

อุปทานแรงงานล่วงเวลาของพยาบาลประจำการ

: กรณีศึกษาในโรงพยาบาลรามธิบดี



นางสาว สุวารี ทรัพย์ประสม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชาเศรษฐศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2536

ISBN 974-583-439-4

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

019002 117117610

THE OVERTIME LABOR SUPPLY OF STAFF NURSES

: A CASE STUDY IN RAMATHIBODI HOSPITAL



MISS SUWAREE SAPPRASOM

A Thesis Submitted in Partials Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Economics

Department of Economics

Graduate School

Chulalongkorn University

1993

ISBN 974-583-439-4

พิมพ์ต้นฉบับบทคัดย่อวิทยานิพนธ์ภายในกรอบสี่เหลี่ยมนี้เพียงแผ่นเดียว

ผู้วาร ทรพย์ประสม : อุทยานแรงงานล่วงเวลาของพยาบาลประจำการ : กรณีศึกษาใน
โรงพยาบาลรามาริบติ (THE OVERTIME LABOR SUPPLY OF STAFF NURSES : A
CASE STUDY IN RAMATHIBODI HOSPITAL) อ.ที่ปรึกษา : อ.ดร.โสดิธร มัลลิกะมาลี,
92 หน้า ISBN 974-583-439-4

จากปัญหาการขาดแคลนพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐ และไม่สามารรถผลิตหรือรับพยาบาลใหม่
เข้ามาทดแทนได้ทันเวลา สิ่งอาจจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาการขาดแคลนพยาบาลในระยะสั้นโดยการจ้างงาน
นอกเวลาจากจำนวนพยาบาลที่ทำงานอยู่ การศึกษานี้เป็น การวิเคราะห์ถึงปัจจัยกำหนดอุปทานแรงงาน
ล่วงเวลาของพยาบาลประจำการ : กรณีศึกษาในโรงพยาบาลรามาริบติ โดยการศึกษาทางเลือกในการ
ตัดสินใจแบ่งเป็น 2 ขั้นตอนและในแต่ละขั้นตอนแบ่งเป็น 2 ทางเลือกคือ ขั้นตอนแรกพยาบาลจะตัดสินใจ
เลือกกระหว่างการทำงานหรือไม่ทำงานพิเศษ และขั้นตอนมาเป็นการตัดสินใจเลือกกระหว่างการทำงานพิเศษใน
หรือนอกโรงพยาบาลรามาริบติ โดยใช้ Binary Conditional Logit Model ในการวิเคราะห์ความ
น่าจะเป็น ในการตัดสินใจเลือกทางเลือกดังกล่าว ข้อมูลที่ใช้ได้จากแบบสอบถามกับพยาบาลประจำการใน
โรงพยาบาลรามาริบติทุกคนทั้งหมด 650 ราย และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา เฉพาะฉบับสมบูรณ์นำมา
วิเคราะห์ 551 ราย

ผลการวิเคราะห์พบว่า อัตราค่าจ้างมีอิทธิพลทางบวกต่อความน่าจะเป็นในการตัดสินใจเลือกทำ
งานพิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีค่าความยืดหยุ่นเท่ากับ 1.38 แต่ในกรณีการตัดสินใจขั้นตอนมาพบว่า
อัตราค่าจ้างไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกกระหว่างการทำงานพิเศษในหรือนอกโรงพยาบาลรามาริบติ
ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการเลือกทำงานพิเศษได้แก่ ภาระที่ต้องผ่นบ้าน ภาระ
ที่ต้องให้ความอุปการะผู้อื่น และ ผู้ที่มีรายได้ครอบครัวระดับต่ำ ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางลบอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติต่อการเลือกทำงานพิเศษได้แก่อายุ สถานภาพสมรส การมีบุตรอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี และผู้ที่
ปฏิบัติงานในแผนกกุมารฯ อายุกรรม ศัลยกรรมและสูติกรรม ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกต่อการตัดสินใจ
เลือกทำงานพิเศษในโรงพยาบาลรามาริบติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ อายุ ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางลบต่อ
การตัดสินใจเลือกทำงานพิเศษในโรงพยาบาลรามาริบติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ อัตราเงินเดือนจาก
การทำงานประจำ และภาระที่ต้องผ่นบ้าน

นอกจากนี้ การศึกษายังได้ทดสอบปฏิกริยาตอบสนองของความน่าจะเป็นในการตัดสินใจเลือกทำ
งานพิเศษต่อการเปลี่ยนแปลงค่าจ้างในระดับต่าง ๆ พบว่า เมื่อกำหนดให้สิ่งอื่น ๆ คงที่ การเพิ่มค่าจ้าง
เพียงอย่างเดียวไม่สามารถทดแทนแรงงานส่วนที่ขาดได้อย่างพอเพียง สิ่งมีข้อเสนอว่าควรใช้นโยบาย
ค่าจ้างควบคู่ไปกับนโยบายอื่น ๆ ด้วย เช่น นโยบายการบริหารเวลา โดยให้มีความยืดหยุ่นของชั่วโมง
ทำงานและการจ้างงานเฉพาะช่วงเวลาที่มีความต้องการแรงงานสูงสุด ตลอดจนการจัดการด้านสวัสดิการ
ต่าง ๆ เช่น บริการ Daycare Nursery ซึ่งอาจจะสามารถแก้ไขปัญหาการขาดแคลนพยาบาลได้อย่าง
มีประสิทธิภาพมากขึ้น



ภาควิชา.....เศรษฐศาสตร์
สาขาวิชา.....เศรษฐศาสตร์
ปีการศึกษา.....2536

ลายมือชื่อนิสิต.....
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม.....

C160415 : MAJOR ECONOMICS

KEY WORD: OVERTIME / LABOR SUPPLY / NURSES / RAMATHIBODI HOSPITAL

SUWAREE SAPPRASOM : THE OVERTIME LABOR SUPPLY OF STAFF NURSES :
A CASE STUDY IN RAMATHIBODI HOSPITAL. THESIS ADVISOR : SOTHITORN
MALLIKAMAS, Ph.D. 92 pp. ISBN 974-583-439-4

Vacancy of nursing positions is a critical problem especially in government hospitals. Difficulties in recruiting and training new nurses may require new measures to solve such a problem in the short run. The overtime payment policy has been utilized to encourage existing nurses to work more hours. This study is to analyse the factors determining the overtime labor supply of staff nurses : a case study in Ramathibodi Hospital. Each nurse is assumed to make 2 choices : (1) whether to work overtime or not, then (2) given working overtime, whether to work in Ramathibodi Hospital or not. The study uses the binary conditional logit model to estimate the probability of those decisions. Out of total population of 650, 551 of current staff nurses in Ramathibodi Hospital returned completed questionnaires.

The results of the study indicate that the wage rate has a significantly positive effect on the probability of working overtime and the elasticity is 1.38. Whereas the wage rate does not significantly affect the probability of working overtime in Ramathibodi Hospital. In the first decision, factors that have a significantly positive effect are a burden of buying dwellings, supporting their relatives and low household's income. Factors that have negative effect are age, marital status, nurses having young children under 3 years old and working in departments of Pediatrics, Medicine, Surgery and Obstetrics. The factor that has a significantly positive effect to the probability to choose to work overtime in Ramathibodi Hospital is age. The significantly negative effects are salary and a burden of buying dwellings.

This study also tests the responsiveness of the probability to choose to work overtime to changes in wage rate. It is found that an increment in wage rate cannot be a sole instrument to solve the current problem. Thus, together with wage policy, optimum time management and other facilities such as daycare nursery are recommended.



ภาควิชา..... เศรษฐศาสตร์

สาขาวิชา..... เศรษฐศาสตร์

ปีการศึกษา..... 2536

ลายมือชื่อนิติ..... *Soi Suw*

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา..... *โสมกัม งามน.ภ.อ.*

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม.....

กิตติกรรมประกาศ

ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์สมคิด แก้วสนธิ และคณาจารย์คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่าน ที่ได้ให้ความเมตตากรุณา ประสิทธิ์ประสาทวิชา และให้โอกาส ข้าพเจ้าได้เข้ามาศึกษาต่อในสถาบันแห่งนี้

ขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ปิตยานนท์ รองศาสตราจารย์ ลดาวัลย์ รามางกูร และ รองศาสตราจารย์ ดร.จุกา มณีสุไพบูลย์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ อย่างยิ่ง ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

สำคัญที่สุดคือความกรุณาของ อาจารย์ดร.โสตถิธร มัลลิกะมาส อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้เวลา ให้คำปรึกษาทางด้านวิชาการ ตลอดจนให้คำแนะนำและกำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มาด้วยดีตลอด

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ สุนทรี ภาณุทัต หัวหน้าภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี และ อาจารย์อัญชลี นवलคล้าย ที่กรุณาให้ข้อมูลและคำแนะนำ ต่างๆ และ ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่พยาบาลทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ท้ายที่สุดขอกราบขอบพระคุณ พ่อ แม่ พี่ๆ ขอขอบคุณเพื่อนๆ และ ผู้ร่วมงานทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสนับสนุน และเป็นกำลังใจตลอดมา จนกระทั่งข้าพเจ้าสำเร็จการศึกษา

สุวารี ทรัพย์ประสม

กันยายน 2536

สารบัญ



บทคัดย่อภาษาไทย..... ก

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... ข

กิตติกรรมประกาศ..... ฉ

สารบัญ..... ๕

สารบัญตาราง..... ๗

สารบัญแผนภูมิ..... ๘

สารบัญภาพ..... ๘

บทที่

1. บทนำ..... 1

 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา..... 15

 1.3 ขอบเขตการศึกษา..... 15

 1.4 นิยามศัพท์..... 16

 1.5 แนวการศึกษา..... 17

 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 17

2. ปรัชญาบรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง..... 18

 2.1 แนวความคิดเชิงทฤษฎี..... 18

 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 20

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3. กรอบแนวความคิดและวิธีวิเคราะห์.....	27
3.1 กรอบแนวความคิด.....	27
3.2 แบบจำลองความน่าจะเป็นในการเลือกทำงาน.....	30
3.3 การคำนวณหาค่าความถี่ของค่าความน่าจะเป็นในการเลือกทำงานพิเศษ ต่อปัจจัยต่างๆ.....	35
3.4 นิยามตัวแปร.....	36
3.5 ความสำคัญของตัวแปรและสมมติฐานงานวิจัย.....	38
4. ข้อมูลและการวิเคราะห์เบื้องต้น.....	42
4.1 ข้อมูลและการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น.....	43
4.3 การคาดประมาณอัตราค่าจ้าง.....	45
4.3.1 อัตราค่าจ้างการทำงานพิเศษที่คาดประมาณได้.....	46
4.3.2 อัตราค่าจ้างที่คาดประมาณได้ถ้าทำงานพิเศษในโรงพยาบาลรามาศิปต์... ..	48
4.3.3 อัตราค่าจ้างที่คาดประมาณได้ถ้าทำงานพิเศษนอกโรงพยาบาลรามาศิปต์... ..	49
5. ผลการวิเคราะห์.....	50
5.1 การตัดสินใจเลือกทำหรือไม่ทำงานพิเศษ.....	58
5.2 การตัดสินใจเลือกทำงานพิเศษในหรือนอกโรงพยาบาลรามาศิปต์.....	60
5.3 การวิเคราะห์เชิงนโยบาย.....	62
5.3.1 การเพิ่มค่าจ้างต่อการตัดสินใจเลือกทำงานพิเศษ.....	63
5.3.2 การเพิ่มค่าจ้างต่อการตัดสินใจเลือกทำงานพิเศษในโรงพยาบาล รามาศิปต์.....	64

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
6. บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....	73
6.1 บทสรุป.....	73
6.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย.....	76
6.3 ข้อเสนอแนะเชิงการศึกษาวิจัย.....	77
รายการอ้างอิง.....	79
ภาคผนวก ก. นิยามตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	84
ภาคผนวก ข. ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร ที่ใช้ใน Logit Model.....	86
ภาคผนวก ค. จดหมายขอความร่วมมือและแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล.....	83
ประวัติผู้เขียน.....	92

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1.1 ร้อยละของประชาชนที่ใช้บริการสาธารณสุขเมื่อเจ็บป่วยระหว่างปีพ.ศ.2513-2528.....	2
1.2 โครงการที่เกี่ยวกับการคุ้มครองสุขภาพของประชากรไทย.....	3
1.3 แนวโน้มค่าใช้จ่ายเพื่อสุขภาพของประเทศไทย.....	5
1.4 สัดส่วนของบุคลากรทางด้านสาธารณสุขแยกตามรายภาค.....	8
1.5 ความต้องการและการผลิตพยาบาลของภาคเอกชนระหว่างปีพ.ศ. 2530-2534.....	9
1.6 กรอบอัตรากำลังพยาบาลที่ต้องการเปรียบเทียบกับจำนวนพยาบาลที่มีอยู่ในปัจจุบัน ของโรงพยาบาลรามาศิวดี(1 กรกฎาคม 2536).....	12
4.1 จำนวนแบบสอบถามที่นำมาวิเคราะห์.....	51
4.2 ข้อมูลทางด้านปัจจัยส่วนตัวของพยาบาลทั้งหมด 551 คน.....	52
4.3 ข้อมูลทางด้านปัจจัยครัวเรือนของพยาบาลทั้งหมด 551 คน.....	53
4.4 ข้อมูลทางด้านปัจจัยการทำงานของพยาบาลทั้งหมด 551 คน.....	54
4.5 ข้อมูลทางด้านปัจจัยการทำงานพิเศษของพยาบาลทั้งหมด 551 คน.....	55
4.6 สัมการค่าจ้างของพยาบาลแต่ละคนเมื่อเลือกทางเลือกต่างๆ.....	56
4.7 อัตราค่าจ้างที่คาดประมาณได้ระหว่างการทำและไม่ทำงานพิเศษ.....	57
4.8 อัตราค่าจ้างที่คาดประมาณได้ระหว่างการทำงานพิเศษในและนอก โรงพยาบาลรามาศิวดี.....	57
5.1 ผลของ BINARY LOGIT ของการตัดสินใจเลือกทำงานพิเศษของ พยาบาลทั้งหมด 551 คน.....	67
5.2 ผลของ BINARY LOGIT ของการตัดสินใจเลือกทำงานพิเศษใน โรงพยาบาลรามาศิวดีของพยาบาล 273 คน.....	68
5.3 ผลของการเพิ่มอัตราค่าจ้างต่อการตัดสินใจเลือกทำงานพิเศษ.....	69
5.4 ผลของการเพิ่มอัตราค่าจ้างต่อการตัดสินใจเลือกทำงานพิเศษใน โรงพยาบาลรามาศิวดี.....	71

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิ

หน้า

1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างอุปสงค์ต่อบริการสาธารณสุขกับอุปสงค์ต่อ ทรัพยากรสาธารณสุข.....	7
1.2 กรอบแนวความคิด 3.1 : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทำงานพิเศษของ พยาบาล.....	28

สารบัญภาพ

รูปกราฟ	หน้า
2.1 สัดส่วนระหว่างปริมาณชั่วโมงการพักผ่อนและการทำงานที่ก่อให้เกิด ความพอใจสูงสุด.....	19
5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างอัตราค่าจ้างและความน่าจะเป็นในการเลือกทำงานพิเศษ.....	70
5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณชั่วโมงการทำงานพิเศษกับงบประมาณที่ต้องใช้.....	70
5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างอัตราค่าจ้างและความน่าจะเป็นในการเลือก ทำงานพิเศษในโรงพยาบาลรามธิบดี.....	72
5.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณชั่วโมงการทำงานพิเศษในโรงพยาบาลรามธิบดี กับงบประมาณที่ต้องใช้.....	72