

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานบริการด้านสุขภาพมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นในทุกปี โรงพยาบาลของรัฐ มีการเพิ่มขนาดและจำนวนเตียงในการให้บริการ มีการเปิดโรงพยาบาลเอกชนใหม่เพิ่มขึ้น และบางโรงพยาบาลเอกชนก็มีการขยายขนาดหรือขยายสาขา ทำให้ผู้รับบริการมีโอกาสตัดสินใจเลือกการบริการด้านสุขภาพได้มากขึ้น โรงพยาบาลรัฐบาลมีงบประมาณจำกัด จำเป็นต้องมีรายได้จากผู้รับบริการ จึงพยายามพัฒนาคุณภาพการบริการให้ได้มาตรฐาน และเป็นที่พึงพอใจแก่ผู้รับบริการมากขึ้น จะเห็นได้ว่า ในปัจจุบัน โรงพยาบาลรัฐบาล หลายแห่งได้เข้าร่วมการรับรองคุณภาพมาตรฐาน โรงพยาบาล เช่น ระบบการพัฒนา และรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation--HA) ระบบ International Organization for Standardization (ISO) หรือระบบ Joint Commission International Accreditation (JCIA) เพื่อให้ผู้รับบริการตัดสินใจเข้ารับบริการใน โรงพยาบาลของตนเอง ในขณะที่โรงพยาบาลเอกชนจะดำรงอยู่ได้ในเชิงธุรกิจ จำเป็นต้องแข่งขันกับโรงพยาบาลรัฐ สถานพยาบาลและคลินิกอื่น ๆ ทั้งในด้านการให้บริการ โดยการจัดอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวกสบาย บรรยากาศการบริการที่อบอุ่น รวดเร็ว สร้างความประทับใจ เน้นการบริการเป็นจุดขาย ตลอดจนมีการพัฒนาคุณภาพบริการ ด้านการรักษาอย่างต่อเนื่อง และได้รับการรับรองคุณภาพมาตรฐาน โรงพยาบาลต่าง ๆ เช่นกัน แต่ด้วยความสะดวกสบายบริการที่รวดเร็วกว่าบริการของโรงพยาบาลรัฐ จึงทำให้ ผู้รับบริการที่มีความสามารถในการจ่ายค่ารักษาหรือมีประกันสุขภาพ (third party) หันมา ใช้บริการของโรงพยาบาลเอกชนกันมากขึ้น ซึ่งผู้รับบริการมักมีฐานะดีและมีกำลังจ่าย จึงมีความคาดหวังในคุณภาพการบริการที่มีมาตรฐานค่อนข้างสูงด้วยเช่นกัน

ในปัจจุบันคคีความฟ้องร้องระหว่างผู้รับบริการต่อผู้ให้บริการในระบบสาธารณสุขมีจำนวนมากขึ้น คำประกาศสิทธิผู้ป่วยและพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค ทำให้ความคาดหวังของผู้ใช้บริการที่มีต่อผู้ให้บริการมากขึ้น โดยเฉพาะ โรงพยาบาลเอกชนที่ผู้ให้บริการต้องจ่ายค่าบริการสูงกว่าโรงพยาบาลรัฐบาล สอดคล้องกับที่กอบกุล พันธุ์เจริญกุล (2547, หน้า 34) ได้กล่าวถึงความคาดหวังของสังคมต่อบทบาทของพยาบาลวิชาชีพว่า สังคมต้องการพยาบาลวิชาชีพที่มีความชำนาญทางคลินิกเฉพาะทางที่สูงขึ้น สามารถให้ความรู้และคำปรึกษาแก่ผู้รับบริการ สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยมาปรับใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล โดยมีหลักฐานอ้างอิงเชิงประจักษ์ที่ชัดเจน สามารถตัดสินใจในปัญหาและเหตุการณ์ที่มีความซับซ้อน สามารถใช้กระบวนการติดต่อสื่อสาร ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคลากรในทีมสุขภาพ และใช้ระบบการส่งต่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะเห็นได้ว่า ความคาดหวังของสังคมต่อวิชาชีพพยาบาลก็มีส่วนสำคัญในการผลักดันให้พยาบาลต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้รับบริการ นอกจากนี้ สถาบันสาธารณสุข มีความคาดหวังว่าพยาบาลจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถทั้งในฐานะเป็นผู้ให้บริการพยาบาลเป็นนักวางแผน เป็นผู้นำ ผู้บริหาร ผู้นิเทศ เป็นครู เป็นผู้ประสานงานและสามารถเป็นผู้วิจัยได้จากความคาดหวัง ดังกล่าวจะเห็นได้ว่า พยาบาลต้องทำหน้าที่และบทบาทต่าง ๆ อย่างมากซึ่งต้องใช้ศักยภาพของตนเองในทุกด้าน (สุวิริยา สุวรรณ โคตร, 2546, หน้า 10-11) เช่นเดียวกับที่คุชฎี ทองบุย (2547, หน้า 83) ได้กล่าวว่า พยาบาลจำเป็นต้องมีความรู้ มีประสบการณ์ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องแม่นยำ มีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ มีทักษะในการตัดสินใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่องานเสมอ จะต้องเพิ่มขีดของสมรรถนะและผลงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการ และมีความเชื่อมโยงกับนโยบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงานที่เปลี่ยนแปลงไป พยาบาลจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ จะเป็นรากฐานที่สำคัญยิ่งในการสร้างความปลอดภัยในการรักษาพยาบาล

ปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดที่จะส่งผลให้โรงพยาบาลสามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ คือ บุคลากรในองค์กรในแต่ละระดับและตำแหน่ง มีความรู้

ความสามารถ และทักษะในงานที่รับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่ประสบผลสำเร็จสอดคล้องกับพันธกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์การ ซึ่งบุคลากรทางการแพทย์พยาบาล เป็นผู้ให้บริการกลุ่มเดียวที่มีจำนวนมากที่สุดถึงร้อยละ 70 ของบุคลากรด้านสุขภาพทั้งหมด และต้องให้การพยาบาลแก่ผู้รับบริการอย่างใกล้ชิดตลอดเวลา ส่งผลให้อัตราของพยาบาลวิชาชีพต่อผู้รับบริการสูงกว่าบุคลากรด้านอื่น อย่างไรก็ตาม โรงพยาบาลเอกชนมีความจำกัดในเรื่องงบประมาณ (สายหยุด นิยมวิภาค, 2546, หน้า 6) ทำให้ไม่สามารถจ้างพยาบาลเพิ่มตามความต้องการ จึงต้องมีการคัดสรรพยาบาลวิชาชีพที่มีความรู้ ความสามารถ ด้านการพยาบาลองค์รวมที่เข้มข้นมากขึ้น ตลอดจนการพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

เดือนใจ พิทยาวัฒน์ชัย (2548, หน้า 1) ศึกษาเรื่อง *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย* เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถของพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลของ Benner ซึ่งแบ่งความสามารถของพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติงานออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับเริ่มต้นใหม่ (novice) ระดับก้าวหน้าระดับต้น (advance beginner) ระดับผู้มีความสามารถ (competent) ระดับชำนาญการ (proficient) และระดับผู้เชี่ยวชาญ (expert) และการที่จะทราบว่าบุคคลใดมีสมรรถนะในระดับมากน้อยเพียงใด จำเป็นต้องมีการประเมินสมรรถนะเพื่อเป็นแนวทางในการที่จะพัฒนาบุคคลให้มีสมรรถนะอยู่ในระดับที่พึงประสงค์ หรือมาตรฐานที่ยอมรับของหน่วยงาน การประเมินสมรรถนะเป็นกระบวนการตัดสินใจ ตีค่า หากคุณค่าจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ และบุคลิกลักษณะของบุคคลที่แสดงออกทางพฤติกรรม และการปฏิบัติเพื่อเป็นข้อมูลนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ ในการศึกษาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพจำเป็นต้องพิจารณาบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพ ความสามารถเฉพาะทาง ความสามารถในการวิจัย ความรู้ ความก้าวหน้าทางการแพทย์ ความสามารถในการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ ความสามารถในการบริหารจัดการ พัฒนาบุคลิกภาพทางอารมณ์และพัฒนาความผูกพันต่อองค์การ จะเห็นได้ว่า พยาบาลวิชาชีพ จำเป็นต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ คุณลักษณะเฉพาะที่มีความสำคัญโดยตรงกับงาน สามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นตัวประกอบของสมรรถนะ (competency) (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2547, หน้า 1) สมรรถนะหรือความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล เกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายประการ เช่น ความรู้ ทักษะ และนิสัยที่มุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงาน ความต้องการทางร่างกายหรือความต้องการทางจิตใจ ปัจจัยสำคัญของการมีสมรรถนะของบุคคลขึ้นอยู่กับองค์ประกอบส่วนบุคคล และองค์ประกอบจากสิ่งแวดล้อม ซึ่ง McCormick and Leigen (1985, p. 15) ได้กำหนดแนวคิดองค์ประกอบของความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลว่า ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านสถานการณ์ โดยปัจจัยด้านบุคคลเป็นลักษณะที่แสดงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ปัจจัยด้านนี้จะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล และจะส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ความเชื่อ ค่านิยม ความสนใจและแรงจูงใจประสบการณ์ เป็นต้น ส่วนปัจจัยด้านสถานการณ์ หมายถึง เงื่อนไขเหตุการณ์ หรือลักษณะของสิ่งแวดล้อมนอกตัวบุคคลที่มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ วิธีการทำงาน รูปแบบเครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน ลักษณะโครงสร้างและนโยบายขององค์กร การฝึกอบรม ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน

มีหลายงานวิจัยได้ศึกษาระดับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาล ได้ผลการวิจัยมีความหลากหลาย แต่ยังไม่พบว่า มีผู้ใดศึกษาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนซึ่งมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ลักษณะการบริหาร งานและการให้บริการแตกต่างจากโรงพยาบาลรัฐบาล จากสาเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจจะศึกษาระดับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เพื่อพัฒนาคุณภาพงานบริการพยาบาลของโรงพยาบาลเอกชนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1. ศึกษาระดับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน
2. ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสถานการณ์ที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะ
2. ปัจจัยด้านสถานการณ์ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน ได้แก่ การได้รับการอบรมเพิ่มเติม ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 200-250 เตียงในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวน 10 แห่ง และมีพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการจำนวน 1,060 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลเอกชน โดยการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน เพื่อลดความคลาดเคลื่อน จึงใช้กลุ่มตัวอย่างที่ในการวิจัยทั้งสิ้น จำนวน 300 คน โดยคำนวณกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified sample) ตามสัดส่วนของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาล

แต่ละแห่ง และสุ่มกลุ่มตัวอย่างในแผนกผู้ป่วยนอก แผนกผู้ป่วยใน และแผนกหน่วยงาน เฉพาะทางของแต่ละโรงพยาบาล โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ (independent variable) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านสถานการณ์ ได้แก่ การได้รับการอบรมเพิ่มเติม ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

3.2 ตัวแปรตาม (dependent variable) ได้แก่ สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 9 ด้าน ดังนี้

- 3.2.1 สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 3.2.2 สมรรถนะด้านการบริการที่ดี
- 3.2.3 สมรรถนะการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- 3.2.4 สมรรถนะด้านจริยธรรม
- 3.2.5 สมรรถนะด้านความร่วมมือร่วมใจ
- 3.2.6 สมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพคน
- 3.2.7 สมรรถนะด้านการดำเนินงานเชิงรุก
- 3.2.7 สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์
- 3.2.8 สมรรถนะด้านการมองภาพองค์รวม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมหลัก ที่แสดงออกถึงความสามารถของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ เจตคติ ตลอดจน บุคลิกลักษณะที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ ประเมินได้จาก สมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ ดังนี้

1.1 สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงาน ให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่หน่วยงานกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึง

การสร้างสรรคพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทาย
ชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำไ้มาก่อน

1.2 สมรรถนะด้านการบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของ
บุคคลในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ตลอดจนหน่วยงาน
อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.3 สมรรถนะการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง ความสนใจ
ใฝ่รู้ เพื่อสั่งสม พัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน
ด้วยการ ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้จักพัฒนา ปรับปรุง
ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิด
ผลสัมฤทธิ์

1.4 สมรรถนะด้านจริยธรรม หมายถึง การประพฤติ ปฏิบัติตนให้ถูกต้อง
เหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพ
ของตน ชำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพของตน

1.5 สมรรถนะด้านความร่วมมือร่วมใจ หมายถึง สมรรถนะที่แสดงถึง
ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงานของหน่วยงาน หรือองค์การ
โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มิใช่ในฐานะหัวหน้าทีม และมีความสามารถ
ในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

1.6 สมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพคน หมายถึง ความตั้งใจจะส่งเสริม
การเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาว โดยมุ่งเน้นเจตนาที่จะพัฒนาผู้อื่น
และผลที่เกิดขึ้นมากกว่าเพียงปฏิบัติไปตามหน้าที่

1.7 สมรรถนะด้านการดำเนินงานเชิงรุก หมายถึง การมองเห็นปัญหา
หรือโอกาสพร้อมทั้งลงมือจัดการกับปัญหานั้น ๆ หรือใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เกิดประโยชน์
ต่องาน ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่

1.8 สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ หมายถึง การทำความเข้าใจสถานการณ์
ประเด็นปัญหา แนวคิด หลักทฤษฎีหรืออื่น ๆ โดยการแจกแจงแตกประเด็นออกเป็น
ส่วนย่อย ๆ หรือวิเคราะห์สถานการณ์ที่ละขั้นตอน รวมถึงการจัดหมวดหมู่ปัญหา

หรือสถานการณ์อย่างเป็นระบบระเบียบ เปรียบเทียบแง่มุมต่าง ๆ ตลอดจนระบุเหตุ และผล ที่มาที่ไปของกรณีต่าง ๆ ได้

1.9 สมรรถนะด้านการมองภาพองค์รวม หมายถึง การคิดในเชิงสังเคราะห์ มองภาพองค์รวมจนได้เป็นกรอบความคิดหรือแนวคิดใหม่ อันเป็นผลมาจากการสรุป รูปแบบ ประยุกต์แนวทางต่าง ๆ จากสถานการณ์หรือข้อมูลหลากหลาย และนานาทัศนะ

2. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติอันเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน

2.1 อายุ หมายถึง จำนวนอายุของพยาบาลวิชาชีพ นับเป็นปีจนถึงวันที่ ตอบแบบสอบถาม ถ้าเกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี

2.2 ประสบการณ์การปฏิบัติงาน หมายถึง จำนวนปีที่พยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจนถึงปัจจุบัน ถ้าเกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี

3. ปัจจัยด้านสถานการณ์ หมายถึง เจือใจเหตุการณ์ หรือลักษณะของสิ่งแวดล้อม นอกตัวบุคคลที่มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ได้แก่

3.1 การได้รับการอบรมเพิ่มเติม หมายถึง จำนวนครั้งของการที่พยาบาลวิชาชีพ เคยได้รับการอบรมวิชาการทางการพยาบาล ทั้งในด้านความรู้และทักษะการปฏิบัติงาน การบริการ และจริยธรรมวิชาชีพ อาจเป็นการได้รับการปฐมนิเทศก่อนเข้าปฏิบัติงาน ในหอผู้ป่วย หรือขณะปฏิบัติงาน หรือการอบรมในสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องกับศาสตร์ ทางการพยาบาล ซึ่งจัดขึ้นอย่างเป็นทางการทั้งในและนอกโรงพยาบาลมีระยะเวลาตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป

3.2 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อเงินเดือน หรือผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับ ค่าล่วงเวลา โบนัส การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ที่อำนวยความสะดวกให้ผู้ปฏิบัติงาน เช่น การจัดหาบ้านพัก รถรับส่ง รวมทั้งสิทธิในการลา ประเภทต่าง ๆ

4. พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาขั้นต่ำในระดับ ประกาศนียบัตร เทียบเท่าปริญญาตรี หรือปริญญาตรี ได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ การพยาบาลชั้นหนึ่ง ปฏิบัติงานด้านการให้การบริการพยาบาล ที่ไม่ใช่ระดับหัวหน้างาน

หรือมีตำแหน่งด้านการบริหารในฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลเอกชน โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

5. โรงพยาบาลเอกชน หมายถึง สถานพยาบาลที่มีเตียงรับคนไข้ไว้ค้างคืน ขนาด 200-250 เตียง ที่ได้จดทะเบียนขออนุญาตดำเนินกิจการบริการด้านสุขภาพ กับกองการประกอบโรคศิลปะของกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารโรงพยาบาลเอกชนสามารถนำผลการวิจัยมาใช้ประกอบการพิจารณา กำหนดเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชนได้อย่างเหมาะสม อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพบริการและเกิดความปลอดภัยแก่ผู้รับบริการ
2. เป็นแนวทางการประเมินสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชน
3. พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชน สามารถเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้ดียิ่งขึ้น