

บทที่ 2

ปรัทัศน์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

เนื้อหาในบทนี้ จะกล่าวถึง แนวความคิดเชิงทฤษฎีของอุปทานแรงงาน และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อันเป็นพื้นฐานนำไปสู่การออกแบบการศึกษา และการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในแบบจำลอง ตลอดจนวิธีที่ใช้ในการวิเคราะห์ในบทต่อไป

2.1 แนวความคิดเชิงทฤษฎี

ตามทฤษฎีอุปทานแรงงานแต่ละบุคคล (The theory of individual labour supply) ได้กล่าวถึงการตัดสินใจในการทำงานของคนงานแต่ละคน เพื่อให้เกิดความพอใจสูงสุด (Utility maximising decision) โดยที่แต่ละคนได้รับข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับตลาดแรงงานอย่างสมบูรณ์ที่สุด จากแนวความคิดดังกล่าว สามารถสร้างแบบจำลองได้ดังนี้

$$\text{Max } U(G,L) \quad \text{st} \quad (T-L)W = P \cdot G$$

สมการอรรถประโยชน์ $U = U(G,L) \dots \dots \dots (1.1)$

โดยที่ $U =$ อรรถประโยชน์ของแต่ละบุคคล

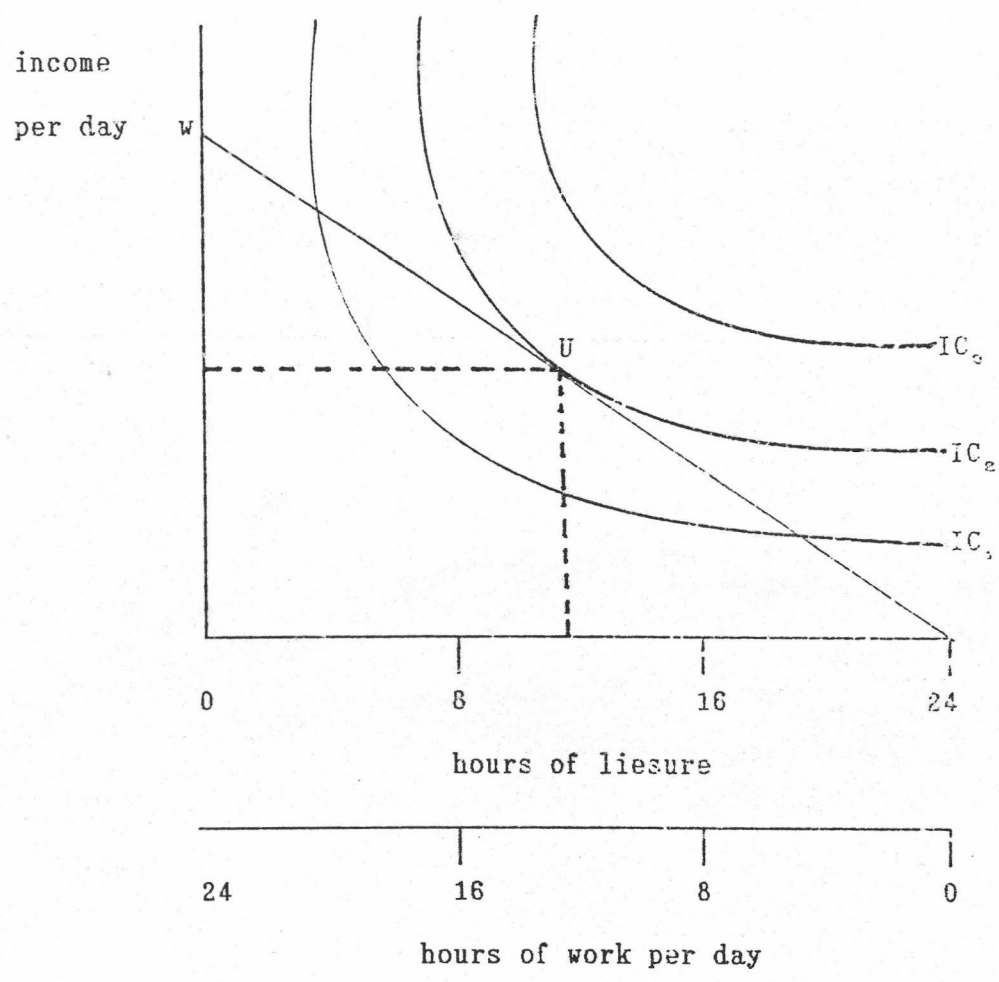
$G =$ สินค้า หรือ บริการ

$L =$ การพักผ่อน

โดยกำหนดให้รายได้อาจจำกัด $P_x = WH \dots \dots \dots (1.2)$
 $P_x =$ ราคาสินค้า
 $W =$ อัตราค่าจ้าง
 $H =$ จำนวนชั่วโมงการทำงาน

กำหนดให้เวลามีจำกัด $T = H + L \dots \dots \dots (1.3)$
 เมื่อ $T =$ เวลาทั้งหมดของคนงานแต่ละคน

ความพึงพอใจหรืออรรถประโยชน์สูงสุดของแรงงาน ขึ้นกับสมการ 1.2 และ 1.3 โดยค่าจ้าง ราคาและเวลาคงที่ อุปทานแรงงานจะนับโดย จำนวนชั่วโมงการทำงาน (H) ข้อมกับดีเป็นค่าจ้าง (W) อรรถประโยชน์สูงสุดจะเกิดขึ้น ณ จุดที่เส้นความพึงพอใจเท่าเทียมกัน (indifference curve) สัมผัสกับเส้นงบประมาณ (budget line) คือจุด U



รูปกราฟ 2.1 สัดส่วนระหว่างปริมาณชั่วโมงการพักผ่อนและการทำงานที่ก่อให้เกิดความพอใจสูงสุด

แบบจำลองดังกล่าวคำนึงถึง การตัดสินใจทำงานของคนงานแต่ละคนด้วยปัจจัยส่วนตัวเท่านั้น โดยแสดงถึงความสัมพันธ์ว่า ความพึงพอใจของคนงานขึ้นกับ ปริมาณสินค้าและการพักผ่อนหย่อนใจโดยที่สามารถทดแทนกันได้ ซึ่งแท้ที่จริงแล้ว คริว เรือนน่าจะมีส่วนในการตัดสินใจด้วย โดยเฉพาะสตรีที่สมรสแล้วมักจะเป็นแรงงานรอง (secondary worker) ในการหารายได้เข้าครัวเรือน

แบบจำลองแบบแรก กำหนดเฉพาะสินค้าและการพักผ่อนหย่อนใจเท่านั้น มิได้คำนึงถึงการทำงานบ้าน (domestic work) ทั้งๆที่เป็นสิ่งที่ทำให้ครัวเรือนได้รับประโยชน์ และ แม่บ้านมักขาดรายได้ที่พึงมี หรือเกิดค่าเสียโอกาสในการหารายได้ เนื่องจากต้องมาทำงานดังกล่าว ดังนั้น แบบจำลองที่น่าจะอธิบายได้ดีกว่า คือ แบบจำลองการจัดสรรเวลา (model of allocation of time) (Becker, 1965) โดยแบบจำลองนี้สามารถอธิบายถึง ความสัมพันธ์ระหว่าง อุปสงค์ต่อกิจกรรมภายในครัวเรือน กับอุปทานแรงงานของสมาชิกแต่ละคนในครัวเรือน โดยเฉพาะสตรีที่สมรสแล้ว

ระดับอรรถประโยชน์ของครัวเรือน จะสูงหรือต่ำเพียงใด ขึ้นอยู่กับการจัดสรรสินค้า และการพักผ่อนระหว่างสมาชิกของครัวเรือน ซึ่งหากครัวเรือนมีเด็กเล็ก หรือ คนชราที่ต้องดูแล ก็ยิ่งทำให้มี demand ต่อแรงงานในครัวเรือนมากขึ้น ส่งผลกระทบให้ supply ในตลาดลดลง แต่ทั้งนี้ การตัดสินใจทำงานขึ้นอยู่กับอัตราค่าจ้างเป็นสำคัญว่า ในช่วงเวลานั้น ผลของรายได้ (income effects) หรือ ผลของการทดแทนกัน (substitution effects) มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจมากกว่ากัน

2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอุปทานแรงงานในด้านต่างๆ ทั้งทางด้านเศรษฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยเฉพาะงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอุปทานแรงงานสตรีและแรงงานเพศชายานั้น มีผลการศึกษาดังปัจจุบันที่มีอิทธิพลต่ออุปทานแรงงานที่สำคัญและน่าสนใจ ดังต่อไปนี้ คือ



2.2.1 ปัจจัยทางด้านอัตราค่าจ้าง

ความแตกต่างของแรงงานหญิงและแรงงานชาย ทำให้อุปทานแรงงานมีการตอบสนองต่ออัตราค่าจ้างต่างกัน จากรายงานการศึกษาวิจัยหลายๆรายงานที่ผ่านมามีขนาดของความยืดหยุ่น ของอุปทานแรงงานต่ออัตราค่าจ้าง ในแรงงานหญิงและแรงงานชาย มีค่าที่แตกต่างกันไป อย่างไรก็ตาม Borjas และ Heckman (1978) ได้คาดประมาณความยืดหยุ่นของอุปทานแรงงานต่ออัตราค่าจ้าง โดยศึกษาทบทวนจากงานวิจัยเชิงประจักษ์ 9 รายงาน พบว่า ความยืดหยุ่นของอุปทานแรงงานชายต่ออัตราค่าจ้างมีค่าประมาณ 0.1 ถึง 0.2 ส่วนการศึกษาของ Keeloy (1986) นอกจากจะสนับสนุนงานของ Borjas และ Heckman แล้วยังได้คาดประมาณค่าความยืดหยุ่นของแรงงานสตรีที่สมรสแล้ว โดยพบว่า ความยืดหยุ่นของอุปทานแรงงานสตรีที่สมรสแล้ว ต่ออัตราค่าจ้างมีค่าประมาณ 1

สำหรับเรื่อง อิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้าง ที่มีผลกระทบต่อปริมาณชั่วโมงการทำงานนั้นในปี คศ. 1985 The Bureau of Labor Statistics (BLS) สหรัฐอเมริกา ได้ทำการสำรวจคนงาน 84,000 คน โดยเสนอทางเลือกให้ 3 ทางคือ

1. ปริมาณชั่วโมงทำงานเท่าเดิม และจ่ายค่าจ้างเท่าเดิม
2. ปริมาณชั่วโมงทำงานลดลง และจ่ายค่าจ้างลดลงตามสัดส่วน
3. ปริมาณชั่วโมงทำงานเพิ่มขึ้น และจ่ายค่าจ้างเพิ่มขึ้นตามสัดส่วน

ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง ปริมาณชั่วโมงทำงานกับค่าจ้างเป็นในรูป backward-bending labor supply curve โดยในผู้มีรายได้น้อยทั้งกรณีหญิงและชายจะยินดีทำงานเพิ่มขึ้นในสัดส่วนที่น้อยกว่ากลุ่มที่ยินดีทำงานลดลงด้วยเหตุผลที่ว่าในกลุ่มแรงงานที่รายได้สูงมักจะทำงานในปริมาณชั่วโมงลดลง อันเป็นผลจากรายได้ (income effect) และถ้าเปรียบเทียบระหว่างคนงานหญิงและคนงานชาย พบว่า ในทุกๆระดับรายได้ ผู้หญิงยินดีที่จะพักผ่อนมากกว่าทำงานเมื่อเทียบกับผู้ชาย ส่วนคนงานชายยินดีที่จะทำงานเพิ่มขึ้นมากกว่าคนงานที่ยินดีทำงานลดลง ทั้งนี้เพราะผู้ชายส่วนใหญ่จะถูกผลกระทบจาก อิทธิพลของการทดแทน (substitution effect) มากกว่าอิทธิพลของรายได้ (income effect) แม้ในกรณีผู้มีรายได้น้อยก็ตาม อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาแสดงให้เห็นว่า เมื่อระดับรายได้สูงขึ้น income effect จะมีอิทธิพลมากกว่า substitution effect

สำหรับการศึกษาอิทธิพลของอัตราค่าจ้างต่ออุปทานแรงงานพยาบาล Sloan F.A. และ Somchai Richupan (1975) ได้ทำการศึกษา Short-Run Supply Response of Professional Nurses ในเชิง Microanalysis โดยคาดประมาณฟังก์ชันอุปทานแรงงานของพยาบาลวิชาชีพที่สมัครแล้วและที่ยังโสดโดยใช้ Twin linear probability approach และ Tobit analysis ใช้ข้อมูลของพยาบาลแต่ละคนแต่ละครอบครัวจากข้อมูลสถิติของสหรัฐอเมริกา ในปี 1960 ผลที่ได้แสดงให้เห็นว่าอุปทานแรงงานตอบสนองต่ออัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงของพยาบาล และยังตอบสนองต่อค่าจ้างของผู้สมัครด้วยอย่างเด่นชัด โดยค่าความยืดหยุ่นของอุปทานแรงงานพยาบาลที่สมัครแล้วต่อค่าจ้างเท่ากับ 2.8 ด้วยปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจากผลการวิจัย ผู้วิจัยยังได้แสดงให้เห็นว่า ผลของนโยบายการเพิ่มอัตราค่าจ้าง จะมีประสิทธิภาพมากกว่านโยบายการเพิ่มโรงเรียนพยาบาล เพื่อเพิ่มการผลิตจำนวนพยาบาล

จากการศึกษาของ โสติกิธร มัลลิกะมาส (1990) เรื่องอุปทานแรงงานระยะสั้นของพยาบาลวิชาชีพในสหรัฐอเมริกา ได้ใช้ แบบจำลองอรรถประโยชน์แบบสุ่ม (Random Utility Model) ร่วมกับ Conditional Logit Models และ Nested Logit Model ในการวิเคราะห์ การตัดสินใจของพยาบาลทางด้าน (1) การเลือกทำหรือไม่ทำงานทางด้านพยาบาล (2) การทำงานเต็มเวลาหรือบางส่วน (Full-time or Part-time) (3) การทำงานในหรือนอกโรงพยาบาล (4) ปริมาณชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ และ (5) ความชำนาญเฉพาะทางถ้าทำงานในโรงพยาบาล โดยใช้ข้อมูลจาก National Sample Survey of Registered Nurse ในปี 1984 และ 1988 ผลการศึกษาพบว่า อัตราค่าจ้างเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พยาบาลยังคงทำงานอยู่ในวิชาชีพพยาบาล และ เป็นนโยบายสำคัญยิ่งในการเพิ่มอุปทานแรงงานพยาบาล โดยจูงใจให้พยาบาลทำงานเต็มเวลามากขึ้น และเลือกทำงานในโรงพยาบาลมากขึ้น

2.2.2 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลา

กรณี: เรื่องค่าตอบแทนล่วงเวลา Lehman, Staszko และ Nadzam (1988) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับมาตรการการจ่ายค่าตอบแทนล่วงเวลาพบว่า มีผลสามารถสร้างแรงจูงใจให้พยาบาลยินดีทำงานเพิ่มขึ้น ทั้งในช่วงเวลาฉุกเฉิน และช่วงเวลาที่ภาระงานพยาบาลมาก การเพิ่มงบประมาณในการจ่ายเงินค่าตอบแทนล่วงเวลา ก็เพื่อให้พยาบาลยอมรับ กระตือรือร้นในการ

ทำงานและสร้างขวัญกำลังใจ แต่อย่างไรก็ตาม พยาบาลบางส่วนก็ยังมีความเห็นว่า การตอบแทนในรูปแบบอื่นก็ยังมีค่าสำคัญกว่าการชดเชยด้วยเงิน

และจากการวิจัยของ Blouin A.S. เรื่อง Exempt Salary Administration : Redesigning Staff Nurse Compensation (1992) ได้วิจัยผลการบริหารจัดการระบบเงินเดือน และค่าตอบแทนล่วงเวลา โดยชดเชยค่าเสียโอกาสของพยาบาลแต่ละคนอย่างเหมาะสมว่า สามารถเพิ่มสถิติจำนวนผู้ป่วย โดยใช้ต้นทุนที่น้อยกว่างบประมาณที่ตั้งไว้ ทำให้อัตราค่าเวลารอกของพยาบาลลดลง ตำแหน่งว่างลดลง อัตราการลาป่วยลดลง และ ยังสามารถเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพในการดูแลผู้ป่วยอีกด้วย

2.2.3 ปัจจัยด้านครัวเรือน

การวิเคราะห์ปัจจัยกำหนดอุปทานแรงงานพยาบาลที่น่าสนใจ โดยการศึกษาถึงปัจจัยครัวเรือนร่วมด้วย เป็นการศึกษาโดย Bognano และคณะ ในปี 1972 ได้ทำการศึกษาเรื่อง The Short-Run Supply of Nurse's Time โดยใช้ข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพที่สมัครแล้ว มาคาดประมาณการตอบสนองของอุปทานแรงงานต่อการเปลี่ยนแปลงในอัตราค่าจ้าง และในรายได้อันเกิดจากการทำงานของสามี (husband's earning) และในความแตกต่างของแต่ละครัวเรือน โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ช่วง ในแต่ละช่วงเขาได้คาดประมาณแบบจำลองของความน่าจะเป็นของการเข้าร่วมแรงงานและระยะเวลาที่ตั้งใจทำงาน โดยเขาค้นพบความแตกต่างการไหลของอุปทานแรงงานในพยาบาลที่แต่งงานแล้วว่า การตัดสินใจเข้าร่วมแรงงานและระยะเวลาทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับอัตราค่าจ้าง แต่ขึ้นอยู่กับรายได้อันเกิดจากการทำงานของสามี และ ผลการวิจัยยังปรากฏให้เห็นชัดเจนว่า เส้นอุปทานแรงงานในกลุ่มที่ศึกษานั้นเป็นแบบ backward-bending

เช่นเดียวกับที่ Granou Leibowitz และ Smith (1973) ได้ทำการศึกษาไว้ว่า การที่มีเด็กและผู้ใหญ่อยู่ในครัวเรือน ทำให้พยาบาลต้องทำงานอื่นๆในครัวเรือนมากขึ้น มีผลให้การเข้าร่วมแรงงานในวิชาชีพพยาบาลลดลง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากมีเด็กที่ยังอายุน้อย และผู้ใหญ่ที่มีอายุมากๆ และช่วยเหลือตัวเองไม่ได้

นอกจากนี้ Karen L. Ruffing และคณะ (1984) ได้รายงานลงใน Journal Nursing Forum ว่า การลาออกของพยาบาลวิชาชีพที่มาจากสาเหตุใหญ่ คือ การตั้งครุฑและภาระในครอบครัว ส่วนสาเหตุรองลงมา ได้แก่ เงินเดือนต่ำ ผู้ร่วมงานน้อย สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานไม่ดี ซึ่งเป็นสาเหตุรองที่ไม่เด่นมากนัก จากงานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยด้านครัวเรือนมีอิทธิพลต่อการกำหนดการเข้าร่วมแรงงาน และ ปริมาณชั่วโมงการทำงานของพยาบาลมาก

2.2.4 ปัจจัยด้านอื่นๆ

ปัจจัยทางด้านอื่นๆ ได้แก่ ระดับการศึกษา Sloan (1975) ได้รายงานว่าระดับการศึกษา มิได้มีอิทธิพลโดยตรงต่ออุปทานแรงงานพยาบาล

กรณีของโรงพยาบาลรามาศิบัติ นีระยา สัมมาวาจ (2532) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลรามาศิบัติ (Burnout Among the Staff Nurses in Ramathibodi Hospital) โดยพบว่า พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลรามาศิบัติ มีค่าคะแนนความเหนื่อยหน่ายทางด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคล และความสำเร็จส่วนบุคคล โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ด้าน และความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส แผนกที่ปฏิบัติงาน จะมีคะแนนเฉลี่ยของความเหนื่อยหน่ายแต่ละด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ สถานภาพสมรส สามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายในด้านต่างๆ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ซึ่งความเหนื่อยหน่ายนี้อาจส่งผลต่อเนื่อง ทำให้คุณภาพการพยาบาลลดลงและอัตราการลาออกสูง โดยพบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกที่มีผู้ป่วยหนัก ปริมาณงานมาก และ อยู่ในภาวะวิกฤติ เช่น แผนกฉุกเฉิน ICU. จะมีความเหนื่อยหน่ายสูง ส่วนปัจจัยทางด้านสถานภาพสมรสพบว่า ผู้ที่มีสถานภาพสมรสคู่จะมีความเหนื่อยหน่ายน้อยกว่าผู้ที่ยังโสด ด้วยเหตุผลที่ว่าผู้ที่สมรสแล้วสามารถระบายความรู้สึกคับข้องใจ และได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว

งานวิจัยข้างต้นสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภารัตน์ ไวยชีตา (2534) เรื่องอิทธิพลของการรับรู้ถึงความสอดคล้อง ในความคาดหวังขององค์กร กับความสามารถทางกายภาพต่อความเครียดและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยพบว่า คณะนครชนมีความสอดคล้องมีความสัมพันธ์ทางลบกับเงินเดือน แรงสนับสนุนทางสังคม และมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะออกจากวิชาชีพและระดับความเครียด นั่นคือ พยาบาลที่มีเงินเดือนน้อยและแรงสนับสนุนทางสังคมน้อย จะตั้งใจออกจากวิชาชีพมากกว่า

งานวิจัยเกี่ยวกับอุปทานและอุปสงค์ของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย ระหว่าง พ.ศ. 2531-2534 โดย ดร. ชื่นชม เจริญยุทธ ได้ทำการวิเคราะห์ห้อุปทานของพยาบาล โดยการคาดประมาณจำนวนการผลิตพยาบาลระหว่างปี พ.ศ. 2531-2543 จากแนวโน้มการรับนักศึกษาพยาบาลวิชาชีพทั่วประเทศ ระหว่างพ.ศ. 2530-2534 และอัตราการลาออกของนักศึกษาพยาบาลระหว่าง พ.ศ. 2524-2527 และได้คาดประมาณจำนวนพยาบาลในแรงงานโดยพิจารณาจากจำนวนพยาบาลในแรงงานพ.ศ. 2529 และอัตราการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพระหว่างพ.ศ. 2527-2529 ร่วมกับจำนวนการผลิตที่คาดในแต่ละปี

งานวิจัยดังกล่าวเป็นการวิเคราะห์อุปทานแรงงานแบบมหภาค โดยตั้งข้อสมมติว่า การสูญเสียเป็นระดับ ต่ำ กลาง สูง จะมีผลต่ออุปทานแรงงานพยาบาลในตลาดอย่างไร ซึ่งเป็นการมองทางด้านอุปทาน (supply side) และในเชิงประชากรศาสตร์ มีประโยชน์ในเชิงการวางแผนการผลิตจำนวนพยาบาล ในระยะยาวให้เหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการ

2.3 สรุป

จากผลรายงานการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับอุปทานแรงงานที่ผ่านมา พบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่ออุปทานแรงงานพยาบาลได้แก่ ปัจจัยด้านอัตราค่าจ้าง ซึ่งมีอิทธิพลอย่างมากต่อแารเข้ามีส่วนร่วมในกองกำลังแรงงาน (Labor force participation) และ ต่อปริมาณชั่วโมงการทำงาน

การจัดการเกี่ยวกับค่าตอบแทนล่วงเวลาอย่างเหมาะสม มีผลอย่างมากต่อการเพิ่มขึ้นของอุปทานแรงงานและสามารถลดอัตราการลาออกลงอย่างเห็นได้ชัด

ปัจจัยด้านครัวเรือนก็มีความสำคัญมาก โดยเฉพาะในกรณีของพยาบาลที่สมรสแล้ว อันได้แก่ รายได้สามี การตั้งครุฑ การมีบุตร การมีเด็กเล็กและคนชราในครัวเรือน

ส่วนปัจจัยด้านสภาวะแวดล้อมของการทำงานก็มีความสำคัญ ลักษณะงานในแขนงที่มีผู้ป่วยหนัก ปริมาณงานมาก และอยู่ในภาวะวิกฤติ เช่น แผนกฉุกเฉิน I.C.U. ตลอดจนความคาดหวังในองค์กร ล้วนมีผลต่ออุปทานแรงงานในด้านการออกจากวิชาชีพมาก