



การสาธารณสุขตลอดจนความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและสังคมที่มีผลต่อสถานะด้านสุขภาพอนามัย สิ่งเหล่านี้ทำให้ต้องการผู้บริหารการพยาบาลที่มีความรู้ความสามารถครอบคลุมทั้งทางด้าน การปฏิบัติการพยาบาล การบริหาร การพยาบาล การบริหารธุรกิจ การตลาด การเมือง เศรษฐศาสตร์ และกฎหมาย เป็นต้น

เนื่องจากผู้บริหารการพยาบาลระดับสูงสุดหรือหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลนั้น นับได้ว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์การพยาบาล คือเป็นผู้ที่กำหนด ปรัชญา วัตถุประสงค์ และนโยบายขององค์การพยาบาล ตลอดจนกำหนดแนวทางการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อให้บริการที่มีคุณภาพแก่ผู้รับบริการ นอกจากนี้ยังมีบทบาทร่วมในการบริหารโรงพยาบาล เป็นตัวแทนของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล ดังนั้นองค์การพยาบาลจะเจริญก้าวหน้าหรือประสบความล้มเหลว ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งก็คือความรู้ความสามารถของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ในการบริหารจัดการกับทรัพยากรขององค์การสุขภาพที่มีอยู่อย่างจำกัดและสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ในปี ค.ศ. 1983 American Academy of Nursing ( Magnet Hospital, 1983 ) ได้มีการรายงานถึงฝ่ายการพยาบาลที่หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล มีรูปแบบการบริหารจัดการที่แตกต่างจากฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลอื่น ๆ โดยทั่วไปจำนวน 40 แห่งไว้ในหนังสือชื่อว่า “ Magnet Hospitals : Attraction and Retention of Professional Nurse ” ต่อมาในปี ค.ศ. 1988 Marlene Kramer และ Claudia Schmalenberg ได้ทำการศึกษาวิจัยต่อจากกลุ่มทำงานของ American Academy of Nursing โดยได้ศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะการบริหารจัดการของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลทั้ง 40 แห่งดังกล่าวกับบริษัทธุรกิจที่ดีเด่นที่ Peters และ Waterman ได้รายงานไว้ในหนังสือ In Search of Excellence เมื่อปี ค.ศ. 1982 ผลการวิจัยพบว่าหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลของ Magnet Hospitals และผู้บริหารของบริษัทธุรกิจดีเด่น มีการใช้รูปแบบความเป็นเลิศในเชิงบริหารที่เหมือนกัน 8 ด้าน คือ 1. การมุ่งเน้นการปฏิบัติ 2. การมีความใกล้ชิดกับผู้รับบริการ 3. การมีอิสระในการทำงานและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการ 4. การเพิ่มผลผลิตโดยอาศัยผู้ใต้บังคับบัญชา 5. การสัมพันธ์กับงานและมีความเชื่อมั่นในคุณค่า 6. การทำแต่ธุรกิจที่เชี่ยวชาญและเกี่ยวเนื่อง 7. การจัดรูปแบบเรียบง่ายธรรมดาและจำกัดจำนวนบุคลากร 8. การเข้มงวดและผ่อนปรนในเวลาเดียวกัน ( Marlene Kramer and Claudia Schmalenberg, 1988 ) ซึ่งผลจากการที่หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลได้มีการใช้รูปแบบความเป็นเลิศในเชิงบริหาร 8 ด้านนี้ ทำให้สามารถดึงดูด



พยาบาลวิชาชีพให้ทำงานอยู่ด้วยเป็นเวลานาน และมีชื่อเสียงดีในเรื่องการให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพ เหมือนกับที่บริษัทธุรกิจที่ดีเด่นประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานอย่างสูง ( ศิริพร ตันติพูนวินัย, 2537 )

ในประเทศไทยมีโรงพยาบาลเอกชนที่มีการให้บริการพยาบาลที่เป็นเลิศ และมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการหลายแห่ง ( ศิริพร ตันติพูนวินัย, 2537 ) แต่ยังไม่มีความรู้หรือการศึกษาวินิจฉัยว่าหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลได้มีการใช้รูปแบบความเป็นเลิศในเชิงบริหารอย่างไร จึงทำให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จ เป็นที่ยอมรับของทุก ๆ ฝ่าย และตรงกับความต้องการของผู้รับบริการ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนในด้านอายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งบริหาร และการศึกษาอบรมเพิ่มเติมทางการบริหาร กับความเป็นเลิศในเชิงบริหาร 8 ด้านของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โดยอาศัยกรอบแนวคิดคุณลักษณะความเป็นเลิศในเชิงบริหาร 8 ด้านที่ Peters และ Waterman ได้รายงานไว้ในหนังสือ In Search of Excellence ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาความเป็นเลิศในเชิงบริหารของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ในส่วนที่เป็นพฤติกรรมทางการบริหาร ( Software ) 8 ด้านเท่านั้น รวมทั้งการเลือกศึกษาภูมิหลังของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลกับความเป็นเลิศในเชิงบริหารเพราะว่าใน Magnet Hospitals ยังไม่ได้ทำการศึกษาวินิจฉัยในส่วนนี้ ซึ่งผู้วิจัยคิดว่าน่าจะมีความสัมพันธ์กันโดยตรง ซึ่งผลจากการวิจัยดังกล่าวจะมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลภาครัฐและสังกัดอื่น ๆ ในการนำปัจจัยพยากรณ์ไปพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบการบริหารการพยาบาลในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ได้ประสิทธิภาพสูงสุดและคงความเป็นเลิศในบริการพยาบาลต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งบริหาร และการศึกษาอบรมเพิ่มเติมทางการบริหารของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลกับความเป็นเลิศในเชิงบริหารของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล
2. เพื่อสร้างสมการทำนายความเป็นเลิศในเชิงบริหาร จากตัวแปรทำนายที่ศึกษา คือ ภูมิหลังของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเอกชน

## ปัญหาการวิจัย

1. ภูมิหลังของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความเป็นเลิศในเชิงบริหารของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนหรือไม่
2. ภูมิหลังของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลสามารถร่วมกันทำนายความเป็นเลิศในเชิงบริหารของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนหรือไม่

## ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนที่มีขนาดตั้งแต่ 50 เตียงขึ้นไป จำนวน 194 คน  
หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชนที่มีขนาดตั้งแต่ 50 เตียงขึ้นไป จำนวน 776 คน
2. ตัวแปรศึกษา  
ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภูมิหลัง ซึ่งประกอบด้วย อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งบริหาร และ การศึกษาอบรมเพิ่มเติมทางการบริหาร  
ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ความเป็นเลิศในเชิงบริหาร

## แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลเป็นผู้บริหารสูงสุดในฝ่ายการพยาบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติวิชาชีพการพยาบาลตลอดจนการจัดดำเนินการให้นโยบายไปสู่การปฏิบัติการพยาบาลโดยตรงที่ให้กับผู้รับบริการ ( ราณี วิริยะเจริญกิจ, 2537 ) หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลย่อมมีภารกิจเกี่ยวกับบุคคล กลุ่มบุคคล และหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การสุขภาพ นั่นคือจะต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นทั้งภายในกลุ่มของผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและบุคคลอื่น ๆ ในลักษณะของการติดต่อประสานงานจากการศึกษาพบว่า มีตัวแปรบางประการมีความสัมพันธ์และมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ดังต่อไปนี้



1. **อายุ** อายุมีความสัมพันธ์โดยตรงกับพัฒนาการ และระดับวุฒิภาวะ ในคนปกติ เมื่ออายุมากขึ้น ระดับวุฒิภาวะจะเจริญสูงขึ้นตามวัย ประสบการณ์มากขึ้นความคิดอ่าน และการมองเห็นปัญหาได้ชัดเจนถูกต้องตามความเป็นจริงมากขึ้นความคิด และการกระทำจะปรับเปลี่ยนตามวัย ( ทักนา บุญทอง,2529 ) ทั้งนี้เนื่องจากว่า คนที่มีอายุมากขึ้นได้มีโอกาสได้ปฏิบัติงานกับคนหลายประเภท ได้ประสบกับปัญหาต่าง ๆ มากมาย ทำให้มองอะไรได้อย่างกว้างไกล ครอบคลุมและลึกซึ้ง ( Maslach,1986 ) นอกจากนี้ การที่คนมีวุฒิภาวะสูงจะทำให้คนมีเหตุผล ไม่วางใจ ไหวงง่าย มักทำงานด้วยสติและปัญญาที่สุขุมรอบคอบ ( ละออ หุตางกูร,2528 ) อายุจึงนับเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน

2. **วุฒิการศึกษา** ประสบการณ์การศึกษาเป็นปัจจัยที่ช่วยให้คนมีประสิทธิผล และความสามารถในการปรับตัว บุคคลที่ได้รับการศึกษาสูงย่อมมีสติปัญญาในการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล มีความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมได้ถูกต้องมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาดำ ( บรรลือธิ ไวกทองเสรี, อ่างถึงใน ราณี วิริยะเจริญกิจ, 2537 ) บุคคลที่มีวุฒิการศึกษาสูง มักจะได้รับการยกย่องและเป็นผู้ที่มีความสามารถมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาดำกว่า ทั้งนี้การศึกษาดอนคนให้รู้จักคิด วิเคราะห์ และแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ นอกจากนี้การศึกษายังมีบทบาทในการเตรียมบุคคลให้เข้าใจถึงปรากฏการณ์ธรรมชาติรอบตัว เข้าใจสังคม พัฒนาความคิด ทักษะคติในการดำรงชีวิต วุฒิการศึกษาจึงนับเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน

3. **ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน** ผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยย่อมมีประสบการณ์น้อย ทำให้เกิดความไม่มั่นใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ การที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาก มีโอกาสที่จะเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ มาก ทำให้กล้าเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดี ( พรทิพย์ กวินสุพร,2536 )

4. **ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งบริหาร** ประสบการณ์หรือระยะเวลาทำงานจะทำให้บุคคลมีโอกาสเรียนรู้ทำความเข้าใจ มองเห็นปัญหาชัดเจนถูกต้องตามความเป็นจริงมากขึ้น ทำให้ทักษะและมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ( สกมลพร สังวรกาญจน์, 2529 ) บุคคลที่มีประสบการณ์มากกว่าจะช่วยพัฒนาความคิด มีจินตนาการ สามารถคิดหาทางเลือกสำหรับการตัดสินใจได้มาก สามารถเลือกทางเลือกได้ดีและเหมาะสมได้มากกว่า นอกจากนี้ยังช่วยให้บุคคลมีความเชื่อมั่นและมีเหตุผลมากขึ้นด้วย ( Kirk, 1981 อ่างถึงใน สุณิสสา วัลยะเพ็ชร, 2533 )



ประสบการณ์จะช่วยให้คุณเกิดความคิด ทักษะเข้าใจสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ตนมีส่วนร่วมดีขึ้น ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งบริหารจึงนับเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน

5. การศึกษาอบรมเพิ่มเติมทางการบริหาร การฝึกอบรมทางด้านการบริหารเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารในการที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพราะการอบรมเป็นกระบวนการที่มีระเบียบแบบแผนมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ( KNOWLEDGE ) และความชำนาญ ( SKILL ) เพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดโดยเฉพาะ ( วิทยุ โทร, 2517, อ้างถึงในดาราวรรณ สร้อยอินทร์, 2537 ) ผู้บริหารที่ได้รับการอบรมเพิ่มเติม เมื่อต้องตัดสินใจจึงทำได้ถูกต้องกว่าการศึกษาอบรมเพิ่มเติมทางการบริหาร จึงนับเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน

จากแนวคิดต่าง ๆ เหล่านี้ สามารถนำมาสร้างเป็นสมมติฐานการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ภูมิหลังของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความเป็นเลิศในเชิงบริหารของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน
2. ภูมิหลังของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลสามารถเป็นตัวทำนายความเป็นเลิศในเชิงบริหารของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน

#### คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. ภูมิหลัง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ในอดีตและปัจจุบันของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลที่ผู้วิจัยคัดเลือกมามี 5 ประการ คือ
  - 1.1 อายุ หมายถึง อายุตามปฏิทินของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลที่คิดเป็นจำนวนปีบริบูรณ์โดยจัดแบ่งเป็นช่วงของอายุ คือ 0-30 ปี, 31-40 ปี, 41-50 ปี และ 50 ปีขึ้นไป
  - 1.2 วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดทางการพยาบาลของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลในขณะที่ยังตอบแบบสอบถาม โดยจัดแบ่งเป็นระดับของวุฒิการศึกษา คือ ระดับอนุปริญญาพยาบาล ระดับประกาศนียบัตรหรือเทียบเท่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท ระดับปริญญาเอก



1.3 **ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ระยะเวลานับเป็นปีของการปฏิบัติงานการพยาบาลนับตั้งแต่จบการศึกษาทางการพยาบาลครั้งแรก โดยจัดแบ่งเป็นช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงานคือ 0-10 ปี, 11-20 ปี, 21-30 ปี, 31-40 ปี และ 40 ปีขึ้นไป

1.4 **ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งบริหาร** หมายถึง ระยะเวลา นับเป็นปีของการปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โดยจัดแบ่งเป็นช่วงประสบการณ์คือ 0-5 ปี, 6-10 ปี, 11-15 ปี, 16-20 ปี, 20 ปีขึ้นไป

1.5 **การศึกษาอบรมเพิ่มเติมทางการบริหาร** หมายถึง การที่หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลเคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการบริหารงาน เช่น การวางแผนกลยุทธ์ การวางแผนจัดอัตรากำลังบุคคลากรพยาบาล การวางแผนงบประมาณ เป็นต้น ขณะปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล สถานที่ในการอบรมอาจเป็นได้ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ส่วนระยะเวลาในการอบรมไม่จำกัด แต่การอบรมต้องมีโครงสร้าง รายละเอียด ขั้นตอนการอบรม และการประเมินผลการอบรมที่แน่นอน

2. **ความเป็นเลิศในเชิงบริหาร ( Excellence Management )** หมายถึง การปฏิบัติที่ทำให้เกิดคุณภาพของการบริหารการพยาบาลในระดับสูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้ สามารถวัดได้ในเชิงปริมาณในลักษณะเกี่ยวกับคุณภาพตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยใช้แนวคิดของ Peters และ Waterman ( 1982 ) มีคุณลักษณะความเป็นเลิศในเชิงบริหาร 8 ด้าน คือ

2.1 **การมุ่งเน้นการปฏิบัติ ( A bias for action )** หมายถึง การที่หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลได้มุ่งเน้นปฏิบัติอย่างจริงจังใน 3 เรื่อง คือ การทำให้เกิดคล่องตัวในการดำเนินงาน การทดลองปฏิบัติบริการพยาบาล และการทำระบบการปฏิบัติงานให้ง่าย

2.2 **การมีความใกล้ชิดกับผู้รับบริการ ( Close to customer )** หมายถึง การที่หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลได้ใกล้ชิดกับผู้รับบริการด้วยการใช้กลยุทธ์ด้านบริการ คุณภาพ และความเชื่อมั่น รวมทั้งการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการเสมอ

2.3 **การมีอิสระในการทำงานและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการ (Autonomy and Entrepreneurship)** หมายถึง การที่หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลได้ให้ควมมีอิสระในการทำงานแก่พยาบาลด้วยการกระจายอำนาจดำเนินงานในขอบเขตที่กว้างขวางขึ้น เพื่อกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของกิจการ และได้พยายามส่งเสริมสนับสนุนพยาบาลให้ช่วยกันคิดค้นบริการพยาบาลที่มีคุณภาพอยู่เสมอ



2.4 การเพิ่มผลผลิตโดยอาศัยผู้ใต้บังคับบัญชา ( Productivity through people ) หมายถึง การที่หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลได้ตระหนักว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดขององค์กรด้วยการปฏิบัติให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นอย่างจริงจังเช่นให้เกียรติและให้ความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่ตลอดเวลา อันจะเป็นผลให้ฝ่ายการพยาบาลสามารถเพิ่มผลผลิตทางการพยาบาลอย่างเห็นได้ชัด

2.5 การสัมผัสกับงานและมีความเชื่อมั่นในคุณค่า ( Hands-on and value driven ) หมายถึง การที่หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลลงมาสัมผัสกับการปฏิบัติงานบริการพยาบาลจริง ๆ และพยายามปลูกฝังพยาบาลวิชาชีพให้มีความเชื่อมั่นในคุณค่าที่ดีต่าง ๆ เพื่อให้เกิดแรงผลักดันร่วมในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

2.6 การมุ่งทำธุรกิจที่เชี่ยวชาญและเกี่ยวเนื่อง ( Stick to the Knitting ) หมายถึง การที่หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลจะเลือกทำแต่ทางด้านบริการพยาบาล ซึ่งเป็นสิ่งที่ตนเองเชี่ยวชาญและเกี่ยวเนื่องกับธุรกิจของโรงพยาบาล

2.7 การจัดรูปแบบเรียบง่ายและจำกัดจำนวนบุคลากร ( Simple form and lean staff ) หมายถึง การที่หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลได้จัดฝ่ายการพยาบาลด้วยการใช้รูปแบบโครงสร้างที่มีความเรียบง่าย คือ สายงานที่จัดตามประเภทของบริการพยาบาล พร้อมกับได้กระจายอำนาจให้กับแต่ละสายงานอย่างเต็มที่และมีความมุ่งมั่นอย่างจริงจังที่จะให้พยาบาลวิชาชีพทุกคนได้ให้บริการพยาบาลต่อผู้รับบริการอย่างเต็มที่

2.8 การเข้มงวดและผ่อนปรนในเวลาเดียวกัน ( Simultaneous loosetight properties ) หมายถึง การที่หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลได้เข้มงวดในการทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นร่วมกันในคุณค่าของผู้รับบริการ คุณภาพ บริการ และการคิดค้นรูปแบบบริการพยาบาลใหม่ ๆ เป็นต้น และให้พยาบาลมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่

3. หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่รับผิดชอบต่อการบริหารงานในฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลเอกชน ทำหน้าที่บังคับบัญชาพยาบาลทุกหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของฝ่ายการพยาบาลและประสานงานกับทุกฝ่ายตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

4. หัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพยาบาลผู้บริหารในหอผู้ป่วยของโรงพยาบาลเอกชน โดยเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลที่ตนเองประเมินแบบสอบถาม

5. **โรงพยาบาลเอกชน** หมายถึง โรงพยาบาลเอกชนที่มีลักษณะการบริหารกรรมสิทธิ์และกองทุนที่ได้รับการอุดหนุนเป็นแบบ

1) **โรงพยาบาลเอกชนที่แสวงหาผลกำไร** ( Profit Hospitals ) หมายถึง โรงพยาบาลเอกชนที่ดำเนินงานในรูปของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (มหาชน) และในรูปบริษัทจำกัด ห้างหุ้นส่วนจำกัด

2) **โรงพยาบาลเอกชนที่ก่อตั้งขึ้นจากมูลนิธิการกุศล** ( Voluntary Hospitals or Non-Profit Hospitals ) หมายถึง โรงพยาบาลที่ให้บริการแก่ผู้ป่วยในการตรวจรักษาโรคโดยไม่แสวงหาผลกำไร ดำเนินงานในรูปของมูลนิธิการกุศลต่าง ๆ หรือองค์กรศาสนาต่าง ๆ

### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย**

1. ผู้บริหารการพยาบาลในภาครัฐและสังกัดอื่น ๆ จะได้ใช้ข้อมูลจากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนา และปรับปรุงรูปแบบการบริหารการพยาบาล เพื่อความเป็นเลิศในการบริการพยาบาลต่อไป

2. ผู้บริหารการพยาบาลจะได้นำปัจจัยพยากรณ์ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล เพื่อความเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรวิชาชีพ

3. เป็นแนวทางสำหรับผู้ที่มีสนใจจะทำการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ในฝ่ายการพยาบาลและองค์กรอื่น ๆ ในโรงพยาบาลสังกัดอื่น ๆ ต่อไป

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย