลกำลังพลในที่ตั้งและหน่วยราชการสนาม

6. ทรัพยากรและสิ่งอุปกรณ์ (Material) มีสิ่งอุปกรณ์ถาวรและสิ้นเปลือง รวมทั้งยา ที่ใช้ดูแลผู้ป่วยอย่างเพียงพอ มีระบบสำรองที่ประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด

7. จริยธรรม (Ethic) มีการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมและนำมาใช้ในการรักษาพยาบาล ให้การบริการด้วยความเห็นอกเห็นใจ การปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างให้เกียรติ การบริการด้วยจิตสาธารณะต่อผู้ป่วยและญาติ การบริการโดยใช้ทรัพยากรอย่างสมเหตุสมผล

8. การศึกษา (Education) ส่งเสริมการศึกษาอบรมทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล เพื่อเพิ่มองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นให้กับเจ้าหน้าที่พยาบาล ทั้งการอบรมระยะสั้นและระยะยาว ในด้านการศึกษาหาความรู้แบ่งเป็น 2 กลุ่ม

8.1 การศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกโดยทุนของตนเอง กองทัพบกควรมีส่งเสริมการเรียนต่อปริญญาโทในสาขาที่มีความเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่บรรจุ เช่น การพยาบาลและการสาธารณสุข เพื่อให้ นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้มาพัฒนาการทำงาน ปัจจุบันกระทรวงกลาโหมกำหนดให้ผู้ที่ได้รับอนุมัติศึกษาต่อปริญญาโทต้องเรียนให้จบภายในสองปี โดยควรเริ่มเรียนตั้งแต่ปีแรกที่บรรจุ ประโยชน์ที่ได้คือ 1) ได้ลดระยะเวลาการครองยศของร้อยตรีและร้อยเอกอย่างละ 1 ปี¹⁶ 2) ปรับเงินเดือนขึ้น 1 ขั้น แต่ไม่จูงใจเท่ากระทรวงสาธารณสุข ที่กำหนดให้พยาบาลระดับปฏิบัติการที่ต้องทำงาน 6 ปี ถ้าจบ ปริญญาโท สามารถปรับลดเวลาลงได้ 2 ปี ไม่ต้องเริ่มเรียนตั้งแต่ปีแรกที่บรรจุ หรือสามารถเรียนจบช้ากว่า มีความยืดหยุ่นมากกว่า บางครั้งกระทรวงกลาโหมกำหนดคุณลักษณะให้ผู้ที่เรียนต่อต้องทำงานมาแล้ว 2ปีก่อน จึงจะขอเรียนต่อได้ทำให้สิทธิที่ได้รับหลังเรียนจบลดลง จากการตอบแบบสอบถามพยาบาลทหารบกเรียนต่อปริญญาโท 17 % แต่สาธารณสุขเรียนต่อปริญญาโท 30 % ควรกำหนดเวลาที่ยืดหยุ่นมากขึ้น เช่น ลดเวลาครองยศในระดับ ร้อยโทและร้อยเอก สำหรับการเรียนสาขาอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องหรือไม่ตรงสาขา จะเป็นการพัฒนาตัวผู้เรียนในเรื่องที่สนใจ แต่อาจจะไม่ได้ประโยชน์กับการปฏิบัติงานพยาบาล

8.2 การฝึกอบรมให้ความรู้ โดยการสนับสนุนของโรงพยาบาล

8.2.1 จัดการฝึกอบรมภายนอกโรงพยาบาล ทางโรงพยาบาลต้องจัดงบประมาณและแผนการฝึกอบรมเพื่อส่งพยาบาล และเจ้าหน้าที่ไปศึกษาและนำเอาความรู้ที่ได้มาพัฒนาการทำงาน ทั้งหลักสูตรพยาบาลเฉพาะทางและหลักสูตรระยะสั้น แต่ละหลักสูตรมีค่าลงทะเบียนและค่าที่พัก บางหลักสูตรต้องเตรียมคนทำงานทดแทน

8.2.2 การฝึกอบรมภายในโรงพยาบาล การอบรมภายในเป็นการขยายผลองค์ความรู้จากผู้ที่ได้อบรมจากภายนอกมาขยายผลในโรงพยาบาล เป็นการประหยัดงบประมาณที่ต้องส่งไปอบรมทั้งหมด หรือการนำเอาแนวทางที่ได้กำหนดขึ้นมาอธิบาย ชี้แจงแก่ผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ การปฏิบัติเป็นไปในทางเดียวกัน มีการอบรมทบทวนความรู้ (Unit School) แก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในเรื่องที่สำคัญ

8.2.3 ฝึกอบรมติดตามความรู้ประจำปี สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล สมาคม ราชวิทยาลัยทางการแพทย์ มีการจัดอบรมให้ความรู้ประจำปีเป็นการเผยแพร่ความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่ตามการเปลี่ยนแปลงของโลกเพื่อมาใช้ในการพัฒนาการรักษาและการพยาบาลผู้ป่วย ซึ่งต้องใช้เงินในการลงทะเบียนและส่งอบรม

9.ระบบวิศวกรรม (Engineering) นำมาใช้ในการดูแลผู้ป่วย เพื่อลดความผิดพลาดที่เกิดจากคน เช่น การส่งโทรสาร (Fax) ใบสั่งยาของแพทย์เป็นการลดการคัดลอกของพยาบาลป้องกันความคลาดเคลื่อน ระบบแจ้งเตือน (Alarm) หรือ (Pop-Up) แจ้งเตือนเมื่อมีความผิดปกติเกิดขึ้นที่เครื่องมือหรือระบบคอมพิวเตอร์

10.การกำกับตามกฎระเบียบ (Enforcement) ทีมผู้บริหารโรงพยาบาลให้ความสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุนทุกๆเรื่อง ปรับปรุงกฎระเบียบ เพื่อให้โครงการต่างๆดำเนินไปให้สำเร็จตามเป้าหมาย พัฒนาสัมพันธ์ สร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการทำงาน กำกับ ควบคุม ตามกฎระเบียบ ส่งผลให้องค์กรบรรลุต่อวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

บทที่ 3

บทอภิปรายผล

จากการศึกษาตัวชี้วัดของกรมแพทย์ทหารบกในโรงพยาบาลระดับ 150 เตียง ประจำปี 2565 พบว่ามีความเกี่ยวข้องกับการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ 33 ตัวชี้วัด จาก 37 ตัวชี้วัด บ่งชี้ว่าถ้าพยาบาลกองทัพบกสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้งานของโรงพยาบาลกองทัพบกและกรมแพทย์ทหารสามารถบรรลุตามเป้าประสงค์ได้ การเพิ่มศักยภาพพยาบาลสามารถดำเนินการด้วย 3 กลุ่ม ดังนี้

1. พยาบาลจบใหม่ การพัฒนาความรู้ ทักษะและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานวิชาชีพพยาบาลเป็นสิ่งจำเป็นลำดับแรก เนื่องจากพยาบาลจบใหม่แม้จะมีความรู้ ความสามารถ แต่ยังขาดความเข้าใจและประสบการณ์ในการทำงาน จึงต้องมีระบบการฝึกอบรมและพี่เลี้ยง เพื่อให้มีสมรรถนะการพยาบาลพัฒนาขึ้นอย่างรวดเร็ว ตามที่องค์กรพยาบาลกำหนด ควบคู่กับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมของวิชาชีพ โดยจะได้รับการประเมินเป็นระยะทุก 3 เดือน เมื่อครบ 1 ปีจะมีการพิจารณาส่งไปปฏิบัติยังหน่วยงานที่เหมาะสม

กองการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ได้กำหนดสมรรถนะพยาบาลจบใหม่ 9 ด้าน¹⁷ ที่ต้องได้รับการประเมิน ดังนั้นโรงพยาบาลกองทัพบกทั้ง 37 แห่งที่ได้รับพยาบาลจบใหม่หรือพยาบาลอัตราจ้างเข้าทำงานใหม่ควรใช้เป็นหัวข้อในการฝึกอบรมและประเมินผลเช่นเดียวกัน ดังนี้ 1) ด้านการใช้กระบวนการพยาบาล 2) ด้านทักษะการปฏิบัติการพยาบาล 3) ด้านการให้การพยาบาลผู้ป่วยที่มีอาการเปลี่ยนแปลงซึ่งอาจนำไปสู่ภาวะวิกฤติ 4) ด้านการให้ความรู้ ให้คำปรึกษา 5) ทักษะการสื่อสาร 6) ด้านการพัฒนาตนเองและหน่วยงาน 7) ด้านกฎหมายและจริยธรรม 8) ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล 9) ด้านการบริหารทีมการพยาบาล สำหรับพยาบาลที่ได้รับการบรรจุในโรงพยาบาลขนาด 90 เตียงขึ้นไป อาจเป็นพยาบาลผู้ปฏิบัติหลายปี แต่โรงพยาบาลขนาด 30-60 เตียง ที่มีจำนวนพยาบาลน้อย ควรพัฒนาสมรรถนะข้อ 9 ด้านการบริหารทีมพยาบาล ตั้งแต่เริ่มทำงานไปพร้อมกัน เพื่อให้มีความพร้อมปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าพยาบาลได้ทันที

เรื่องจริยธรรมของวิชาชีพพยาบาลมักถูกคาดหวังสูงกว่าอาชีพอื่นๆ เพราะพยาบาลปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ที่ทำให้เกิดความเป็นความตาย และยังเป็นส่วนหนึ่งของทีมสุขภาพที่ทำงานร่วมกัน อีกทั้งยังมีปัจจัยที่ทำให้เกิดความขัดแย้งเชิงจริยธรรม เช่น การเปลี่ยนแปลงของบทบาทหน้าที่ของพยาบาล ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

ทางการแพทย์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ รวมถึงสิทธิผู้ป่วย บางครั้งอาจมีกฎหมายเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย

รัชณีย์ วรรณขาม(2553)¹⁸ ประเด็นขัดแย้งจริยธรรมและการตัดสินใจ พบว่าการดูแลผู้ป่วยต้องเคารพศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ และผู้ป่วยสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองได้อย่างอิสระ สิ่งที่ยาบาลบอกว่ามีประโยชน์เหมาะสม ปลอดภัยกับผู้ป่วย แต่ผู้ป่วยอาจจะเห็นตรงข้ามก็ได้

2. การพัฒนาเป็นพยาบาลเฉพาะทางและหัวหน้าการพยาบาล โดยการเรียนต่อพยาบาลเฉพาะทาง หรือการเรียนต่อในระดับปริญญาโท ในสาขาที่เกี่ยวข้องเช่น การพยาบาลหรือการสาธารณสุข ตามความต้องการและสมัครใจ เพื่อมาปฏิบัติหน้าที่ระดับหัวหน้าตึก หัวหน้าหน่วยงาน หรือรับผิดชอบหน้าที่เฉพาะในอนาคต ซึ่งต้องมียอดความรู้ที่ลึกซึ้งมากกว่าการดูแลผู้ป่วยรายบุคคลและต้องมีความเข้าใจถึงองค์รวมของโรคในหลายมิติ มีการวางแผนให้การดูแลอย่างต่อเนื่อง มีการบริหารจัดการหน่วยงานและเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยเพื่อพัฒนา ปรับปรุงงานต่างๆ สามารถเรียนรู้งานใหม่ๆ ที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานพยาบาล สามารถนำไปประยุกต์กับการทำ CQI และR2R ได้

จากแบบสอบถาม มีพยาบาลกองทัพภกสนใจเรียนต่อทุกสาขาประมาณ 60% โดยสนใจเรียนต่อพยาบาลเฉพาะทางมากที่สุด 60% รองลงมาคือ ปริญญาโท เลือกเรียนในสาขาที่เกี่ยวข้อง 17% เช่น การพยาบาล สาธารณสุข จิตวิทยา ซึ่งสอดคล้องกับของ คุณรัตนา จารุวรรณ (2561)¹⁹ เรื่อง ความต้องการการศึกษาต่อทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีพยาบาลเรียนต่อเฉพาะทางมากที่สุดถึง 40% เพราะสามารถนำมาใช้ประโยชน์ และยกระดับการทำงานในการทำงานปัจจุบันได้ทันที หรือ สร้างความก้าวหน้าปรับย้ายไปทำงานในหน่วยที่ตนเองสนใจ จากการสืบค้นข้อมูลพบงานวิจัยและโครงการการพัฒนาศักยภาพพยาบาลเฉพาะด้านต่างๆจำนวนมาก เช่น พยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป ดูแลผู้สูงอายุ ศัลยกรรม กุมารเวชกรรม ห้องฉุกเฉิน ICU ไตเทียม ทั้งหน่วยงานรัฐ เอกชน และ มหาวิทยาลัย ซึ่งโรงพยาบาลทหารสามารถเข้าไปศึกษาและนำมาใช้ประโยชน์ได้ สำหรับการฝึกอบรมเกี่ยวกับพยาบาลเฉพาะทางเวชศาสตร์ทหาร มีพยาบาลเวชศาสตร์การบินของกรมแพทย์ทหารอากาศและพยาบาลเวชศาสตร์ไตนำของกรมแพทย์ทหารเรือ

การเรียนต่อพยาบาลในระดับปริญญาโทในเขตกรุงเทพมหานครพบว่ามี 15% เรียนต่อพยาบาลและ 30% เรียนต่อสาธารณสุข การเรียนต่อในระดับปริญญาโทจะทำให้มีองค์ความรู้ในการทำงานวิจัย สามารถคิดเชิงระบบและสามารถบริหารการพยาบาลระดับที่สูงขึ้น ซึ่งกองทัพภกควรให้การส่งเสริม (พยาบาลสนใจการเรียนต่อสาขาพยาบาล

เฉพาะทางมากกว่า เพราะใช้เวลาเรียนสั้นประมาณ 3-4 เดือน และได้รับการสนับสนุนการลงทะเบียนจากโรงพยาบาล แต่การเรียนระดับปริญญาโท ต้องใช้เวลาตั้งแต่ 2 ปี ขึ้นไป และต้องจ่ายค่าเล่าเรียนเอง)

ปัจจัยที่ไม่ส่งเสริมการเรียนต่อปริญญาโทคือ ไม่มีเวลา ปัญหาครอบครัว การเดินทาง ค่าเรียน และการทำวิทยานิพนธ์

3. ทีมผู้บริหารโรงพยาบาลและองค์กรพยาบาล ทีมผู้บริหารโรงพยาบาลและองค์กรพยาบาลมีส่วนสำคัญในการกำหนดทิศทางการบริหารองค์กร และแนวทางการพัฒนา นำกลยุทธ์ต่างๆมาใช้งาน สร้างแรงจูงใจด้วยการปรับค่าเวรและค่าตอบแทนต่างๆให้เหมาะสม จัดหาเครื่องมือแพทย์ที่ทันสมัยและนำระบบความปลอดภัยต่างๆมาอำนวยความสะดวกในการทำงาน จัดหายา วางระดับสิ่งอุปกรณ์ถาวรและสิ้นเปลืองให้เพียงพอต่อการดูแลผู้ป่วย และกำกับดูแลให้เป็นไปตามกฎระเบียบ นอกจากนี้ยังต้องนำกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงานมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด นพ.อภิชาติ สุवास (2565)²⁰ เสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพภาคที่ 2 จำนวน 10 ข้อ ประกอบด้วย 1) ส่งเสริมภาวะผู้นำที่มีความสามารถและเป็นธรรม 2) ส่งเสริมความสัมพันธ์ภายในองค์กร 3) ส่งเสริมกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) ความมั่นคงในหน้าที่การงานสร้างความเชื่อมั่นและหลักประกันให้แก่บุคลากร 5) สนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากร 6) สนับสนุนค่าตอบแทนค่าจ้างหรือผลประโยชน์อื่นๆให้มีความเหมาะสม 7) ส่งเสริมให้เกิดความปลอดภัยภายในองค์กร 8) สร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน 9) สร้างความต้องการการยอมรับในผลงาน 10) ส่งเสริมให้เกิดการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ศิริบุญ รุ่งหิรัญ (2554)²¹ ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี พบว่า แรงจูงใจการปฏิบัติงานมีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพมากที่สุด รองมาคือโอกาสที่ได้ความรับผิดชอบงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

ชลธิชา โภชนกิจ และคณะ (2560)²² ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าด้านที่มีผลต่อสมรรถนะการพยาบาลใน รพ.ระดับตติยภูมิมากที่สุดคือ 1) ภาวะผู้นำ การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพในองค์การพยาบาล 2) ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ ซึ่งทั้งสองด้านนี้มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากัน

มงคล ห่อทอง (2560)²³ ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพลและบุคลากรในหน่วยหรือองค์กร กล่าวได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการ

เพิ่มประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำที่เก่งดี มีความสามารถและความเป็นธรรม ค่าตอบแทนเงินเดือน ความมั่นคง การเจริญเติบโตในสายอาชีพ ความสัมพันธ์ภายในองค์กร การได้รับการยอมรับในผลงาน สภาวะแวดล้อมที่ปลอดภัย ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และการวัดผลหรือประเมินการปฏิบัติงาน

ฐนิตา อรัณยนาถ (2560)²⁴ ได้ศึกษาเรื่องแนวทางเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติของกำลังพลในกองการประชุมสำนักงานเลขานุการ กองบัญชาการกองทัพไทย กล่าวไว้ว่า แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองการประชุม สำนักงานเลขานุการกองบัญชาการกองทัพไทย สามารถสรุปผลการวิจัยเป็นแนวทางได้ ดังนี้ การพัฒนากำลังพลด้วยการให้ความรู้ การเสริมสร้างการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีของกำลังพลทั้งเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้เกี่ยวข้อง

การทำงานในองค์กรใหญ่ มีหลายหน่วยงานร่วมกัน มีความซับซ้อนในหลายระดับ ไม่สามารถทำงานโดยลำพัง ต้องประสานสอดคล้องทั้งหน่วยงานภายในระหว่างหน่วยงาน หรือแม้แต่กับหน่วยงานภายนอก ต้องให้ความสำคัญทั้งเรื่องคนและงานควบคู่กัน มีความจำเป็นต้องใช้กลยุทธ์ต่างๆมาประยุกต์รวมกัน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ทั้งระดับหัวหน้าหน่วย ระดับบริหารและระดับยุทธศาสตร์ เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ เดินหน้าองค์กรที่ทุกคนเป็นเจ้าของ ทำงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน ผู้ที่สามารถทำงานเป็นทีมได้ดีจึงจะถือว่ามีศักยภาพการทำงานที่สูง

การพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลที่เกี่ยวข้องกับพยาบาลวิชาชีพ

การพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลปัจจุบันถือเป็นงานที่สำคัญ มีการนำแนวคิดทางการบริหารและกลยุทธ์ต่างๆมาใช้ โดยมุ่งเป้าหมายเพื่อ เพิ่มความพึงพอใจของผู้รับบริการและยกระดับมาตรฐานการรักษาพยาบาลทุกภาคส่วน พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ ที่มีสำคัญทั้งระดับผู้ปฏิบัติ ผู้บริหาร และยังเป็นส่วนหนึ่งในทีมคณะกรรมการคุณภาพทุกทีมในโรงพยาบาล การส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจ มีส่วนร่วมกับงานพัฒนาคุณภาพจะช่วยให้การพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว เป็นการยกระดับมาตรฐานของโรงพยาบาลให้การดูแลรักษาโรค มีประสิทธิภาพมากขึ้นและยกระดับงานพยาบาลให้มีคุณภาพ สะดวก รวดเร็ว ให้เกิดความประทับใจ แก่ผู้รับบริการ

แนวทางการพัฒนาศักยภาพพยาบาลกองทัพบก

เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่พยาบาลวิชาชีพ ควรใช้ 6M 4E มาส่งเสริมพัฒนา ดังนี้

1.กำลังพล (Man) สรรหาเจ้าหน้าที่พยาบาลวิชาชีพให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับภาระงาน เป็นบุคลากรที่มี ความรู้ความสามารถ มีทักษะ มีร่างกายที่แข็งแรง มีจิตใจที่เข้มแข็ง พร้อมปฏิบัติหน้าที่พยาบาลทหารบก

2.งบประมาณ (Money) จัดสรรเวอร์และค่าตอบแทนต่างๆให้เหมาะสมและเป็นธรรม มีเงินรางวัลให้กับผู้ที่มีผลงานดีเด่นในด้านต่างๆ มีเงินสวัสดิการในการทำโครงการและกิจกรรม

3.เครื่องมือทางการแพทย์ (Machine) จัดหาเครื่องมือทางการแพทย์และระบบคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย เพื่ออำนวยความสะดวกในการดูแลผู้ป่วยและการปฏิบัติงาน

4.การบริหาร (Management) ส่งเสริมการบริหารจัดการขององค์กรพยาบาลให้มีประสิทธิภาพ ร่วมกับการทำงานของทีมผู้บริหารของโรงพยาบาล สร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร

5.ระบบงาน (Method) มีระบบการฝึกอบรมและระบบการดูแลผู้ป่วยที่ได้มาตรฐานมีการประเมินวัดผลที่เป็นธรรม มีการอบรม ทบทวน เนื้อหาเกี่ยวกับเวชศาสตร์ทหารแก่กำลังพลในโรงพยาบาลและ จัด (Unit School) แก่หน่วยทหาร

6.ทรัพยากรและสิ่งอุปกรณ์ (Material) จัดหาสิ่งอุปกรณ์และเครื่องช่วยฝึกให้เพียงพอต่อการอบรมและดูแลผู้ป่วย

7.จริยธรรม (Ethic) ปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมที่ดีในการปฏิบัติงานหน้าที่พยาบาล

8.การศึกษา (Education) โรงพยาบาลส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล ส่งเสริมการเรียนรู้ต่อทั้งพยาบาลเฉพาะทางและระดับปริญญาโท และเอก ปรับระเบียบกลาโหมให้เอื้อประโยชน์ต่อการเรียนต่อในระดับเดียวกับกระทรวงสาธารณสุข ส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้งานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลให้กับทุกคน

9.ระบบวิศวกรรม (Engineering) นำระบบงานด้านวิศวกรรมมาใช้ในการดูแลผู้ป่วยเพื่อลดความผิดพลาดที่เกิดจากคน

10.การกำกับตามกฎระเบียบ (Enforcement) ทีมผู้บริหารโรงพยาบาลควบคุมกำกับ การทำงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้ ให้การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาความสัมพันธ์ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

บทที่ 4

บทสรุป

งานวิจัยแนวทางการพัฒนาศักยภาพพยาบาลกองทัพบกมีวัตถุประสงค์ 4 ข้อคือ 1.ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการเพิ่มศักยภาพพยาบาลกองทัพบก 2.ศึกษาปัจจัยส่งเสริมและอุปสรรคในการศึกษาต่อของพยาบาลกองทัพบก 3.ศึกษาเรื่องงานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลที่พยาบาลกองทัพบกมีส่วนเกี่ยวข้อง 4.ศึกษาแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพพยาบาลกองทัพบก

ผลการวิจัยพบว่า

1.ปัญหาและอุปสรรคต่อการเพิ่มศักยภาพพยาบาลกองทัพบก ประกอบด้วย 1) ความรู้ ความสามารถและการพัฒนาตนเอง 2) ทักษะการสื่อสาร 3) การจัดการทรัพยากรบุคคล 4) โครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร 5) การบริหารงานของผู้นำ 6) การขาดแรงจูงใจและค่าตอบแทน 7) ทรัพยากรในองค์กรมีจำกัด 8) ความไม่เข้าใจในแนวทางการพัฒนา มีความจำเป็นที่ควรจะได้รับการแก้ไขเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและศักยภาพสูงสุดในการปฏิบัติการ

2.ปัจจัยส่งเสริมและอุปสรรคต่อการเรียนต่อของพยาบาลกองทัพบก ประกอบด้วย 1) ความตั้งใจของบุคคลนั้นที่อยากจะศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก 2) การส่งเสริมจากโรงพยาบาลส่งอบรมพยาบาลเฉพาะทางและจัดคนทดแทน 3) การส่งเสริมจากกระทรวงกลาโหม ปรับให้ได้รับสิทธิหลังจบการศึกษาเท่ากับข้าราชการพลเรือน เพื่อนำความรู้มาปรับปรุงการทำงานและดูแลสุขภาพกำลังพลต่อไป 4) อุปสรรคต่อการไม่ศึกษาต่อเกิดจาก การไม่มีเวลา ปัญหาครอบครัว การเดินทาง ค่าเล่าเรียน

3.งานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลที่เกี่ยวข้องกับพยาบาลวิชาชีพสามารถส่งเสริมโดย 1) โรงพยาบาลส่งบุคลากรฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก 2) นำมาขยายผลดำเนินโครงการต่างๆ ด้วยการอบรมบุคลากรภายใน 3) ส่งเสริมประกวดผลการงานพัฒนาคุณภาพ และนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง กรมแพทย์ทหารบกให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลกองทัพบกโดยกำหนดเป็นนโยบายและตัวชี้วัดที่สำคัญในการประเมินหน่วยงานดีเด่นประจำปี

4.แนวทางการพัฒนาศักยภาพพยาบาลกองทัพด้วยหลัก 6M 4E ต้องได้รับความร่วมมือหลายส่วนทั้ง กองทัพบก กรมแพทย์ทหารบก ทีมผู้บริหารโรงพยาบาล และ องค์กรพยาบาล ร่วมมือกัน ดังนี้

1.กำลังพล(Man) สรรหาเจ้าหน้าที่พยาบาลวิชาชีพให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับภาระงาน เป็นบุคลากรที่มี ความรู้ความสามารถ พร้อมปฏิบัติหน้าที่พยาบาลทหารบก

2.งบประมาณ (Money) จัดสรรค่าตอบแทนที่เหมาะสมและมีการจัดเวรที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่เหมาะสม

3.เครื่องมือทางการแพทย์ (Machine) มีเครื่องมือทางการแพทย์และระบบคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน

4.การบริหาร (Management) ส่งเสริมการบริหารจัดการขององค์กรพยาบาลให้มีประสิทธิภาพ

5.ระบบงาน (Method) มีระบบการฝึกอบรม การดูแลผู้ป่วยและประเมินบุคลากรที่ได้มาตรฐาน

6.ทรัพยากรและสิ่งอุปกรณ์ (Material) มีสิ่งอุปกรณ์และเครื่องช่วยฝึกให้เพียงพอต่อการอบรม ดูแลผู้ป่วยและทำงาน

7.จริยธรรม (Ethic) ปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมที่ดีในการปฏิบัติงานหน้าพยาบาล

8.การศึกษา (Education) โรงพยาบาลส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล ส่งเสริมการเรียนรู้ต่อทั้งพยาบาลเฉพาะทางและระดับปริญญาโท และเอก ปรับระเบียบกลาโหมให้อื้อประโยชน์ต่อการเรียนต่อในระดับเดียวกับกระทรวงสาธารณสุข ส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้งานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลให้กับทุกคน

9.ระบบวิศวกรรม (Engineering) นำระบบงานด้านวิศวกรรมมาใช้ในการดูแลผู้ป่วยเพื่อลดความผิดพลาด

10.การกำกับตามกฎระเบียบ (Enforcement) ผู้บริหารโรงพยาบาลให้การส่งเสริมสนับสนุนการทำงานและกำกับดูแลการทำงานให้เป็นไปตามระเบียบและกฎหมาย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงลำดับความสำคัญของแนวทางพัฒนาศักยภาพพยาบาล
กองทัพบกตามหลัก 6M 4E เป็นอย่างไร เพื่อกำหนดความเร่งด่วนในการพัฒนา

2. การจัดทำหลักสูตรพยาบาลเฉพาะทางสาขาเวชศาสตร์ทหาร เพื่อให้
เหมาะสมกับบริบทของโรงพยาบาลกองทัพบก เพราะมีความรู้ใหม่ๆที่เปลี่ยนแปลง เช่น
การดูแลทหารผู้ได้รับบาดเจ็บจากความร้อน จิตเวชทหารและการส่งกลับกำลังพลที่ได้รับ
บาดเจ็บทางอากาศยาน เป็นต้น

3. จัดทำแนวทางการพัฒนาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่ใช้ในการดูแล
ผู้ป่วยในโรงพยาบาล

เอกสารอ้างอิง

1. กองทัพบก. วิสัยทัศน์กองทัพบก [อินเทอร์เน็ต] .2563 [เข้าถึงเมื่อ 7 มกราคม 2566]. เข้าถึงได้จาก <https://rta.mi.th/vision/>
2. กรมแพทย์ทหารบก. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม [อินเทอร์เน็ต] .2563 [เข้าถึงเมื่อ 7 มกราคม 2566]. เข้าถึงได้จาก <https://amed.rta.mi.th/main/page/282/th>
3. อภิชาติ สุवास, พันเอก . แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบกพื้นที่กองทัพภาคที่ 2. [เอกสารวิจัยส่วนบุคคล]. วิทยาลัยการทัพบก; 2565
4. สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์แห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580 [อินเทอร์เน็ต] .2566 [เข้าถึงเมื่อ 7 มกราคม 2566]. เข้าถึงได้จาก https://ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2561/A/082/T_0001.PDF
5. กรมแพทย์ทหารบก. ยุทธศาสตร์กรมแพทย์ทหารบก พ.ศ. 2566-2570 [อินเทอร์เน็ต] .2566 [เข้าถึงเมื่อ 7 มกราคม 2566]. เข้าถึงได้จาก <https://amed.rta.mi.th/main/page/284/th/%E0%B8%A2%E0%B8%B8%E0%B8%97%E0%B8%98%E0%B8%A8%E0%B8%B2%E0%B8%AA%E0%B8%95%E0%B8%A3%E0%B9%8C%E0%B9%81%E0%B8%9C%E0%B8%99%E0%B8%9B%E0%B8%8F%E0%B8%B4%E0%B8%9A%E0%B8%B1%E0%B8%95%E0%B8%B4%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99>.
6. วิภาดา ศุภสุวรรณกุล. ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการศึกษาต่อในหลักสูตรหลังปริญญาของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลลำปาง. ลำปางเวชสาร 2552; 2: 67-74
7. ศิริวรรณ พิทยรังสฤษฏ์. สถานการณ์การดำเนินงานด้านการป้องกันควบคุมโรคไม่ติดต่อ NCDs (Situation on NCDs prevention and control in Thailand) [อินเทอร์เน็ต] .2562 [เข้าถึงเมื่อ 22 มีนาคม 2566]. เข้าถึงได้จาก <http://Thaincd.com>
8. นัตดา รุ่งเดชารัตน์. สมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง. วชิรสารการพยาบาล 2559 ; 2: 33-41

9. พันทิพย์ จอมศร และคณะ. การรับรู้เกี่ยวกับหลักการพยาบาลของพยาบาลในประเทศไทย [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 22 มีนาคม 2566]. เข้าถึงได้จาก <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/TJONC/article/download/2595/2414/5623>
10. ยุทธศักดิ์ ชูประเสริฐ. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกู่กาสิงห์ อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 22 มีนาคม 2566]. เข้าถึงได้จาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/SSRUJPD/article/download/249027/169158/875724>
11. Wikipedia. Expectancy Theory [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 22 มีนาคม 2566]. เข้าถึงได้จาก https://en.wikipedia.org/wiki/Expectancy_theory
12. Elizabeth Hopper. Maslow's Hierarchy of Need Explained [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 22 มีนาคม 2566]. เข้าถึงได้จาก <https://thoughtco.com/maslows-hierarchy-of-needs-4582571>
13. Kendra Cherry. Murray's theory of psychogenic needs [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 22 มีนาคม 2566]. เข้าถึงได้จาก <https://verywellmind.com/murraytheoryofpsychologyneed-2795952>
14. สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์กรมหาชน). หนังสือการพัฒนาคูณภาพมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ ฉบับที่ 5 [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 22 มีนาคม 2566]. เข้าถึงได้จาก <https://ha.or.th/TH/Posts/%E0%B8%AB%E0%B8%99%E0%B8%B1%E0%B8%87%E0%B8%AA%E0%B8%B7%E0%B8%AD%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%9E%E0%B8%B1%E0%B8%92%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B8%84%E0%B8%B8%E0%B8%93%E0%B8%A0%E0%B8%B2%E0%B8%9E/Detai%20s/132>
15. เยาวเรศ สมทรัพย์และคณะ. แบรินด์พยาบาลไทยในศตวรรษที่ 21 : ความท้าทายต่อวิชาชีพพยาบาล. วารสารพยาบาลสงขลานครินทร์ 2562; 3: 169-78

16. กองบัญชาการกองทัพไทย. ระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการแต่งตั้งยศและเลื่อนยศของข้าราชการทหาร พ.ศ.2541 [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 22 มีนาคม 2566]. เข้าถึงได้จาก

<https://j1.rtarf.mi.th/new/index.php/2016-11-11-09-08-31/2016-11-11-09-09-00?download=81:%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B9%80%E0%B8%9A%E0%B8%B5%E0%B8%A2%E0%B8%9A-%E0%B8%81%E0%B8%AB-%E0%B8%A7%E0%B9%88%E0%B8%B2%E0%B8%94%E0%B9%89%E0%B8%A7%E0%B8%A2%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B9%81%E0%B8%95%E0%B9%88%E0%B8%87%E0%B8%95%E0%B8%B1%E0%B9%89%E0%B8%87%E0%B8%A2%E0%B8%A8-%E0%B9%92%E0%B9%95%E0%B9%94%E0%B9%91&start=40>

17. กองการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า. คู่มือประเมินสมรรถนะพยาบาลจบใหม่. [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 22 มีนาคม 2566]. เข้าถึงได้จาก

<https://nurse.pmk.ac.th/images/FND/fnd/06.doc>

18. รัชณีย์ วรรณขาม. ประเด็นขัดแย้งจริยธรรมและการตัดสินใจ. [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 11 พฤษภาคม 2566]. เข้าถึงได้จาก

https://tph.go.th/th/news/saraknaru_file/590905114028.doc

19. รัตนา จารุวรรณและคณะ. ความต้องการศึกษาต่อทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในเขตกรุงเทพมหานคร. [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 22 มีนาคม 2566]. เข้าถึงได้จาก [https://he01.tci-](https://he01.tci-thaijo.org/index.php/kcn/article/download/131830/98975/)

[thaijo.org/index.php/kcn/article/download/131830/98975/](https://he01.tci-thaijo.org/index.php/kcn/article/download/131830/98975/)

20. อภิชาติ สุวาส, พันเอก. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบกพื้นที่กองทัพภาคที่ 2. [เอกสารวิจัยส่วนบุคคล]. วิทยาลัยการทัพบก; 2565

21. ศิริบุญ รุ่งหิรัญ. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 22 มีนาคม 2566]. เข้าถึงได้จาก [https://he01.tci-](https://he01.tci-thaijo.org/index.php/EAUHJSci/article/download/25786/21899/56791)

[thaijo.org/index.php/EAUHJSci/article/download/25786/21899/56791](https://he01.tci-thaijo.org/index.php/EAUHJSci/article/download/25786/21899/56791)

22. ชลธิชา โภชนกิจและคณะ. การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล สงขลานครินทร์ [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 22 มีนาคม 2566]. เข้าถึงได้จาก

<https://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/11716>

23. มงคล ห่อทอง, พันเอก. กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพลและ บุคลากรในหน่วยหรือองค์กร. [เอกสารวิจัยส่วนบุคคล]. วิทยาลัยการทัพบก; 2560

24. ฐนิตา อรัณยะนาค, พันเอกหญิง. การศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของกำลังพลในกองการประชุมสำนักงานเลขาธิการ กองบัญชาการกองทัพไทย. [เอกสารวิจัยส่วนบุคคล]. วิทยาลัยการทัพบก; 2560

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ

พันเอก ธนินศักดิ์ ทองดีแท้

วัน เดือน ปีเกิด

23 มิถุนายน 2516

ประวัติสำเร็จการศึกษา

พ.ศ. 2541

ปริญญาตรีแพทยศาสตรบัณฑิต

พ.ศ. 2547

วิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า

วุฒิบัตรแพทย์ผู้เชี่ยวชาญโสต ศอ นาสิก

โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2541 – 2544

นายแพทย์กรมรบพิเศษที่ 4

พ.ศ. 2545 – 2547

แพทย์ประจำบ้านสาขาโสต ศอ นาสิก

โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

พ.ศ. 2548 – 2549

หัวหน้ากองพยาบาล กองพันที่ 1 กรมพัฒนาและ

พิทักษ์ทรัพยากรที่ 3

พ.ศ. 2549 – 2563

กุมารแพทย์ โรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์

ตำแหน่งปัจจุบัน

พ.ศ. 2564 – 2566

หัวหน้ากองตรวจโรค โรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิ

ประสงค์

