

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	รูปแบบการบริหารโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	
ชื่อผู้เขียน	นางสาว นัทธมน วุฑธานนท์	
พยาบาลศาสตรดุษฎีบัณฑิต	สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์	
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ :	รศ.ดร. วิจิตร ศรีสุพรรณ	ประธานกรรมการ
	รศ.ดร. วิภาดา คุณาวิทิตกุล	กรรมการ
	ศ.ดร. โรเบิร์ต แอล แอนเดอร์ส	กรรมการ
	ผศ.ดร. ประคิด สุขฉายา	กรรมการ
	รศ.ดร. จุมพล พูลภัทรชีวิน	กรรมการ

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อหารูปแบบการบริหารโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญใน 5 ด้านคือ โครงสร้างองค์การ การบริหารการเงิน การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริการและการประเมินผลการดำเนินงาน โดยใช้เทคนิค Ethnographic Delphi Futures Research (EDFR)

ผลการศึกษาพบว่ารูปแบบการบริหารโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นที่สอดคล้องกันมากที่สุดคือให้เป็นไปตามพันธกิจที่กำหนดคือเป็นสถานให้บริการสาธารณสุขที่มีเป้าหมายเพื่อใช้เป็นแหล่งสนับสนุนการเรียนการสอน การวิจัยและมีกรอบให้แก่ นักศึกษาและบุคลากรในสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพของมหาวิทยาลัย โดยเป็นหน่วยงานในกำกับของมหาวิทยาลัยและมีระเบียบการบริหารจัดการของตนเอง

ด้านโครงสร้างองค์การ มีคณะกรรมการ 2 ระดับคือคณะกรรมการอำนวยการและคณะกรรมการที่ปรึกษาการดำเนินการของโรงพยาบาล คณะกรรมการอำนวยการมีหน้าที่หลักคือ กำหนดนโยบาย วางระเบียบให้เป็นไปตามทิศทางที่ได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัยและคณะ แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบภายในและผู้อำนวยการโรงพยาบาล ประกอบด้วยตัวแทนจากสภา

มหาวิทยาลัย อธิการบดี ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก คณะบดีคณะแพทยศาสตร์หรือตัวแทนคณะบดี จากคณะในสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพอื่นหรือตัวแทน รวมจำนวนไม่เกิน 11 คน มีวาระการทำงาน 4 ปี มีตัวแทนจากสภามหาวิทยาลัยเป็นประธานคณะกรรมการอำนวยการโดยผู้อำนวยการโรงพยาบาลทำหน้าที่เป็นเลขานุการ คณะกรรมการที่ปรึกษาการดำเนินการของโรงพยาบาลแต่งตั้ง โดยผู้อำนวยการโรงพยาบาล มีหน้าที่ให้คำปรึกษาแก่ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก คณะบดีคณะแพทยศาสตร์หรือตัวแทน ตัวแทนจากพนักงานในหน่วยงาน ผู้ อำนวยการโรงพยาบาลมีหน้าที่บริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายโดยมีคุณสมบัติเป็นผู้มีความรู้ ด้านการบริหารโรงพยาบาลหรืออาจเป็นแพทย์ การแบ่งงานในโรงพยาบาลควรมีน้อยฝ่ายโดย คำนี้ถึงต้นทุนประสิทธิผล โดยแบ่งเป็นฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายบริการและฝ่ายสนับสนุนบริการ ฝ่าย บริหารทั่วไปประกอบด้วย งานการเงินและบัญชี งานบุคคล เป็นต้น ฝ่ายบริการประกอบด้วยงาน การแพทย์ งานการพยาบาล งานเภสัชกรรม งานรังสีเทคนิค เป็นต้น และฝ่ายสนับสนุนบริการ ประกอบด้วย งานโภชนาการ งานซักรีด เป็นต้น

ด้านการบริหารการเงิน มีระบบบัญชีที่ได้มาตรฐาน มีระบบการคิดต้นทุนที่น่าเชื่อถือในทุก หน่วยงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีพนักงานโรงพยาบาลที่ใช้ระบบสัญญาจ้างทุกระดับ ทั้งแพทย์ พยาบาลและพนักงานอื่นๆ ยกเว้นในสัดส่วนสนับสนุนบริการบางงานจะจ้างจากภายนอก มีการจัดระบบเงินเดือนและบุคลากรเอง การพิจารณาให้ค่าตอบแทนเป็นไปตามภาระงาน ความ รับผิดชอบ และความสามารถสร้างรายได้ให้กับโรงพยาบาล สวัสดิการต่างๆของพนักงานจะเน้น การใช้สวัสดิการสังคม การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจะมีผลต่อการขึ้นเงินเดือนและ การว่าจ้างของพนักงาน โดยการประเมินผลจะเป็นผลการสรุปรวมจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับ บัญชา ผู้ร่วมงานและตนเอง ด้านการบริการ เน้นการให้บริการระดับตติยภูมิและการตอบสนองต่อ การฝึกปฏิบัติงานนักศึกษาของแต่ละคณะทางสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ด้านการประเมินผลการ ดำเนินงานขององค์การ มีองค์กรภายนอกมาตรวจสอบและประเมินและให้มีการรายงานผลต่อ สภามหาวิทยาลัย

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสามารถแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อช่วยงานและติดตามประเมิน การทำงานของหน่วยงานภายในที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการได้แก่ งานบัญชี งานบุคคล และงานพัฒนาบริการ เป็นต้น

ผลของการวิจัยทำให้ได้แนวทางในการเตรียมการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในด้านการจัด โครงสร้างและการดำเนินการของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านการพยาบาล ผู้ บริหารควรให้ความสนใจพันธกิจและรูปแบบการบริหารของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับ

ของรัฐเพื่อนำมาวางแผนจัดโครงสร้างและพัฒนาหน่วยงานบริการพยาบาลให้สอดคล้องกับพันธกิจ
ของโรงพยาบาล วางแผนเตรียมความพร้อมของทรัพยากรบุคคลทางการพยาบาลให้สามารถเข้าสู่
ระบบการบริการและบริหารจัดการในรูปแบบใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการศึกษาพยาบาล
ควรมีการจัดหลักสูตรและการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Chiang Mai University

Thesis Title	Administrative Model of a Thai Autonomous University Hospital	
Author	Miss Nuttamon Vuttanon	
Ph.D.	Nursing	
Examining Committee:	Assoc. Prof. Dr. Wichit Srisuphan	Chairman
	Assoc. Prof. Dr. Wipada Kunaviktikul	Member
	Prof. Dr. Robert L. Anders	Member
	Asst. Prof. Dr. Prakin Suchaxaya	Member
	Assoc. Prof. Dr. Chumpol Poolpatarachewin	Member

ABSTRACT

The purpose of this study was to develop an administrative model of a Thai autonomous university hospital as projected by experts' opinions in five dimensions: organizational structure, financial management, human resource management, service management, and performance evaluation management. The research technique was the Ethnographic Delphi Futures Research (EDFR).

It was found that a Thai autonomous university hospital administrative model consensually agreed upon by the experts should follow the missions to provide health service with the goal to support teaching and learning, research and training of students and staff in health science faculties. It should be a self-governance unit under the supervision of a university.

The organizational structure should have two levels of committee, a Hospital Board and an Advisory Board. The Hospital Board should be responsible for setting the

policy according to the direction entrusted to it by the university and faculties, appointing an internal audit committee and a hospital director. This Board should be composed of representatives from the University Council, the President of the University, external qualified persons, the Dean of the Faculty of Medicine or a representative, and Deans of other health science faculties or their representatives. The total number should not exceed 11 persons and the term should be 4 years. The Chair should be a representative from the University Council and the hospital director should be the secretary of the Board. The Advisory Board should be appointed by the director, responsible to advise him/her and be composed of external qualified persons, the Dean of the Faculty of Medicine or a representative, and representatives of hospital personnel. The hospital director should administrate in accordance with the policy. He/she should be knowledgeable in hospital administration or should be a physician. For cost effectiveness, there should be few divisions of work. There should be three divisions: a general administration division, a service division, and a service support division. The general administration should include the finance and accounting unit, personnel unit, etc. The service division should include medicine, nursing, pharmacology, radiation, etc. The service support division should include the dietary unit, laundry unit, etc.

Regarding financial management, the hospital should have a standard accounting system, and a reliable cost system in all units. Human resource management should have its own personnel in all levels including physicians, nurses, and others except in the service support division which should be contracted out. Remuneration depends on characteristics of tasks, and responsibility and ability to create income for the hospital. The welfare of personnel should be from the social welfare system. Salary and pay raises will be based on annual performance appraisals which should be based on evaluations by supervisors, subordinates, colleagues and self evaluation. In service management, tertiary care should be provided and respond to the focus of the training of each health science faculty. Performance evaluation of an organization should be conducted by an outside organization that reports to the University Council.

The hospital director could appoint other committees to assist him/her and evaluate performance in some important units, such as an accounting committee, a personnel committee, and a service improvement committee.

The results of this study can be used for transforming and developing the organizational structure and administration of a Thai autonomous university hospital. Directors of Nursing service should discern to create structures and develop nursing service units suited to its mission. Nursing personnel should be prepared and retrained to cope efficiently in the new service system and administrative model. In Nursing education area, there should be curriculum and training courses provided in line with the change.