บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วิวัฒนาการของระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนเริ่มมาจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับ ปี พ.ศ. 2471 เป็นพระราชบัญญัติฉบับแรก ระบบจำแนกตำแหน่งยึดระบบชั้นยศ ซึ่งประกอบด้วยชั้น จัตวา ตรี โท เอก พิเศษ และยึดลำดับอาวุโส และคุณสมบัติของบุคคลเป็นหลัก (rank in person) ในกระบวนการบริหารงานบุคคล ซึ่งระบบการจ่ายค่าตอบแทน จะจ่ายตามประสบการณ์และความอาวุโส (seniority based pay) เน้นหน้าที่ความรับผิดชอบและความชำนาญเฉพาะด้าน ด้วยระยะเวลาการใช้งานที่ยาวนาน แม้ในช่วงแรกจะสามารถปรับใช้และแก้ปัญหาได้ แต่เมื่อเวลาเปลี่ยนแปลงไป กอปรกับปัจจัยการเปลี่ยนแปลงอื่นอีกนานัปการ ทั้งแนวคิดทางการบริหาร ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ การใช้เทคโนโลยี ตลอดจนการปฏิรูประบบราชการที่ผ่านมา ระบบจำแนกตำแหน่งที่เคยเหมาะสมในอดีต ความล้าสมัยและไม่สามารถนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาได้ จึงจำเป็นต้องได้รับการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงทั้งหลายที่เกิดขึ้น โดยการปรับเปลี่ยนพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับ ปี พ.ศ. 2518 ซึ่งมีการนำระบบจำแนกตำแหน่ง (Position Classification) มาใช้ในระบบราชการ กำหนดสายงานและระดับตำแหน่งเป็น 11 ระดับเป็นมาตรฐานกลาง (Common level) ยึดหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นหลัก (rank in job) การแต่งตั้งบุคคลให้เหมาะสมกับงาน (Put the right man on the right job) ตามหลักความรู้ความสามารถ ระบบการจ่ายค่าตอบแทนตามความยากง่ายและความซับซ้อนของงาน การจ่ายตามระดับตำแหน่ง (Position Based Pay) และกำหนดค่าตอบแทนตามขนาดของงาน (equal pay for equal work) มีโครงสร้างเงินเดือนบัญชีเดียว กระบวนการบริหารงานบุคคลยึดโยงกับระบบจำแนกตำแหน่ง การบริหารงานบนพื้นฐานความคิดการจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนข้างต้น ในช่วงแรกยังสามารถปรับใช้และแก้ปัญหาได้ จนกระทั่งเกิดปัญหาสมองไหล การขาดแคลนบุคลากรในสาขาวิชาชีพที่จำเป็นและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน ประกอบกับค่านิยมการรับราชการที่ลดลง จึงทำให้ต้องปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งในปี พ.ศ.2535 โดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับ ปี พ.ศ. 2535 ระบบจำแนกตำแหน่ง จำแนกตำแหน่งเป็น 11 ระดับตามคุณภาพของงาน และใช้หลักการเดิมจัดกลุ่มตำแหน่งเป็น 3 ประเภท คือ ประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะและประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ และประเภทนักบริหารระดับสูงและระดับกลาง ระบบการจ่ายค่าตอบแทนมีโครงสร้างเงินเดือนบัญชีเดียว กำหนดให้มีเงินประจำตำแหน่ง เน้นผลสัมฤทธิ์และสมรรถนะของบุคคล (competency) มีโครงสร้างความก้าวหน้าให้ผู้ปฏิบัติงานวิชาชีพและวิชาการได้เติบโตคู่ขนานกับสายการบริหารงาน

โดยเฉพาะในงานที่ปกติต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถสูง มีการสั่งสมความเชี่ยวชาญชำนาญงานและมีผลงานปรากฏเป็นการเฉพาะตัว ระบบจำแนกตำแหน่งไม่ชัดเจนและไม่ยืดหยุ่น จึงมีการปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับ ปี พ.ศ.2548 ซึ่งระบบจำแนกตำแหน่งใช้ลักษณะงาน วัตถุประสงค์ของงาน กลุ่มผู้รับบริการได้รับประโยชน์เป็นเกณฑ์ แต่พบว่ายังมีปัญหาหลายอย่าง เช่น มีสายงานจำนวนมากถึง441 สายงาน บัญชีอัตราเงินเดือนเพียงบัญชีเดียวสำหรับทุกตำแหน่งงาน ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนที่ต่ำกว่าอัตราตลาดอยู่มากในงานระดับเดียวกัน มาตรฐานกลางไม่ยืดหยุ่นต่อการบริหารกำลังคน การจำแนกความแตกต่างของค่างานได้ไม่ชัดเจน ทำให้เกิดการเลื่อนไหล (Grade Creeping) ของตำแหน่งที่ไม่สมเหตุผล การบริหารงาน เน้นคุณวุฒิทางการศึกษามากกว่าขีดความสามารถของข้าราชการในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทอื่นนำไปปรับใช้แบบไม่สมดุล การจ่ายค่าตอบแทนไม่สะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และไม่จูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถ “คนดี คนเก่ง” อยู่ในระบบราชการ โดยจะเห็นได้ว่า อัตราการเกษียณอายุของข้าราชการก่อนกำหนดเพิ่มมากขึ้น ในปี พ.ศ.2545 มีจำนวน 21,860 คน เพิ่มขึ้นเป็น 40,918 คนในปี พ.ศ. 2547 (สำนักงานข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2548)

การปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนในภาครัฐ เป็นการดำเนินการตามแผนปฏิรูประบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ที่เน้นประสิทธิภาพประสิทธิผล ยึดผลลัพธ์เป็นหลัก มีความโปร่งใสในการตัดสินใจ มีการรับผิดติดโทษที่ชัดเจน โดยยึดสังคมและประชาชนเป็นศูนย์กลาง และตอบแทนข้าราชการตามหลักของผลงาน ส่งเสริมให้สามารถแข่งขันในเวทีโลกได้ และปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบที่ส่งเสริมให้ข้าราชการได้สร้างผลงานที่มีคุณภาพ โดยมีระบบบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงานและคำรับรองการปฏิบัติราชการในระดับต่างๆ ซึ่งใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินความสำเร็จของหน่วยงานและบุคคลไปพร้อมๆ กัน จัดระบบค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับผลงาน ในขณะเดียวกันก็ส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติงานโดยเน้นการพัฒนาสมรรถนะ (competency) ซึ่งกำหนดไว้ ให้สอดรับกับลักษณะผลสัมฤทธิ์ของแต่ละภารกิจ โดยเชื่อว่าผู้มีสมรรถนะที่สูงกว่า และสอดคล้องกับความต้องการของงานจะสามารถปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จดีกว่าผู้มีสมรรถนะต่ำกว่า ซึ่งเป็นการพัฒนาทั้งตัวงานและบุคคลไปพร้อม ๆกัน ทั้งนี้ โดยให้ความสำคัญกับระบบคุณธรรมที่ต้องสอดแทรกเข้าไปในทุกกระบวนการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เป็นหลักประกันการบริหารงานที่โปร่งใส เป็นธรรม เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม และตรวจสอบได้ สำหรับประโยชน์ที่ได้รับจากการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ พิจารณาแยกเป็น 3 ส่วน คือ 1) ประชาชนในฐานะผู้เสียภาษีอากร และผู้ใช้บริการจากภาครัฐ จะได้รับการบริการที่ดีขึ้นด้วยเหตุผลที่ระบบใหม่ออกแบบให้สนองตอบแนวคิดการให้บริการที่ดี โดยระบุไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้เห็นชัดเจนว่า ผลสุดท้ายของความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้น คืออะไรบ้าง ดังนั้นในกรณีที่เป็นงานบริการ ก็จะระบุผลสัมฤทธิ์เชิงบริการที่มีคุณภาพ นอกจากนั้น ยังได้กำหนดให้

ข้าราชการต้องมีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม หรือสมรรถนะหลัก (Core Competency) ด้านบริการที่ดี เป็นเงื่อนไขกำกับในทุกตำแหน่ง ทุกระดับ ซึ่งผู้ดำรงตำแหน่งต้องผ่านการประเมินดังกล่าวด้วย 2) ภาครัฐหรือรัฐบาล จะมีกลไกในการทำงานและกำลังคนที่มีคุณภาพสูงขึ้น ด้วยเหตุที่ระบบใหม่ออกแบบให้สามารถดึงดูดคนดี คนเก่ง เข้ามารับราชการและรักษาไว้ให้อยู่ในระบบราชการ ด้วยหลักความก้าวหน้าและค่าตอบแทนตามผลงาน (Performance) และสมรรถนะ (Competency) การแยกบัญชีเงินเดือนตามประเภทตำแหน่ง ซึ่งจะเทียบเคียงในระดับที่เหมาะสมกับตลาด นอกจากนั้น การลดขั้นงานให้มีลักษณะเป็นแนวราบ(Broadband) มากขึ้น มีจำนวนระดับตำแหน่งน้อยลง จะช่วยให้ข้าราชการมุ่งปฏิบัติราชการในตำแหน่งมากกว่าการคิดขวนขวายหาทางเลื่อนระดับตำแหน่ง และการบริหารงานจะทำได้คล่องตัวมากกว่าเดิม โดยการกระจายอำนาจให้ส่วนราชการดำเนินการกำหนดตำแหน่งได้เอง การจัดเงื่อนไขของตำแหน่งไว้กว้างๆ เพื่อให้ใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานมากขึ้น 3) ข้าราชการ ที่ปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่มีคุณภาพ มีคุณลักษณะตามที่กำหนด มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น จะได้รับโอกาส ประโยชน์ ความก้าวหน้าในงานตามระดับผลสำเร็จที่ได้ให้ไว้กับองค์กร และจะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ดำรงชีพอย่างมีศักดิ์ศรีในสังคมได้ (กรมการปกครอง,2551)

หลักการในการออกแบบระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ งานปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนภาครัฐเป็นการดำเนินงานต่อเนื่อง จากงานปฏิรูปการจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนภายใต้โครงการราชการเพื่ออนาคต (The Administrative Renewal Project) จากมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ. 2542 ที่เห็นชอบกับแผนงานปฏิรูประบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน ตามแผนการปรับเปลี่ยนระบบบริหารบุคคล ภายใต้แผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ในปี พ.ศ.2545 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้ร่วมกับบริษัท เฮย์กรุ๊ป จำกัด ดำเนินการพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนให้เอื้อต่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และปรับปรุงโครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทนของข้าราชการให้ได้รับค่าตอบแทนที่สะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น โดยพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนฉบับปี พ.ศ. 2551 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ.2551 (http://www.dopa.go.th 7/3/ 2551)

วิธีการกำหนดตำแหน่งและการเตรียมการของสายพยาบาล ก.พ. ได้มีการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ และจัดตำแหน่งได้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่ ก.พ.กำหนดไว้ โดยการปรับเข้าสู่ระบบใหม่ ครั้งแรกจะเริ่มตามที่ครองตำแหน่งอยู่เดิม ซึ่งสายการพยาบาล การปรับเปลี่ยนเข้าสู่ระบบใหม่ จะอยู่ประเภทวิชาการ ซึ่งตำแหน่งประเภทวิชาการถูกกำหนดให้เป็นตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ (knowledge worker) ในทางวิชาการหรือวิชาชีพ ซึ่งจำเป็นต้องใช้ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่ง โดยตำแหน่งวิชาการกำหนดเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ (พยาบาลวิชาชีพระดับ 3-5) ระดับชำนาญงาน

(พยาบาลวิชาชีพระดับ 6-7) ระดับชำนาญการพิเศษ (พยาบาลวิชาชีพระดับ 8) ระดับเชี่ยวชาญ (พยาบาลวิชาชีพระดับ 9) ระดับผู้ทรงคุณวุฒิ (พยาบาลวิชาชีพระดับ 10-11) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบหลักและสมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง สำนักการพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข โดยกลุ่มงานพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์การพยาบาล ได้มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบหลักและสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในแต่ละระดับมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2545 และงานดำเนินเสร็จสมบูรณ์ โดยผ่านการประชาพิจารณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิมาหลายครั้ง ซึ่งขณะนี้ สภาการพยาบาลได้ดำเนินการร่วมกับสำนักการพยาบาลและผู้แทนพยาบาลทุกสังกัด กำหนดบันไดวิชาชีพพยาบาลวิชาชีพเพื่อเสนอคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนต่อไป (สำนักการพยาบาล พ.ศ.2551)

แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ทำให้ต้องเปลี่ยนแปลงการบริหารราชการบุคคลใหม่ เพื่อมุ่งไปสู่ระบบราชการที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสอดคล้องกับความต้องการของส่วนรวม โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถานบริการสุขภาพของรัฐทั้งในระดับปฐมภูมิ ทุติยภูมิ และระดับตติยภูมิ ต้องมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ระบบจำแนกตำแหน่งใหม่และค่าตอบแทนใหม่ ซึ่งเป็นระบบที่แตกต่างจากระบบเดิมค่อนข้างมาก โดยเฉพาะการนำระบบบริหารราชการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยนำสมรรถนะมาใช้ในการประเมินเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่ง ซึ่งอาจเกิดผลกระทบต่อความก้าวหน้าในหน้าที่ กรณีไม่มีความรู้เกี่ยวกับ ทักษะ และสมรรถนะที่ใช้ในการประเมิน ซึ่งพยาบาลวิชาชีพในเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่14 ทุกคนจะถูกจัดเข้าสู่ระบบตำแหน่งใหม่ในปี พ.ศ. 2551 จากความแตกต่างด้านโครงสร้าง จำนวนบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ ระบบตำแหน่ง ค่าตอบแทน และสมรรถนะที่แตกต่างกันของสถานบริการสุขภาพแต่ละระดับ ตลอดจนยังไม่มีใครศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา การรับรู้และเปรียบเทียบการรับรู้ระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถานบริการของรัฐในระดับปฐมภูมิ ทุติยภูมิ และระดับตติยภูมิในเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่14 เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาปรับปรุงแก้ไข จัดระบบและวิธีการสื่อสารเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่แก่พยาบาลวิชาชีพทุกระดับ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเข้าใจที่ดีและลดความขัดแย้งในองค์การต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถานบริการสุขภาพของรัฐระดับปฐมภูมิ ในเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 14

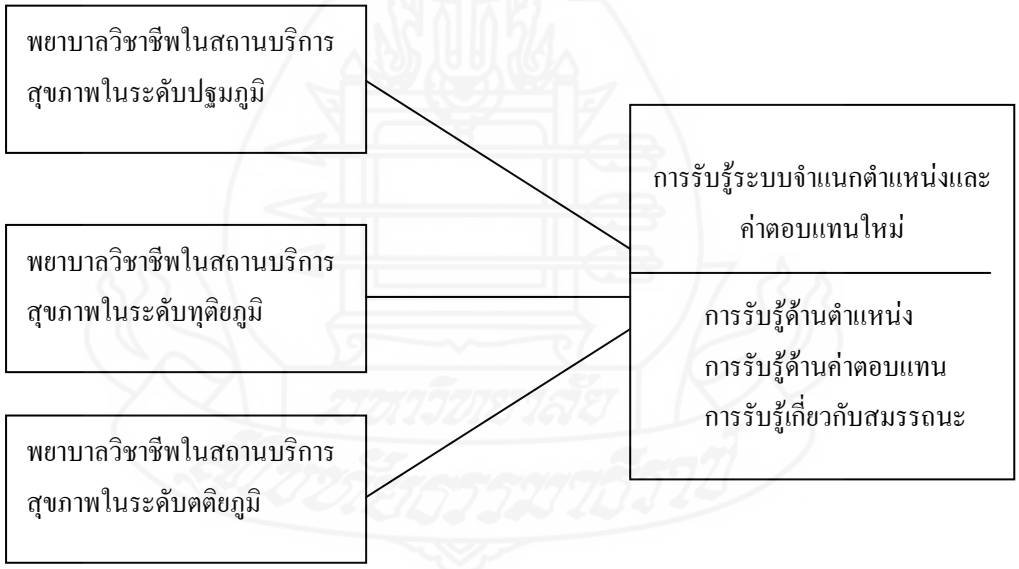
2.2 เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถานบริการสุขภาพของรัฐระดับทุติยภูมิในเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 14

2.3 เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถานบริการสุขภาพของรัฐระดับตติยภูมิในเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 14

2.4 เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถานบริการสุขภาพของรัฐระดับปฐมภูมิ ทุติยภูมิ และระดับตติยภูมิในเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 14

3. กรอบแนวคิดในการศึกษา

ตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนปี พ.ศ. 2551 พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถานบริการสุขภาพของรัฐในสถานที่ที่แตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ที่แตกต่างกัน ดังภาพที่ (1.1)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

4. ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ ของพยาบาลวิชีพที่ปฏิบัติงานในสถานบริการสุขภาพในระดับปฐมภูมิ ทุติยภูมิ และระดับตติยภูมิในเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 14 ซึ่งมี 4

จังหวัดได้แก่ จังหวัดนครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์ ซึ่งประกอบด้วย โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล/สถานีอนามัย/ศูนย์สุขภาพชุมชนจำนวน 951 แห่ง โรงพยาบาลชุมชนจำนวน 73 แห่ง และโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปจำนวน 4 แห่ง โดยเก็บข้อมูลในเดือนมกราคมถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2554 ประชากรที่ศึกษา ได้แก่พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการแล้ว จากหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ทุติยภูมิ และระดับตติยภูมิ ใน 4 จังหวัด รวมจำนวนทั้งสิ้น 5,348 คน กลุ่มตัวอย่างได้แก่พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการแล้ว จากสถานบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ทุติยภูมิ และระดับตติยภูมิ ใน 4 จังหวัด ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจากการคำนวณ เท่ากับ 373 คน โดยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของยามาเน่ (Yamane) ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบ Multistage Random Sampling โดยตัวแปรที่ศึกษา คือ การรับรู้เกี่ยวกับระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ ระดับปริญญาตรี หรืออนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี ในสาขาการพยาบาล หรือสาขาการพยาบาลและผดุงครรภ์ ที่มีระยะเวลาการศึกษาไม่น้อยกว่า 3 ปี และขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาต เป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล หรือผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง

5.2 การรับรู้เกี่ยวกับระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ ระบบค่าตอบแทนใหม่และสมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง ตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนฉบับปี พ.ศ. 2551 ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ดังนี้

5.2.1 การรับรู้เกี่ยวกับระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับประเภทตำแหน่ง โครงสร้างชั้นงาน เกณฑ์การเลื่อนระดับตำแหน่ง การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง ตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนฉบับปี พ.ศ. 2551 ของข้าราชการพลเรือนสามัญ

5.2.2 การรับรู้เกี่ยวกับค่าตอบแทนใหม่ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับโครงสร้างค่าตอบแทน เงินเดือนพื้นฐาน เงินประจำตำแหน่ง สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล เงินเพิ่มตามผลงานประจำปี เงินค่าตอบแทนพิเศษตามสมรรถนะตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนฉบับปี พ.ศ. 2551

5.2.3 การรับรู้เกี่ยวกับสมรรถนะ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับสมรรถนะของข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบ สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ และสมรรถนะที่จำเป็นในการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนฉบับปี พ.ศ. 2551

5.3 สถานบริการสุขภาพของรัฐในเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 14 หมายถึง สถานบริการที่ให้บริการสุขภาพของรัฐในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีทั้งระดับปฐมภูมิ ทุติยภูมิและระดับตติยภูมิใน 4 จังหวัด ได้แก่ นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์ ประกอบด้วยสถานบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ทุติยภูมิ และตติยภูมิ ดังนี้

5.3.1 สถานบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ หมายถึง โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล/สถานีอนามัย/ศูนย์สุขภาพชุมชน ที่อยู่ใกล้ชิดกับชุมชนมากที่สุด โดยดูแลสุขภาพประชาชนทั้งในระดับ บุคคล ครอบครัว และชุมชน อย่างเป็นองค์รวม ในการศึกษาครั้งนี้มีสถานบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิในเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 14 จำนวน 951 แห่ง

5.3.2 สถานบริการสุขภาพระดับทุติยภูมิ หมายถึง โรงพยาบาลชุมชนในระดับอำเภอหรือกิ่งอำเภอ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 14 ที่มีจำนวนเตียงสำหรับผู้ป่วยตั้งแต่ 10-200 เตียง ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 73 แห่ง

5.3.3 สถานบริการสุขภาพระดับตติยภูมิ หมายถึง โรงพยาบาลศูนย์ หรือโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 14 ที่มีจำนวนเตียงสำหรับผู้ป่วยตั้งแต่ 200-500 เตียง ให้บริการการแพทย์และสาธารณสุขที่ต้องปฏิบัติงานโดยผู้เชี่ยวชาญและแพทย์เฉพาะทางสาขาหลัก จำนวน 4 แห่ง

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาการรับรู้ระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถานบริการสุขภาพของรัฐมาปรับปรุงแก้ไข จัดระบบและ วิธีการสื่อสารเพื่อให้ความรู้ใหม่แก่พยาบาลวิชาชีพทุกระดับ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเข้าใจที่ดีและลดความขัดแย้งในองค์การ

6.2 เพื่อได้ทราบถึงข้อเสนอแนะ ความต้องการรับรู้ด้านตำแหน่ง ด้านค่าตอบแทน และด้านสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในสถานบริการสุขภาพของรัฐ ระดับปฐมภูมิ ทุติยภูมิ และระดับตติยภูมิ