

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์ในโรงพยาบาลเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

The Factors Affecting Physicians' Employee Engagement of Private Hospitals in the Northeastern Region, Thailand

โสภณ นันทภรณ์ศักดิ์ (Sopon Nanthapornsak)^{1*} ดร.ลำปาง แม่นมартย์ (Dr.Lampang Manmart)**

(Received: September 5, 2018; Revised: November 12, 2018; Accepted: November 17, 2018)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์ในโรงพยาบาลเอกชนและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์ในโรงพยาบาลเอกชน โดยใช้วิธีวิจัยเชิงผสม (Mixed Methods Research) ทำการเก็บข้อมูลใช้วิธีการสัมภาษณ์และแจกแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารและแพทย์ที่ทำงานในโรงพยาบาลจำนวน 10 คน และแพทย์ จำนวน 155 คน ข้อมูลจากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติพื้นฐาน และเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์ ด้วยสถิติ t-test และ F-test และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์ในโรงพยาบาลเอกชน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า โรงพยาบาลเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป ลักษณะการบริหารโรงพยาบาล ประกอบด้วยผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าแผนกต่างๆ ส่วนใหญ่มีเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่จำเป็นสำหรับการดูแลรักษาคนไข้พื้นฐานเท่านั้น และสัดส่วนของแพทย์บางเวลามากกว่าแพทย์เต็มเวลา ความผูกพันของแพทย์ต่อโรงพยาบาลเอกชนในด้านพฤติกรรมการทำงาน พบว่า แพทย์ส่วนใหญ่ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ในระดับมากที่สุด ระดับความผูกพันอื่นๆอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับความผูกพันของแพทย์ต่อโรงพยาบาลเอกชนในด้านทัศนคติอยู่ในระดับมากทั้งหมด ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของแพทย์ต่อโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้านคือปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์กร และด้านลักษณะประสบการณ์ทำงาน และปัจจัยย่อยทั้งหมด 15 ปัจจัย ผลการวิเคราะห์พบว่า ทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์ในโรงพยาบาลเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับปัจจัยย่อยทั้ง 15 ปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ระดับความสัมพันธ์ต่างกัน โดยมี 3 ปัจจัยย่อยที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูง คือ 1) โรงพยาบาลมีเครื่องมือที่ทำให้เกิดความชำนาญ 2) การได้รับโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน 3) ที่ตั้งโรงพยาบาลอยู่ใกล้บ้าน แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์ คือ โรงพยาบาลควรมีหน่วยงานในโรงพยาบาลที่ทำหน้าที่ดูแลเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์โดยเฉพาะ ควรทำโครงการสร้างความเชี่ยวชาญด้วยการส่งแพทย์ไปศึกษาและอบรมต่อเนื่องในสาขาวิชาที่แพทย์แต่ละคนถนัด ควรมีเครื่องมือที่ทันสมัย เหมาะกับความเชี่ยวชาญของแพทย์ อีกทั้งควรสร้างแผนและเส้นทางความก้าวหน้าให้แพทย์

¹ Correspondent author: AAA.theagency@gmail.com

* นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** รองศาสตราจารย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น



ABSTRACT

The objective of this research was to study the level of physicians engagement in private hospitals and to analyze the factors which correlated with organizational commitment of physicians in private hospitals. Mixed Methods Research was used to collect data in this study. Data was collected by interviewing a sample group of 10 doctors in an administration level who are working in hospitals and questionnaires were used to collect data from 155 doctors. The data from the questionnaires were analyzed by using a basic statistics for comparison of organizational commitment of physicians by using t-test and f-test. The test also used to analyze factors affecting organizational commitment of physicians in private hospitals by Pearson Product Moment Correlation Coefficient. The research found that private hospitals in the Northeast region have age older than 20 years old. The organization administrative structures are composed of directors, deputy directors, and department heads. There are medical equipment which only served for basic patient care. In case of physicians, there are more part-time physicians than full-time physicians. The physicians engagement to private hospitals in term of fully utilizing their knowledges and abilities are at the highest level. The level of commitment of physicians to private hospitals in term of attitudes was at a high level as well. An analysis of factors related to physician engagement to private hospitals are consisted of 3 aspects as followed; 1) Job characteristics 2) Organization characteristics 3) Workplace satisfaction such as recognition. The study revealed that all three aspects were significantly related to the organizational engagement of physicians in the private hospitals. The results for all three means were significant with $p < 0.01$. There are 15 factors used in this study which are significantly related to organizational engagement. There are 3 factors which show higher correlation; 1) medical equipment 2) job opportunity 3) hospital location. The organization engagement of the physicians is that the hospital should have a policy to invest more into this topic such as invest in sending doctors for continuing education and training in a special field. The hospital should be equipped with advanced and modern medical equipment. The organization should have a plan and career path for their physicians.

คำสำคัญ: ปัจจัย ความผูกพัน โรงพยาบาลเอกชน

Keywords: Factors, Engagement, Hospitals

บทนำ

โรงพยาบาลเอกชนเป็นธุรกิจเอกชนประเภทหนึ่งที่เกิดขึ้นมา เนื่องจากการที่โรงพยาบาลของรัฐไม่สามารถให้บริการได้เพียงพอ รวมทั้งความต้องการของผู้ป่วยในบางกลุ่มที่ต้องการการบริการที่มีคุณภาพสูงกว่ามาตรฐานของโรงพยาบาลของรัฐทั่วไป ทั้งในด้านความรวดเร็วและคุณภาพการบริการ ในช่วงแรกของการเกิดขึ้นของโรงพยาบาลเอกชนนั้นมักจะมีขนาดเล็กและมีเจ้าของเพียงคนเดียว เมื่อกิจการมีการเพิ่มขยายขึ้นจนพัฒนาเป็นบริษัทมหาชน และมีคุณภาพในการบริการที่สูงขึ้นในระดับนานาชาติ โดยโรงพยาบาลเอกชนแห่งแรกในประเทศไทยได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2440 ซึ่งปัจจุบันนั้นคือ โรงพยาบาลปิยะเวท หรือเมื่อประมาณ 120 ปี เทียบเท่ากับโรงเรียนแพทย์แห่งแรกในประเทศไทย คือ โรงพยาบาลศิริราช [1]

อย่างไรก็ตามพัฒนาการของธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนใน 10 ปีที่ผ่านมา มีการเติบโตกว่าในอดีตมาก ซึ่งสะท้อนจากผลประกอบการของธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ส่วนใหญ่ซึ่งมีการปรับตัวที่เพิ่มขึ้น ตัวอย่างข้อมูลปี 2558 โรงพยาบาลเอกชนมีรายได้รวมจำนวน 1.3 แสนล้านบาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 10.5 และมีกำไรสุทธิกว่า 1.6 หมื่นล้านบาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 10.9 เมื่อเทียบกับปี 2557 และข้อมูล ณ เดือนกันยายน ปี 2558 มีโรงพยาบาลเอกชนจำนวนทั้งสิ้น 343 แห่ง เพิ่มขึ้นร้อยละ 4.3 และมีจำนวนเตียงรวม 34,664 เตียง เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.0 เมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า โดยโรงพยาบาลเอกชนส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 104 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 30.30 และมีเตียงผู้ป่วย 13,935 เตียง คิดเป็นร้อยละ 40.2 ของจำนวนเตียงผู้ป่วยทั่วประเทศ อย่างไรก็ตามปัญหาหลักของธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนยังคงเป็นเรื่องของการขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ ซึ่งสะท้อนจากอัตราส่วนเจ้าหน้าที่แพทย์ต่อจำนวนประชากรที่ 1:3,347 เป็นอัตราส่วนที่ค่อนข้างสูงกว่าเกณฑ์ซึ่งมาตรฐานของ WHO Standard กำหนดไว้ที่ 1:1,000 ทำให้โรงพยาบาลเอกชนส่วนใหญ่ใช้วิธีดึงเจ้าหน้าที่แพทย์จากโรงพยาบาลของรัฐมาเป็นการชั่วคราว สะท้อนจากจำนวนแพทย์ประเภทชั่วคราวที่มีจำนวนสูงกว่าแพทย์ประจำประมาณ 3 เท่า [2]

จากรายงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ [3] พบว่า ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีโรงพยาบาลเอกชนทั้งสิ้น 40 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 12.46 ของทั่วประเทศ โดยเมื่อเทียบกับฐานประชากรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือปี 2558 ซึ่งมีประชากรจำนวนทั้งสิ้น 21,916,034 คน คิดเป็นร้อยละ 33.24 ของประเทศ แต่ในปี 2554 นั้น พบว่า มีผู้ป่วยมาใช้บริการเพียง 2,347,394 คน โดยสังเกตจากอัตราการถือครองเตียงของสถานพยาบาลเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่ามีเพียง 2,554 เตียงเท่านั้น นอกจากนี้การสำรวจยังพบว่า แพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีอัตราการลาออกจำนวนมาก คิดเป็นร้อยละ 40 - 60 ขึ้นไป [3] ซึ่งสาเหตุเกิดจากความไม่เชื่อมั่นในความมั่นคงของหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าในสายวิชาชีพทางการแพทย์ รวมทั้งสวัสดิการที่ไม่แน่นอนอันเนื่องมาจากนโยบายของโรงพยาบาลเอกชนแต่ละแห่งที่ไม่เหมือนกัน และที่สำคัญกว่านั้น คือ ขาดความรักและความผูกพันกับองค์กร ทำให้ไม่มีแรงจูงใจหรือปัจจัยในการทำงานในโรงพยาบาลนั้นๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญสำหรับโรงพยาบาลเอกชนในปัจจุบัน

ปัจจุบันจำนวนบุคลากรทางการแพทย์ มีปริมาณการผลิตที่สวนทางกับการพัฒนาประเทศที่ก้าวสู่สังคมอาเซียน ตั้งแต่ปี 2558 เป็นต้นมา พบว่า ยังขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์โดยเฉพาะอย่างยิ่งแพทย์และพยาบาล ซึ่งการก้าวสู่สังคมอาเซียนส่งเสริมให้มีการเปิดการค้าเสรีและเปิดโอกาสให้บุคลากรวิชาชีพแพทย์ ทันตแพทย์ และพยาบาล เดินทางไปทำงานต่างประเทศได้อย่างเสรี นั่นอาจจะทำให้เกิดอัตราการลาออกสูงและทำให้เกิดการขาดแคลนบุคลากรในประเทศมากขึ้น ดังนั้นมาตรการที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้พนักงานทำงานในองค์กรได้เป็นระยะเวลานานและทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งการสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่มีความสลับซับซ้อนและสร้างให้เกิดได้ยากจะเห็นได้จากการศึกษาของ [1] พบว่า องค์กรที่มีพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมีเพียง 11-29 เปอร์เซ็นต์เท่านั้น ในกรณีของธุรกิจโรงพยาบาลนั้นมีปัญหาการลาออกสูงและความผูกพันต่อองค์กรต่ำมากที่สุด ซึ่งในประเทศไทยมีผลวิจัยการศึกษาของ [2] ที่ศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรตามมุมมองของผู้บริหารโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย พบว่า โรงพยาบาลเอกชนขนาด 100 เตียงแห่งหนึ่ง ที่ประสบความสำเร็จในการสร้างความรักและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรนั้น เกิดขึ้นจากผู้บริหารเข้าใจและเห็นคุณค่าของพนักงานสามารถรับฟังปัญหาของพนักงานได้ทั้งความทุกข์และความสุข มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น พนักงานต่างพูดถึงองค์กรด้วยความรักและหวงแหน มีการทำงานเป็นทีมที่ดี อัตราการลาออกของพนักงานต่ำและความผูกพันต่อองค์กรสูงเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ยังพบว่า โรงพยาบาลเอกชนบางแห่งมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยใส่ใจความ



ต้องการพื้นฐานของพนักงานทางการแพทย์ เช่น ใช้เทคนิคการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดเดียวกันกับที่ตั้งของโรงพยาบาล เพราะพนักงานกลุ่มนี้มักต้องการทำงานใกล้บ้านเกิดเพื่อจะได้ดูแลพ่อแม่ เนื่องจากวัฒนธรรมไทยยังให้ความสำคัญของการดูแลพ่อแม่และญาติ [3] แล้วนำมาเป็นพื้นฐานสำหรับการจัดโปรแกรมให้สวัสดิการสำหรับญาติของพนักงาน โรงพยาบาลเป็นพิเศษที่แตกต่างจากที่อื่น โดยมีเงื่อนไขของจำนวนอายุของพนักงานที่ทำงานในองค์กรเพื่อจูงใจให้พนักงานทำงานนานขึ้น สวัสดิการดังกล่าว เช่น การให้ห้องพักพิเศษ การให้ส่วนลดค่ารักษาพยาบาลจำนวนมากขึ้นตามอายุงาน เป็นต้น ซึ่งการดำเนินการเช่นนี้ส่งผลการบริหารดังกล่าวส่งผลต่อการสร้างความผูกพันขององค์กรต่อองค์กรสูงขึ้น ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์ ซึ่งเป็นบุคลากรหลักของโรงพยาบาลเอกชนเป็นเรื่องสำคัญ เพราะกลุ่มผู้ประกอบการวิชาชีพแพทย์ เป็นกลุ่มบุคลากรที่ขาดแคลนในโรงพยาบาลเอกชน และแพทย์เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งสำหรับรายได้และคามนิยมของลูกค้าที่จะเข้ามาใช้บริการของโรงพยาบาลเอกชน คือ ความสามารถในการรักษาผู้ป่วยของแพทย์ หรือที่เรียกว่า ความมีชื่อเสียงของแพทย์ผู้ทำการรักษา และความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ซึ่งจะเป็นการสร้างชื่อเสียงให้เกิดขึ้นและคงอยู่กับโรงพยาบาลนั้น ต้องใช้เวลาในการสร้าง และในขณะเดียวกัน โรงพยาบาลก็มีความจำเป็นต้องสร้างปัจจัยที่จะดึงดูดให้แพทย์เหล่านี้ให้ทำงานอยู่กับโรงพยาบาลให้นานที่สุด ซึ่งประเด็นเหล่านี้เป็นเรื่องสำคัญของการบริหารบุคลากรที่สำคัญในโรงพยาบาลเอกชน และจากผลงานวิจัยที่ผ่านมาชี้ให้เห็นว่ากลุ่มวิชาชีพแพทย์เป็นกลุ่มที่มีอัตราการลาออกสูงกว่ากลุ่มวิชาชีพอื่นๆ ดังนั้นวัตถุประสงค์หลักของการวิจัยครั้งนี้เพื่อ 1) เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์ในโรงพยาบาลเอกชน 2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์ในโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งผลจากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อโรงพยาบาลเอกชนในการนำไปเป็นข้อมูลปรับปรุงการบริหารบุคลากรแพทย์ในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น สามารถรักษาและคงไว้ซึ่งแพทย์ที่ทำงานในโรงพยาบาลเป็นระยะเวลานาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาได้วิเคราะห์ทฤษฎี แนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กร และการวิเคราะห์บริบทของโรงพยาบาลเอกชน รวมทั้งปัญหาของการบริหารบุคคล โดยเฉพาะกลุ่มแพทย์ของโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งจากการวิเคราะห์สิ่งเหล่านี้ พบว่า ปัญหาสำคัญของโรงพยาบาลเอกชน คือ แพทย์มีการเปลี่ยนที่ทำงานบ่อยครั้งและการขาดแคลนแพทย์มากกว่าอาชีพอื่น ซึ่งแพทย์มีลักษณะต่างจากอาชีพอื่นๆ เพราะแพทย์อาจจะทำงานเต็มเวลาหรือบางเวลา เพราะว่าเป็นความเชี่ยวชาญและขาดแคลน จึงต้องทำหลายหน้าที่ การที่จะทำงานบางเวลา หรือเต็มเวลาก็ได้ ซึ่งประเด็นเหล่านี้ได้นำมาสังเคราะห์เป็นประเด็นสำคัญในกรอบแนวคิดการวิจัย โดยมีคำอธิบายดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) เป็นพฤติกรรมการแสดงออกและทัศนคติความรู้สึกรักของพนักงานต่อองค์กรในเชิงบวก ในด้านบทบาทการทำงานในองค์กร จนถึงผลการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์กร จนทำให้พนักงานแสดงออกด้วยความสมัครใจของการเป็นตัวแทนที่ดีขององค์กรและอยู่ทำงานกับองค์กรเป็นเวลานาน ความผูกพันขององค์กรแสดงออกได้ในลักษณะของความปรารถนาอย่างแรงกล้าซึ่งจะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ความเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถของตนเองที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและมีความเชื่อมั่นอย่างแนบแน่น แล้วมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร [6] ในการศึกษาความผูกพันของแพทย์ต่อองค์กร ซึ่งหมายถึงโรงพยาบาลเอกชนนั้น เมื่อสังเคราะห์จากความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จึงศึกษาและวัดความผูกพันจากลักษณะและการแสดงออกของแพทย์ใน 2 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรม และ ด้านทัศนคติ [7]

1.1 พฤติกรรมการปฏิบัติงาน เป็นแนวคิดที่มองความผูกพันต่อองค์กรในลักษณะแสดงออกอย่างคงเส้นคงวาในการทำงาน ความเอาใจใส่การทำงาน ความสามารถในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติอย่างทุ่มเทเต็มศักยภาพของตนเองทั้งพลังกายพลังใจ มุ่งมั่นอย่างเต็มที่ที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานกับองค์กรและกระตือรือร้นที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หรือเป็นสมาชิกขององค์กร

1.2 ทักษะ คือ เป็นความรู้สึกรู้สึกของแพทย์ ที่จะรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งแสดงออกในรูปแบบ ดังนี้ 1) ความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ ใช้ความรู้ความสามารถและศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ อยากรแก้ปัญหาและให้ความช่วยเหลือต่อองค์กร และมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตของตนเอง ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรเป็นส่วนหนึ่งของตนเองด้วย 2) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับและมีทัศนคติที่เป็นบวกต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ประเมินองค์กรในทางที่ดี และ 3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งสมาชิกภาพและมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีข้อมูลที่ชี้ให้เห็นว่า ในแต่ละองค์กรนั้น ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ในงานวิจัยหลายเรื่องชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร [8] ประกอบด้วย

(1) คุณลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ การศึกษา อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

(2) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ตรงกับความรู้ความเชี่ยวชาญ โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การได้รับความยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในด้านความรู้ความสามารถในการทำงาน

(3) ลักษณะขององค์กร ได้แก่ โครงสร้างระบบการบริหารงานขององค์กร การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งระดับนโยบายและการปฏิบัติงาน

(4) ลักษณะของประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน การได้รับการปฏิบัติจากองค์กรที่เท่าเทียมในการทำงาน

2. ประเด็นที่ศึกษาเพื่อให้เห็นภาพข้อเท็จจริงของการบริหารโรงพยาบาล งานวิจัยได้รวบรวมข้อมูลข้อเท็จจริงใน 3 ประเด็นหลัก คือ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารของโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งมีประเด็นย่อยที่ศึกษา ประกอบด้วยโครงสร้างและระบบงานของโรงพยาบาลเอกชน การบริการ สวัสดิการ ค่าตอบแทน เงินเดือน บริการและสวัสดิการของโรงพยาบาลที่ให้แก่แพทย์ รวมทั้งค่าจ้าง ค่าตอบแทน จะนำมาวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อโรงพยาบาลเอกชน 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์ในโรงพยาบาลเอกชน 3) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์ในโรงพยาบาลเอกชน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกรอบแนวคิดการวิจัยจากประเด็นการศึกษาต่างๆเหล่านี้ เมื่อวิเคราะห์ร่วมกับผลการวิเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อาจสร้างเป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ดังภาพที่ 1



ตัวแปรต้น (Independent variables)

ปัจจัย
1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร
2. ลักษณะของงาน - รายได้ / เงินเดือน / ค่าจ้าง / ค่าตอบแทน - บริการและสวัสดิการของโรงพยาบาล - งานที่ตรงกับความรู้ความเชี่ยวชาญ - โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน - การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน - การได้รับความยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในด้านความรู้ความสามารถในการทำงาน
3. ลักษณะขององค์กร - โครงสร้างการบริหารขององค์กร - การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วม - ความสะดวกสบายของสถานที่ทำงาน - เครื่องมือแพทย์ที่ทำให้เกิดความเชี่ยวชาญ - ที่ตั้งของโรงพยาบาลอยู่ใกล้บ้าน
4. ลักษณะของประสบการณ์การทำงาน - ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง - ความพึงพอใจในการทำงาน - การได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมในการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent variables)

ความผูกพันต่อองค์กร
1. ด้านพฤติกรรม - การเอาใจใส่ทุ่มเท มุ่งมั่นในการทำงาน - การใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน - ความกระตือรือร้น พลังกายพลังใจในการทำงาน - ได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร
2. ด้านทัศนคติ - เป้าหมายและค่านิยมของโรงพยาบาล - โรงพยาบาลให้บริการประชาชนและมุ่งที่จะรักษาประชาชนให้หายจากโรคร้าย - โรงพยาบาลแห่งนี้เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตการทำงาน - จะทำงานอยู่ที่โรงพยาบาลแห่งนี้ตลอดไป จนกว่าจะไม่สามารถทำงานได้

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบของการวิจัย (Research design) เป็นวิธีวิจัยเชิงผสม (Mixed Methods Research) ซึ่งเป็นการวิจัยที่นำวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ มาเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และเอกสาร (Document Research) ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์ในโรงพยาบาลเอกชน และการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารองค์กรทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชน เพื่อหาข้อมูลข้อเท็จจริงจากสภาพความเป็นจริงของความรู้ (State of Art) และสภาพความเป็นจริงของการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถามเก็บข้อมูลจากแพทย์ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มใหญ่ เพื่อวัดระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กร ซึ่งใช้แนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์ในโรงพยาบาลเอกชน เพื่อเป็นการยืนยันด้วยข้อมูลเชิงสถิติ พื้นที่ในการศึกษาคือโรงพยาบาลเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 38 แห่ง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ผู้บริหารโรงพยาบาลเอกชน ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้บริหาร โดยวิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกสัมภาษณ์ผู้บริหาร 5 คน ที่มีคุณลักษณะดังนี้ 1) เป็นผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารโรงพยาบาลเอกชนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป และ 2) เป็นผู้บริหารโรงพยาบาลที่ทำให้โรงพยาบาลมีการพัฒนาและมีความมั่นคงทั้งทางด้านการเงินและการบริหารจัดการ ความมีชื่อเสียงในด้านการรักษาผู้ป่วยและให้บริการเป็นที่ยอมรับของสังคม

2. กลุ่มแพทย์ ที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากจำนวนโรงพยาบาลทั้งสิ้น 38 แห่ง จำนวนแพทย์ประจำ 253 คน ที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลไม่น้อยกว่า 5 ปี กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาสำหรับกลุ่มแพทย์แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มแพทย์ สำหรับการให้ข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ เลือกกลุ่มตัวอย่าง 5 คน โดยการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้เกณฑ์ดังนี้ (1) เป็นแพทย์ที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชนที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันไม่น้อยกว่า 5 ปี (2) เป็นแพทย์ที่มีทัศนคติที่เป็นบวกต่อโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงาน และเป็นแพทย์ที่ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานทั้งในแง่ความเชี่ยวชาญ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (3) เป็นแพทย์ที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ และ 2) กลุ่มแพทย์ สำหรับการให้ข้อมูลด้วยการตอบแบบสอบถาม จากประชากรซึ่งเป็นแพทย์ในโรงพยาบาลเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 253 คน กำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของยามานะ [9] ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05 ได้จำนวนตัวอย่าง 155 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยให้ชั้นภูมิคือ จังหวัด เพื่อให้ได้ตัวอย่างกระจายในทุกจังหวัด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ประเภท คือ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม ดังนี้

แบบสัมภาษณ์ ใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของโรงพยาบาลเอกชนและการบริหารงานบุคคลโดยเน้นกลุ่มแพทย์ การบริการและสวัสดิการ ระบบเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนของโรงพยาบาล สถานะด้านความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร แบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วยข้อมูลส่วนตัว ข้อมูลโรงพยาบาล ความคิดเห็นของผู้บริหารและแพทย์ ต่อความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์ในโรงพยาบาลเอกชน

แบบสอบถาม ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแพทย์กลุ่มใหญ่ในด้านความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์ แบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล สวัสดิการ ค่าตอบแทนและความพึงพอใจของแพทย์ ความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์ใน โรงพยาบาลเอกชน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์ใน โรงพยาบาลเอกชน

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ จัดกลุ่มข้อมูล สังเคราะห์ และสรุปผล โดยใช้หลักการของการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ แล้วจึงสรุปผลวิจัยโดยใช้การพรรณนา ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ ภาระหน้าที่รับผิดชอบในโรงพยาบาลและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ข้อมูลการก่อตั้ง โครงสร้างการบริหารงานภายในโรงพยาบาล ด้านบุคลากรทางการแพทย์ ความผูกพันต่อโรงพยาบาล พฤติกรรมการปฏิบัติงานใน



โรงพยาบาล ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ และผลตอบแทนที่ได้รับจากโรงพยาบาล ทิศนคติต่อโรงพยาบาล ความคาดหวังจากโรงพยาบาล ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของแพทย์ที่มีต่อองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม โดยอาศัยวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป เช่น ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลสภาพปัจจุบัน ข้อมูลการบริหารบุคลากรของโรงพยาบาล วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยใช้ตารางแจกแจงความถี่ คำนวณค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ในการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรได้วิเคราะห์ประเด็น คือ

1) การวิเคราะห์เพื่อหาค่าอธิบายสภาพทั่วไป ตามตัวแปรแต่ละตัว โดยใช้สถิติพื้นฐานเชิงบรรยาย เพื่อให้เห็นสภาพความเป็นจริง และความคิดเห็นของแพทย์ในแต่ละด้าน และระดับความผูกพันของแพทย์ต่อโรงพยาบาล เอกชน ซึ่งสถิติที่ใช้วิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เนื่องจากคำถามเป็นลักษณะเลือกคำตอบ โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามหลักการของลิเคิร์ต (Likert Scale) ผลคะแนนที่ได้นำมาหาค่าเฉลี่ยและจัดลำดับความสำคัญ และ 2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้งในด้านพฤติกรรมและด้านทัศนคติ โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นในระดับนัยสำคัญ 0.05

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันของการบริหารโรงพยาบาลเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปภาพรวมของโรงพยาบาลและการบริหารโรงพยาบาลเอกชนได้ดังนี้

1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับโรงพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่มีอายุการก่อตั้งตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป เก้าแก่ที่สุดอายุ 45 ปี โห่สุดอายุ 6 ปี ส่วนใหญ่เป็นโรงพยาบาลขนาด 100 เตียงขึ้นไป มีเพียง 1 แห่งที่เป็นโรงพยาบาลขนาดเล็ก 50 เตียง อาคารสถานที่ให้บริการพบว่า โรงพยาบาลส่วนใหญ่มีอาคารทำการรักษาผู้ป่วยเป็นอาคารเดี่ยว และมีโรงพยาบาลบางแห่งที่มีอาคาร 2 อาคาร โดยมักแบ่งเป็นพื้นที่ 1) ตรวจผู้ป่วยนอก 2) พื้นที่ห้องนอนรักษาคนไข้ หรือเตียงคนไข้ 3) ห้องผ่าตัด ซึ่งจำนวนห้องผ่าตัดมีตั้งแต่ 2 ห้องขึ้นไป และมากที่สุดคือ 4 ห้อง

ด้านเครื่องมือทางการแพทย์ พบว่าโรงพยาบาลส่วนใหญ่มีเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่จำเป็นสำหรับการดูแลรักษาคนไข้พื้นฐานเท่านั้น ประกอบด้วย 1) เครื่องถ่ายภาพเอกซเรย์ 1 เครื่อง 2) เครื่องอัลตราซาวด์อย่างน้อยโรงพยาบาลละ 1 เครื่อง บางแห่งมี 2-3 เครื่อง 3) เครื่องสลายนิ่ว มีเพียงแค่ 1 โรงพยาบาลเท่านั้น แต่โรงพยาบาลบางแห่งใช้วิธีเข้ามาจากบริษัทเครื่องมือแพทย์ 4) เครื่องเอกซเรย์คอมพิวเตอร์ และ 5) เครื่อง MRI โดยมีเพียง 3 โรงพยาบาลที่มีเครื่อง โรงพยาบาลละ 1 เครื่อง

ด้านจำนวนบุคลากรของแพทย์ จำแนกได้ทั้งหมด 2 ประเภท คือ 1) แพทย์เต็มเวลา (แพทย์ประจำ) 2) แพทย์บางเวลา (แพทย์ทำงานบางเวลา) ซึ่งจากโรงพยาบาลทั้งหมด 8 แห่ง แพทย์เต็มเวลาทั้งหมด 45 คน และมีแพทย์ทำงานบางเวลาทั้งหมด 220 คน โดยส่วนใหญ่พบว่า โรงพยาบาลเอกชนเกือบทุกโรงพยาบาล มีจำนวนแพทย์บางเวลา มากกว่าจำนวนแพทย์ประจำ เนื่องจาก ค่าใช้จ่ายของโรงพยาบาลที่สูงขึ้นจากค่าจ้างแพทย์ประจำเต็มเวลา จึงทำให้โรงพยาบาลเอกชนนิยมจ้างแพทย์ทำงานบางเวลามากกว่า

1.2 การบริหารโรงพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทุกแห่งมีโครงสร้างการบริหารที่คล้ายคลึงกันคือ มีผู้อำนวยการโรงพยาบาลเป็นผู้บริหารสูงสุด ซึ่งมีเพียงตำแหน่งเดียว ทีมผู้บริหารเป็นรองผู้อำนวยการโรงพยาบาล ซึ่งจำนวนของรองผู้อำนวยการโรงพยาบาลมี 1 ถึง 3 ตำแหน่ง ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงพยาบาล ในกรณีที่โรงพยาบาลมีรองผู้อำนวยการ โรงพยาบาลเพียงคนเดียว รองผู้อำนวยการจะรับผิดชอบดูแลทุกด้านของโรงพยาบาล เช่น ด้านการเงิน บัญชี บุคลากร การบริหารทั่วไป ด้านการแพทย์ พยาบาล และอื่นๆ แต่ถ้ามีรองผู้อำนวยการสองคนขึ้นไป ก็จะแบ่งความรับผิดชอบกัน เช่น โรงพยาบาลแห่งหนึ่งมีรองผู้อำนวยการ 3 คน เพราะว่าเป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ จะแบ่งความรับผิดชอบเป็น 1) รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการรับผิดชอบการส่งเสริมวิชาการและการฝึกอบรมของแพทย์ พยาบาล และบุคลากรฝ่ายต่างๆ 2) รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทั่วไป ทำหน้าที่ดูแลด้านบริหารการเงิน รายรับ รายจ่าย 3) รองผู้อำนวยการฝ่ายแพทย์และพยาบาล รองผู้อำนวยการฝ่ายนี้มีหน้าที่รับผิดชอบการเข้ามาทำงานของแพทย์และพยาบาล การจัดตารางทำงานของแพทย์ การหมุนเวียนแพทย์และหัตถ์กรกำลังแพทย์ ทั้งแพทย์ที่ทำงานเป็นบางเวลาและแพทย์ที่ทำงานเต็มเวลา เป็นต้น นอกจากการแบ่งงานและการรับผิดชอบของรองผู้อำนวยการโรงพยาบาลแล้ว โครงสร้างการบริหารภายในยังพบว่า มีการแบ่งเป็นฝ่าย ซึ่งแต่ละฝ่ายจะมีหัวหน้าฝ่ายเป็นผู้รับผิดชอบดูแลฝ่ายงานที่สำคัญในโรงพยาบาล เช่น ฝ่ายบุคคล ฝ่ายการเงินและบัญชี ฝ่ายองค์กรแพทย์ และพยาบาล ฝ่ายการตลาดและลูกค้าสัมพันธ์ และฝ่ายประกันคุณภาพ

1.3 บริการและสวัสดิการของแพทย์ในโรงพยาบาลเอกชน โรงพยาบาลเอกชนมีสวัสดิการที่จัดให้สำหรับแพทย์และบุคลากรอื่นๆประกอบด้วย 5 รายการ คือ 1) ด้านอาหาร โรงพยาบาลเอกชนส่วนใหญ่มีสวัสดิการอาหารสำหรับแพทย์ที่ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเป็นการจัดอาหารกลางวัน อาหารว่าง หรือมีโรงอาหารให้แพทย์ และพยาบาลไปรับประทานได้ หรือบางโรงพยาบาลก็มีคูปองอาหารให้แพทย์และพยาบาลไปเลือกซื้อ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นอาหารกลางวัน 2) เครื่องแต่งกาย ส่วนใหญ่เป็นชุดทำงาน เสื้อกาวส์ หรือชุดผ่าตัด เป็นต้น แต่ไม่ได้มีทุกโรงพยาบาล มีเพียงร้อยละ 20 เท่านั้นที่มีสวัสดิการนี้ 3) ที่พัก การให้บริการที่พักสำหรับแพทย์ มักจะมีในกรณีของผู้บริหารของโรงพยาบาล ส่วนแพทย์มักจะมีห้องพักรวมให้โดยเฉพาะ หรือโรงพยาบาลบางแห่ง อาจมีบ้านพัก ห้องชุดสำหรับแพทย์ มีทั้งแบบให้บริการฟรี และค่าเช่าราคาถูก 4) การรักษาพยาบาลฟรีเมื่อเจ็บป่วยสำหรับตนเอง บิดา มารดาสามี ภรรยาและบุตร โรงพยาบาลเอกชนประมาณ ร้อยละ 5.16 ให้สวัสดิการนี้ บางแห่งให้ครอบคลุมค่าใช้จ่ายทั้งหมด แต่บางแห่งให้ครอบคลุมเพียงร้อยละ 50 และให้จ่ายอีกครั้งหนึ่งของค่ารักษาพยาบาล แล้วแต่กรณี 5) ทุนการศึกษาสำหรับบุตรธิดา ซึ่งโรงพยาบาลบางแห่งมี บางแห่งไม่มี ซึ่งลักษณะการให้สวัสดิการมักเป็นลักษณะจ่ายค่าเล่าเรียนตามที่โรงพยาบาลกำหนด เป็นต้น

1.4 เงินเดือน และค่าตอบแทน พบว่าแพทย์ส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 54.84 มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 250,000 บาท อีก 62 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 200,001 ถึง 250,000 บาท มีเพียง 8 คนหรือร้อยละ 5.16 เท่านั้นที่มีรายได้อยู่ระหว่าง 150,001 ถึง 200,000 บาท ซึ่งจากข้อมูลนี้สรุปได้ว่าแพทย์โรงพยาบาลเอกชนมีรายได้ตั้งแต่ 150,000 บาท ขึ้นไป และส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 250,000 บาทต่อเดือน ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 เงินเดือนและค่าตอบแทนของแพทย์

1.5 ความพึงพอใจต่อสวัสดิการและผลตอบแทนที่ได้รับจากโรงพยาบาลเอกชน

(1) ด้านบริการและสวัสดิการที่โรงพยาบาลมีให้ ณ ปัจจุบัน แพทย์ส่วนใหญ่ ร้อยละ 67.74 พอใจในระดับมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 18.71 พอใจในระดับมาก และร้อยละ 13.55 พอใจในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์ในภาพรวม พบว่า ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด คือมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) = 4.54, S.D. = 0.723

(2) ด้านเงินเดือน/ค่าจ้างที่ได้รับจากโรงพยาบาล มีความพอเพียงต่อการดำรงชีวิต แพทย์ส่วนใหญ่ ร้อยละ 39.35 พอใจในระดับมาก อีกร้อยละ 35.48 พอใจในระดับมากที่สุด ร้อยละ 19.36 พอใจในระดับปานกลาง และอีกร้อยละ 5.81 พอใจในระดับน้อย เมื่อวิเคราะห์ในภาพรวม พบว่า ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) = 4.05, S.D. = 0.885

(3) โรงพยาบาลเอกชนที่ทำงานทำให้ท่านมีความมั่นคงในชีวิตของตนเอง และครอบครัว แพทย์ส่วนใหญ่ ร้อยละ 45.16 พอใจอยู่ในระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 44.52 พอใจอยู่ในระดับมากที่สุด และร้อยละ 10.32 พอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์ความเห็นในภาพรวม พบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) = 4.34, S.D. = 0.655

(4) การได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร แพทย์ส่วนใหญ่ ร้อยละ 60.00 มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 30.97 มีความพึงพอใจในระดับมาก และอีกร้อยละ 9.03 มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์ความเห็นในภาพรวมพบว่า ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด คือมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) = 4.51, S.D. = 0.658

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่าแพทย์ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับจากโรงพยาบาลเอกชนในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมี 2 รายการที่มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด คือ ด้านบริการและสวัสดิการของโรงพยาบาลเอกชนและการได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ดังภาพที่ 3

ระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการ และผลตอบแทนที่ได้รับจาก...



ภาพที่ 3 ความพึงพอใจต่อสวัสดิการและผลตอบแทนที่ได้รับจากโรงพยาบาลเอกชน

2. ระดับความผูกพันของแพทย์ต่อโรงพยาบาลเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากการวิเคราะห์ความผูกพันของแพทย์ต่อโรงพยาบาลเอกชนอาจสรุปได้ว่า แพทย์มีความผูกพันต่อโรงพยาบาลเอกชนในระดับมากทั้งด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติและด้านทัศนคติในทุกประเด็น และแพทย์ส่วนใหญ่ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมโรงพยาบาลเอกชน และยอมรับว่า การทำงานในโรงพยาบาลเอกชนที่ทำงานอยู่ในขณะนี้เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตการทำงาน อีกทั้งจะทำงานอยู่ ณ โรงพยาบาลในปัจจุบันไปจนกว่าจะไม่สามารถทำงานได้

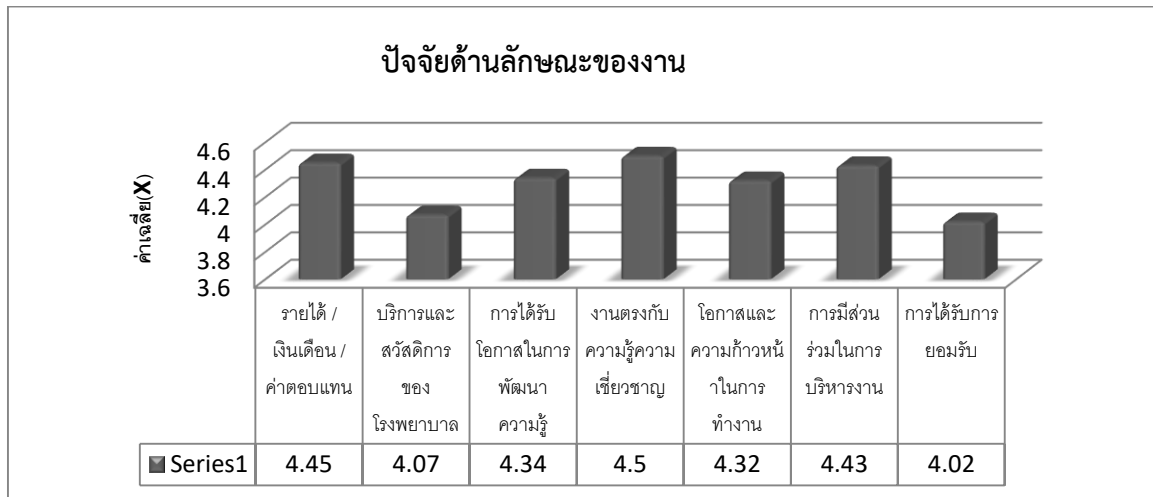
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของแพทย์ต่อโรงพยาบาลเอกชน จากการวิเคราะห์ห้อยประกอบหรือปัจจัยที่อาจจะมีผลต่อความผูกพันของแพทย์ต่อโรงพยาบาลเอกชนนั้น กำหนดองค์ประกอบหรือปัจจัยที่ศึกษา 3 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยลักษณะงาน ประกอบด้วย 7 ตัวแปรย่อย 2) ปัจจัยลักษณะองค์กร ประกอบด้วย 5 ตัวแปรย่อย และ 3) ปัจจัยลักษณะประสบการณ์ทำงาน ประกอบด้วย 3 ตัวแปรย่อย สรุปเป็นดังนี้

(1) ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ประกอบด้วยปัจจัย 7 ด้าน เมื่อวิเคราะห์ในภาพรวมทุกองค์ประกอบย่อย อาจสรุปได้ว่า ปัจจัยในด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันของแพทย์ต่อโรงพยาบาลเอกชน ในระดับมาก

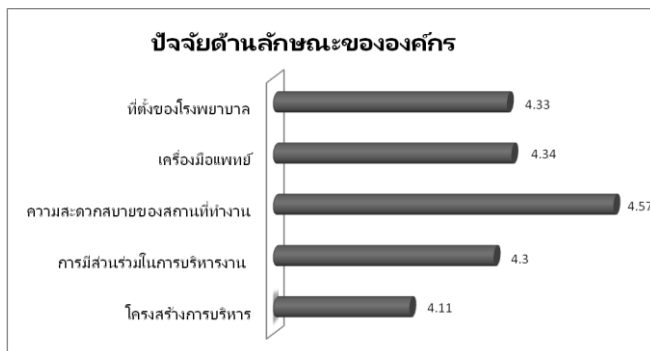
(2) ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ เมื่อวิเคราะห์ในภาพรวมของทุกองค์ประกอบรวมกัน สรุปได้ว่า ปัจจัยในด้านลักษณะขององค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์ในโรงพยาบาลเอกชนในระดับมาก

(3) ปัจจัยในด้านลักษณะประสบการณ์ทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 3 องค์ประกอบ เมื่อวิเคราะห์ในภาพรวมของทุกองค์ประกอบรวมกัน อาจสรุปได้ว่า ปัจจัยในด้านลักษณะประสบการณ์การทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์ในโรงพยาบาลเอกชน ในระดับมาก

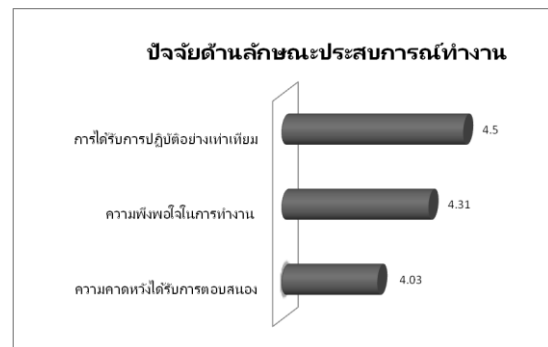
สรุปได้ว่า โดยเฉลี่ยทั้งปัจจัยในด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์กร และด้านลักษณะประสบการณ์ทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์ในโรงพยาบาลเอกชนในระดับมากทุกปัจจัย ดังภาพที่ 4, 5, 6



ภาพที่ 4 ปัจจัยด้านลักษณะของงาน



ภาพที่ 5 ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร



ภาพที่ 6 ปัจจัยด้านลักษณะประสบการณ์การทำงาน

3. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์ในโรงพยาบาลเอกชน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์ในโรงพยาบาลเอกชน ในการวิเคราะห์ปัจจัยนั้นผู้วิจัยได้กำหนดปัจจัยที่สำคัญ 3 ด้าน และแต่ละด้านมีองค์ประกอบย่อยรวมกันทั้งสิ้น 15 องค์ประกอบ และความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์ในโรงพยาบาลเอกชน อธิบายได้ 2 ตัวแปรหลัก คือ พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแพทย์ และทัศนคติต่อการทำงาน สรุปผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ผลจากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์กร และด้านประสบการณ์ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.01$) และเป็นความสัมพันธ์ในเชิงบวกทุกด้าน แต่มีระดับความสัมพันธ์ต่างกัน ทั้งในระดับปัจจัยหลักและปัจจัยย่อย ดังนี้

(1) ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.001$) และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในเชิงบวก ($r = 0.604$) โดยที่ปัจจัยย่อยในด้านนี้ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมสูงสุด 3 อันดับ คือ 1) การได้รับโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ($P < 0.01$) เป็นความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในเชิงบวก ($r = 0.690$) 2) รายได้ เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน

($P < 0.001$) เป็นความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในเชิงบวก ($r = 0.471$) และ 3) การมีส่วนร่วมในการบริหาร ($P < 0.01$) เป็นความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในเชิงบวก ($r = 0.458$)

(2) ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.01$) และเป็นความสัมพันธ์ในระดับสูง ในเชิงบวก ($r = 0.705$) โดยปัจจัยย่อยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมสูงสุด 3 อันดับ คือ 1) ที่ตั้งโรงพยาบาลอยู่ใกล้บ้าน ($P < 0.01$) เป็นความสัมพันธ์ในระดับสูง ในเชิงบวก ($r = 0.690$) 2) เครื่องมือแพทย์ที่ทำให้เกิดความเชี่ยวชาญ ($P < 0.01$) เป็นความสัมพันธ์ในระดับสูงในเชิงบวก ($r = 0.736$) และ 3) ความสะดวกสบายของสถานที่ทำงาน ($P < 0.01$) เป็นความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในเชิงบวก ($r = 0.465$)

(3) ปัจจัยด้านลักษณะของประสบการณ์ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.01$) โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในเชิงบวก ($r = 0.439$) โดยปัจจัยย่อยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงาน เรียงตามลำดับดังนี้ 1) ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมในการทำงาน ($P < 0.01$) เป็นความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในเชิงบวก ($r = 0.357$) ความคาดหวังได้รับการตอบสนอง ($P < 0.01$) เป็นความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในเชิงบวก ($r = 0.307$) ความพึงพอใจในการทำงาน ($P < 0.01$) เป็นความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในเชิงบวก ($r = 0.272$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม	
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	ระดับความสัมพันธ์
ลักษณะงาน	0.604**	ปานกลาง
- ได้รับโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน	0.690**	ปานกลาง
- รายได้ / เงินเดือน / ค่าจ้าง / ค่าตอบแทน	0.471**	ต่ำ
- การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	0.458**	ต่ำ
- งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความเชี่ยวชาญ	0.393**	ต่ำ
- บริการและสวัสดิการของโรงพยาบาล	0.330**	ต่ำ
- ได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ เช่น อบรม	0.330**	ต่ำ
สัมมนา		
- ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานด้านความรู้ความสามารถ	0.320**	ต่ำ



ตารางที่ 1 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมปฏิบัติงาน (ต่อ)

ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม	
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (<i>r</i>)	ระดับความสัมพันธ์
ลักษณะองค์กร		
- ที่ตั้งของโรงพยาบาลอยู่ใกล้บ้าน	0.705**	สูง
- เครื่องมือแพทย์ที่ทำให้เกิดความเชี่ยวชาญ	0.740**	สูง
- ความสะดวกสบายของสถานที่ทำงาน	0.736**	สูง
- การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	0.465**	ต่ำ
- โครงสร้างการบริหารขององค์กรที่เอื้อให้แพทย์ทำงานร่วมกันได้	0.333**	ต่ำ
	0.240**	ต่ำมาก
ลักษณะของประสบการณ์ทำงาน	0.439**	ต่ำ
- ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมในการทำงาน	0.357**	ต่ำ
- ความคาดหวังได้รับการตอบสนอง	0.307**	ต่ำ
- ความพึงพอใจในการทำงาน	0.272**	ต่ำมาก

3.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านทัศนคติต่อการทำงาน ผลจากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์กร และด้านลักษณะประสบการณ์ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.01$) และเป็นความสัมพันธ์ในเชิงบวกทุกด้าน แต่มีระดับความสัมพันธ์ที่แตกต่างกัน ดังนี้

(1) ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.01$) และเป็นความสัมพันธ์ในระดับสูง ในเชิงบวก ($r = 0.872$) โดยปัจจัยย่อยในด้านนี้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติในการทำงานสูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) การได้รับโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ($P < 0.01$) เป็นความสัมพันธ์ในระดับสูง ในเชิงบวก ($r = 0.776$) 2) บริการและสวัสดิการของโรงพยาบาล ($P < 0.01$) เป็นความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในเชิงบวก ($r = 0.674$) และ 3) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ด้านความรู้ความสามารถในการทำงาน ($P < 0.01$) โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในเชิงบวก ($r = 0.662$) อย่างไรก็ตามในปัจจัยด้านนี้ยังมีปัจจัยย่อยอีก 2 ปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในระดับปานกลาง ในเชิงบวก คือ รายได้ เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ($P < 0.01$) และค่า ($r = 0.644$) และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ($P < 0.01$) และค่า ($r = 0.634$)

(2) ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.01$) และมีความในระดับสูง ในเชิงบวก ($r = 0.876$) โดยปัจจัยย่อยในด้านนี้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติในการทำงานสูงสุด 3 อันดับคือ 1) เครื่องมือแพทย์ที่ทำให้เกิดความเชี่ยวชาญ ($P < 0.01$) โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ในเชิงบวก ($r = 0.831$) 2) ที่ตั้งของโรงพยาบาลอยู่ใกล้บ้าน

($P < 0.01$) โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ในเชิงบวก ($r = 0.827$) และ 3) โครงสร้างการบริหารงานขององค์กรที่เอื้อให้แพทย์ทำงานร่วมกันได้ ($P < 0.01$) เป็นความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ในเชิงบวก ($r = 0.531$)

(3) ปัจจัยด้านลักษณะของประสบการณ์ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านทัศนคติการทำงานอย่างมีความสำคัญทางสถิติ ($P < 0.01$) และเป็นความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ในเชิงบวก ($r = 0.673$) ทั้งนี้เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยย่อยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะของประสบการณ์การทำงานเป็นดังนี้ 1) ความคาดหวังว่าได้รับการตอบสนอง ($P < 0.01$) เป็นความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ในเชิงบวก ($r = 0.658$) 2) ความพึงพอใจในการทำงาน ($P < 0.01$) เป็นความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในเชิงบวก ($r = 0.363$) และ 3) ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมในการทำงาน ($P < 0.01$) เป็นความสัมพันธ์ระดับต่ำ ในเชิงบวก ($r = 0.357$) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านทัศนคติ

ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ	
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	ระดับความสัมพันธ์
ลักษณะงาน	0.872**	สูง
- ได้รับโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน	0.776**	สูง
- บริการและสวัสดิการของโรงพยาบาล	0.674**	ปานกลาง
- ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานด้านความรู้ความสามารถ	0.662**	ปานกลาง
- รายได้ / เงินเดือน / ค่าจ้าง / ค่าตอบแทน	0.644**	ปานกลาง
- การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	0.634**	ปานกลาง
- ได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ เช่น อบรมสัมมนา	0.467**	ต่ำ
- งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความเชี่ยวชาญ	0.404**	ต่ำ
ลักษณะองค์กร	0.876**	สูง
- เครื่องมือแพทย์ที่ทำให้เกิดความเชี่ยวชาญ	0.831**	สูง
- ที่ตั้งของโรงพยาบาลอยู่ใกล้บ้าน	0.827**	สูง
- โครงสร้างการบริหารขององค์กรที่เอื้อให้แพทย์ทำงานร่วมกันได้	0.531**	ปานกลาง
- การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	0.455**	ต่ำ
- ความสะดวกสบายของสถานที่ทำงาน	0.430**	ต่ำ
ลักษณะของประสบการณ์จากการทำงาน	0.673**	ปานกลาง
- ความคาดหวังได้รับการตอบสนอง	0.658**	ปานกลาง
- ความพึงพอใจในการทำงาน	0.363**	ต่ำ
- ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมในการทำงาน	0.357**	ต่ำ



3.3 การวิเคราะห์เพื่อจัดอันดับความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กร

เมื่อทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) มาจัดอันดับเพื่อหาระดับความสัมพันธ์และจัดอันดับตามความสัมพันธ์ เพื่อนำไปหาข้อมูลปัจจัยตามความสัมพันธ์ในระดับสูง ตามความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยย่อยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้งทางด้านพฤติกรรมทางการปฏิบัติงานและทัศนคติในการทำงาน อย่างมีความสำคัญ และเป็นความสัมพันธ์ในทางบวกเหมือนกัน แต่มีความแตกต่างกันในระดับความสัมพันธ์ โดยกลุ่มที่มีระดับความสัมพันธ์สูง มีดังนี้ 1) โรงพยาบาลมีเครื่องมือที่ทำให้เกิดความชำนาญ 2) ที่ตั้งโรงพยาบาลอยู่ใกล้บ้าน 3) การได้รับโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปเป็นผลวิจัยนั้น มีประเด็นสำคัญที่อาจนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. แพทย์ที่ทำงานทั้งเป็นผู้บริหารและแพทย์ทั่วไปในโรงพยาบาลเอกชน ส่วนใหญ่เป็นแพทย์ที่มีประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลของรัฐมาก่อนที่จะมาทำงานในโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งแพทย์ที่มาจากโรงพยาบาลเอกชน ประกอบด้วย 2 กลุ่ม คือ แพทย์ประจำเต็มเวลาและแพทย์ทำงานบางเวลา โดยสัดส่วนของแพทย์บางเวลาจะมากกว่าแพทย์เต็มเวลา เนื่องจากโรงพยาบาลเอกชนจะมีค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้นจากค่าจ้างแพทย์เต็มเวลา จึงต้องลดค่าใช้จ่ายด้วยการจ้างแพทย์บางเวลาเป็นจำนวนมาก และ ทางเลือกของการทำงานของแพทย์ที่มีเวลาการทำงานน้อย ทำให้ไม่สามารถมาทำงานแบบเต็มเวลาได้ อีกทั้งแพทย์เป็นบุคลากรที่หายาก โรงพยาบาลไม่สามารถหาแพทย์มาได้ครบทุกสาขา และ โรงพยาบาลเอกชนยังมีโอกาสได้แพทย์ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาทำงานได้ทันที ไม่ต้องพัฒนาเอง ซึ่งในทางกลับกัน ก็เป็นปัญหาของโรงพยาบาลเอกชน เนื่องจากแพทย์ไม่ได้รับการพัฒนาความเชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นสิ่งที่แพทย์ต้องการ ขัดแย้งกับการมุ่งมั่นพัฒนาเพื่อเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีทางการแพทย์เป็นสิ่งสำคัญ เพราะผู้มาใช้บริการของโรงพยาบาลเอกชนนั้นมุ่งเน้นนวัตกรรมการรักษา และเทคนิควิธีการทางการแพทย์ที่ทันสมัย ที่รองรับการเกิดโรคอุบัติใหม่ โรงพยาบาลเอกชนจึงต้องคำนึงถึงการเติบโต และความพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการแพทย์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ความเจ็บป่วยในปัจจุบัน [11] แพทย์ที่มีชื่อเสียงจากโรงพยาบาลรัฐบาล จะมาออกตรวจเป็นช่วงเวลาซึ่งอาจมีไม่ครบทุกช่วงเวลา

2. สภาพทั่วไปของโรงพยาบาลเอกชนส่วนใหญ่ เครื่องมือแพทย์ที่มีอยู่ส่วนใหญ่เป็นเครื่องมือที่ใช้ตรวจพื้นฐานเท่านั้น และสามารถใช้ร่วมกันได้ทุกแผนก เช่น เครื่องเอกซเรย์ปอด เครื่องอัลตราซาวด์ เป็นต้น ที่เป็นสาเหตุนี้เนื่องจากเครื่องมือแพทย์มีราคาสูง ไม่คุ้มค่าต่อการลงทุนในระยะเริ่มแรกที่ยังมีคนมาใช้บริการน้อย และเครื่องมือเหล่านี้ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีรุ่นใหม่ ๆ ออกมาทดแทนอยู่เสมอ ต้องมีการเปลี่ยนรุ่นเครื่องมือแพทย์ทั้ง ๆ ที่ยังไม่คุ้มค่ากับงบประมาณที่ซื้อไป เนื่องจากโรงพยาบาลเอกชนต้องการเครื่องมือที่มีความทันสมัยอยู่เสมอ ดังนั้นโรงพยาบาลเอกชนส่วนใหญ่จึงจะมีปัญหาเรื่องความผูกพันของแพทย์ต่อองค์กร เพราะจากการวิจัยพบว่า เครื่องมือแพทย์ที่ทำให้เกิดความเชี่ยวชาญ มีผลต่อความผูกพันของแพทย์ที่มีต่อองค์กรในระดับสูง

3. จากงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนใหญ่เป็นจากรายได้ ค่าตอบแทน สวัสดิการ เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้แพทย์ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลเป็นระยะเวลานาน และมีความผูกพันต่อองค์กรสูง แต่ผลวิจัยเป็นไปในทิศทางเดียวกัน แต่ไม่ใช่ปัจจัยที่สำคัญที่สุด อันเนื่องมาจากรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ เป็นสิ่งที่แพทย์ที่จะมาทำงานโรงพยาบาลเอกชนได้ทำข้อตกลงกับผู้บริหาร โรงพยาบาลไว้ก่อนหน้าแล้ว ซึ่งเป็นตัวชักนำพาให้แพทย์มาทำงานที่โรงพยาบาลเอกชน แต่อาจจะเป็นไม่ใช่สิ่งสำคัญต่อการคงอยู่ และความผูกพันที่มี

4. ต้องการ ในที่นี้ความผูกพัน ไม่ได้หมายถึง การอยากเข้ามาทำงาน แต่หมายถึงการที่มีความรู้สึกอยากทำงานคงอยู่ต่อไป รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกร่วมถึงการเป็นเจ้าของ ดังนั้นปัจจัยด้านรายได้ ค่าตอบแทน สวัสดิการ เป็นไม่ใช่สิ่งสำคัญที่สุดในการทำให้แพทย์มีความผูกพันต่อองค์กร แต่เป็นตัวที่ดึงดูดคนให้เข้ามาทำงานต่างหาก แต่ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์ คือ 1) เครื่องมือแพทย์ที่ทำให้เกิดความเชี่ยวชาญ ซึ่งจะทำให้แพทย์ได้ทำงาน โดยความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ 2) การได้รับโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน และความก้าวหน้าในวิชาชีพ 3) ที่ตั้งโรงพยาบาลอยู่ใกล้บ้าน ทั้งนี้เพราะความสำเร็จของการประกอบวิชาชีพของแพทย์นั้น อยู่ที่มีการได้รับการยอมรับในวิชาชีพ ความเชี่ยวชาญในด้านการแพทย์ เช่น การเป็นที่ยอมรับในทาง การแพทย์ สอดคล้องกับงานวิจัยของธวัช (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพและความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ณ ปัจจุบัน ของพนักงานบริษัทญี่ปุ่นในประเทศไทย กรณีศึกษา บริษัทในเครือ บริดจสโตน พบว่า ความสัมพันธ์ของกลยุทธ์การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ณ ปัจจุบันด้านความมั่นใจในการเจริญเติบโตในหน้าที่ การงาน ความเข้าใจในกลยุทธ์แผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของบริษัท และทัศนคติต่อกลยุทธ์การวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวก

ข้อเสนอแนะสำหรับโรงพยาบาลเอกชน

จากผลสรุปการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. โรงพยาบาลควรมีหน่วยงานที่ดูแลความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์โดยตรง และควรส่งเสริมให้มีการส่งแพทย์ไปอบรมเพิ่มเติมที่สถาบันในประเทศ หรือต่างประเทศ สนับสนุนและเปิดโอกาสให้แพทย์ศึกษาต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้น โดยองค์กรควรลดข้อจำกัดด้านเวลาและวันลาที่สามารถให้แพทย์ลางานเพื่อการศึกษาต่อได้แต่ต้องไม่ส่งผลกระทบต่องานที่รับผิดชอบ การดำเนินการดังกล่าว ส่งผลให้แพทย์มีระดับการศึกษาที่สูงหรือมีความชำนาญมากขึ้น มีความพร้อมในการทำงานอย่างเต็มที่ เต็มใจและทุ่มเทเพื่อองค์กรก่อให้เกิดความผูกพันกับองค์กร ดังนั้นจึงเสนอโครงการสร้างความเชี่ยวชาญด้วยการส่งแพทย์ไปศึกษาและอบรมต่อเนื่องในสาขาวิชาที่แพทย์แต่ละคนถนัด โดยอาจจะมีการเซ็นสัญญาเพื่อรับทุนในการศึกษาต่อ และเมื่อจบการศึกษา ก็ต้องกลับมาทำงานในยังโรงพยาบาลเอกชนที่เป็นส่งเสริม ซึ่งจะทำให้โรงพยาบาลเอกชนวางแผนบุคลากรด้านแพทย์ได้อีกทางหนึ่งด้วย

2. โรงพยาบาลเอกชน ควรมีเครื่องมือแพทย์ที่ทันสมัย เหมาะกับความเชี่ยวชาญของแพทย์และรองรับกับการรักษาในแต่ละสาขาของแพทย์ โดยอาจจะทำข้อตกลงกับบริษัทเครื่องมือแพทย์แบบเช่า ซึ่งจะทำให้โรงพยาบาลเอกชนไม่ต้องใช้งบประมาณในการลงทุนสูง หรืออาจจะแบ่งรายได้กันระหว่างโรงพยาบาลเอกชนกับบริษัทเครื่องมือแพทย์ที่นำเครื่องมือมาใช้ โดยโรงพยาบาลเอกชนก็ได้ประโยชน์จากการรักษาด้วยเครื่องมือที่ทันสมัย และบริษัทเครื่องมือแพทย์ก็ได้รับรายได้จากเครื่องมืออันใหม่ล่าสุดเช่นกัน ซึ่งจะมีผลให้โรงพยาบาลเอกชนเกือบทุกแห่ง สามารถมีแผนกที่มีการตรวจโรคเฉพาะด้านได้เกือบทุกด้าน และแพทย์ยังได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มี อย่างเต็มศักยภาพ และสร้างความเชี่ยวชาญเพิ่มเติมให้แก่แพทย์ได้อีกด้วย

3. โรงพยาบาลเอกชนควรสร้างแผนและเส้นทางความก้าวหน้าให้แพทย์ในโรงพยาบาลเอกชน เนื่องจากความก้าวหน้าในวิชาชีพเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์ อีกทั้งโรงพยาบาลเอกชนควรสร้างแบรนด์ด้วยความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านให้เกิดขึ้น ซึ่งนอกจากจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์เพิ่มขึ้นแล้วยังทำให้โรงพยาบาลมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้นอีกด้วย โดยจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของแพทย์ของ



โรงพยาบาลเอกชน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้าย และการสับเปลี่ยน หมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรกลุ่มแพทย์เกิดความมั่นใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของแพทย์โรงพยาบาลเอกชน ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งเพื่อเป็นการดึงดูด จูงใจและรักษามูลค่าที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรตลอดไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลสรุปการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรดำเนินการวิจัยในเรื่องเดิมแต่ขยายขอบเขตด้านประชากรให้ครอบคลุมมากขึ้น เช่น เพิ่มประชากรที่ศึกษาเป็นแพทย์ในโรงพยาบาลเอกชน หรือเป็นโรงพยาบาลรัฐบาลทั่วประเทศ เพื่อจะได้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของประชากรในพื้นที่ดังกล่าว
2. ควรศึกษาให้ครอบคลุมบุคลากรกลุ่มอื่นๆ นอกเหนือจากบุคลากรกลุ่มแพทย์ เช่น กลุ่มพยาบาล กลุ่มเภสัชกร กลุ่มพนักงานทั่วไป เพราะการทำงานในโรงพยาบาลเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรหลายๆ ฝ่าย ไม่สามารถทำงานเพียงแต่ผู้เดียวได้

เอกสารอ้างอิง

1. BNHHOSPITAL. History. Available on July 25, 2011. Form <https://www.bnhhospital.com/th/>; 2018.
2. Tawan Tawongsri. The Situation and Trends of Business / Industry. Bangkok: Real Estate and Construction Business and industry research; 2016.
3. National Statistical Office. Private hospitals and private sector survey in 2016. (Online). Founded on July 25, 2011. Form <http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/service/survey/hospital50.pdf>; 2016.
4. Nawasanan Wongprasit. A study of an employee engagement model from the perspective of private hospital directors in Thailand. 2014; 9(1), 1-12
5. Holmes, Henry and Suchada Tangtongtavy. Working with the Thais. 2nd ed. Bangkok: Whitelotus; 1995.
6. Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. and Boulian, P.V. "Organization Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians," Journal of Applied Psychology 1974; 59: 603-609.
7. Miner, J.B. Industrial – Organization Psychology. The State University of New York at Buffalo; 1992.
8. Steers, R. M. & Porter, L. W. Motivation and Work Behavior. 3rd ed. New York: McGraw Hill; 1983.
9. Mowday, R.T., Porter, L.W. and Steers, R.M. Employee-Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteesim, and Turnover. New York : Academic Press; 1982.
10. Taro Yamane. Statistics – An Introductory Analysis. Tokyo: John Weatherhill; 1970.
11. Taemsuk Sukwiboon. Considering the creation of a rating scale tool for research.. Founded on July 25, 2011. Form <http://www.ms.src.ku.ac.th>; 2010.
12. Cham T.H., Lim Y.M., Aik N.C , Tay A.G.M. "Antecedents of hospital brand image and the relationships with medical tourists' behavioral intention", International Journal of Pharmaceutical and Healthcare Marketing 2016; 10(4): 412-431.