



วารสารวิชาการ

ด ฐ อ ม ฎ



ธรรมทธรทัศน์

ปีที่ 19 ฉบับที่ 4 ประจำเดือน ตุลาคม- ธันวาคม 2562
Vol. 19 No. 4 (October - December 2019)

ISSN : 1513-5845

DHAMMATHAS ACADEMIC JOURNAL



ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย
Thai-Journal Citation Index Centre

Group 1

สารบัญ

บรรณาธิการแถลง

บทความวิจัย : Research Article

- การศึกษาตัวบทและบทบาทของผีปู่ตา อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
A Study of Matters and Roles of Ancestor Spirit in Selaphum district, Roi Et Province
อนันตศักดิ์ พลแก้วเกษ
Anantasak Phonkaewket 1
- ประสิทธิภาพรูปแบบกิจกรรมอาชญาบำบัดแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคคลออทิสติกของกองทัพบก
Effectiveness of Integrated Therapy Activities to Develop the Competencies Autistic People under Army Responsibility
สงกรานต์ จันทะปัสสา, พงษ์เมธี ไชยศรีหา และสัญญา เคนาภูมิ
Songkran Janthapassa, Pongmatee Chaisriha and Sanya Khanaphoom 13
- แนวทางการพัฒนาประชาสังคมที่ส่งผลต่อสันติภาพ
Development Approach of Civil Society Affecting Peace
พระมหาวิไลศักดิ์ ปญญาวโร
Phramaha Wilaisak Panyawaro 25
- ความเชื่อเรื่องพระพุทธเจ้าในสังคมวัฒนธรรมล้านนา
The Belief in Buddha in lanna's Socio-culture
พระนคร ปญญาวชิโร (ปรังฤทธิ), พระครูพิพิธสุตาทร (บุญช่วย สิรินธโร), พูนชัย ปันธิยะ และวิโรจน์ อินทนนท์
Phra Nakorn Pañkāvajiro (Prangrit), Phrakru Pipitsutāton (Boonchuay Sirindharo), Poonchai Pantiya and Viroj Inthanon 35

- การกล่อมเกลารวมถึงการเมืองที่นำไปสู่แบบแผนวัฒนธรรมทางการเมืองของผู้นำทางการเมืองในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

The Political Socialization to Pattern Political Culture of Political Leader in the Northeastern Region

ชูเกียรติ ผลาผล, ปิยลักษณ์ โพธิวรรณ และพรอัมรินทร์ พรหมเกิด
Chukiat Phalapol, Piyaluk Potiwan and Pornamarin Promgird 47
- การพัฒนากิจกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดในระบบบังคับบำบัดโดยวัด (วิถึพุทธ) ของวัดถ้ำกระบอก จังหวัดสระบุรี

Development of Buddhism-Based Rehabilitation for Drug Users in Compulsory System by Wat Tham Krabok, Saraburi Province

มนตรี รอดแก้ว, วิญญู เถาถาวงษ์, อาทิตย์ ชูชัย, พระมหาธนกร กตปุญโญ (ตรกมลกานต์) และศรีศักดิ์ สุนทรไชย
Montri Lodgaew, Winyoo Thaothawong, Artit Choochai, Phramaha Thanakorn Katapuñño (Donkamonkan) and Sarisak Soontornchai 59
- ผลของความแตกต่างทางเพศและบุคลิกภาพในผู้ใหญ่ตอนต้นที่มีต่อเสียงดิจิทัลที่เร้าอารมณ์ด้านการตื่นตัว: การศึกษาคลื่นไฟฟ้าสมองสัมพันธ์กับเหตุการณ์

The Effect of Gender and Personality Differences in Young Adults on the Emotional Arousal of Digitalized Sounds: An Even-Related Potential Study

ดำรงค์ เบญจคีรี, เสรี ชัดเข้ม, พูลพงศ์ สุขสว่าง และศราวิณ เทพสถิตย์ภรณ์
Damrong Benjakeeree, Seree Chadcham, Poonpong Suksawang and Sarawin Thepsatiporn 71
- วิเคราะห์กรรมและการให้ผลกรรมในจุฬกัมมวิภังคสูตร

An Analytical the Krama and Krama effects in Culakammavibhangasuttas

พระไพศาล จันทมโม (วงศ์ภูงา), พระมหาสำรอง สลญโต และธีระพงษ์ มีไธสง
Phra Paisan Chandhadammo (Wongpunga), Phramaha Samrong Saññato and Teeraphong Meethaisong 83
- ความรับผิดชอบของกองบัญชาการตำรวจท่องเที่ยว

Accountability of Tourist Police Bureau

นรนท สินภิบาล และศรุดา สมพอง
Norrannot Sinphibarl and Saruda Somphong 93

- **วัฒนธรรมทางการเมืองระบอบประชาธิปไตยของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนสตรีศึกษาร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด**

Democratic Political Culture of Junior Secondary Students of Strisuksa School Roi Et Province

ไพรัช พันชมภู, อุดม พิริยสิงห์ และศิลป์ ชื่นนรินทร์
Phairat Phuenchomphoo, Udom Piriyasing and Silpa Chuenniran 117
- **การสังเคราะห์แนวคิดทางสังคมการเมืองของสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ประยุทธ์ ปยุตโต)**

The Synthesis of Social Political Thoughts of Somdet Phra Buddhakosajarn (Prayut Payutto)

พระศิลาคักดี สุเมโธ (บุญทอง), ปิยลักษณ์ โพธิวรรณ และวินัย ผลเจริญ
Phra Silasak Sumato (Boontong), Piyaluk Potiwan and Winai Poncharoen 129
- **การจ้างงานภายนอก กรณีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม**

Outsourcing: A case of Hospitals under Ministry of Defence

ลักษณันท์ รัตนคูหา และอุทัย เลหาวิเชียร
Lucksanun Rattanakooaha and Uthai Laohavichen 143
- **การนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อกำจัดขยะเมืองพัทยา**

Policy Implementation to Destroy Garbage Pattaya City

ผดุงศรี อัมพรมหา และศรุดา สมพอง
Padungsri Ampornmaha and Saruda Sompong 155
- **การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร**

A Study of Model Development for the Promotion of Morals and Ethics in Organizations

มกราพันธ์ จูฑะรสก และศุภกรใจ เจริญสุข
Makarapan Jutarosaga and Sukjai Charoensuk 167
- **ศึกษาวิเคราะห์พุทธจิตวิทยาเพื่อลดการฆ่าตัวตาย โดยพิธีกรรมสืบชะตาในล้านนา**

A Study of Buddhist Psychology Applied to Decrease Suicide using the Lanna's Life-Prolonging Ceremony

พระครูกิตติพัฒนานุยุต (อธิวัฒน์ กิตติเมธี), พระครูประวิตรวารานุยุต และเทพประวิณ จันทร์แรง
Phrakru Kittipatananuyut (Athiwat Kittimedhi), Phrakru Prawitvaranuyut and Theppawin Chanraem 181

- **การจัดการภาครัฐแนวใหม่กับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด**

New Public Management to Administrative Effectiveness in Local Administrative Organizations Roi-Et Province

กิตติพงษ์ พิพิธกุล, ภูวนิดา คุณพลิน และกนกอร บุญมี
Kittipong Pipitkun, Poowanida Kunpalin and Kanokon Boonmee 189
- **การสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุไทย**

Health Promotion for Thai Elderly People

ชยภรณ์ บุญเรืองศักดิ์ และสุภาภรณ์ สุตหนองบัว
Chayaporn Boonruangsak and Supaporn Sudnongbua 199
- **ยุทธศาสตร์การบริหารที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น**

Administrative Strategies for Effectiveness Elementary Schools in Khon Kean

จารึก งามฉลวย และสำเร็จ ยुरชัย
Jaruek Ngamzhaluai and Samret Yurachai 209
- **กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19**

Administrative Strategy Based on Sufficiency Economy Philosophy Towards of School in the Secondary Educational Service Area Office 19

ธารา พิลาสง และพา อักษรเสื่อ
Thara Pilasang and Pha Aksomsou 219

บทความวิชาการ : Academic Article

- **ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม**

Factors that Affecting Behavior Change

บุรฉัตร จันทร์แดง, เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร และสัญญา เคนาภูมิ
Burachat Jandaeng, Saowaluk Kosolkittiamporn and Sanya Kenaphoom 235
- **จริยศาสตร์: ความกตัญญูทเวทิตาต่อบุพการี**

The Ethics: The Gratefulness for a Previous Benefactor

พระทศเทพ ทสธมโม (วณิชชาติ), จักรพรรณ วงศ์พรพวัฒน์, พระราชปรียัติวิมล,
ประภาส แก้วเกตุงษ์ และ พระมหาสากล สุภรเมธี
Phra Thosathep Dhasadhammo (Wanichat), Chakkapan Wongpompawan,
Phra Rajpariyativimol, Prapas Kaewketpong and Phramaha Sakol
Subharamedhi 245

- **รูปแบบการจัดการความขัดแย้งในอปถมกสูตร**
A Model of Conflict Management in Apanṇaka Sūtra
 กิตติพัทธ์ เทศกำจร และอภิชญา พรรณศรี
 Kittiphat Thedkamchorn and Aphichaya Pannasri 255
- **ความงามหลวงปู่ใหญ่ชัยมงคลตามทัศนะสัมพัทธนิยม**
The Beauty of Luang Poo Yai Chai Mongkol (Buddha’s Image) According to the View of Relativism
 พระอ่อน มหิตธิโก และสุวิน ทองปั้น
 Phra Aon Mahitthiko and Suwin Thongpan 267
- **กลยุทธ์การสอนสังคมศึกษาตามแนวทางการจัดการเรียนรู้ตามแบบพุทธวิธี**
Strategy of Buddhist Teaching Social Studies follow Guidelines the Buddhist Teachings
 สมควร นามสีฐาน และ พระประนอม ฐิตมโน (กุลภู)
 PSomkhuan Namseethan and Phra Pranom Thitamano (Gulphoo) 277
- **พุทธศาสนาในมุมมองนักวิทยาศาสตร์**
Buddhism Perspective of Scientists
 ชินท์ณภัทร ภิญโญดม
 Chinnapat Phinyodom 287

ปกิณกะ : Miscellany

- **นามานุกรมพระมหากษัตริย์ไทย**
Encyclopedia King of Thai
 พระสรารวุฒิ วิสารโท และพระมหามิตร ฐิตปณโณ
 Phra Sarawut Wisarato and Phramaha Mit Thitapanyo 295
- **เทคนิคการใช้คำถาม พัฒนาการคิด**
Questioning Technique for Thinking Development
 พระครูวรมงคฺลประยุต และพระมหามิตร ฐิตปณโณ
 Phrakru Woramongkonprayut and Phramaha Mit Thitapanyo 307

■ สถานการณ์พระพุทธศาสนา พลิกหายนะเป็นพัฒนา

The Situation of Buddhism Situation in Changing Disaster as Development

พระครูวิบูลภัทรโรภาส (โอภาโส) และพระมหามิตร ฐิตปัญญาญ

Phrakru Wiboon Pattaropas (Opaso) and Phramaha Mit Thitapanyo

317

■ งานก็ได้ผล คนก็เป็นสุข

Fruitful Work and Happy Human

พระครูอุตรภวานาคุณ (สัจจาโสภ) และ พระมหามิตร ฐิตปัญญาญ

Phrakru Udornpawanakhun (Sujjasapho) and Phramaha Mit Thitapanyo

327

การจ้างงานภายนอก กรณีโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม*

Outsourcing: A case of Hospitals under Ministry of Defence

ลักษณันท์ รัตนคูหา และอุทัย เลหาวิเชียร:

Lucksanun Rattanakooha and Uthai Laohavichen

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: lucksanun2903@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษากระบวนการจ้างงานภายนอก ศึกษาเงื่อนไขที่ส่งผลต่อกระบวนการจ้างงานภายนอก และศึกษาแนวทางการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของการจ้างงานภายนอกของโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย โรงพยาบาล 3 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า และโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง ผู้ให้บริการจ้างงานภายนอก พยาบาลและผู้เกี่ยวข้องรวมจำนวน 33 ท่าน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์แบบอุปนัยเพื่อตีความและสร้างข้อสรุป

ผลการวิจัยพบว่า

1. กระบวนการจ้างงานภายนอกของโรงพยาบาล เป็นบริการด้านการตรวจวินิจฉัย โดยการจ้างเหมาบริการตรวจคลื่นแม่เหล็กไฟฟ้า (Magnetic Resonance Imaging : MRI) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นตอนการวิเคราะห์กิจกรรมหลักขององค์การ โดยการกำหนดขอบเขตขององค์การ การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การ การให้บริการด้านการรักษา และความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล 2) ขั้นตอนการวิเคราะห์และประเมินการลงทุน การจัดซื้อเครื่องตรวจเอกซเรย์ด้วยคลื่นแม่เหล็กไฟฟ้า (MRI) พบว่าเป็นการลงทุนที่ต้องใช้งบประมาณสูง ต้องใช้บุคลากรเฉพาะทางที่มีค่าตอบแทนสูง และเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงไม่คุ้มที่จะซื้อเครื่องมือมาดำเนินการ 3) ขั้นตอนการคัดเลือกองค์การจ้างงานภายนอก โดยมีแนวทาง ได้แก่ การมีเครื่องมือที่มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย ผลตอบแทนที่โรงพยาบาล

*ได้รับบทความ: 5 เมษายน 2562; แก้ไขบทความ: 2 ธันวาคม 2562; ตอรับตีพิมพ์: 26 ธันวาคม 2562



จะได้รับ ความเป็นมืออาชีพ และเชื่อถือได้ 4) ขั้นตอนการเจรจาต่อรองและการทำสัญญา โดยตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการคัดเลือกหน่วยงานที่เหมาะสมตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้าง พ.ศ. 2560 และมีระยะเวลาการทำสัญญาปีต่อปี 5) ขั้นตอนการดำเนินการจ้างงานตามแผนกลยุทธ์ และประเมินผล ประสิทธิภาพการจ้างงานภายนอก ทุกระยะ 3-6 เดือน ใน 1 ปี

2. เงื่อนไขที่ส่งผลต่อกระบวนการจ้างงานภายนอกของโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า 1) เงื่อนไขที่เป็นโอกาส ได้แก่ (1) ด้านความสำเร็จในการให้บริการ (2) ด้านความคุ้มค่า รวมทั้งลดต้นทุนในการจ้างงานและการบริหารจัดการด้านบุคลากร ลดค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร (3) ด้านการเพิ่มคุณค่าของการบริการ และสามารถให้บริการผู้ป่วยฉุกเฉินนอกเวลาทำการได้ 24 ชั่วโมง โดยไม่หยุดชะงัก (4) ด้านการให้บริการด้วยเครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัยและมีการบำรุงรักษาที่ดีอยู่เสมอ 2) เงื่อนไขที่เป็นข้อจำกัด ได้แก่ (1) นโยบายขององค์กร และมีแผนงานที่ชัดเจน (2) การสื่อสารและข้อตกลงความเข้าใจ ที่ตอบสนองกับลักษณะงานและความจำเป็นของโรงพยาบาล (3) ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างและงบประมาณ ที่มีหลายขั้นตอน และการบังคับบัญชามีหลายระดับชั้น (4) มาตรฐานในการจัดบริการ และการคัดเลือกบริษัทที่ได้มาตรฐานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการให้บริการ

3. แนวทางการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของการจ้างงานภายนอกของโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า 1) จุดแข็ง ได้แก่ (1) การลดต้นทุน ในการจ้างงาน การบริหารจัดการด้านบุคลากร การจัดซื้อเครื่องมือ และการพัฒนาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (2) เพิ่มประสิทธิภาพการบริการด้วยเครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และบำรุงรักษาที่ดีอยู่เสมอ (3) สร้างมูลค่าการบริการ ได้อย่างเพียงพอรวดเร็วและทันเวลา มีความต่อเนื่อง ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการได้ดี และส่งเสริมภาพลักษณ์การทำงานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น (4) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ลดขั้นตอนการซ่อมแซมเครื่องมือทางการแพทย์ 2) จุดอ่อน ได้แก่ (1) การควบคุมคุณภาพของบุคลากร ที่ให้บริการโดยผู้รับจ้างงานภายนอก (2) ความเสี่ยงที่ต้องพึ่งพาผู้อื่นในการให้บริการ ปรับเปลี่ยนผู้ให้บริการที่ยากเนื่องจากมีขั้นตอนที่ซับซ้อนและใช้เวลานาน (3) ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างที่มีความยุ่งยากซับซ้อน ตามระบบราชการ และใช้เวลานานในการจัดซื้อจัดจ้าง

คำสำคัญ: การจ้างงานภายนอก; โรงพยาบาล

Abstract

The purposes of this research were: to study the process of outsourcing, to study the conditions that affect the outsourcing process and to study guidelines for analyzing the strengths and weaknesses of outsourcing in hospitals under the Ministry of Defense.



Which is a qualitative research consisting of 3 hospitals, namely Bhumibol Adulyadej Hospital, Phramongkutklao Hospital and Somdet Phra Pinklao Hospital. The group of key informants consists of senior managers, outsourcing service providers, nurses and related persons, totaling 33 persons by purposive selecting. The tools used to collect data were structured interview forms. Data collecting by studying documents, In-depth interviews and group discussions. Data analyzing by inductive analysis to interpret and create conclusions.

The research found that:

1. The process of outsourcing was a diagnostic service by employing Magnetic Resonance Imaging (MRI) services consisting of 5 steps: 1) Analysis of the main activities of the organization, by defining the scope of the organization, analysis of organizational potential treatment services and compliance with government policies; 2) Investment analysis and evaluation steps, by purchase of Magnetic Resonance Imaging (MRI). It was found that the investment requires a high budget, must use specialized personnel with high compensation and technology had to constantly changing, therefore not worth buying tools; 3) Recruitment of outsourcing process, by guidelines for selecting companies, with modern technology tools, hospital return will be given, professionalism and reliable; 4) Negotiation and contract procedures, by setting up a committee to select appropriate agencies in accordance with the Procurement Act 2017 and the contract period of year by year; 5) The process of hiring according to the strategic plan and evaluating of outsourcing performance every 3-6 months in 1 year.

2. Conditions affecting of hospitals outsourcing process under the Ministry of Defense found that: 1) Opportunity conditions include (1) Success in providing services, (2) Worthiness conditions; including reducing the cost of employment and personnel management, reduce personnel development costs, (3) Increasing the value of services conditions; by able to provide emergency services for 24 hours without interruption, (4) Provide services conditions; with modern medical equipment and having good maintenance. 2) Restrictive conditions include (1) Organization policy and a clear plan. (2) Communication and understanding agreements; that responds to the job characteristics and hospital needs. (3) Purchasing and budgeting regulations; with multi-steps management and there are many levels of command. (4) The standard of service provision; by selection of companies



that meet standards in order to provide efficient services.

3. Guidelines for analyzing the strengths and weaknesses of hospitals outsourcing process under the Ministry of Defense found that: 1) Strengths include (1) Cost reduction; reduce cost of employment, personnel management, purchasing tools and personnel development with specialized expertise. (2) Increase service efficiency; with modern medical equipment and always have good maintenance. (3) Create service value; able to provide adequate, fast and timely services. Promote the image of the work of the organization better. (4) Increase management efficiency; Reducing the process of repairing medical equipments. 2) Weaknesses include (1) Quality control of personnel; provided by external contractors. (2) The risk of relying on others in providing services; difficult change of service provider due to complicated and time-consuming procedures. (3) Complicated procurement regulations; in according to the bureaucracy and requires a long time for procurement.

Keywords: Outsourcing; Hospital

1. บทนำ

การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลกในปัจจุบันโดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตของประชากรโลกในปัจจุบัน ซึ่งส่งผลให้โครงสร้างของสังคมและโครงสร้างประชากรเปลี่ยนแปลงไปธุรกิจทางการทางการแพทย์และธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพเติบโตขึ้นสูงมากเนื่องจากกระแสการตื่นตัวของประชากรโลกที่ให้ความสนใจและพยายามแสวงหาการดูแลสุขภาพสุขภาพที่ดี ประกอบกับการเดินทางไปในที่ต่างๆ และการติดต่อสื่อสารมีความสะดวกสบายมากขึ้น ส่งผลให้ธุรกิจทางด้านสุขภาพเติบโตมากขึ้นตามไปด้วย สำหรับประเทศไทยภาครัฐเริ่มให้ความสำคัญกับการเป็นศูนย์กลางบริการสุขภาพนานาชาติตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 โดยมียุทธศาสตร์ของ

ประเทศและการดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับโรงพยาบาลชั้นนำของรัฐบาลและเอกชนที่เป็นปัจจัยสำคัญของแผนงานก็ได้พัฒนาและเตรียมความพร้อมทั้งจำนวนสถานที่ บุคลากร เทคโนโลยี และการประชาสัมพันธ์ เพื่อรองรับความต้องการ การใช้บริการทางการแพทย์ที่เพิ่มมากขึ้น (Wutirakkhajorn, 2017) นโยบายการเป็นศูนย์กลางบริการสุขภาพนานาชาติยังส่งผลให้เกิดปัญหาสมองไหลของบุคลากรทางการแพทย์จากภาครัฐไปสู่ภาคเอกชนมากขึ้น ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรโดยเฉพาะแพทย์และพยาบาล ซึ่งการขาดแคลนแพทย์ของกระทรวงสาธารณสุขมีปัญหามากกว่าแพทย์ในสังกัดอื่น นอกจากนี้ไทยยังขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้และเชี่ยวชาญด้านเครื่องมือแพทย์โดยตรงในหลายสาขา



จากรายงานของสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข (Office of Policy and Strategy Ministry of Public Health, 2017) ได้รายงานถึงแนวโน้มความต้องการกำลังคนในการพัฒนานวัตกรรมกลุ่มสุขภาพของประเทศไทยไว้ว่าจะมีแนวโน้มความต้องการกำลังคนเหล่านี้เพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ จากปัญหาด้านบุคลากรที่เชี่ยวชาญ ด้านเครื่องมือและเทคโนโลยีทางการแพทย์ ส่งผลให้ภาครัฐต้องมีการบริหารและปรับตัวโดยการนำการบริหารภาครัฐแนวใหม่มาเป็นเครื่องมือในการบริหารองค์การเพื่อหาแนวทางในการลดต้นทุน ซึ่งทางเลือกหนึ่งที่ยังคงมีการนิยมใช้คือการจ้างงานภายนอก (Outsourcing) แนวคิดการจ้างงานภายนอกนี้เดิมมักจะใช้กับงานทำความสะอาดสำนักงาน งานรักษาความปลอดภัย แต่ปัจจุบันนิยมนำจ้างงานภายนอกมาใช้กับงานต่างๆ มากขึ้นโรงพยาบาลเป็นหน่วยบริการสุขภาพ สังกัดกระทรวงกลาโหม มีโครงสร้างการให้บริการที่ขึ้นตรงต่อกรมแพทยทหารของแต่ละเหล่าทัพมีภารกิจในการสนับสนุนกองทัพและมีวิสัยทัศน์ที่จะก้าวไปเป็นองค์กรในระดับภูมิภาค แต่เนื่องจากกระทรวงกลาโหมมีหน้าที่และภารกิจหลักคือการป้องกันและรักษาความมั่นคงของประเทศ

ดังนั้นงบประมาณส่วนใหญ่ของกระทรวงจึงถูกนำไปใช้ในทางด้านความมั่นคงซึ่งเป็นภารกิจหลักของกองทัพส่งผลให้โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมขาดแคลนอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่ทันสมัย รวมทั้งขาดบุคลากรทางการแพทย์ที่เชี่ยวชาญ และอาจส่งผลต่อการให้การรักษา

พยาบาลกับประชาชน รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพก้าวไปในระดับภูมิภาคได้ ด้วยเหตุนี้จึงต้องมีการนำกลยุทธ์การจัดการภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งก็คือการจ้างงานภายนอก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและลดต้นทุนในการดำเนินการทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบงานด้านการสนับสนุนและงานที่เป็นงานเฉพาะ เช่น งานด้านเทคโนโลยีทางการแพทย์ เป็นต้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการจ้างงานภายนอกของโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการจ้างงานภายนอกของโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม
3. เพื่อศึกษาแนวทางการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของการจ้างงานภายนอกของโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเป็นการวิจัยแบบพหุกรณี ประกอบด้วย โรงพยาบาล 3 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ 1) ผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ เจ้ากรมแพทย์ทหาร ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ผู้บริหารที่ดูแลด้านการจัดซื้อจัดจ้างของโรงพยาบาล และผู้อำนวยการกองรังสีกรรม รวม 12 ท่าน 2) ผู้ให้บริการจ้างงานภายนอก ได้แก่ ตัวแทนบริษัทที่รับจ้างงาน



ภายนอก เจ้าหน้าที่รังสีเทคนิค และเจ้าหน้าที่
ธุรการ รวม 9 ท่าน 3) พยาบาลและผู้เกี่ยวข้อง
ได้แก่ พยาบาล หอผู้ป่วย ผู้ป่วยและญาติผู้ใช้
บริการของโรงพยาบาล รวม 12 ท่าน รวมทั้งสิ้น
จำนวน 33 ท่าน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือ
ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์
แบบมีโครงสร้าง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการศึกษา
เอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม
วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์แบบอุปนัยเพื่อ
ตีความและสร้างข้อสรุป

4. สรุปผลการวิจัย

1. กระบวนการจ้างงานภายนอกของ
โรงพยาบาล เป็นบริการด้านการตรวจวินิจฉัยและ
การตรวจรักษา พบว่าทั้ง 3 โรงพยาบาล ใช้การจ้าง
งานภายนอกสำหรับกรณีที่มีมูลค่าสูง
ซึ่งมีมูลค่าในการจัดซื้อจัดจ้างตั้งแต่ 10 ล้านบาท
ขึ้นไป ได้แก่ การจ้างเหมาบริการตรวจคลื่นแม่เหล็ก
ไฟฟ้า (MRI) เครื่อง Ultrasound เครื่องสลายนิว
เครื่องวัดความหนาแน่นของมวลกระดูก เครื่องช่วย
หายใจ เครื่องบำบัดทดแทนไต (CRRT) เครื่องตรวจ
และวิเคราะห์ความผิดปกติขณะนอนหลับเครื่อง
เอกซเรย์เต้านม (Mammogram) เครื่องสลายนิว
เครื่องเลเซอร์รักษาสายตาคผิดปกติ เครื่อง CT Scan
128 slices โดยมีกระบวนการจ้างงานภายนอก
ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้คือ

1.1 ขั้นตอนการวิเคราะห์กิจกรรม
หลักขององค์การ โดยเริ่มจากการกำหนดขอบเขต
ขององค์การ การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การ
รวมถึงการให้บริการด้านการรักษา และความ

สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลเพื่อตอบสนองต่อ
วิสัยทัศน์ขององค์การ

1.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์และประเมิน
การลงทุน พบว่า การจัดซื้อจัดหาเครื่องมือที่มี
มูลค่าสูง เป็นการลงทุนที่ต้องใช้งบประมาณสูง
ต้องใช้บุคลากรเฉพาะทางที่มีค่าตอบแทนสูง
และเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
เมื่อเครื่องมือล้าสมัยมีความจำเป็นต้องจัดหาเครื่อง
มือที่มีสมรรถนะสูงขึ้น จึงไม่คุ้มที่จะซื้อเครื่องมือมา
ดำเนินการ จึงใช้รูปแบบการจ้างเหมาบริการโดย
การประชุมผู้บริหารเพื่อวิเคราะห์การลงทุน มีการ
ตกลงในสัญญาครอบคลุมในส่วนเครื่องมือ อุปกรณ์
การตกแต่งสถานที่ และบุคลากรที่มาให้บริการ
การจัดซื้อจัดจ้างได้ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย
ระยะเวลาในการทำสัญญาจ้างเหมาปีต่อปี

1.3 ขั้นตอนการคัดเลือกองค์การจ้าง
งานภายนอก โดยมีแนวทางในการคัดเลือกบริษัท
ได้แก่ การมีเครื่องมือที่มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย
ผลตอบแทนที่โรงพยาบาลจะได้รับ ความเป็นมือ
อาชีพ และเชื่อถือได้

1.4 ขั้นตอนการเจรจาต่อรองและ
การทำสัญญาคือ มีการตั้งคณะกรรมการเพื่อ
ดำเนินการคัดเลือกหน่วยงานที่เหมาะสมเข้ามาตา
มกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของพระราชบัญญัติการ
จัดซื้อจัดจ้าง พ.ศ. 2560 และมีระยะเวลาการทำ
สัญญาปีต่อปี

1.5 ขั้นตอนการดำเนินการจ้างงาน
ตามแผนกลยุทธ์ ใน 1 ปี และประเมินผล
ประสิทธิภาพการจ้างงานภายนอกทุกระยะ 3-6
เดือน



2. เงื่อนไขที่ส่งผลต่อกระบวนการจ้างงานภายนอกของโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า มีดังนี้

2.1 เงื่อนไขที่เป็นโอกาส ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการให้บริการ คือ สามารถให้บริการผู้ป่วยในการตรวจวินิจฉัยด้วยเครื่อง MRI ประมาณ 300 รายต่อเดือน และตอบสนองต่อภารกิจในการดูแลผู้ป่วยกลุ่มโรคสำคัญ เช่น ผู้ป่วยที่มีปัญหาหลอดเลือดและสมอง ผู้ป่วยโรคหัวใจและหลอดเลือด 2) ด้านความคุ้มค่า คือ สามารถลดงบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือลงได้ จากการประมาณการราคาที่ 50 ล้านบาท โรงพยาบาลสามารถจ้างเหมาบริการด้วยวงเงิน 14,390,325 บาท รวมทั้งลดต้นทุนในการจ้างงานและการบริหารจัดการด้านบุคลากร ลดค่าใช้จ่ายในการต่อจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่บุคลากร รวมถึงงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร 3) ด้านการเพิ่มคุณค่าของการบริการ คือ การจ้างงานภายนอกด้วยบริการ MRI ส่งผลให้โรงพยาบาลสามารถเปิดให้บริการในเวลาทำการตั้งแต่ 08.00-24.00 น. และสามารถให้บริการผู้ป่วยฉุกเฉินนอกเวลา ทำการได้ 24 ชั่วโมงโดยการให้บริการไม่ติดขัดหรือหยุดชะงัก 4) ด้านการเพิ่มขีดความสามารถการให้บริการด้วยเครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัยและมีการบำรุงรักษาที่ดีอยู่เสมอ คือ โรงพยาบาลกับบริษัทจ้างงานภายนอกได้มีการทำสัญญาข้อตกลงในการปรับปรุงด้านเทคโนโลยีให้มีความทันสมัยตอบสนองต่อการวินิจฉัยและการรักษา

2.2 เงื่อนไขที่เป็นข้อจำกัด ได้แก่ 1) ด้านนโยบายขององค์การ คือ องค์การต้องมีการ

กำหนดนโยบายและแผนงานที่ชัดเจน 2) ด้านการสื่อสารและข้อตกลงความเข้าใจ คือ การจัดบริการของการจ้างงานภายนอกที่ตอบสนองกับลักษณะงานและความจำเป็นของโรงพยาบาล 3) ด้านระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างและงบประมาณ คือ การบริหารจัดการที่มีหลายขั้นตอน และการบังคับบัญชามีหลายระดับชั้น 4) ด้านมาตรฐานในการจัดบริการ คือ โรงพยาบาลต้องกำหนดมาตรฐานที่ต้องการ และการคัดเลือกบริษัทที่ได้มาตรฐานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการให้บริการ

3. ผลการศึกษาแนวทางการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของการจ้างงานภายนอกของโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า มีดังนี้

3.1 จุดแข็ง ได้แก่ 1) การลดต้นทุน คือ สามารถลดต้นทุนในการจ้างงาน การบริหารจัดการด้านบุคลากร การจัดซื้อเครื่องมือ และการพัฒนาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านลงได้ 2) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริการ คือ สามารถให้บริการด้วยเครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัยและมีการบำรุงรักษาที่ดีอยู่เสมอ 3) การสร้างมูลค่าการบริการ คือ สามารถให้บริการได้อย่างเพียงพอรวดเร็วและทันเวลา การให้บริการมีความต่อเนื่องไม่ติดขัดหรือหยุดชะงัก ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการได้ดีมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมภาพลักษณ์ของการทำงานขององค์การให้ดียิ่งขึ้น 4) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ คือ ลดขั้นตอนการซ่อมแซมเครื่องมือทางการแพทย์ในระหว่างการให้บริการ

3.2 จุดอ่อน ได้แก่ 1) การควบคุมคุณภาพของบุคลากร คือ พนักงานจัดจ้างภายนอก



ยังขาดความเข้าใจและตระหนักในพันธกิจขององค์กร การควบคุมคุณภาพของบุคลากรที่ให้บริการโดยผู้รับจ้างงานภายนอกบางครั้งยังทำได้ยาก 2) ความเสี่ยงที่ต้องพึ่งพาผู้อื่นในการให้บริการ คือ มีการปรับเปลี่ยนผู้ให้บริการที่ยากเนื่องจากมีขั้นตอนที่ซับซ้อนและใช้เวลานาน 3) ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างที่มีความยุ่งยากซับซ้อน คือ มีการบังคับบัญชาหลายระดับขึ้นตามระบบราชการ และต้องใช้ระยะเวลาในการจัดซื้อจัดจ้าง

5. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. รูปแบบการจ้างงานภายนอกของโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมทั้ง 3 แห่งเป็นการจ้างงานภายนอกในการจ้างเหมาบริการอุปกรณ์ทางการแพทย์ และการบำรุงรักษาเครื่องมือทางการแพทย์ มีความสอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมาของ Yigit, et al. (2007) ที่ศึกษาประเภทของการใช้บริการภายนอกของโรงพยาบาลในตุรกีพบว่า บริการที่โรงพยาบาลใช้การให้บริการภายนอกคือ ระบบการจัดการข้อมูลของโรงพยาบาล ร้อยละ 83.8 บริการทำความสะอาด ร้อยละ 81.3 ให้เช่าอุปกรณ์ทางการแพทย์ ร้อยละ 75.0 การบริการบำรุงรักษา ร้อยละ 72.5 บริการผู้ป่วย ร้อยละ 63.8 บริการอาหาร ร้อยละ 60.0 บริการห้องปฏิบัติการ ร้อยละ 42.5 บริการรักษาความปลอดภัย ร้อยละ 38.8 บริการซักรีด ร้อยละ 36.3 บริการด้านขนส่งผู้ป่วย ร้อยละ 33.8 บริการให้คำปรึกษา ร้อยละ 12.5 และบริการด้านการเงินและการลงทุน

ร้อยละ 9.5 สอดคล้องกับการศึกษาของ Afande and Maina (2015) พบว่า ประเภทของการใช้ผู้ให้บริการภายนอกโรงพยาบาลของรัฐในเคนยา ได้แก่ เทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ สิ่งอำนวยความสะดวกการจัดการอสังหาริมทรัพย์ การบัญชีและการตรวจสอบ บริการทำความสะอาด บริการลูกค้า บริการรักษาความปลอดภัย และการบำรุงรักษาระบบและอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ Karimi, Agharahimi and Yaghoubi (2012) พบว่า ประเภทของการใช้บริการจ้างงานภายนอกในโรงพยาบาล ในการรักษาพยาบาลทางรังสีวิทยาและอัลตราซาวด์ มีการใช้ผู้ให้บริการภายนอกสูงที่สุด ร้อยละ 33 ส่วนงานสนับสนุนอื่นๆ เช่น การจัดการโลจิสติกส์ บริการทำความสะอาด การบำรุงรักษาเครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ มีการใช้ผู้ให้บริการภายนอกสูงที่สุดเช่นเดียวกัน ซึ่งจุดแข็งที่สำคัญในการจ้างงานภายนอกคือ การลดต้นทุน และการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมาที่พบว่า การเลือกใช้ผู้ให้บริการภายนอกมีวัตถุประสงค์สำคัญคือ เพื่อลดค่าใช้จ่ายร้อยละ 78.8 เพิ่มคุณภาพการบริการ ร้อยละ 65.5 เพิ่มความคล่องตัวและความเสี่ยงในการลงทุน ร้อยละ 36.6 และเพิ่มผลกำไร ร้อยละ 11.2 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Belcourt (2006) ที่กล่าวว่า การจ้างงานภายนอกเป็นการลดต้นทุน

2. รูปแบบการจ้างงานภายนอกของโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมทั้ง 3 แห่งเป็นการวางแผนเชิงนโยบายในระดับองค์กรใน



กลุ่มผู้บริหารที่ผสมผสานระหว่างรูปแบบทฤษฎี การจ้างงานเพื่อความต้องการบริหารจัดการในด้าน การใช้ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ และการสร้าง ข้อได้เปรียบในการใช้ทรัพยากรภายในองค์กรได้ดี ยิ่งขึ้น เอาชนะจุดอ่อนที่องค์กรไม่ถนัด โดยเปิด โอกาสให้มีการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่าง จำกัดได้อย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ

3. กระบวนการในการจ้างงานภายนอก ของโรงพยาบาลทั้ง 3 แห่งมีความใกล้เคียงกับ ทฤษฎีการจ้างงานภายนอกของ Zeng (2003) มาก ที่สุด ซึ่งเริ่มจากขั้นตอนการกำหนดภารกิจหลัก ขององค์กร และงานด้านการสนับสนุนออกจาก กัน โดยทำการวิเคราะห์หองค์การ สภาพแวดล้อม คู่แข่ง ผู้ใช้บริการ กลยุทธ์ขององค์กร พิจารณาถึง ความเป็นไปได้ในการดำเนินกิจกรรม พิจารณา เลือกและประเมินผลตอบแทน หลังจากนั้นจึงเข้าสู่กระบวนการเจรจาต่อรองกับบริษัทผู้จ้างงาน ภายนอก เมื่อได้บริษัทจ้างงานภายนอกก็ดำเนินการ เจรจาทกลงทำสัญญา เมื่อดำเนินการตาม กลยุทธ์ที่วางไว้ ก็มีการประเมินผลการดำเนินงาน เป็นระยะ ซึ่งการดำเนินการจ้างงานภายนอกของ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมทั้ง 3 แห่ง แสดงให้เห็นถึงการลงทุนที่มีประสิทธิภาพใน แ่งของต้นทุนค่าใช้จ่าย การลดจำนวนบุคลากร ช่วยให้องค์กรมีความคล่องตัวในการใช้จ่ายและ สามารถทุ่มเทเพื่อการพัฒนาภารกิจหลักของโรง พยาบาล คือ การให้บริการรักษาพยาบาลได้ อย่างเต็มรูปแบบมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษา ของ Mariott and Raisinghani (2010) ที่พบว่า ข้อมูลและการจัดการด้านงบประมาณมีความ

สำคัญในการตัดสินใจในการจ้างงานภายนอก

6. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญใน การกำหนดนโยบาย การวางแผน และกระบวนการ คัดเลือกและประเมินบริษัทจ้างงานภายนอกที่มีรูป แบบที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

1.2 ควรวิเคราะห์กระบวนการ หรือ กิจกรรมภายในโรงพยาบาล เพื่อให้้องค์การ สามารถมุ่งทำในสิ่งที่เป็นการให้บริการหลักภายใต้ ข้อจำกัดของทรัพยากรที่มีอยู่ ประหยัดต้นทุน รวมทั้งปรับโครงสร้างต้นทุนจากต้นทุนคงที่ไปยังต้นทุน ผันแปรมากขึ้น

1.3 ควรปรับปรุงพัฒนากระบวนการ ทำงานร่วมกันระหว่างผู้ให้บริการกับโรงพยาบาล โดยการนำจุดแข็งของแต่ละฝ่ายมาใช้ประโยชน์ การสร้างองค์ความรู้ให้แก่้องค์การมากขึ้นเพื่อสร้าง ความได้เปรียบและสามารถแข่งขันได้

1.4 ควรมีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการทำงานของผู้ให้บริการว่า สามารถทำงานได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด บรรลุผลงาน ตามที่ตกลงไว้ในข้อสัญญา เกิดประโยชน์สูงสุด

1.5 การดำเนินการจ้างเหมาบริการ ที่มีมูลค่าสูง ตามขั้นตอนต่างๆ มีความล่าช้าใช้เวลานาน ทำให้เกิดความไม่คล่องตัวในการดำเนินการ ควรมีการปรับเปลี่ยนระบบ หรือยกเลิกสัญญาหรือ เปลี่ยนผู้ให้บริการให้มีความคล่องตัวและรวดเร็ว กว่าเดิม



1.6 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์รูปแบบเพื่อเป็นแนวทางในการจ้างงานภายนอก ดังนี้

1.6.1 โรงพยาบาลที่ไม่มีงบประมาณ ในการจัดซื้ออุปกรณ์เครื่องมือที่มีราคาสูง และไม่มีบุคลากรที่เชี่ยวชาญในการให้บริการ เฉพาะด้าน สามารถใช้การจ้างงานภายนอก 3 รูปแบบ ได้แก่ (1) การจ้างเหมาบริการภายนอก โดยการให้บริษัทเอกชนเข้ามาดำเนินการ บริษัทเอกชนเป็นผู้จัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือมาให้บริการพร้อมทั้งมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการให้บริการเฉพาะด้านมาให้บริการ โดยการประมูลการจ้างเหมาบริการและแบ่งผลประโยชน์จากการให้บริการ (2) ให้เช่าสถานที่ โดยการให้บริษัทเอกชนเข้ามาดำเนินการและเป็นผู้จัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือมาให้บริการพร้อมทั้งมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการให้บริการเฉพาะด้านมาให้บริการ การคิดค่าใช้จ่าย บริษัทเอกชนเป็นผู้คิดค่าบริการกับผู้รับบริการเอง โดยบริษัทเอกชนจ่ายค่าเช่าสถานที่ให้กับโรงพยาบาล (3) การส่งผู้ป่วยไปรับบริการที่ศูนย์การให้บริการของบริษัทเอกชน โดยโรงพยาบาลประสานงานกับศูนย์การให้บริการของบริษัทเอกชนที่มีคุณภาพ มีความน่าเชื่อถือ และอยู่ใกล้โรงพยาบาล โดยผู้ป่วยเป็นผู้ชำระค่าบริการให้กับบริษัทเอกชน และนำผลการตรวจที่ได้กลับมาพบแพทย์ที่โรงพยาบาล

1.6.2 โรงพยาบาลที่ไม่มีงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์เครื่องมือที่มีราคาสูง แต่มีบุคลากรที่เชี่ยวชาญในการให้บริการเฉพาะด้าน สามารถใช้รูปแบบการจ้างงานภายนอก 2 รูปแบบ ได้แก่ (1) การเช่าเครื่องมือจากบริษัทเอกชน

โดยการให้บริษัทเอกชนประมูลการเช่าเครื่องมือสำหรับบุคลากรใช้บุคลากรของโรงพยาบาลเป็นผู้ดำเนินการ ผู้ป่วยชำระค่าบริการให้กับโรงพยาบาล และโรงพยาบาลจ่ายค่าเช่าเครื่องมือให้กับบริษัทเอกชนตามอัตราที่ตกลงไว้ (2) ให้เช่าสถานที่โดยบริษัทเอกชนเป็นผู้จัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือมาให้บริการ แต่ใช้บุคลากรของโรงพยาบาลเป็นผู้ให้บริการ บริษัทเอกชนเป็นผู้คิดค่าบริการกับผู้รับบริการเองโดยบริษัทเอกชนจ่ายค่าเช่าสถานที่ให้กับโรงพยาบาลและจ่ายค่าจ้างบุคลากรให้กับโรงพยาบาล

2. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

2.1 โรงพยาบาลควรมีการสื่อสารและทำข้อตกลงร่วมกันกับบริษัทจ้างงานภายนอกให้ครอบคลุมทุกประเด็น ทั้งในเรื่องการให้บริการบุคลากร เครื่องมือ เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการให้บริการ

2.2 ควรมีการส่งเสริมหรือผลักดันให้เกิดการทำงานร่วมกันกับบริษัทภายนอก เพื่อให้เกิดแนวคิดการทำงานร่วมกัน เพื่อประโยชน์ในการแลกเปลี่ยนทรัพยากร หลักการ แนวคิด

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 การควบคุมคุณภาพการจ้างงานภายนอกของโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

3.2 การบริหารความเสี่ยงของการจ้างงานภายนอกของโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

3.3 การบริหารจัดการจ้างงานภายนอกของโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

3.4 การบริหารจัดการจ้างงานภายนอกของโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชนประเทศไทย



3.5 รูปแบบและขั้นตอนการบริหาร จัดการจ้างงานภายนอกของโรงพยาบาลเอกชน

References

- Afande and Maina. (2015). Drivers for Effectiveness of Outsourcing of Catering Services in Public Hospitals in Kenya. *Public Policy and Administration Research*, 5(4),12-35.
- Belcourt. (2006). Outsourcing -The Benefits and the Risks Outsourcing. *Human Resource Management Review*, (16), 269-279.
- Karimi, Agharahimi and Yaghoubi. (2012). Impacts of Outsourcing in Educational Hospitals in Iran: A Study on Isfahan University of Medical Sciences 2010. *Journal of Education and Health Promotion*, 1(-), 1-5.
- Mariott and Raisinghani. (2010). Perceptions of Information Privacy in Outsourcing among Healthcare Executives: An Empirical Analysis. Department of Management Information Systems. *College of Commerce National Chengchi University & Airiti Press Inc*, 16(1), 1-51.
- Office of Policy and Strategy Ministry of Public Health. (2017). *Summary of Thailand 4.0 in Public Health*. https://ict.moph.go.th/upload_file/files/f458b9e53681c00be9b-974f6f22e8f76.pdf. (Accessed 5 September 2017).
- Wutirakkhajorn, N. (2017). *Thailand and development as a Medical Hub of Asia*. <https://www.gsb.or.th/getattachment> (Accessed 5 September 2017).
- Yigit, V., Tengilimoglu, D., Kisa A. and Younis M.Z. (2007). Outsourcing and Its Implications for Hospital Organizations in Turkey. *Journal of Health Care Finance*, 86-92.
- Zeng, Z.A. (2003). Global Outsourcing: Process and Aesing for efficient Management. *An International Journal*, 8(4), 367-379.

