

ชุดสิทธิประโยชน์การจ้างงานลูกจ้างชั่วคราวเพื่อจูงใจบุคลากรในระบบบริการสุขภาพภาครัฐ

บงลักษณ์ พะโกยะ*,†

อภิชาติ จันทนิสร*,†

สัญญา ศรีรัตน*,†

กฤษฎา วงษ์วิญญู*,†

จิราภรณ์ หลาบคำ*,†

วรางคณา วรราช*,†

บทคัดย่อ

สถานการณ์ความต้องการบริการสุขภาพที่เพิ่มขึ้นเป็นเหตุให้ระบบบริการสุขภาพมีความต้องการกำลังคนมากขึ้น นโยบายการลดกำลังคนภาครัฐส่งผลให้ระบบบริการของกระทรวงสาธารณสุขเผชิญปัญหาการขาดแรงจูงใจกำลังคนเข้าสู่ระบบสุขภาพ การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวของกำลังคนด้านสุขภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาระบบจ้างงานในภาครัฐระบบใหม่ ที่มีประสิทธิภาพและสามารถรักษากำลังคนด้านสุขภาพในภาครัฐได้ เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ ๓๑ มีนาคม - ๑ เมษายน ๒๕๕๔ โดยใช้เครื่องมือทดลองเลือกงาน (Discrete Choice Experiment-DCE) ในการเก็บข้อมูลนั้นแต่ละคนจะต้องตอบ ๑๖ คำถามเพื่อเลือกงาน ๒ ตำแหน่งที่มีลักษณะงานที่มีชุดสิทธิประโยชน์ของข้าราชการและที่ไม่ใช่ข้าราชการ นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติถ้อยละ และ Conditional logistic regression

ผลการศึกษาพบว่า การเลือกงานของลูกจ้างชั่วคราวนั้น จะให้ความสำคัญกับปัจจัยทางการเงินและปัจจัยที่ไม่เป็นตัวเงินประกอบการตัดสินใจเลือกงานที่ไม่ใช่ตำแหน่งข้าราชการ ซึ่งจะเห็นว่าโดยภาพรวมนั้น ชุดสิทธิประโยชน์ของตำแหน่งที่ไม่ใช่ข้าราชการที่สามารถดึงดูดกำลังคนให้เลือกได้แก่การเพิ่มเงินเดือนขึ้น ๔๐%, ๓๐%, ๒๐% นอกจากนั้น ความก้าวหน้าในตำแหน่ง โอกาสการศึกษาต่อ มีเงินโบนัส การมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ระยะเวลาการจ้างงานนานขึ้น มีส่วนสำคัญในการตัดสินใจเลือกงานที่ไม่ใช่ตำแหน่งข้าราชการ

ดังนั้นแนวทางที่อาจจะมีผลต่อการเพิ่มการจูงใจกำลังคนเข้าสู่ตำแหน่งที่ไม่ใช่ข้าราชการและรักษาคคนไว้ในระบบได้มากขึ้นนั้น รัฐบาลควรพัฒนาชุดสิทธิประโยชน์การจ้างงานที่ประกอบด้วยมิติของแรงจูงใจทั้งด้านการเงินและด้านอื่นๆไปพร้อมๆกัน โดยชุดสิทธิประโยชน์นั้น นอกจากเงินเดือนที่สูงกว่าข้าราชการแล้ว ควรจะมีสิทธิประโยชน์อื่นๆ เทียบเคียงกับราชการด้วย เช่น มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง โอกาสการศึกษาต่อ มีเงินโบนัส มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ระยะเวลาการจ้างงานนานขึ้น เป็นต้น

คำสำคัญ: ลูกจ้างชั่วคราว, เครื่องมือทดลองตัดสินใจเลือก, การจูงใจบุคลากร, ชุดสิทธิประโยชน์การจ้างงาน

Abstract

Employment benefit packages to attract health workforce in public health facilities

Nonglak Pagaiya*,†, Apichart Chantanitr*,†, Sanya Sriratana*,†, Krisada Wongwinyou*,†, Chiraporn Lapkom*,†, Warangkha Worarat*,†

*Human Resources for Health Development, †International Health Policy Program, Thailand (IHPP)

As the health needs increased, health workforce requirements have been increased too. However, the policy to downsize the civil servant positions implemented has made the Ministry of Public Health failed to attract and retain health workforce into public health facilities. This study therefore aimed to

*สำนักงานวิจัยและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ

†สำนักงานพัฒนานโยบายสุขภาพระหว่างประเทศ

assess the factors affecting the health workforce's decision making in choosing public health facilities as their job of choices. A Discrete Choice Experiment (DCE) tool was used and that each health workforce was asked 16 questions to choose between 2 jobs which have different attributes. The data were analyzed by conditional logistic regression.

The findings showed that both financial and non-financial incentives played important roles in health workforce decision making to choose their job of choices. Benefit packages that were significantly associated to their choices of non-civil servant positions were: salary increase at 20%-40%, career advancement, opportunity for continuing education, bonus provision, pension fund and a longer employment contract. The results indicated that the government needs to develop the appropriate employment packages that could attract health workforce in public sectors. The attractive benefit packages comprise: higher salary, career advancement, opportunity for continuing education, bonus provision, pension fund and longer employment contract. These packages could be attractive for health workforce to choose to be hired as non-civil servants.

Key words: Temporary employment, Discrete Choice Experiment (DCE), health workforce attraction, public employment benefit packages

ภูมิหลังและเหตุผล

การดำเนินการปฏิรูประบบราชการ โดยมีเป้าหมายในการทำให้ระบบราชการมีประสิทธิภาพขึ้น และการลดขนาดกำลังคนภาคราชการ ส่งผลให้ คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ(คปร.) ไม่นุ่มมือตัดราชการตั้งใหม่ให้แก่กระทรวงสาธารณสุขนับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ.๒๕๔๓ เป็นต้นมา โดยให้กระทรวงสาธารณสุขพิจารณาใช้อัตรากำลังที่มีอยู่บรรจุแพทย์ ทันตแพทย์ก่อน ส่วนบุคลากรสาธารณสุขอื่นๆที่เหลือ ให้หาทางจ้างเป็น “พนักงานของรัฐ” และ “ลูกจ้างของส่วนราชการ” ซึ่งส่งผลต่อการดึงดูดและธำรงกำลังคนในภาครัฐโดยเฉพาะอย่างยิ่งในชนบท^(๑) กระทรวงสาธารณสุขจึงจ้างงานวิชาชีพในฐานะลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มมากขึ้น โดย พบว่าในปี ๒๕๕๔ มีจำนวนลูกจ้างชั่วคราวที่เป็นลูกจ้างวิชาชีพทางสุขภาพทั้งหมด ๒๖,๖๔๙ คน สำหรับในสถานอนามัยเมื่อดูเฉพาะสายงานด้านสุขภาพ พบว่า เป็นข้าราชการ ๒๘,๐๖๘ คนจากจำนวน ๒๘,๓๒๓ คน และไม่มีลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการ^(๒,๓) เมื่อพิจารณาเฉพาะวิชาชีพทางสุขภาพ พบว่าแนวโน้มการจ้างงานในรูปแบบลูกจ้างชั่วคราว จะสูงขึ้นในอนาคต และถึงแม้ว่าปัจจุบันจะมีระเบียบในการจ้างลูกจ้างชั่วคราวด้วยเงินนอกงบประมาณหรือเงินบำรุงของกระทรวงสาธารณสุข โดยการกำหนดอัตรา

ค่าจ้างให้กับลูกจ้างชั่วคราวในสายงานต่างๆ โดยอัตราที่ใช้อยู่ก่อนวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๔ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๐^(๔) คือ สายงานพยาบาลวิชาชีพอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอยู่ที่เดือนละ ๑๐,๐๓๐-๑๒,๔๔๐ บาท และเพิ่มเงินสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข(พ.ต.ส.) อีกเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท และอัตราเงินเดือนขั้นต่ำได้รับการปรับเพิ่มขึ้นเป็น ๑๑,๐๖๐-๑๓,๗๐๐ บาทในเดือนเมษายน ๒๕๕๔ แต่ชุดสิทธิประโยชน์อื่นมีความแตกต่างจากข้าราชการ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสวัสดิการรักษายาพยาบาลที่ใช้ระบบประกันสังคม ไม่มีสิทธิการลาศึกษาต่อ สัญญาการจ้างงานระยะเวลา ๑ ปี ขาดความก้าวหน้าในตำแหน่ง และไม่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ^(๕) อย่างไรก็ตามพบว่าชุดสิทธิประโยชน์นี้ไม่เป็นที่ดึงดูดใจให้กำลังคนอยู่ในระบบ จากการสำรวจของสำนักงานวิจัยและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพในเดือนมิถุนายน - สิงหาคม ๒๕๕๓ ในกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวกลุ่มวิชาชีพ จำนวน ๖๔๐ คน พบว่าการจ้างงานในปัจจุบันไม่อาจตอบสนองต่อความต้องการของลูกจ้างชั่วคราวได้ โดยลูกจ้างชั่วคราวเหล่านี้มีความไม่พอใจในด้านการขาดกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง สิทธิการลาศึกษาต่อ การเลื่อนขึ้นเงินเดือน และสวัสดิการการรักษายาพยาบาล ตามลำดับ ซึ่งเป็นชุดสิทธิประโยชน์ที่แตกต่างจากข้าราชการอย่างชัดเจน^(๖)



การทำงานเช่นนี้ส่งผลให้สถานบริการหลายแห่งไม่สามารถดึงดูดกำลังคนสายวิชาชีพไว้ในองค์กรได้ การเคลื่อนย้ายของกำลังคนจบใหม่จึงพบเห็นสูงมาก ในขณะที่กำลังคนของหน่วยบริการทุกระดับ ยังมีความต้องการเพิ่มขึ้นอีกเป็นจำนวนมาก จึงมีความจำเป็นที่จะต้องจัดการกำลังคนให้มีการกระจายและมีจำนวนที่เพียงพอ ทั้งนี้มาตรการการจ้างงานรูปแบบใหม่ที่ไม่ใช่ข้าราชการเป็นมาตรการสำคัญที่ควรจะต้องได้รับการพัฒนาขึ้นมาเพื่อดึงดูดกำลังคนเข้าสู่ระบบบริการภาครัฐ ซึ่งงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการดึงดูดกำลังคนให้เข้าในระบบและการรักษาคนไว้ในระบบนั้น พบว่า ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินที่สามารถจับต้องได้จะเป็นตัวดึงดูดให้คนเข้ามาทำงานกับองค์กร ในขณะที่ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินซึ่งไม่สามารถจับต้องได้จะเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาคนไว้ในองค์กร^(๗-๑๑)

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานในตำแหน่งที่ไม่ใช่ข้าราชการเพื่อนำไปสู่การพัฒนา ระบบจ้างงานในภาครัฐระบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพและสามารถชำระกำลังคนด้านสุขภาพไว้ในองค์กรได้

ระเบียบวิธีการศึกษา

รูปแบบการวิจัย: การศึกษานี้เป็นการศึกษาแบบภาคตัดขวางของลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในปัจจุบัน เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ ๓๑ มีนาคม - ๑ เมษายน ๒๕๕๔

ประชากรและขนาดตัวอย่าง: ได้มีการจัดกลุ่มจังหวัดในแต่ละภูมิภาคเป็น ๓ กลุ่ม ตามรายได้ต่อหัวประชากรในระดับจังหวัด โดยใช้ข้อมูลจากสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติปี ๒๕๕๐^(๑๒) โดยจัดกลุ่มเป็นกลุ่มจังหวัดรายได้สูง กลาง และต่ำจากนั้นสุ่มเลือกจังหวัดที่มีรายได้สูงจากทุกภูมิภาคได้แก่ กาญจนบุรี ขอนแก่น สงขลา และเชียงใหม่ จังหวัดรายได้ปานกลาง ได้แก่ ลพบุรี กาฬสินธุ์ กระบี่ และพะเยา และจังหวัดรายได้ต่ำ ได้แก่ สระแก้ว หนองบัวลำภู สกล และแม่ฮ่องสอน กลุ่มประชากรเป็นลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาชีพสุขภาพที่ปฏิบัติงานในสถานบริการสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน

และสถานเอนามัย จากการศึกษาการวิจัยโดยใช้เครื่องมือทดลองตัดสินใจ (Discrete Choice Experiment -DCE) ต้องการกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย ๑๐๐ คนในแต่ละกลุ่มย่อย (Ryan and Gerard K, ๒๐๐๘)^(๑๓) ดังนั้นจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ๔๐๐ คน เพื่อวิเคราะห์กลุ่มย่อย ๔ กลุ่ม

เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการเก็บข้อมูล: เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บตัวอย่างเป็นเครื่องมือทดลองตัดสินใจเลือกงาน (Discrete Choice Experiment -DCE) ทำตามแนวทางของ Ryan and Gerard (๒๐๐๘)^(๑๓) และพัฒนามาจากการศึกษากรณีตัวอย่างของโรงพยาบาลชุมชนที่สามารถดึงดูดและชำระกำลังคนไว้ได้ ประกอบกับการสัมภาษณ์ผู้กำหนดนโยบาย ๕ คนและใช้ข้อมูลชุดสิทธิประโยชน์ในปัจจุบันและร่างชุดสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างกระทรวงสาธารณสุข จากนั้นนักวิจัยได้นำชุดสิทธิประโยชน์จำนวน ๗ ประการที่ได้รับการจัดลำดับความสำคัญว่าเป็นประเด็นที่สามารถดึงดูดกำลังคนที่ไม่ใช่ข้าราชการได้ซึ่งได้ข้อมูลจากแหล่งข้างต้น ในการศึกษานี้ได้ให้ผู้เข้าร่วมศึกษาเลือกตำแหน่งงานระหว่างชุดสิทธิประโยชน์ของข้าราชการกับชุดสิทธิประโยชน์ที่ไม่ใช่ข้าราชการ ซึ่งแบบสอบถาม DCE นี้ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไป และคำถามการเลือกงานระหว่างตำแหน่งที่มีชุดสิทธิประโยชน์ของข้าราชการและตำแหน่งที่มีชุดสิทธิประโยชน์เปลี่ยนแปลงไป ในส่วนของการเลือกงานในตำแหน่งระหว่าง ๒ ตำแหน่งนั้นแบบสอบถามจะประกอบด้วยคำถาม ๑๖ ข้อ แต่ละข้อมีตำแหน่งงาน ๒ รูปแบบ ซึ่งแบบสอบถามทั้ง ๒ รูปแบบนี้จะแตกต่างกันตามคุณลักษณะของงาน ได้แก่ อัตราเงินเดือน การจ่ายโบนัส สวัสดิการรักษายาบาล สิทธิการลาศึกษาต่อ ระยะเวลาการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล: นำข้อมูลทั่วไปมาวิเคราะห์ในเชิงปริมาณ โดยใช้สถิติร้อยละ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวนั้นจะวิเคราะห์โดยสถิติ Conditional logistic regression จากนั้นจึงนำไปสร้างระบบจำลองการเลือกงานในตำแหน่งที่ไม่ใช่ข้าราชการในสถานการณ์ต่างๆ

ขั้นตอนการพัฒนา DCE

การออกแบบการทดลองตัดสินใจเลือก (Discrete Choice Experiment: DCE) เป็นเทคนิคที่นิยมใช้มากในการวิเคราะห์การตัดสินใจเลือกงานของบุคลากรด้านสุขภาพ^(๑๔) ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับโดยกำหนดลักษณะงานที่อาจจะต่างกันระหว่างชุดสิทธิประโยชน์ของข้าราชการกับชุดสิทธิประโยชน์ที่ไม่ใช่ข้าราชการ

ขั้นตอนแรกของการออกแบบ คือเริ่มจากการกำหนดลักษณะงาน และกำหนดระดับของแต่ละลักษณะให้เหมาะสมทั้งด้านแรงจูงใจที่เป็นเงินและไม่เป็นเงินในการดึงดูดให้ทำงานในตำแหน่งที่ไม่ใช่ข้าราชการ โดยมีลำดับขั้นตอนในการศึกษาดังต่อไปนี้

ลำดับแรก คณะศึกษาวิจัยได้ทบทวนเอกสารต่างๆ ทั้งหมดของกระทรวงสาธารณสุขที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์และนโยบายด้านกำลังคนและการแก้ปัญหาการขาดแคลนในการ

ทำงานให้รัฐในชนบท^(๑๕)

ลำดับที่สอง คณะศึกษาวิจัยได้ทบทวนการศึกษาของประเทศไทยและต่างประเทศที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ดึงดูดและผลักดันต่อความพึงพอใจในการทำงาน^(๑๖-๑๘)

ลำดับที่สาม ศึกษาจากกรณีตัวอย่างของโรงพยาบาลที่สามารถดึงดูดและธำรงกำลังคนไว้ได้ และชุดสิทธิประโยชน์ที่ใช้ในปัจจุบัน ดังแสดงในตารางที่ ๑ และ ๒ ซึ่งพบว่าโรงพยาบาลบางแห่งใช้มาตรการต่างๆ ได้แก่ การเพิ่มเงินเดือนสูงกว่าข้าราชการ ๑.๒-๑.๔ เท่า การให้สวัสดิการรักษายาครอบคลุมญาติสายตรง ให้โอกาสก้าวหน้า โอกาสการศึกษาต่อ รวมทั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ แม้จะทำสัญญาทุกปีแต่ก็มีความมั่นคง ซึ่งทำให้ลูกจ้างพึงพอใจและมีอัตราการลาออกต่ำพร้อมตรวจสอบข้อมูลนี้กับร่างระเบียบการจ้างงานของคณะทำงานของกระทรวงสาธารณสุข

ลำดับสุดท้าย จัดอภิปรายกลุ่มเพื่อหาข้อเสนอแนะใน

ตารางที่ ๑ ชุดสิทธิประโยชน์การจ้างงานของลูกจ้างเงินบำรุงของโรงพยาบาลชุมชน

คุณลักษณะของงาน	รูปแบบ ๑ รพช. ก	รูปแบบ ๒ รพช. ข	รูปแบบ ๓ รพช. ค	รูปแบบ สร.
อัตราเงินเดือน	๑.๓๘ เท่าของข้าราชการ	๑.๒ เท่าของข้าราชการ	เท่ากับประกาศ กทสธ แต่มีการจ่ายค่าตอบแทนตามภาระงาน	๑.๑๖ เท่าของข้าราชการ (๗ เม.ย. ๕๔)
การขึ้นเงินเดือน	มีการเลื่อนตามบัญชีเงินเดือน (มีเพดาน)	มีการเลื่อนตามบัญชีเงินเดือน (ยังไม่มีเพดาน)	มีการเลื่อนเงินเดือน	มีการเลื่อนเงินเดือน
สวัสดิการรักษายาพยาบาล	ประกันสังคม+ญาติสายตรง	ประกันสังคม+ญาติสายตรง	ประกันสังคม+ญาติสายตรง	ประกันสังคม
สิทธิการลาศึกษาต่อ	มีสิทธิลาศึกษาต่อ	มีสิทธิลาศึกษาต่อ	ไม่มีสิทธิลาศึกษาต่อ	ไม่มีสิทธิลาศึกษาต่อ
ระยะเวลาการจ้างงาน	ทำสัญญาทุกปี แต่ก่อนข้างมั่นคง	ทำสัญญาทุกปี แต่ก่อนข้างมั่นคง	ทำสัญญาทุกปี แต่ก่อนข้างมั่นคง	ทำสัญญาทุกปี แต่ก่อนข้างมั่นคง
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	มีความก้าวหน้า	มีความก้าวหน้า	ไม่ชัดเจน	ไม่ชัดเจน
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
ผลการจ้างงาน	๑. พึงพอใจสูง ๒. turn over ต่ำ ๓% คนสมัครเข้ามา ๓. ไม่ขาดบุคลากร	๑. พึงพอใจสูง ๒. turn over ต่ำ มีคนสมัครเข้ามา	๑. พึงพอใจในด้านค่าตอบแทนแต่ไม่พึงพอใจในด้านความก้าวหน้า ๒. turn over ต่ำมีคนสมัครเข้ามา	

หมายเหตุ: รพช. หมายถึง โรงพยาบาลชุมชน, สร. หมายถึง กระทรวงสาธารณสุข



การออกแบบลักษณะงาน โดยจัดอภิปรายกลุ่ม ๒ ครั้ง ซึ่งในการอภิปรายต้องการได้ข้อมูลที่มีผลต่อการจัดทำมาตรการที่เป็นไปได้ของลักษณะงานของ DCE ซึ่งสุดท้ายได้คุณลักษณะของงาน ๗ ประการที่สำคัญในการตัดสินใจเลือกทำงานในตำแหน่งงาน ดังรายละเอียดในตารางที่ ๒ และหลังจากได้อภิปรายกันในกลุ่มผู้จัดทำนโยบายในการประชุมกลุ่มย่อยแล้วได้นำไปปรับปรุงให้ได้ระดับที่ดีขึ้น DCE ที่เป็นเครื่องมือดังกล่าวนั้นได้มีการทดลองใช้กับบุคลากรในโรงพยาบาล ๑๐ คน หลังจากได้ทดลองใช้แล้วได้นำมาปรับปรุงคำศัพท์ต่างๆและการให้ความหมายของแต่ละลักษณะงานให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น ดังแสดงในรูปที่ ๑ โดยแต่ละคำถามประกอบด้วยชุดสิทธิประโยชน์ให้เลือก ๒ ชุด โดยตำแหน่งที่ ๑ เป็นชุดสิทธิประโยชน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงระดับในแต่ละคุณลักษณะ และตำแหน่งที่ ๒ เป็นชุดสิทธิประโยชน์ของข้าราชการและไม่มีการเปลี่ยนแปลงในแต่ละคุณลักษณะ

เนื่องจากมีคุณลักษณะของชุดสิทธิประโยชน์ทั้งสิ้น ๗ คุณลักษณะและมี ๖ คุณลักษณะที่มี ๒ ระดับ และ ๑

คุณลักษณะที่มี ๔ ระดับ ดังนั้นควรจะสามารถตั้งคำถามให้เลือกตอบได้ $๒๖ \times ๔ = ๒๕๖$ คำถาม ซึ่งไม่เหมาะที่จะถามทั้งหมด จึงได้มีการสุ่มเลือกคำถามบางส่วนโดยใช้ Orthogonal array^(๑๓) และได้คำถามจำนวน ๑๖ คำถามต่อหนึ่งคน และเพื่อความสมดุลของข้อคำถามเพื่อให้ลักษณะงานทุกประเด็นมีโอกาสเข้าไปอยู่ในข้อคำถามเท่าๆกัน ได้ใช้ Orthogonal array ในการสร้างคำถามและได้คำถามดังเช่นตัวอย่างในรูปที่ ๑

ผลการศึกษา

ข้อมูลทั่วไป

พบว่า มีผู้ตอบกลับ ๒๘๓ คน คิดเป็น ๗๐.๗๕% เจ้าพนักงานและวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (๗๙.๗% กับ ๘๔.๒%) อายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วง ๒๐-๒๕ ปี วิชาชีพทั้งหมดจบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า สถานที่ปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานและวิชาชีพส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชุมชน (๖๓.๑% กับ ๖๕.๗%) และตั้งอยู่ในจังหวัดเดียวกันกับภูมิลำเนา (๘๒.๘% กับ ๗๔.๕%) ดังรายละเอียดในตารางที่ ๓ ในส่วน

ตารางที่ ๒ คุณลักษณะที่ใช้พัฒนา DCE

คุณลักษณะ	ตำแหน่งที่ ๑	ตำแหน่งที่ ๒
อัตราเงินเดือน	เท่ากับข้าราชการ ๑.๒ เท่าของข้าราชการ ๑.๓ เท่าของข้าราชการ ๑.๔ เท่าของข้าราชการ	เท่ากับข้าราชการ
การจ่ายโบนัส	ไม่มีการจ่ายโบนัส มีการจ่ายโบนัส	มีการจ่ายโบนัส
สวัสดิการรักษายาพยาบาล	ประกันสังคม ประกันสังคม + ญาติสายตรง	ตนเอง+ญาติสายตรง
สิทธิการลาศึกษาต่อ	ไม่มีสิทธิลาศึกษาต่อ มีสิทธิลาศึกษาต่อ	มีสิทธิลาศึกษาต่อ
ระยะเวลาการจ้างงาน	ทำสัญญา ๓ ปี และต่อเมื่อผ่านการประเมิน ทำสัญญา ๕ ปี และต่อเมื่อผ่านการประเมิน	จนเกษียณอายุ
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	ไม่มีการเลื่อนตำแหน่ง มีการเลื่อนตำแหน่ง	มีการเลื่อนตำแหน่ง
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	ไม่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

คุณลักษณะ	ตำแหน่งที่ 1	ตำแหน่งที่ 2
อัตราเงินเดือน	เท่ากับข้าราชการ	เท่ากับข้าราชการ
การจ่ายโบนัส	ไม่มีการจ่ายโบนัส	มีการจ่ายโบนัส
สวัสดิการรักษายาบาล	ตนเอง+ญาติสายตรง	ตนเอง+ญาติสายตรง
สิทธิการลาศึกษาต่อ	ไม่มีสิทธิลาศึกษาต่อ	มีสิทธิลาศึกษาต่อ
ระยะเวลาการทำงาน	ทำสัญญา 3 ปี และต่อเมื่อผ่านการประเมิน	จนเกษียณอายุ
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	ไม่มีการเลื่อนตำแหน่ง	มีการเลื่อนตำแหน่ง
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	ไม่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ท่านจะเลือกตำแหน่งใด

รูปที่ ๑ ตัวอย่างแบบสอบถาม DCE

ของสิทธิประโยชน์การทำงานนั้น เจ้าพนักงานส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือนเท่ากับข้าราชการ (๖๙.๒%) วิชาชีพส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือนมากกว่าข้าราชการ (๕๐.๘%) ทั้งเจ้าพนักงานและวิชาชีพส่วนใหญ่ไม่ได้รับโบนัส (๘๘.๗% กับ ๘๙.๔%) สวัสดิการรักษายาบาลเกือบทั้งหมดมาจากประกันสังคม (๘๘.๔% กับ ๙๖.๓%) เจ้าพนักงานและวิชาชีพส่วนใหญ่ไม่มีสิทธิในการลาศึกษาต่อ (๗๘.๕% กับ ๘๑.๓%) เจ้าพนักงานและวิชาชีพส่วนใหญ่มีการต่อสัญญาจ้างทุก ๑ ปี (๖๓.๕% กับ ๖๐.๒%) เจ้าพนักงานและวิชาชีพส่วนใหญ่ไม่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน คือไม่มีการเลื่อนตำแหน่ง (๘๑.๐% กับ ๘๒.๘%) และพบว่าทั้งเจ้าพนักงานและวิชาชีพส่วนใหญ่ไม่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (๙๓.๗% กับ ๘๙.๐%) ดังรายละเอียดในตารางที่ ๓ และ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยในการเลือกงาน DCE

จากการศึกษากลุ่มลูกจ้างชั่วคราวจำนวน ๒๘๓ คน โดยใช้เครื่องมือการทดลองตัดสินใจเลือกงาน (Discrete Choice Experiment) ให้เลือกระหว่างชุดสิทธิประโยชน์ที่ไม่ใช่ตำแหน่งข้าราชการ และชุดสิทธิประโยชน์ของข้าราชการ ผลการศึกษาพบว่า ในการเลือกงานที่ไม่ใช่ตำแหน่งข้าราชการ

ของลูกจ้างชั่วคราวนั้น ส่วนใหญ่จะเลือกตำแหน่งที่มีชุดสิทธิประโยชน์ของข้าราชการ และมี ๑๐% ที่เลือกตำแหน่งที่ไม่ใช่ข้าราชการ โดยจากการวิเคราะห์จะพบว่าบุคลากรเหล่านี้จะเลือกตำแหน่งที่ไม่ใช่ข้าราชการเมื่อมีชุดสิทธิประโยชน์ในการเพิ่มเงินเดือนสูงขึ้นเป็นปัจจัยหลักได้แก่หากมีการเพิ่มเงินเดือน ๔๐% Odds ratio ของการเลือกตำแหน่งที่ไม่ใช่ข้าราชการเท่ากับ ๔.๓๑ หากมีการเพิ่มเงินเดือน ๓๐% Odds ratio ของการเลือกตำแหน่งที่ไม่ใช่ข้าราชการเท่ากับ ๓.๑๐ หากมีการเพิ่มเงินเดือน ๒๐% Odds ratio ของการเลือกตำแหน่งที่ไม่ใช่ข้าราชการเท่ากับ ๒.๓๗ นอกจากนี้ยังมีชุดสิทธิประโยชน์อื่นที่สามารถดึงดูดให้เลือกตำแหน่งที่ไม่ใช่ข้าราชการ ได้แก่ มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีโอกาสการศึกษาต่อ การมีโบนัส มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามลำดับ ดังตารางที่ ๕

เมื่อแยกวิเคราะห์เฉพาะกลุ่มวิชาชีพ (กลุ่มที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือมากกว่า) พบว่าปัจจัยหลักในการเลือกตำแหน่งที่ไม่ใช่ข้าราชการของบุคลากรระดับปริญญาตรีได้แก่ การเลื่อนตำแหน่ง โอกาสการศึกษาต่อ การเพิ่มเงินเดือน ๔๐% การมีโบนัส การมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การเพิ่มเงินเดือน ๓๐% และ ๒๐% ตามลำดับ ดังรายละเอียดในตาราง ๖



ตารางที่ ๓ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	เจ้าพนักงาน จำนวน (%)	วิชาชีพ จำนวน (%)
๑. เพศ		
ชาย	๑๓ (๒๐.๓)	๓๔ (๑๕.๘)
หญิง	๕๑ (๗๙.๗)	๑๘๑ (๘๔.๒)
รวม	๖๔ (๑๐๐.๐)	๒๑๕ (๑๐๐.๐)
๒. อายุ		
ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)
๒๐-๒๕ ปี	๕๓ (๘๒.๘)	๑๓๕ (๖๒.๒)
๒๖-๓๐ ปี	๖ (๑๐.๕)	๕๕ (๒๖.๒)
๓๑-๓๕ ปี	๒ (๓.๑)	๒๒ (๑๐.๑)
๓๖-๔๐ ปี	๒ (๓.๑)	๐ (๐.๐)
๔๑ ปีเป็นต้นไป	๐ (๐.๐)	๑ (๐.๕)
รวม	๖๔ (๑๐๐.๐)	๒๑๖ (๑๐๐.๐)
๓. การศึกษา		
ประกาศนียบัตร	๓๓ (๕๑.๖)	๐ (๐.๐)
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	๒๒ (๓๔.๔)	๐ (๐.๐)
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๕ (๗.๘)	๒๑๖ (๑๐๐.๐)
สูงกว่าปริญญาตรี	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)
รวม	๖๔ (๑๐๐.๐)	๒๑๖ (๑๐๐.๐)
๔. สถานที่ปฏิบัติงาน		
รพศ. + รพท.	๑๕ (๒๓.๑)	๖๐ (๒๗.๘)
รพช. + รพร.	๔๑ (๖๓.๑)	๑๔๒ (๖๕.๗)
สอ.	๕ (๗.๘)	๔ (๑.๙)
รวม	๖๑ (๑๐๐.๐)	๒๐๖ (๑๐๐.๐)
๕. สถานที่ตั้งที่ทำงาน		
อยู่คนละภูมิภาคกับภูมิลำเนา	๒ (๓.๑)	๑ (๐.๕)
อยู่ในจังหวัดเดียวกันกับภูมิลำเนา	๕๓ (๘๒.๘)	๑๔๕ (๖๘.๕)
อยู่คนละจังหวัดแต่อยู่ในภูมิภาคเดียวกันกับภูมิลำเนา	๕ (๗.๘)	๕๐ (๒๕.๐)
รวม	๖๐ (๑๐๐.๐)	๒๐๐ (๑๐๐.๐)
๖. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใน รพ./สอ.		
ต่ำกว่า ๑ ปี ๐ เดือน	๑๖ (๒๖.๖)	๖๕ (๓๑.๖)
๑ ปี ๑ เดือน- ๕ ปี ๐ เดือน	๔๕ (๖๙.๒)	๑๒๔ (๕๙.๑)
๕ ปี ๑ เดือน - ๑๐ ปี ๐ เดือน	๔ (๖.๖)	๑๖ (๗.๕)
๑๐ ปี ๑ เดือนเป็นต้นไป	๐ (๐.๐)	๒ (๐.๙)
รวม	๖๕ (๑๐๐.๐)	๒๐๗ (๑๐๐.๐)

ตารางที่ ๔ สิทธิประโยชน์ที่ได้รับของผู้ตอบแบบสอบถาม

สิทธิประโยชน์	เจ้าหน้าที่งาน จำนวน (%)	วิชาชีพ จำนวน (%)
๑. อัตราเงินเดือนเทียบกับข้าราชการ		
เท่ากับข้าราชการ	๓๖ (๖๕.๒)	๘๕ (๔๕.๒)
มากกว่าข้าราชการ	๑๖ (๓๐.๘)	๕๒ (๕๐.๘)
อื่นๆ	๐ (๐.๐)	๐ (๐.๐)
รวม	๕๒ (๑๐๐.๐)	๑๓๗ (๑๐๐.๐)
๒. เงินโบนัส		
มี	๗ (๑๑.๓)	๒๒ (๑๐.๖)
ไม่มี	๕๕ (๘๘.๗)	๑๑๕ (๘๕.๔)
รวม	๖๒ (๑๐๐.๐)	๑๓๗ (๑๐๐.๐)
๓. สวัสดิการรักษายาบาล		
ประกันสังคม	๖๓ (๙๘.๔)	๒๐๕ (๕๖.๓)
ประกันสังคม+ญาติสายตรง	๐ (๐.๐)	๗ (๓.๒)
อื่นๆ	๑ (๑.๖)	๑ (๐.๕)
รวม	๖๔ (๑๐๐.๐)	๒๑๓ (๑๐๐.๐)
๔. สิทธิการลาศึกษาต่อ		
มี	๑๔ (๒๑.๕)	๔๐ (๑๘.๗)
ไม่มี	๕๑ (๗๘.๕)	๑๗๔ (๘๑.๓)
รวม	๖๕ (๑๐๐.๐)	๒๑๔ (๑๐๐.๐)
๕. ระยะเวลาการจ้างงาน		
ต่อสัญญาอัตโนมัติ	๒๒ (๓๔.๕)	๗๗ (๓๘.๓)
ต่อสัญญาจ้างทุกๆ ๑ ปี	๔๐ (๖๓.๕)	๑๒๑ (๖๐.๒)
ต่อสัญญาจ้างทุกๆ ๒ ปี	๑ (๑.๖)	๒ (๑.๐)
ต่อสัญญาจ้างทุกๆ ๓ ปี	๐ (๐.๐)	๑ (๐.๕)
รวม	๖๓ (๑๐๐.๐)	๒๐๑ (๑๐๐.๐)
๖. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง		
มีการเลื่อนตำแหน่ง	๑๒ (๑๙.๐)	๓๖ (๑๗.๒)
ไม่มีการเลื่อนตำแหน่ง	๕๑ (๘๑.๐)	๑๖๕ (๘๒.๘)
รวม	๖๓ (๑๐๐.๐)	๒๐๑ (๑๐๐.๐)
๗. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ		
มี	๔ (๖.๓)	๒๓ (๑๑.๐)
ไม่มี	๕๙ (๙๓.๗)	๑๗๗ (๘๕.๐)
รวม	๖๓ (๑๐๐.๐)	๒๐๐ (๑๐๐.๐)



ตารางที่ ๕ ปัจจัยการเลือกงานที่ไม่ใช่ตำแหน่งข้าราชการของลูกจ้างชั่วคราว

ปัจจัย	OR.	SE.	P-value	๙๕ % CI
เพิ่มเงินเดือน ๔๐ %	๔.๓๑	๐.๓๓๐	๐.๐๐๐	๓.๐๓๓, ๖.๑๑๕
เพิ่มเงินเดือน ๓๐ %	๓.๑๐	๐.๕๕๑	๐.๐๐๐	๒.๑๕๑, ๔.๓๕๓
เพิ่มเงินเดือน ๒๐ %	๒.๓๓	๐.๔๕๓	๐.๐๐๐	๑.๖๓๐, ๓.๔๕๑
มีการเลื่อนตำแหน่ง	๑.๕๕	๐.๒๒๓	๐.๐๐๐	๑.๕๕๐, ๒.๔๕๑
มีสิทธิ์ลาศึกษาต่อ	๑.๗๕	๐.๑๕๕	๐.๐๐๐	๑.๔๐๕, ๒.๑๕๔
มีโบนัส	๑.๕๑	๐.๑๖๓	๐.๐๐๐	๑.๒๒๕, ๑.๗๗๔
มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	๑.๒๓	๐.๑๔๑	๐.๐๒๕	๑.๐๒๕, ๑.๕๕๓
มีสวัสดิการรักษายาบาลครอบคลุมญาติสายตรง	๑.๐๑	๐.๑๐๗	๐.๗๗๖	๐.๗๗๔, ๑.๒๕๔
ระยะเวลาการทำงาน ๕ ปี	๐.๑๐	๐.๐๑๕	๐.๐๐๐	๐.๐๗๕, ๑.๕๕๓

ตารางที่ ๖ ปัจจัยการเลือกงานที่ไม่ใช่ตำแหน่งข้าราชการของกลุ่มวิชาชีพ

ปัจจัย	OR.	SE.	P-value	๙๕ % CI
มีการเลื่อนตำแหน่ง	๒.๓๓	๐.๐๓๑	๐.๐๐๐	๒.๒๒๔, ๒.๕๕๓
มีสิทธิ์ลาศึกษาต่อ	๑.๗๖	๐.๐๕๐	๐.๐๐๐	๑.๖๖๔, ๑.๗๖๓
เพิ่มเงินเดือน ๔๐ %	๑.๖๒	๐.๐๓๗	๐.๐๐๐	๑.๔๗๓, ๑.๗๗๒
มีโบนัส	๑.๕๗	๐.๐๔๖	๐.๐๐๐	๑.๔๕๓, ๑.๖๗๑
มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	๑.๕๓	๐.๐๔๕	๐.๐๐๐	๑.๔๕๕, ๑.๖๒๓
เพิ่มเงินเดือน ๓๐ %	๑.๔๕	๐.๐๗๖	๐.๐๐๐	๑.๒๕๓, ๑.๖๗๕
เพิ่มเงินเดือน ๒๐ %	๑.๒๕	๐.๐๖๓	๐.๐๐๐	๑.๑๒๔, ๑.๓๗๕
มีสวัสดิการรักษายาบาลครอบคลุมญาติสายตรง	๑.๒๔	๐.๐๓๖	๐.๐๐๐	๑.๑๗๕, ๑.๓๒๐
ระยะเวลาการทำงาน ๕ ปี	๑.๐๓	๐.๐๒๕	๐.๒๑๕	๐.๕๗๕, ๑.๐๕๔

ตารางที่ ๗ ปัจจัยการเลือกงานที่ไม่ใช่ตำแหน่งข้าราชการของลูกจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลชุมชน

ปัจจัย	OR.	SE.	P-value	๙๕ % CI
มีการเลื่อนตำแหน่ง	๒.๔๗	๐.๐๓๑	๐.๐๐๐	๒.๓๕๐, ๒.๖๓๒
มีสิทธิ์ลาศึกษาต่อ	๑.๗๑	๐.๐๕๐	๐.๐๐๐	๑.๖๑๔, ๑.๘๑๒
มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	๑.๕๔	๐.๐๔๓	๐.๐๐๐	๑.๔๖๒, ๑.๖๓๔
มีโบนัส	๑.๕๒	๐.๐๔๓	๐.๐๐๐	๑.๔๔๐, ๑.๖๐๕
เพิ่มเงินเดือน ๔๐ %	๑.๔๕	๐.๐๖๓	๐.๐๐๐	๑.๓๗๒, ๑.๕๕๖
เพิ่มเงินเดือน ๓๐ %	๑.๓๔	๐.๐๓๗	๐.๐๐๐	๑.๒๐๑, ๑.๕๐๕
มีสวัสดิการรักษายาบาลครอบคลุมญาติสายตรง	๑.๒๒	๐.๐๓๔	๐.๐๐๐	๑.๑๖๔, ๑.๒๕๓
เพิ่มเงินเดือน ๒๐ %	๑.๒๐๓	๐.๐๖๒	๐.๐๐๐	๑.๐๗๖, ๑.๓๓๓
ระยะเวลาการทำงาน ๕ ปี	๑.๐๕	๐.๐๒๗	๐.๐๕๗	๐.๕๕๗, ๑.๑๑๐

ตารางที่ ๘ การจำลองสถานการณ์เพื่อทำนายการเลือกงานที่ไม่ใช่ตำแหน่งข้าราชการ

สถานการณ์และเงื่อนไขที่ปรับเปลี่ยน		โอกาสในการเลือกงาน (%)
สถานการณ์ที่ ๑	เงินเดือนเพิ่มขึ้น ๒๐%	๕.๓%
สถานการณ์ที่ ๒	เงินเดือนเพิ่มขึ้น ๓๐%	๗.๔%
สถานการณ์ที่ ๓	เงินเดือนเพิ่มขึ้น ๔๐%	๑๐.๓%
สถานการณ์ที่ ๔	เงินเดือนเพิ่มขึ้น ๓๐% + มีสิทธิการลาศึกษาต่อ	๑๒.๒%
สถานการณ์ที่ ๕	เงินเดือนเพิ่มขึ้น ๓๐% + มีสิทธิการลาศึกษาต่อ + การเลื่อนตำแหน่ง	๒๑.๕%
สถานการณ์ที่ ๖	เงินเดือนเพิ่มขึ้น ๓๐% + มีสิทธิการลาศึกษาต่อ + การเลื่อนตำแหน่ง+ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	๒๕.๕%
สถานการณ์ที่ ๗	เงินเดือนเพิ่มขึ้น ๔๐% + มีสิทธิการลาศึกษาต่อ + การเลื่อนตำแหน่ง+ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	๓๓.๒%

และเมื่อแยกวิเคราะห์เฉพาะโรงพยาบาลชุมชน พบว่า ปัจจัยหลักในการเลือกตำแหน่งที่ไม่ใช่ข้าราชการของลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลชุมชน ได้แก่ มีการเลื่อนตำแหน่ง มีสิทธิลาศึกษาต่อ มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และมีโบนัส เป็นลำดับแรกๆ ดังรายละเอียดในตารางที่ ๘

การทำนายการตัดสินใจเลือกงานที่ไม่ใช่ตำแหน่งข้าราชการ

ในตารางที่ ๘ เป็นการเปรียบเทียบผลของการเลือกงานระหว่างตำแหน่งข้าราชการและไม่ใช่ตำแหน่งข้าราชการในแต่ละสถานการณ์ต่างๆที่ได้จากการปรับคุณลักษณะในแต่ละตัวเลือก ซึ่งจากการจำลองสถานการณ์ในกรณีนี้ ๑ - ๓ ในตารางที่ ๘ นั้น แสดงให้เห็นถึงผลของความแตกต่างของค่าจ้างที่มีต่อการเลือกงานที่ไม่ใช่ตำแหน่งข้าราชการโดยการเพิ่มคุณลักษณะเพียงอย่างเดียว โดยการให้เงินเดือนเพิ่มขึ้น ๒๐% จะเพิ่มการเลือกงานที่ไม่ใช่ตำแหน่งข้าราชการเป็น ๕.๓% เมื่อให้เงินเดือนเพิ่มขึ้น ๓๐% การเลือกงานที่ไม่ใช่ตำแหน่งข้าราชการจะเพิ่มขึ้นเป็น ๗.๔% และการให้เงินเดือนเพิ่มขึ้น ๔๐% จะเพิ่มการเลือกงานที่ไม่ใช่ตำแหน่งข้าราชการสูงขึ้นไปเป็น ๑๐.๓%

ในสถานการณ์ที่ ๔-๗ จะจำลองสถานการณ์ที่มีการปรับทั้งด้านการเงินและด้านอื่นๆที่ไม่ใช่ตัวเงินโดยสมมติให้เงินเดือนสูงกว่าเงินเดือนปกติ ๓๐% เพิ่มสิทธิการลาศึกษาต่อ พบว่าโอกาสที่จะเลือกงานที่ไม่ใช่ตำแหน่งข้าราชการสูงขึ้นไปเป็น ๑๒.๒% เมื่อเปลี่ยนเป็นเงินเดือนที่สูงขึ้น ๓๐% รวมกับสิทธิ

การลาศึกษาต่อ และเพิ่มโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งพบว่าโอกาสที่จะเลือกงานที่ไม่ใช่ตำแหน่งข้าราชการสูงขึ้นไปเป็น ๒๑.๕% แต่เมื่อเปลี่ยนเป็นเงินเดือนที่สูงขึ้น ๓๐% รวมกับสิทธิการลาศึกษาต่อ การเลื่อนตำแหน่ง และมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในสถานการณ์ที่ ๖ พบว่าโอกาสเลือกทำงานที่ไม่ใช่ตำแหน่งข้าราชการสูงขึ้นไปเป็น ๒๕.๕% และส่วนสถานการณ์ที่ ๗ นั้น สมมติให้เงินเดือนเพิ่มขึ้น ๔๐% รวมกับสิทธิการลาศึกษาต่อ การเลื่อนตำแหน่ง และมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โอกาสที่จะเลือกงานที่ไม่ใช่ตำแหน่งข้าราชการสูงขึ้นไปเป็น ๓๓.๒%

สรุปและอภิปรายผลการศึกษา

ในการศึกษานี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว เพื่อนำไปสู่การพัฒนาระบบจ้างงานในภาครัฐที่มีประสิทธิภาพและสามารถดึงดูดกำลังคนด้านสุขภาพสู่ภาครัฐได้ ซึ่งข้อจำกัดของวิธีการศึกษานี้ ได้แก่ การตัดสินใจเลือกงานของผู้เข้าร่วมการศึกษาเป็นการเลือกในสถานการณ์จำลองซึ่งยังไม่ใช่การเลือกงานจริง และชุดสิทธิประโยชน์นั้นจำกัดเพียง ๗ ประการเพราะหากมากกว่านี้อาจจะมีผลต่อการออกแบบเครื่องมือ อย่างไรก็ตามการทดลองเลือกงานในสถานการณ์ที่ยังไม่เกิดขึ้นมีจุดเด่นในด้านการเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรการใหม่ๆสำหรับผู้กำหนดนโยบายได้

ผลการศึกษา DCE พบว่า ผู้เข้าร่วมการศึกษามากกว่าครึ่งจะเลือกงานที่มีชุดสิทธิประโยชน์ของข้าราชการ และมี



บุคลากรบางส่วนที่เลือกตำแหน่งที่ไม่ใช่ข้าราชการ ซึ่งจะเห็นว่าโดยภาพรวมนั้นชุดสิทธิประโยชน์ของตำแหน่งที่ไม่ใช่ข้าราชการที่สามารถดึงดูดกำลังคนให้เลือกได้แก่การเพิ่มเงินเดือนขึ้น ๔๐% หรือ ๓๐% หรือ ๒๐% มีเงินโบนัส นอกจากนี้โอกาสการศึกษาต่อ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีส่วนสำคัญในการตัดสินใจเลือกงานที่ไม่ใช่ตำแหน่งข้าราชการ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาหลายกรณีที่แสดงว่าค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Financial Compensation) และสวัสดิการที่ไม่ใช่ตัวเงินส่งผลต่อการรักษาคนไว้ในองค์กร^(๖-๘) ขณะที่งานวิจัยของ Michaels et al. (๒๐๐๑)^(๙) ที่ได้อธิบายว่าองค์กรไม่สามารถใช้เงินได้เพียงอย่างเดียวในการทำให้คนมีส่วนร่วมและคงอยู่ในองค์กรได้ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Berger & Berger (๒๐๐๔)^(๑๐) ซึ่งพบว่าค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินสามารถจับต้องได้ จะเป็นตัวดึงดูดให้คนเข้ามาร่วมงานกับองค์กร ในขณะที่ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินซึ่งไม่สามารถจับต้องได้จะเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาคนไว้ในองค์กร ซึ่งการศึกษานี้แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของแต่ละชุดสิทธิประโยชน์ซึ่งอาจจะส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกตำแหน่งที่ไม่ใช่ราชการ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายของผู้กำหนดนโยบายได้อย่างชัดเจน เช่น ในสถานการณ์ที่มีข้อจำกัดทางทรัพยากร ผู้บริหารอาจจะเลือกใช้มาตรการที่ไม่ใช่ตัวเงินซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจใกล้เคียงกับมาตรการด้านการเงิน

ดังนั้นแนวทางที่อาจจะจะมีผลต่อการเพิ่มการดึงดูดการเลือกงานในตำแหน่งที่ไม่ใช่ข้าราชการและรักษาคนไว้ในระบบได้มากขึ้นนั้น จึงเป็นการปรับเปลี่ยนทั้งในมิติของแรงจูงใจทั้งด้านการเงินและด้านอื่นๆไปพร้อมๆกัน โดยอาจจะต้องมีความแตกต่างกันบ้างในระดับสถานบริการโดยเฉพาะสถานบริการในชนบทได้แก่สถานอนามัย หรือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล (รพ.สต.) และโรงพยาบาลชุมชนเพื่อสร้างแรงจูงใจ โดยอาจจะเพิ่มเงินเดือนให้สูงกว่าการทำงานในเมือง ในขณะที่การปฏิบัติงานในเขตเมืองอาจจะสร้างแรงจูงใจโดยการปรับค่าเวรให้สูงขึ้นใกล้เคียงกับเอกชนหรือจัดระบบการตอบแทนตามภาระงาน ส่วนมาตรการที่ไม่ใช่

ตัวเงินอื่นนั้น จำเป็นต้องมีความคู่กันไปด้วย ได้แก่ ความก้าวหน้าของงาน โอกาสการศึกษาต่อ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการรักษายาบาลรวมญาติสายตรง และมีระยะเวลาการต่อสัญญาที่ยาวขึ้น เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษานี้ได้รับการสนับสนุนจาก สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

เอกสารอ้างอิง

๑. สำนักนโยบายและแผนสาธารณสุข. กรอบแนวคิดในการดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานของรัฐในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. นนทบุรี: เอกสารอัดสำเนา; ๒๕๔๔.
๒. กลุ่มบริหารงานบุคลากรสำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. จำนวนลูกจ้างชั่วคราว. กระทรวงสาธารณสุข. นนทบุรี; ๒๕๕๒.
๓. กลุ่มพัฒนาข้อมูลสุขภาพ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. จำนวนลูกจ้างชั่วคราว. กระทรวงสาธารณสุข. นนทบุรี; ๒๕๕๒.
๔. หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ. ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๑๕๖ ลงวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๐ เรื่อง บัญชีโครงสร้างอัตราจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) กลุ่มวิชาชีพสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
๕. หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ. ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๑๐๑ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๔ เรื่อง บัญชีโครงสร้างอัตราจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) กลุ่มวิชาชีพสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
๖. สำนักงานวิจัยและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ. การสำรวจการจ้างงานของลูกจ้างเงินบำรุงของสถานบริการภายใต้สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. นนทบุรี; ๒๕๕๓.
๗. อารมณ์ ภูวิทย์พันธุ์. กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์; ๒๕๕๐.
๘. สมบูรณ์ กุลวิเศษชนะ. Retaining Talented People: (ไม่) ยากอย่างที่คิด. วารสารบริหารธุรกิจ ๒๕๔๕;๒๕:๑๐-๑๒.
๙. วิฑิตพร ชมพูคำ. การจัดการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง: เครื่องมือสำคัญขององค์กร (Talent Management tool for significant persons). จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์ ๒๕๔๗;๒๖:๑-๑๖.
๑๐. Michaels E, Field-Jones H, Axelrod B. The war for talent. Massachusetts: McKinsey & Colnce; 2001.
๑๑. Berger A. L. & Berger R. D. The Talent Management Handbook: Creating organizational excellence by identify, developing & pro-

- moting your best people. McGraw-Hill International Editions; 2004.
๑๒. สำนักงานสถิติแห่งชาติ. ฐานข้อมูลการสำรวจรายได้ครัวเรือน ปี ๒๕๕๐. สำนักงานสถิติแห่งชาติ [ไม่ได้ตีพิมพ์]; ๒๕๕๐.
๑๓. Ryan M, Gerard K, Amaya-Amaya M. Using discrete choice experiments to value health and health care. Springer; 2008.
๑๔. Lagarde M, Blaauw D. A review of the application and contribution of Discrete Choice Experiments to inform human resources policy interventions. *Human Resources for Health* 2009;7:62.
๑๕. อัมพล จินดาวัฒนะ, ทิณกร โนรี, นงลักษณ์ พะไถยะ, นิชากร สิริกนกวิไล. แผนยุทธศาสตร์ทศวรรษกำลังคนด้านสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๙. กรุงเทพฯ: กราฟิโก ซิสเต็ม; ๒๕๕๐.
๑๖. สิริเพ็ญ คู่ศักดิ์ศรีสกุล. แรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กรของรัฐ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต; ๒๕๔๔.
๑๗. ไกรวัลย์ เจตนาอนุศาสน์. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พอร์ค คิงส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โรงงานบ้านโป่ง. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต; ๒๕๔๔.
๑๘. Crewson Philip E, Guyot J. Sartor resartus: a comparative analysis of public and private sector entrant quality reanalyzed. *Am J Politic Sci* 1997;41(3).
๑๙. Sloane NJ. A Library of Orthogonal Arrays [Internet]. 2007. [cited 2011 November 16]. Available from: <http://www2.research.att.com/~njas/oadir/>