

Original Article

นิพนธ์ต้นฉบับ

ชุดสิทธิประโยชน์การจ้างงานเพื่อจิตใจและธำรง พยาบาลวิชาชีพลูกจ้างชั่วคราวในระบบบริการ สุขภาพกระทรวงสาธารณสุข

ณัฐธญา พัฒนะวานิชนันท์*

นงลักษณ์ พะไถยะ†,‡

ศิมาลักษณ์ ดีดีสวัสดิ์เวทย์§

*สำนักวิชาการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

†สำนักงานวิจัยและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ

‡สำนักงานพัฒนานโยบายสุขภาพระหว่างประเทศ

§สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 ขอนแก่น กรมควบคุมโรค

บทคัดย่อ

ผลจากการจำกัดจำนวนข้าราชการทำให้ระบบบริการภาครัฐขาดแรงจูงใจและธำรงพยาบาลวิชาชีพอยู่ในภาครัฐจึงส่งผลต่อการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้นการศึกษานี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาชุดสิทธิประโยชน์การจ้างงานในภาครัฐที่มีประสิทธิภาพและสามารถธำรงพยาบาลวิชาชีพลูกจ้างชั่วคราวในภาครัฐได้ โดยเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 มีนาคม 2553 - 1 เมษายน 2554 โดยใช้เครื่องมือทดลองตัดสินใจเลือก (Discrete Choice Experiment -DCE) กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา 600 คนจะต้องตอบ 16 คำถามเพื่อเลือกงาน 2 ตำแหน่งที่มีลักษณะงานที่มีชุดสิทธิประโยชน์ที่แตกต่างกัน ข้อมูลได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติร้อยละ และ Conditional logistic regression การศึกษาพบว่า ชุดสิทธิประโยชน์ที่จูงใจให้พยาบาลวิชาชีพลูกจ้างชั่วคราวเลือกตำแหน่งงาน ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่ง สิทธิลาศึกษาต่อ โบนัส กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินเดือนเพิ่ม และมีสวัสดิการรักษายาพยาบาลครอบคลุมญาติสายตรง เมื่อให้เลือกระหว่างตำแหน่งข้าราชการและไม่ใช่ข้าราชการ พบว่าชุดสิทธิประโยชน์การจ้างงานที่ไม่ใช่ข้าราชการที่สามารถดึงดูดพยาบาลวิชาชีพลูกจ้างชั่วคราวให้เลือกได้แก่ การเพิ่มเงินเดือนร้อยละ 40, 30 หรือ 20 มีการเลื่อนตำแหน่ง มีโอกาสการศึกษาต่อ มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีโบนัสให้ดังนั้นชุดสิทธิประโยชน์ที่เป็นทางเลือกในตำแหน่งที่ไม่ใช่ข้าราชการ จึงควรประกอบด้วยชุดสิทธิประโยชน์ที่มีดีของแรงจูงใจทั้งด้านการเงินและด้านอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงินไปพร้อม ๆ กัน

คำสำคัญ: พยาบาลวิชาชีพลูกจ้างชั่วคราว, เครื่องมือทดลองตัดสินใจเลือก, การจูงใจพยาบาลวิชาชีพ, ชุดสิทธิประโยชน์การจ้างงาน

บทนำ

พยาบาลวิชาชีพ ถือว่าเป็นบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนระบบสาธารณสุขของประเทศ แต่ในปัจจุบันประเทศไทยกำลังประสบปัญหาขาดแคลนอัตรากำลังพยาบาล

โดยเฉพาะภาครัฐ เช่นเดียวกับหลาย ๆ ประเทศทั่วโลก ข้อมูลจากรายงานของนงลักษณ์ พะไถยะและคณะ⁽¹⁾ พบว่า ในปี 2554 กระทรวงสาธารณสุขขาดกำลังคนด้านพยาบาลวิชาชีพในระดับโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป ถึง 14,148 คน และ 10,446 คนสำหรับโรง-

พยาบาลชุมชน นอกจากนี้ยังพบว่าพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยมีความตั้งใจจะเปลี่ยนงานภายใน 1-2 ปี หรือมากกว่า ร้อยละ 25.8⁽²⁾ และจากการศึกษาของ กฤษดา แสงดี พบอัตราการลาออกของพยาบาลอยู่ที่ ร้อยละ 2.35 ใน พ.ศ. 2543 และ 5.15 ใน พ.ศ. 2548⁽³⁾ และข้อมูลปี 2541-2548 พบว่ามีอัตราการสูญเสียพยาบาลออกจากระบบร้อยละ 4.4⁽⁴⁾ ด้วยปัจจัยหลายอย่างที่อาจส่งผลต่อการออกหรือเปลี่ยนงาน ทั้งด้านลักษณะงานที่ทั้งมีความเสี่ยงต่อสุขภาพ เช่น การเผชิญกับความรุนแรงจากการทำงาน⁽⁵⁾ และเครียดจากงาน^(6,7) ลักษณะงานที่ต้องเผชิญกับคนไข้และญาติ การทำงานเป็นกะ⁽⁷⁻¹⁰⁾ รายได้ สวัสดิการและแรงจูงใจที่ไม่มากพอ^(7-9,11-12)

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยภายนอกด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลให้ความต้องการบริการด้านสุขภาพมีเพิ่มมากขึ้น เช่น สถานการณ์ด้านสุขภาพและสาธารณสุขไทยในปัจจุบันได้รับผลจากการเปลี่ยนแปลงในบริบทต่าง ๆ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากรที่ทำให้สังคมไทยมีผู้สูงอายุมากขึ้น⁽¹³⁻¹⁴⁾ ปัญหาพฤติกรรมสุขภาพของประชาชนเปลี่ยนแปลงไปทำให้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพทำให้อัตราการเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังที่ต้องใช้ระยะเวลาในการดูแลและให้บริการนานขึ้น⁽¹⁴⁾ อีกทั้งใน พ.ศ. 2545 ประเทศไทยมีการปฏิรูประบบสุขภาพโดยนำเอานโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้ามาใช้ในประชากรไทยทุกคน ส่งผลให้ประชากรไทยสามารถเข้าถึงสิทธิในการได้รับบริการสุขภาพอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม⁽¹⁴⁻¹⁵⁾ สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นปัจจัยหนุนเสริมให้ความต้องการด้านการบริการด้านการแพทย์และสาธารณสุขของประเทศเพิ่มมากขึ้นถึง 3 เท่าในปี 2552⁽¹⁵⁾ ส่งผลให้ความต้องการกำลังคนทางด้านสุขภาพและสาธารณสุขรวมทั้งความต้องการกำลังคนด้านพยาบาลมีเพิ่มมากขึ้น แต่ความต้องการนี้กลับสวนทางกับนโยบายด้านกำลังคนภาครัฐของประเทศของประเทศที่มีอยู่ปัจจุบัน เช่น การเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายระดับประเทศที่ส่งผลต่อ

อัตรากำลังคนภาครัฐที่สำคัญ คือ การปฏิรูประบบราชการในปี 2543 ที่มีนโยบายที่สำคัญคือไม่เพิ่มอัตรากำลังของของบุคลากรภาครัฐ ในส่วนของกระทรวงสาธารณสุขเองก็ดำเนินตามนโยบายของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) โดยการไม่เพิ่มอัตราข้าราชการในกระทรวงสาธารณสุข โดยให้ตำแหน่งที่ว่างไปเพิ่มให้กับวิชาชีพที่ขาดแคลนคือ แพทย์ และทันตแพทย์⁽¹⁵⁾ ถึงแม้ว่าพยาบาลจะมีจำนวนน้อยกว่าความต้องการอยู่แล้ว⁽¹⁷⁾ แต่ก็ยังพบว่าพยาบาลที่จบใหม่เข้าสู่ระบบบริการภาคเอกชนมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น⁽¹⁴⁾ อาจจะเป็นผลมาจากนโยบายการลดอัตรากำลังคนของรัฐบาล ขณะที่ความต้องการในภาครัฐมีมากขึ้นเรื่อย ๆ⁽¹⁸⁾

จากปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพที่จะเข้ามาในระบบบริการด้วยสาเหตุต่าง ๆ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วกระทรวงสาธารณสุขได้พยายามแก้ปัญหาโดยการใช้ระบบการจ้างงานพยาบาลให้เข้ามาเป็น “พนักงานของรัฐ” และลูกจ้างชั่วคราว เข้ามาในระบบบริการสุขภาพภาครัฐ ซึ่งในปัจจุบันมีอยู่ถึง 11,677 คน⁽¹⁸⁾ อย่างไรก็ตามระบบการจ้างงานที่ไม่มีสถานะเป็นข้าราชการ ก็ยังไม่สามารถดึงดูดหรือจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพเข้ามาอยู่ในระบบได้อย่างยาวนาน ดังนั้นภายใต้เงื่อนไขที่ไม่ใช่การจ้างงานในตำแหน่งข้าราชการนั้น จะมีมูลเหตุจูงใจหรือชุดสิทธิประโยชน์ที่สามารถดึงดูดใจให้พยาบาลวิชาชีพสามารถทำงานให้บริการสุขภาพในภาครัฐได้อย่างต่อเนื่อง โดยในการศึกษาคั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาชุดสิทธิประโยชน์การจ้างงานที่จูงใจสำหรับพยาบาลวิชาชีพภาครัฐ และปัจจัยด้านสิทธิประโยชน์ที่มีผลต่อการเลือกงานในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวของกำลังคนด้านพยาบาล เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในระบบงานภาครัฐ

วิธีการศึกษา

รูปแบบการวิจัย: การศึกษานี้เป็นการศึกษาแบบภาคตัดขวางของลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในสังกัด

กระทรวงสาธารณสุขในปัจจุบัน เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 มีนาคม 2553 - 1 เมษายน 2554

ประชากรและขนาดตัวอย่าง: ได้มีการจัดกลุ่มจังหวัดในแต่ละภูมิภาคเป็น 3 กลุ่ม ตามรายได้ต่อหัวประชากรในระดับจังหวัด โดยใช้ข้อมูลจากสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติปี 2550⁽¹⁹⁾ โดยจัดกลุ่มเป็นกลุ่มจังหวัดรายได้สูง กลาง และต่ำ จากนั้นสุ่มเลือกจังหวัดที่มีรายได้สูงจากทุกภูมิภาค ได้แก่ จังหวัดกาญจนบุรี ขอนแก่น สงขลา และเชียงใหม่ จังหวัดรายได้ปานกลาง ได้แก่ ลพบุรี กาฬสินธุ์ กระบี่ และพะเยา และจังหวัดรายได้ต่ำประกอบด้วย จังหวัดสระแก้ว หนองบัวลำภู สตูล และแม่ฮ่องสอน ซึ่งมีพยาบาลวิชาชีพลูกจ้างชั่วคราวจำนวน 928 คน ที่ปฏิบัติงานในสถานบริการสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป (270 คน) โรงพยาบาลชุมชน (674 คน) และสถานเอนามัย (17 คน) จากการทบทวนการวิจัยโดยใช้เครื่องมือทดลองตัดสินใจ (Discrete Choice Experiment -DCE) 2 ชุด ต้องการกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 100 คนในแต่ละกลุ่มย่อย⁽²⁰⁾ ดังนั้นเพื่อต้องการทราบว่าคุณสมบัติประโยชน์อะไรที่จะสามารถจูงใจให้พยาบาลเลือกงานได้ในกลุ่มที่ 1 จึงให้พยาบาลเลือกระหว่างตำแหน่งงานที่ไม่ใช่ข้าราชการทั้ง 2 ตำแหน่งที่มีชุดสิทธิประโยชน์ต่างกันและเพื่อวิเคราะห์กลุ่มย่อย 4 กลุ่มได้แก่ โรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลทั่วไป/โรงพยาบาลศูนย์ กลุ่มพยาบาลอายุงานต่ำกว่า 5 ปี และพยาบาลอายุงานมากกว่า 5 ปี จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่าง 400 คน และในกลุ่มที่ 2 ต้องการทราบว่าชุดสิทธิประโยชน์ใดที่จูงใจให้พยาบาลเลือกตำแหน่งที่ไม่ใช่ข้าราชการจึงให้พยาบาลเลือกระหว่างตำแหน่งงานที่มีชุดสิทธิประโยชน์ของข้าราชการและตำแหน่งงานที่มีชุดสิทธิประโยชน์ที่ไม่ใช่ราชการและต้องการวิเคราะห์กลุ่มย่อย 2 กลุ่มได้แก่กลุ่มปฏิบัติงานในชนบทและกลุ่มปฏิบัติงานในเมือง จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่าง 200 คน มีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนโดยกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลศูนย์/ทั่วไป 200 คน (กลุ่มละ

100 คน) โรงพยาบาลชุมชนจำนวน 400 คน (กลุ่ม 1 จำนวน 300 คนและกลุ่ม 2 จำนวน 100 คน) จากนั้นส่งแบบสอบถามให้ผู้ประสานงานในโรงพยาบาลทุกแห่งและส่งกลับทางไปรษณีย์ โดยนักวิจัยมีการติดตามแบบสอบถามจากผู้ประสานงานอย่างสม่ำเสมอ

เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการเก็บข้อมูล: เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บตัวอย่างเป็นเครื่องมือทดลองตัดสินใจเลือกงาน (Discrete Choice Experiment -DCE) ทำตามแนวทางของ Ryan and Gerard (2008) (20) โดยในการศึกษาจะให้ผู้เข้าร่วมศึกษาเลือกตำแหน่งงานระหว่าง 2 ตำแหน่งงาน ที่มีชุดสิทธิประโยชน์แตกต่างกัน ซึ่งแบบสอบถาม DCE นี้ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปและคำถามการเลือกงานระหว่างตำแหน่งที่มีชุดสิทธิประโยชน์แตกต่างกัน ในส่วนของการเลือกงานในตำแหน่งระหว่าง 2 ตำแหน่งนั้น แบบสอบถามจะประกอบด้วยคำถาม 16 ข้อ แต่ละข้อมีตำแหน่งงาน 2 รูปแบบ ซึ่งแบบสอบถามทั้ง 2 รูปแบบนี้จะแตกต่างกันตามชุดสิทธิประโยชน์ของตำแหน่งงาน ได้แก่ อัตราเงินเดือน การจ่ายโบนัสสวัสดิการรักษายาพยาบาล สิทธิการลาศึกษาต่อ ระยะเวลาการจ้างงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล: ข้อมูลทั่วไปจะนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้สถิติร้อยละ ส่วนของปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวนั้นจะวิเคราะห์โดยสถิติ Conditional logistic regression ตัวแปรตามได้แก่ตำแหน่งงานที่เลือก ส่วนปัจจัยต้นได้แก่ชุดสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ การวิเคราะห์กลุ่มย่อยได้แก่กลุ่มที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนกลุ่มปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์/ทั่วไป กลุ่มที่อายุงานต่ำกว่า 5 ปี และกลุ่มที่อายุงานมากกว่า 5 ปี

การพัฒนา DCE

การออกแบบการทดลองตัดสินใจเลือก (Discrete Choice Experiment: DCE) เป็นเทคนิคที่นิยมใช้มากในการวิเคราะห์การตัดสินใจเลือกงานของบุคลากรด้านสุขภาพ⁽²¹⁾ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับโดยกำหนดลักษณะงานที่

อาจจะต่างกันระหว่างชุดสิทธิประโยชน์ของข้าราชการ กับชุดสิทธิประโยชน์ที่ไม่ใช่ข้าราชการ

การออกแบบ DCE ประกอบด้วย การทบทวน เอกสาร ที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์และนโยบายด้านกำลังคนและการแก้ปัญหาการขาดแคลนในการทำงานให้รัฐ ในชนบทของกระทรวงสาธารณสุข⁽²²⁾ การทบทวนการศึกษาของประเทศไทยและต่างประเทศที่ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน^(23,24,25) ประกอบกับการสัมภาษณ์ผู้กำหนดนโยบาย 5 คน ต่อจากนั้นได้ศึกษารณีตัวอย่างของโรงพยาบาลที่สามารถ ดึงดูดและธำรงกำลังคนไว้ได้ พร้อมทบทวนข้อมูลนี้กับ ร่างระเบียบการจ้างงานของคณะทำงานของกระทรวง สาธารณสุข ลำดับสุดท้าย จัดอภิปรายกลุ่มเพื่อหาข้อเสนอแนะในการออกแบบลักษณะตำแหน่งงาน ซึ่งชั้น

ตอนสุดท้ายได้คุณลักษณะของงาน 7 ลักษณะที่สำคัญ ในการตัดสินใจเลือกทำงานในตำแหน่งงาน และหลังจากได้นำข้อมูลไปปรับปรุงให้ได้ลักษณะงานที่เหมาะสม ได้มีการทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล 10 คน และได้นำมาปรับปรุงให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น ดัง แสดงในรูปที่ 1 โดยแต่ละคำถามประกอบด้วยคุณลักษณะของงานให้เลือก 2 ชุด โดยชุดที่ 1 เป็นชุดสิทธิประโยชน์ของตำแหน่งที่ไม่ใช่ข้าราชการ และชุดที่ 2 ให้เลือกระหว่างลักษณะตำแหน่งงานที่มีชุดสิทธิประโยชน์ เป็นของข้าราชการและที่ไม่ใช่ข้าราชการ

เนื่องจากมีคุณลักษณะงานของ DCE ทั้งสองชุดมี 7 ลักษณะ โดยมี 6 ลักษณะที่มี 2 ระดับ และ 1 ลักษณะ ที่มี 4 ระดับดังนั้นควรจะสามารตั้งคำถามให้เลือกตอบ ได้ $2^6 \times 4 = 256$ คำถาม ซึ่งไม่เหมาะที่จะถามทั้งหมด

คุณลักษณะของงาน	ตำแหน่งที่ 1	ตำแหน่งที่ 2
อัตราเงินเดือน	เท่ากับข้าราชการ 1.2 เท่าของข้าราชการ 1.3 เท่าของข้าราชการ 1.4 เท่าของข้าราชการ	เท่ากับข้าราชการ
การจ่ายโบนัส	ไม่มีการจ่ายโบนัส มีการจ่ายโบนัส	มีการจ่ายโบนัส
สวัสดิการรักษายาบาล	ประกันสังคม	ตนเอง+ญาติสายตรง
สิทธิการลาศึกษาต่อ	ไม่มีสิทธิลาศึกษาต่อ มีสิทธิลาศึกษาต่อ	มีสิทธิลาศึกษาต่อ
ระยะเวลาการจ้างงาน	ทำสัญญา 3 ปี และต่อเมื่อ ผ่านการประเมิน ทำสัญญา 5 ปี และต่อเมื่อ ผ่านการประเมิน	จนเกษียณอายุ
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	ไม่มีการเลื่อนตำแหน่ง มีการเลื่อนตำแหน่ง	มีการเลื่อนตำแหน่ง
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	ไม่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

รูปที่ 1 ชุดสิทธิประโยชน์ที่ใช้พัฒนา DCE

คุณลักษณะของงาน	ตำแหน่งที่ 1	ตำแหน่งที่ 2
อัตราเงินเดือน	1.2 เท่าของข้าราชการ	เท่ากับข้าราชการ
การจ่ายโบนัส	ไม่มีการจ่ายโบนัส	มีการจ่ายโบนัส
สวัสดิการรักษายาบาล	ตนเอง+ญาติสายตรง	ตนเอง+ญาติสายตรง
สิทธิการลาศึกษาต่อ	ไม่มีสิทธิลาศึกษาต่อ	มีสิทธิลาศึกษาต่อ
ระยะเวลาการจ้างงาน	ทำสัญญา 3 ปี และต่อเมื่อผ่านการประเมิน	ทำสัญญา 5 ปี และต่อเมื่อผ่านการประเมิน
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	ไม่มีการเลื่อนตำแหน่ง	มีการเลื่อนตำแหน่ง
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	ไม่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
ท่านจะเลือกตำแหน่งใด	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

รูปที่ 2 ตัวอย่างแบบสอบถาม DCE

จึงได้มีการสุ่มเลือกคำถามบางส่วนโดยใช้ Orthogonal array⁽²⁶⁾ และได้จำนวนคำถาม 16 คำถามต่อหนึ่งคน และเพื่อความสมดุลของข้อคำถามเพื่อให้ลักษณะงานทุกประเด็นมีโอกาสเข้าไปอยู่ในข้อคำถามเท่า ๆ กันได้ใช้ Orthogonal array ในการสร้างคำถามได้คำถามเช่น ตัวอย่างในรูปที่ 2 บางชุดสิทธิประโยชน์ของตำแหน่งงาน 2 ตำแหน่งอาจจะซ้ำกันแต่จะไม่ซ้ำกันทั้งชุดทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ว่าสิทธิประโยชน์ใดที่มีส่วนกำหนดการตัดสินใจของพยาบาล

ผลการศึกษา

ข้อมูลทั่วไป

พบว่ามีผู้ตอบกลับ 346 คน คิดเป็นร้อยละ 57.7 โดยทั้งพยาบาลกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 20-25 ปี ซึ่งพยาบาลกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า สถานที่ปฏิบัติงานของพยาบาลกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชุมชน (78.1% กับ 65.8%) และสถานที่

ปฏิบัติงานตั้งอยู่ในจังหวัดเดียวกันกับภูมิลำเนา (78.5% กับ 82.4%) โดยระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานบริการของพยาบาลกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 อยู่ในช่วง ต่ำกว่า 5 ปี (85.9 % กับ 90.2 %) ดังรายละเอียดในตารางที่ 1 ในส่วนของสิทธิประโยชน์การจ้างงานในปัจจุบันนั้นพบว่าอัตราเงินเดือนของพยาบาลกลุ่มที่ 1 ส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือนเท่ากับข้าราชการ (51.3%) ส่วนพยาบาลกลุ่มที่ 2 ส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือนมากกว่าข้าราชการ (59.8%) การให้โบนัสทั้งพยาบาลกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ส่วนใหญ่ไม่มีโบนัสให้ (83.5% กับ 88.0%) สวัสดิการรักษายาบาลเกือบทั้งหมดมาจากประกันสังคม (97.4% กับ 95.5%) การลาศึกษาต่อของพยาบาลกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ส่วนใหญ่ไม่มีสิทธิในการลาศึกษาต่อ (64.5% กับ 76.6%) ส่วนระยะเวลาการจ้างงานของพยาบาลกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ทั้งหมดมีการต่อสัญญาจ้างหลังสิ้นสุดสัญญาทุกปี ความก้าวหน้าในตำแหน่งของพยาบาลกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ส่วนใหญ่ไม่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน คือไม่มีการเลื่อนตำแหน่ง (77.0% กับ 82.1%) และพบว่าทั้งพยาบาลกลุ่มที่ 1 และ

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	กลุ่มที่ 1 (n=234)	กลุ่มที่ 2 (n=112)
	จำนวน (%)	จำนวน (%)
1. เพศ		
ชาย	18 (7.1)	10 (9.0)
หญิง	216 (92.3)	102 (91.0)
2. อายุ (ปี)		
20-25	138 (59.0)	71 (63.4)
26-30	73 (31.2)	29 (25.9)
31-35	20 (8.5)	11 (9.8)
> 36	3 (1.3)	1 (0.9)
4. สถานที่ปฏิบัติงาน		
โรงพยาบาลศูนย์/ทั่วไป	49 (21.5)	38 (34.2)
โรงพยาบาลชุมชน	179 (78.5)	73 (65.8)
5. สถานที่ตั้งที่ทำงาน		
อยู่คนละภูมิภาคกับภูมิลำเนา	9 (3.9)	7 (6.5)
อยู่ในจังหวัดเดียวกันกับภูมิลำเนา	179 (78.5)	89 (82.4)
อยู่ในภูมิภาคเดียวกันกับภูมิลำเนา	40 (17.5)	12 (11.1)
6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานบริการ (ปี)		
< 5	201 (85.9)	101 (90.2)
5 - 10	28 (12.0)	9 (8.0)
> 10	5 (2.1)	2 (1.8)
รวม	234(100.0)	112(100.0)

กลุ่มที่ 2 ส่วนใหญ่ไม่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (93.0% กับ 84.2%)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยในการเลือกงานจาก DCE

1. ชุดสิทธิประโยชน์ที่จูงใจให้พยาบาลเลือกตำแหน่งงาน

จากการวิเคราะห์การเลือกงานในตำแหน่งที่ไม่ใช่ข้าราชการซึ่งประกอบด้วยชุดสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ (กลุ่มที่ 1) พบว่าลักษณะงานที่จูงใจให้พยาบาลเลือกตำแหน่งงาน พบว่า หากมีการเลื่อนตำแหน่ง odds ratio ของการเลือกตำแหน่งงานสูงเป็น 2.22 กล่าวคือ หากมีการเลื่อนตำแหน่งโอกาสของพยาบาลจะเลือกงานตำแหน่งนี้เป็น 2.22 เท่าของโอกาสการเลือกหาก

ไม่มีการเลื่อนตำแหน่ง และหากมีสิทธิลาศึกษาต่อ odds ratio ของการเลือกตำแหน่งงานสูงเป็น 1.77 แต่ถ้าหากมีโบนัสให้ odds ratio ของการเลือกตำแหน่งงานสูงเป็น 1.61 นอกจากนั้นยังมีลักษณะงานอย่างอื่นที่เป็นแรงจูงใจให้พยาบาลเลือกตำแหน่งงาน ได้แก่ มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีการเพิ่มเงินเดือนขึ้นร้อยละ 40 ของข้าราชการ เพิ่มเงินเดือนขึ้นร้อยละ 30 มีสวัสดิการรักษาพยาบาลครอบคลุมญาติสายตรง ตามลำดับ ชุดสิทธิประโยชน์ที่ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการเลือกงานได้แก่ ระยะเวลาการจ้างงาน และการเพิ่มเงินเดือนสูงกว่าข้าราชการร้อยละ 20 ดังตารางที่ 2

เมื่อแยกวิเคราะห์เฉพาะโรงพยาบาลชุมชน พบว่า

ตารางที่ 2 ชุดสิทธิประโยชน์ที่จูงใจให้พยาบาลเลือกตำแหน่งงาน

ปัจจัย	OR	SE	P-value	95 % CI
เพิ่มเงินเดือน 40% (เท่าข้าราชการ)	1.39	0.089	0.000	1.226, 1.578
เพิ่มเงินเดือน 30% (เท่าข้าราชการ)	1.35	0.106	0.000	1.160, 1.578
เพิ่มเงินเดือน 20% (เท่าข้าราชการ)	1.14	0.081	0.071	0.989, 1.307
มีการเลื่อนตำแหน่ง (ไม่เลื่อนตำแหน่ง)	2.22	0.087	0.000	2.054, 2.397
มีสิทธิ์ลาศึกษาต่อ (ไม่มีสิทธิ์ลาศึกษา)	1.77	0.068	0.000	1.637, 1.902
มีโบนัส (ไม่มีโบนัส)	1.61	0.063	0.000	1.495, 1.742
มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ไม่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ)	1.50	0.059	0.000	1.389, 1.618
มีสวัสดิการรักษายาบาลครอบคลุมญาติสายตรง (สวัสดิการประกันสังคม)	1.27	0.049	0.000	1.182, 1.372
ระยะเวลาการจ้างงาน 5 ปี (ระยะเวลาจ้างงาน 3 ปี)	1.03	0.039	0.478	0.954, 1.106

ตารางที่ 3 ชุดสิทธิประโยชน์ที่จูงใจให้พยาบาลเลือกตำแหน่งงานที่ไม่ใช่ข้าราชการ

ปัจจัย	OR	SE	P-value	95 % CI
เพิ่มเงินเดือน 40% (เท่าข้าราชการ)	3.72	0.928	0.000	2.281, 6.067
เพิ่มเงินเดือน 30% (เท่าข้าราชการ)	3.24	0.810	0.000	1.984, 5.287
เพิ่มเงินเดือน 20% (เท่าข้าราชการ)	1.84	0.498	0.025	1.0798, 3.123
มีการเลื่อนตำแหน่ง (ไม่เลื่อนตำแหน่ง)	1.50	0.233	0.009	1.106, 2.032
มีสิทธิ์ลาศึกษาต่อ (ไม่มีสิทธิ์ลาศึกษา)	1.38	0.214	0.039	1.016, 1.868
มีโบนัส (ไม่มีโบนัส)	1.33	0.203	0.064	0.984, 1.791
มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ไม่มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ)	1.38	0.222	0.048	1.002, 1.887
มีสวัสดิการรักษายาบาลครอบคลุมญาติสายตรง (สวัสดิการประกันสังคม)	0.97	0.148	0.838	0.718, 1.308
ระยะเวลาการจ้างงาน 5 ปี (ระยะเวลาจ้างงาน 3 ปี)	1.00	0.082	0.976	0.855, 1.176

ลักษณะงานที่จูงใจให้พยาบาลเลือกตำแหน่งงานในโรงพยาบาลชุมชน คล้ายคลึงกับภาพรวมข้างต้น อย่างไรก็ตามเนื่องจากกลุ่มย่อยมีขนาดตัวอย่างต่ำกว่า 100 คน จึงไม่ได้วิเคราะห์กลุ่มย่อยอื่น

2. ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้พยาบาลเลือกตำแหน่งงานที่ไม่ใช่ข้าราชการ

ในการเลือกงานที่ไม่ใช่ตำแหน่งข้าราชการของพยาบาลลูกจ้างชั่วคราว แม้โดยส่วนใหญ่จะเลือกตำแหน่งที่มีชุดสิทธิประโยชน์ของข้าราชการแต่มีร้อยละ 10 ที่เลือกตำแหน่งที่ไม่ใช่ข้าราชการ โดยจากการ

วิเคราะห์จะพบว่า บุคลากรเหล่านี้จะเลือกตำแหน่งที่ไม่ใช่ข้าราชการเมื่อมีชุดสิทธิประโยชน์ ในการเพิ่มเงินเดือนสูงขึ้นเป็นปัจจัยหลัก ได้แก่ หากมีการเพิ่มเงินเดือนร้อยละ 40 odds ratio ของการเลือกตำแหน่งที่ไม่ใช่ข้าราชการสูงเป็น 3.72 กล่าวคือหากเพิ่มเงินเดือนเป็นร้อยละ 40 โอกาสการเลือกตำแหน่งที่ไม่ใช่ข้าราชการสูงถึง 3.72 เท่าของการให้เงินเดือนเท่าข้าราชการ หากมีการเพิ่มเงินเดือนร้อยละ 30 Odds ratio ของการเลือกตำแหน่งที่ไม่ใช่ข้าราชการสูงเป็น 3.24 หากมีการเพิ่มเงินเดือนร้อยละ 20 odds ratio ของการ

เลือกตำแหน่งที่ไม่ใช่ข้าราชการเป็น 1.84 นอกจากนั้นยังมีชุดสิทธิประโยชน์อื่นที่สามารถดึงดูดให้เลือกตำแหน่งที่ไม่ใช่ข้าราชการ ได้แก่ มีการเลื่อนตำแหน่ง มีโอกาสการศึกษาต่อ มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า การมีโบนัส สวัสดิการรักษาพยาบาลครอบคลุมญาติสายตรง (เปรียบเทียบกับสวัสดิการรักษาของระบบประกันสังคม) และระยะเวลาการจ้างงานไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการเลือกตำแหน่งที่ไม่ใช่ข้าราชการ ดังตารางที่ 3

วิจารณ์

ผลการศึกษาในกลุ่มที่ 1 (เลือกระหว่างตำแหน่งงานที่ไม่ใช่ข้าราชการ) พบว่าชุดสิทธิประโยชน์ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกงานพยาบาลวิชาชีพคือแรงจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินได้แก่ การเลื่อนตำแหน่ง สิทธิลาศึกษาต่อ มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีสวัสดิการครอบคลุมญาติสายตรง ขณะเดียวกันค่าตอบแทนที่เป็นเงิน เช่น มีโบนัส การเพิ่มเงินเดือนกลับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญรองลงมานั้นหมายถึงการสร้างเชื่อมั่นว่าคนกลุ่มนี้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในชีวิตเป็นแรงจูงใจในลำดับต้น ๆ ที่ทำให้ตัดสินใจเลือกงาน การศึกษานี้สอดคล้อง กับนงลักษณ์ พะโกยะ และคณะ⁽¹⁸⁾ ในประเด็นที่ว่าแรงจูงใจทั้งที่เป็นเงินและไม่ใช่งานเป็นแรงดึงดูดให้คนสู่องค์กรได้

ผลการศึกษาในกลุ่มที่ 2 (เลือกระหว่างตำแหน่งงานที่มีชุดสิทธิประโยชน์ของข้าราชการและตำแหน่งงานที่มีชุดสิทธิประโยชน์ที่ไม่ใช่ราชการ) พบว่าปัจจัยหลักที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกงานที่ไม่ใช่ตำแหน่งข้าราชการของพยาบาลวิชาชีพคือการเพิ่มเงินเดือน ทั้งนี้เพราะพยาบาลกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ (89.3 %) เป็นวัยที่เพิ่งเริ่มต้นทำงานคืออายุอยู่ในระหว่าง 20-30 ปีซึ่งกำลังต้องการหารายได้เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับชีวิตซึ่งก็สอดคล้อง ๆ กับหลาย ๆ การศึกษา⁽⁷⁾ แต่อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าคนกลุ่มนี้จะให้ความสนใจกับเรื่องรายได้เป็นปัจจัยหลัก แต่สิ่งที่จะต้องคำนึงถึงควบคู่กันไปคือ

พิจารณาถึงมาตรการอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงินเช่น สวัสดิการและความก้าวหน้าที่สำคัญซึ่งก็สอดคล้องกับงานวิจัยหลายเรื่องในนี้คือเรื่องของการเลื่อนตำแหน่ง⁽¹⁸⁾ การลาศึกษาต่อ⁽⁷⁾ และการมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ⁽⁷⁾ ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงของชีวิต เป็นที่น่าสังเกตว่าพยาบาลกลุ่มนี้ยังไม่ได้ให้ความสนใจกับสวัสดิการการรักษาพยาบาลกับญาติสายตรงเท่าใดนักทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะขณะนี้สวัสดิการการรักษาพยาบาลครอบคลุมประชากรไทยเกือบทุกคนตามนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า

ถึงอย่างไรก็ตามการศึกษาครั้งนี้ยังไม่ได้คำนึงถึงตัวแปรที่จะทำให้พยาบาลคงอยู่หรือตัดสินใจเลือกงานประเด็นที่เกี่ยวข้องด้านอื่น ๆ เช่น ความแตกต่างของลักษณะงานภายในโรงพยาบาล (เช่น OPD Ward ICU ER) สถานที่ปฏิบัติงาน (โรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลทั่วไป) การได้ทำงานอยู่ใกล้ภูมิลำเนา บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเครียด^(7,8,9,10) ซึ่งเหล่านี้ อาจจะเป็นส่วนประกอบสำคัญอีกกลุ่มหนึ่งในการตัดสินใจเลือกงานของพยาบาล และผู้เกี่ยวข้องควรพิจารณาถึงประเด็นเหล่านี้ในการกำหนดการอัตราค่าตอบแทนที่แตกต่างกันสำหรับพยาบาล

การศึกษานี้เป็นการทดลองตัดสินใจเลือกงานในสถานการณ์ที่ยังไม่เกิดขึ้นจริง ทำให้งานวิจัยนี้มีจุดเด่นในด้านการเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรการใหม่ ๆ สำหรับผู้กำหนดนโยบายได้ แต่ก็ยังมีข้อจำกัดของการศึกษาในด้านการตัดสินใจเลือกงานของผู้เข้าร่วมการศึกษาเป็นการเลือกในสถานการณ์จำลองซึ่งยังไม่ใช่งานจริง และชุดสิทธิประโยชน์นั้นจำกัดเพียง 7 ประการ เพราะหากมากกว่านี้อาจจะมีผลต่อการออกแบบเครื่องมือ นอกจากนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ส่งแบบสอบถามกลับมีเพียงร้อยละ 57.7 จึงอาจจะมีผลต่อความน่าเชื่อถือของข้อมูล ผู้วิจัยจึงแก้ไขข้อจำกัดโดยการวิเคราะห์ภาพรวมเท่านั้น โดยไม่วิเคราะห์กลุ่มย่อยซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างไม่ถึง 100 คน

แม้จะมีข้อจำกัดบ้าง แต่อย่างไรก็ตามการศึกษานี้

แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของแต่ละชุดสิทธิประโยชน์ที่อาจจะส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกตำแหน่งที่ไม่ใช่ราชการ โดยจะเป็นตัวช่วยสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายของผู้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับกำลังคนด้านพยาบาล ดังนั้นแนวทางที่อาจจะส่งผลต่อการเพิ่ม การดึงดูด การเลือกงานในตำแหน่งที่ไม่ใช่ราชการ จึงเป็นการพัฒนาชุดสิทธิประโยชน์ที่ประกอบด้วยแรงจูงใจทั้งด้านการเงินและด้านอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงิน ไปพร้อม ๆ กัน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรอยู่ในระบบมากขึ้น โดยการเพิ่มเงินเดือน มีการปรับค่าเวรให้สูงขึ้นใกล้เคียงกับเอกชน หรือจัดระบบการตอบแทนตามภาระหรือความยากง่ายงาน ส่วนมาตรการที่ไม่ใช่ตัวเงินอื่น ๆ นั้น จำเป็นต้องมาควบคู่ไปด้วยได้แก่ ความก้าวหน้าของงาน โอกาสการศึกษาต่อ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

1. นงลักษณ์ พะไถยะ, เพ็ญญา หงษ์ทอง. กำลังคนด้านสุขภาพที่มา เป็นอยู่และจะเป็นไป. พิมพ์ครั้งที่ 1. นนทบุรี: สำนักงานวิจัยและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ; 2554.
2. กฤษดา แสงดี, บัณฑิต ถิ่นคำรพ, ดวงทิพย์ ชีระวิทย์, วิโรจน์ ตั้งเจริญเสถียร, สมบัติ ถิ่นคำรพ. โครงการวิจัยระยะยาวสุขภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. นนทบุรี: สำนักงานวิจัยและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ; 2554.
3. กฤษดา แสงดี. สถานการณ์กำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข 2551;1(1):40-6.
4. กฤษดา แสงดี, เดือนเพ็ญ ชีรวรรณวิวัฒน์, วิจิต หล่อจิระชุมห์กุล, จิราวัลย์ จิตรถเวช. ตารางชีพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. วารสารประชากร 2554;1(1):73-92.
5. O'Brien-Pallas L, Murphy GT, Shamian J, Li X, Hayes LJ. Impact and determinants of nurse turnover: a pan-Canadian study. J Nurs Manag 2010; 18(8):1073-86.
6. Yin JC, Yang KP. Nursing turnover in Taiwan: a meta-analysis of related factors. Int J Nurs Study 2002; 39(6):573-81.
7. ชินกร โนรี. วิถีชีวิตกำลังคนด้านสุขภาพทางออกหรือทางตัน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: กราฟิโก ซิสเต็ม; 2550.
8. Kankaanranta T, Rissanen P. Nurses' intentions to leave nursing in Finland. Eur J Health Econ 2008;9(4):333-42.
9. Flinkman M, Laine M, Leino-Kilpi H, Hasselhorn HM, Salanterä S. Explaining young registered Finnish nurses'

intention to leave the profession: a questionnaire survey. Int J Nurs Stud 2008; 45(5):727-39.

10. Jui-Chu Ma, Pi-Hsia Lee, Yuh-Cheng Yang, Wen-Yin Chang. Predicting factors related to nurses' intention to leave, job satisfaction, and perception of quality of care in acute care hospitals. Nurs Econ 2009;27(3):178-84, 202.
11. Chan MF, Luk AL, Leong SM, Yeung SM, Van IK. Factors influencing Macao nurses' intention to leave current employment. J Clin Nurs 2009;18(6):893-901.
12. Li J, Galatsch M, Siegrist J, Müller BH, Hasselhorn HM. Reward frustration at work and intention to leave the nursing profession prospective results from the European longitudinal NEXT study. Int J Nurs Stud 2011; 48(5):628-35.
13. สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ ผู้สูงอายุ. สถานการณ์ผู้สูงอายุ. กรุงเทพมหานคร: สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ; 2552.
14. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข. รายงานการสาธารณสุขไทยปี 2551-2553. นนทบุรี: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข; 2554.
15. Bureau of Policy and Strategy Ministry of Public Health. Health policy in Thailand 2009. Nonthaburi: Bureau of Policy and Strategy Ministry of Public Health; 2009.
16. สำนักนโยบายและแผนสาธารณสุข. กรอบแนวคิดในการดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานของรัฐในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. นนทบุรี: สำนักนโยบายและแผนสาธารณสุข; 2554
17. อรุณรัตน์ คันธา, อัครเดช เกตุฉ่ำ, กฤษดา แสงดี, วิโรจน์ ตั้งเจริญเสถียร. การย้ายงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. นนทบุรี: สำนักงานวิจัยและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ; 2554.
18. นงลักษณ์ พะไถยะ, วิโรจน์ ตั้งเจริญเสถียร, เดวน บล่าว, สัญญา ศรีรัตนะ, ชินกร โนรี, มลิณี เลอกราด, และคณะ. ปัจจัยกำหนดการเลือกงานในชนบทของพยาบาลวิชาชีพที่จบใหม่: การใช้เครื่องมือการทดลองเพื่อการตัดสินใจ. วารสารวิชาการสาธารณสุข 2553;19(1):37-48.
19. สำนักงานสถิติแห่งชาติ.ฐานข้อมูลการสำรวจรายได้ครัวเรือนปี 2550. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ; 2550.
20. Ryan M, Gerard K, Amaya-Amaya M. Using discrete choice experiments to value health and health care. Netherland: Springer; 2008.
21. 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.
22. อำนวย จินดาวัฒน์, ชินกร โนรี, นงลักษณ์ พะไถยะ, นิชากร สิริคนกวิไล. แผนยุทธศาสตร์ทศวรรษกำลังคนด้านสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550-2559. กรุงเทพมหานคร: กราฟิโกซิสเต็ม; 2550.

23. ศิริเพ็ญ คู่ศักดิ์ศรีสกุล. แรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กรของรัฐ: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต; 2544.
24. ไกรวัลย์ เจตนาอนุศาสน์. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พอร์ค คิงส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โรงงานบ้านโป่ง. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต; 2544.
25. Philip CE , Guyot J. Sartor Resartus: a comparative analysis of public and private sector entrant quality reanalyzed. *American Journal of Political Science* 1997; 41(3):1057-65.
26. Sloane NJA. A library of orthogonal arrays [online] 2007 [cited 2011 Nov 16]. Available from: URL: <http://www2.research.att.com/~njas/oadir/>

Abstract **Employment Benefit Packages to Attract Registered Nurses with Temporary Employment Status in Health Facilities under Ministry of Public Health**

Nattaya Patanavanichanan*, Nonglak Pagaiya^{†,*}, Simalak Dithisawatwet[§]

*Health Technical Office, Office of Permanent Secretary, Ministry of Public Health, [†]Human Resources for Health Research and Development Office, [‡]International Health Policy Program,

[§]Office of Disease Prevention and Control 6 , Department of Disease Control

Journal of Health Science 2012; 21:565-74.

The policy to downsize the civil servant positions implemented has made the Ministry of Public Health failed to attract and retain registered nurses in public health facilities. This study was aimed at assessing employment packages affecting registered nurses' temporary employees decision making in choosing health facilities as their job of choices. In all 600 registered nurse temporary employees were sampling of the study. A Discrete Choice Experiment (DCE) tool was used and that each registered nurse was asked 16 questions to choose between 2 jobs which had different attributes. The data were analyzed by conditional logistic regression. The findings showed that both financial and non-financial incentives played important roles in registered nurses' temporary employees decision making. Employment benefit packages found to be significantly associated with their choices were: career advancement, opportunity for continuing education, bonus provision, pension fund, salary increase at 30-40 percent, and medical benefit package. Benefit packages that were significantly associated to their choices of non-civil servant positions were: salary increase at 30-40 percent, career advancement, opportunity for continuing education, pension fund, and bonus provision, respectively.

The results indicated that the attractive benefit packages to attract and retain registered nurses temporary employees should comprise both financial and non-financial measures.

Key words: registered nurses temporary employees, Discrete Choice Experiment (DCE), nurse motivation, Employment Benefit Packages