

บทที่ 6

บทสรุป และ ข้อเสนอแนะ

ในบทสุดท้ายนี้ เป็นบทสรุปการศึกษาทั้งหมด ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัย ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และ ข้อเสนอแนะเชิงการศึกษาวิจัย

6.1 บทสรุป

การศึกษานี้ ได้ทำการวิเคราะห์ถึง ปัจจัยกำหนดอุปทานแรงงานล่วงเวลาของพยาบาลประจำการ : กรณีศึกษาในโรงพยาบาลรามาศิบัติ และได้วิเคราะห์ถึงแนวโน้มโยบายในการเพิ่มอุปทานแรงงานล่วงเวลานั้น ลักษณะการศึกษาเป็นการศึกษาปัญหา และการวางแผนแก้ไขปัญหาคารขาดแคลนอุปทานแรงงานพยาบาลในระยะสั้น โดยการสร้างแบบจำลองอรรถประโยชน์แบบสุ่ม (Random Utility Model) ภายใต้อัสมติว่า พยาบาลจะตัดสินใจเลือกทางเลือกในการปฏิบัติงาน ที่ก่อให้เกิดอรรถประโยชน์สูงสุด

แบบจำลองอรรถประโยชน์แบบสุ่มนี้ เป็นการศึกษาทางเลือกในการตัดสินใจ อย่างเป็นเหตุเป็นผล และสมมติให้การตัดสินใจดังกล่าวเป็นขั้นเป็นตอน แบ่งเป็น 2 ขั้นตอนการตัดสินใจ และในแต่ละขั้นตอน มี 2 ทางเลือก คือ ขั้นตอนแรกพยาบาลจะตัดสินใจเลือกระหว่าง การทำหรือไม่ทำงานพิเศษ ขั้นต่อมาเป็นการตัดสินใจเลือกระหว่าง การทำงานพิเศษใน หรือ นอกโรงพยาบาลรามาศิบัติ จึงใช้ Binary Conditional Logit Model ในการวิเคราะห์ความน่าจะเป็นในการตัดสินใจเลือกทางเลือกดังกล่าว และใช้วิธี Maximum Likelihood Estimation ในการประมาณค่าพารามิเตอร์

ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์เป็นข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการใช้แบบสอบถามกับพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลรามาศิบัติทุกคนทั้งหมด 650 ราย แต่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์นำมาวิเคราะห์ 551 ราย

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า อัตราค่าจ้างมีอิทธิพลทางบวกต่อความน่าจะเป็นในการตัดสินใจเลือกทำงานพิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าความยืดหยุ่นของความน่าจะเป็นในการเลือกทำงานพิเศษต่ออัตราค่าจ้างเท่ากับ 1.38

แต่ในกรณีขั้นตอนการตัดสินใจขั้นต่อมา พบว่า อัตราค่าจ้างไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกระหว่างการทำงานพิเศษในหรือนอกโรงพยาบาลรามธิบดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ก็ได้นำมาคำนวณ หาค่าความยืดหยุ่นของความน่าจะเป็นในการเลือกทำงานพิเศษในโรงพยาบาลรามธิบดีต่ออัตราค่าจ้างเท่ากับ 0.267

นอกจากนี้ยังได้นำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปทดสอบปฏิกิริยาคอบสนองของความน่าจะเป็นของการตัดสินใจเลือกทำงานพิเศษต่อการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างในระดับต่างๆ โดยกำหนดให้สิ่งอื่นๆคงที่ พบว่า แม้จะเพิ่มอัตราค่าจ้างจากปัจจุบันขึ้นถึง 100 % ก็ยังไม่สามารถดึงดูดพยาบาลให้ทำงานพิเศษเพิ่มขึ้นเพื่อทดแทนแรงงานส่วนที่ขาดได้อย่างพอเพียง

ทางด้านปัจจัยส่วนตัว พบว่า พยาบาลที่มีอายุมากขึ้นความน่าจะเป็นในการเลือกทำงานพิเศษจะลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ในกรณีการตัดสินใจขั้นสองพบว่า พยาบาลที่อายุมากขึ้นมีความน่าจะเป็นที่จะเลือกทำงานพิเศษในโรงพยาบาลมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนระดับการศึกษาไม่ได้มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานพิเศษทั้งสองขั้นตอนเลย

ทางด้านปัจจัยครัวเรือน พบว่า พยาบาลที่สมรสแล้ว และในรายที่มีบุตรอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี มีความน่าจะเป็นที่จะเลือกไม่ทำงานพิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่หากต้องทำงานพิเศษแล้วมีความน่าจะเป็นที่จะเลือกทำในโรงพยาบาลมากกว่านอกโรงพยาบาล ส่วนการมีบุตรอายุมากกว่า 3 ปีขึ้นไป จะไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทั้งสองขั้นตอน

ราชได้ครอบครัวมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกระหว่างการทำหรือไม่ทำงานพิเศษอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำในหรือนอกโรงพยาบาลรามาศิบัติ โดย พยาบาลที่มีราชได้ครอบครัวต่ำ มีความน่าจะเป็นที่จะเลือกทำงานพิเศษมากกว่าพยาบาลที่มีราชได้ ครอบครัวสูง

ส่วนอัตราเงินเดือนจากการทำงานประจำจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจขึ้นสองคือพยาบาล ที่มีเงินเดือนสูงขึ้นมีความน่าจะเป็นที่จะเลือกทำงานพิเศษนอกโรงพยาบาลรามาศิบัติมากขึ้น อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ

ภาวะเรือน้ำหนักมีความสำคัญ พบว่า พยาบาลที่มีภาวะกำลังพ่อน้ำหนักมีความน่าจะเป็นที่ จะเลือกทำงานพิเศษมากกว่าพยาบาลที่มีบ้านเป็นของตนเองแล้วและพยาบาลที่อาศัยอยู่กับญาติหรือ หอพัก และมีความน่าจะเป็นที่จะเลือกทำงานพิเศษนอกโรงพยาบาลมากกว่าในโรงพยาบาลอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ

ทางด้านภาวะที่ต้องให้ความอุปการะผู้อื่น พบว่า มีอิทธิพลทำให้ความน่าจะเป็นในการ ทำงานพิเศษเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกระหว่างการทำ งานพิเศษในหรือนอกโรงพยาบาลรามาศิบัติ

ส่วนปัจจัยด้านแผนกที่ทำงาน พบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงาน แผนกอายุรกรรม ศัลยกรรม สูติกรรม และแผนกกุมารเวชฯ มีความน่าจะเป็นที่จะเลือกไม่ทำงานพิเศษมากกว่าแผนกอื่น (เช่น ห้องผ่าตัด ฉุกเฉิน และอื่นๆ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือก ระหว่าง การทำงานพิเศษในหรือนอกโรงพยาบาลรามาศิบัติ



6.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การวางแผนและดำเนินนโยบายต่างๆ เพื่อสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรแต่ละคนนั้นมีความสำคัญมาก แต่ในสภาวะที่มีข้อจำกัดของทรัพยากร คงต้องอาศัยเครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์มาใช้ในการวิเคราะห์และวางแผน เพื่อการดำเนินนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนพยาบาล โดยการจ้างงานนอกเวลา เพื่อชดเชยแรงงานส่วนที่ขาดนั้น จะต้องใช้งบประมาณมากและแม้จะใช้นโยบายเพิ่มค่าจ้างแล้วก็ยังไม่สามารถชดเชยได้ครบพอเพียงกับตำแหน่งที่ว่างอยู่ จึงต้องใช้นโยบายอื่นควบคู่ไปด้วย ได้แก่ นโยบายการบริหารเวลาเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด (optimum time management) โดยการเลือกจ้างงานเฉพาะในช่วงเวลาที่มีความต้องการแรงงานสูงสุด ซึ่งจะทำให้ นโยบายการจ้างงานนอกเวลามีประสิทธิภาพมากขึ้นในขณะที่ใช้งบประมาณลดลง

การใช้นโยบายการเพิ่มค่าจ้าง โดยหว่านเมล็ดเงินให้กับพยาบาลทุกคน จะต้องใช้งบประมาณมาก ในขณะที่ทรัพยากรมีจำกัด จึงจำเป็นต้องเลือกใช้นโยบายกับกลุ่มเป้าหมายบางกลุ่ม และกำหนดให้มีอัตราค่าจ้างที่แตกต่างกัน เช่น จากผลการศึกษา พบว่า พยาบาลที่มีอายุมากขึ้นมีความน่าจะเป็นที่จะเลือกไม่ทำงานพิเศษมากกว่า แต่ในกรณีที่ทำงานพิเศษแล้ว มีความน่าจะเป็นที่จะเลือกทำงานพิเศษในโรงพยาบาลรามาศิริตมากกว่า ดังนั้นจึงอาจใช้นโยบายการเพิ่มค่าจ้างให้กับพยาบาลกลุ่มนี้มากกว่ากลุ่มอื่น ซึ่งจะทำให้ใช้งบประมาณลดลง แต่คงต้องระวังและต้องทำการศึกษาก่อนว่า พยาบาลที่มีอายุมากขึ้น จะมีผลิตภาพ (Productivity) มากขึ้น ด้วยหรือไม่ และศึกษาว่า ระดับอัตราค่าจ้างเท่าไรและในกลุ่มอายุเท่าไร จึงจะเหมาะสมที่สุด (Optimum wage rate)

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านครัวเรือนมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลิกทำงานพิเศษมาก ดังนั้น การวางแผนให้มีความยืดหยุ่นของชั่วโมงทำงาน อาจสามารถจูงใจให้พยาบาลที่สมรสแล้วพอใจที่จะทำงานพิเศษเพิ่มขึ้น หรือการจัดการด้านสวัสดิการ เช่น จัดให้มีบริการ Daycare Nursery ก็อาจสามารถดึงพยาบาลที่มีบุตรแล้วให้ตัดสินใจทำงานพิเศษเพิ่มขึ้น

การวางแผนและดำเนินนโยบายต่างๆ เพื่อสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรแต่ละคนนั้นมีความสำคัญมาก แต่ในสภาวะที่มีข้อจำกัดของทรัพยากร คงต้องใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์มาประกอบการวิเคราะห์ เช่น การศึกษาถึง ต้นทุนและประสิทธิผล (Cost - Effectiveness) ของแต่ละนโยบายควบคู่กันไปด้วย ทั้งนี้เพื่อการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency)

6.3 ข้อเสนอแนะเชิงการศึกษาวิจัย

การวางแผนเกี่ยวกับกำลังคน โดยเฉพาะทางด้านแรงงานพยาบาลนี้ ยังคงต้องมีการศึกษาวิจัยอีกหลายด้าน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

เนื่องจากอุปสงค์ต่อแรงงานพยาบาลเป็นอุปสงค์ต่อเนื่อง (derived demand) ดังนั้นการวางแผนเกี่ยวกับกำลังคนทางด้านพยาบาลที่เหมาะสม ในระยะยาวจึงต้องมีการศึกษาแบบครบวงจร ทั้งอุปสงค์และอุปทานทางด้านตลาดบริการสาธารณสุข (ผู้ใช้บุคลากร) และ ตลาดปัจจัยการผลิต (การศึกษา) ไม่เฉพาะทางด้านพยาบาลเท่านั้น หากแต่ควรรวมถึงบุคลากรสาธารณสุขในระดับและประเภทต่างๆด้วย เนื่องจากบุคลากรที่ทำหน้าที่ให้บริการสาธารณสุขนั้นมีความสัมพันธ์ และสามารถทดแทนกันได้บางส่วน

นอกจากนี้ควรมีการวิเคราะห์ถึง ต้นทุน-ประสิทธิผล (Cost-Effectiveness) ของนโยบายการเพิ่มโรงเรียนพยาบาล เปรียบเทียบกับการเพิ่มค่าตอบแทน เพื่อการดำเนินนโยบายที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพที่สุด

สำหรับทางการพยาบาลเองควรมีการศึกษาวิจัยถึงการเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) โดยการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะต่างๆ ตลอดจนการศึกษา และ วางมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาล เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติในการให้การพยาบาลอย่างมีคุณภาพ (Quality)

นอกจากนี้ควรมีการวิเคราะห์ถึง ต้นทุน-ผลประโยชน์ (Cost-Benefit) ของการใช้บุคลากรในระดับและประเภทอื่นๆ ตลอดจน ต้นทุน-ผลประโยชน์ของการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีต่างๆ เพื่อการทดแทนแรงงานพยาบาล

รวมไปถึงการวิเคราะห์ต้นทุน-ผลประโยชน์ ของการใช้นโยบายต่างๆ เช่น นโยบายค่าจ้าง หรือ การจัดการด้านสวัสดิการต่างๆ เช่น บริการ Daycare Nursery ตลอดจน การศึกษาวิเคราะห์ถึงวิธีการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ เช่น การประเมินจากผลงาน (Productivity) เป็นต้น