



วรรณคดีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแบบสำรวจเพื่อนำไปใช้ประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลในตึกผู้ป่วยในประเทศไทย ยังไม่มีผู้ใดทำการวิจัยมาก่อน แต่มีวรรณคดีในวงการศึกษาระหว่างการพยาบาลในประเทศไทยและต่างประเทศที่มีส่วนคล้ายคลึง และสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการวิจัยสร้างแบบสำรวจครั้งนี้ได้ คือ

สำนักวางแผนการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้ดำเนินการจัดสร้างเกณฑ์ประเมินผลงานของครู เพื่อให้ครูใหญ่หรือผู้บริหารการศึกษานำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูก่อนที่จะพิจารณาความดีความชอบ และเป็นหลักฐานประกอบการวินิจฉัยตัดสินใจเพื่อเลือกครูในการศึกษาต่อ หรือ เพื่อพิจารณาวินิจฉัยคุณภาพและปริมาณงานในการเลื่อนขั้น อัตรากำลังเงินเดือน หรือ เพื่อเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานของครูเป็นรายบุคคล เป็นต้น โดยกำหนดเกณฑ์ไว้ 10 ประการ คือ¹

1. กวระเตรียมงานและโครงการสอน
2. ความสามารถในการ เสนอทเรียนให้ความรู้แก่เด็ก
3. การกระตุ้นส่งเสริมให้เด็กทำงาน
4. ความรอบรู้แม่นยำในวิชาที่สอน
5. ทักษะและเทคนิคในการสอน
6. วินัยและการควบคุมชั้น
7. การสร้างบรรยากาศและสถานการณ์ในชั้นเรียน
8. บุคลิกภาพ

¹ ดอนม มากะจันทร์, ทฤษฎีการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตร

9. ความสัมพันธ์ต่อคณะครูหรือคณาจารย์
 10. ทักษะและคุณสมบัตินักเรียน

พ.ศ. 2513 ชวรัตน์ วัฒนรัช¹ ได้ทำการวิจัย "การสร้างแบบสำรวจเพื่อ
 ทำนายประสิทธิภาพของครู" โดยมีความมุ่งหมายที่จะสร้างแบบสำรวจเพื่อทำนายประสิทธิ-
 ภาพของครูไทย ในการสร้างแบบสำรวจเรื่องนี้ผู้วิจัยได้ใช้คือ เกณฑ์ที่ใช้เป็นทฤษฎีทำการ
 คือ ประสิทธิภาพของครู คุณสมบัตินักเรียน พฤติกรรมของครู ผลการสอนในปัจจุบันและ
 ผลงานระยะยาว ผู้วิจัยได้สร้างข้อความสั้น ๆ 74 ประโยค แล้วจึงดำเนินการตามขั้นตอน
 การสร้างแบบทดสอบเป็นขั้น ๆ คือ ทดสอบความตรงนัยการคัดเลือกข้อความซึ่งครูมีประสิทธิ-
 ภาพสูง 30 คน เห็นของสองกันนอยกว่าร้อยละ 80 ออกไป ตรวจสอบความเชื่อถือได้
 ภายในและภายนอกด้วยสูตรของ คูเกอร์ วิซาร์กสัน และสูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์สห-
 สัมพันธ์ของการทดสอบสองครั้งตามลำดับ แล้วหาอำนาจจำแนกด้วยวิธีของ จอห์นสัน
 ผู้วิจัยได้แบบสำรวจเพื่อทำนายประสิทธิภาพของครูฉบับที่สร้างขึ้นนี้มีข้อกระทง 34 ข้อ
 ซึ่งครอบคลุมครบตามเกณฑ์ที่ใช้เป็นทฤษฎีทั้งห้าของการสร้างแบบสำรวจ มีความเที่ยงตรง
 ความเชื่อถือได้ และอำนาจจำแนกอย่างพอเพียง สามารถนำไปใช้วัดและทำนายประสิทธิ-
 ภาพของครูได้

สำหรับการประเมินผลของบุคลากรพยาบาลนั้น เพอร์โรดิน² (Perrodin)
 ได้เสนอแบบฟอร์มสำหรับประเมินผลเจ้าหน้าที่พยาบาล (Cooperative Evaluation
 of Nursing Personnel) โดยใช้หลักเกณฑ์ด้านความรู้ ทักษะ ทักษะ และ
 เห็นคุณค่าของงาน (Appreciations) และด้านสุขภาพ ประกอบด้วยข้อความสั้น ๆ
 แสดงคุณลักษณะต่าง ๆ ตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวจำนวน 108 ข้อ เป็นแบบฟอร์มชนิดมาตรา

¹ ชวรัตน์ วัฒนรัช, "การสร้างแบบสำรวจเพื่อทำนายประสิทธิภาพของครู"
 (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารศึกษาด้านการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2513)

² Perrodin, op. cit., pp. 469 - 473.

ส่วนประมาณค่า (Rating scales) วัดผลโดยจัดอันดับของพฤติกรรมหาอันดับ คือ ดีที่สุด ดีมาก ปานกลาง ต่ำกว่าปานกลาง และอ่อน สามารถนำไปใช้ประเมินเจ้าหน้าที่ระดับต่าง ๆ ได้แก่ ผู้บริหารและบุคลากรพยาบาล พยาบาล นักศึกษาพยาบาล ผู้ช่วยพยาบาล ตลอดจนพนักงานผู้ช่วยพยาบาล

ค.ศ. 1962 เซอร์นุชินและกัลวิน¹ (Chernushin and Galvin) ได้สร้างแบบฟอร์มประเมินผลพยาบาลจิตเวช และให้ข้อคิดเห็นไว้ว่า การประเมินผลพยาบาลจิตเวชควรเน้นประเมินทักษะการพยาบาลทางจิต เวช นอกเหนือไปจากการประเมินเทคนิคการพยาบาลทั่วไปด้วย เพราะความหมายและค่านิยมของกิจกรรมการรักษพยาบาลทางจิตเวชขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการปฏิบัติทางบุคลิกภาพของพยาบาล รวมทั้งการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ป่วยและผู้ร่วมงาน เพื่อที่จะปลงกันอคติในการประเมินผลพยาบาลจิตเวช ควรอาศัยความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และต้องมีแบบฟอร์มประเมินผลที่สร้างขึ้นสำหรับหัวหน้าคิกผู้ตรวจการพยาบาลและจิตแพทย์ นำไปใช้ประเมินผลพยาบาลที่ทำงานในคิกผู้ป่วย

แบบฟอร์มที่เซอร์นุชินและกัลวินได้นำมาเสนอ เป็นแบบฟอร์มประเมินผลพยาบาลที่สร้างขึ้นสำหรับนำไปใช้ในแผนกบริการพยาบาลของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยโคโลราโด ซึ่งจัดอันดับคุณภาพของพยาบาลหาอันดับคือ คุณภาพสูงสุด สูงกว่าปานกลาง ปานกลาง ต่ำกว่าปานกลาง และยังไม่เป็นที่พอใจ ประกอบด้วยรายการประเมินผลจำนวน 32 ข้อ แบ่งเป็นคุณลักษณะหกประการคือ ความเข้าใจในการพยาบาล 10 ข้อ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล 10 ข้อ การสอนและการเรียนรู้ 6 ข้อ การติดต่อสื่อสาร 2 ข้อ สุขภาพ 2 ข้อ และความเจริญงอกงามทางวิชาชีพ 2 ข้อ

วิธีการประเมินที่แผนกบริการพยาบาลใช้คือ หัวหน้าคิกใช้แบบฟอร์มดังกล่าวประเมิน วิจารณ์ และเสนอแนะ ส่งแบบฟอร์มนี้ไปให้ผู้ตรวจการและจิตแพทย์ประจำคิกผู้ป่วย

¹Marry Chernushin and James Galvin, "Evaluation that is Frankly Subjective," American Journal of Nursing. Vol.62, (February, 1962), pp.92 - 93.

เสนอแนะ แล้วส่งกลับคืนให้หัวหน้าศึกษาไปอภิปรายกับพยาบาลผู้ถูกประเมิน ผู้ตรวจการก็จะมีการพบปะอภิปรายเป็นส่วนตัวกับพยาบาลด้วย เช่นเดียวกัน สำหรับพยาบาลที่ประสงค์จะปรึกษากับจิตแพทย์ให้คำวิจารณ์ แนะนำ ก็สามารถจะพบและปรึกษาได้ด้วยตนเอง การประเมินผลดังกล่าวนี้ แผนกบริการพยาบาลได้จัดทำทุกกระยะ 3 เดือน 6 เดือน และ 1 ปี ซึ่งพยาบาลส่วนมากยอมรับการประเมิน พร้อมทั้งสามารถแสดงความคิดเห็นหรือชี้แจงการปฏิบัติของตนเองได้ เพื่อให้เกิดการยอมรับในงานที่ทำและเพื่อการพัฒนาตนเอง

แบบฟอร์มประเมินดังกล่าวได้ถูกนำไปทดสอบใช้ในโรงพยาบาลแห่งนี้เป็นเวลาานสองปีจนเป็นที่ยอมรับกันว่า คะแนนที่ได้เป็นที่เชื่อถือได้และมีความหมายอย่างแท้จริงในการรักษาพยาบาลทางจิตเวช ซึ่งผลการประเมินพยาบาลนี้สามารถนำไปใช้ทำนายประสิทธิภาพของพยาบาลตลอดจนเป็นแนวทางให้การส่งเสริม การขึ้นเงินเดือน การโอนย้าย หรือพิจารณาว่าจ้างให้ทำงานต่อไป

ในปีเดียวกันนี้ได้มีการอบรมวิชาการของผู้ตรวจการพยาบาลและหัวหน้าศึกษาที่โรงพยาบาลเลตเตอร์ - เดย์ เซนต์¹ (Latter-day Saints Hospital) ซึ่งได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากผู้บริหารโรงพยาบาล กลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้ตั้งจุดมุ่งหมายที่จะร่วมมือกันแก้ไขปรับปรุงวิธีการประเมินผลและสร้างเครื่องมือประเมินผลที่มีประสิทธิภาพขึ้นใช้ในแผนกบริการพยาบาล โดยได้มีการศึกษาขบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลและการสร้างเครื่องมือประเมินผล ภายใต้การแนะนำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญทางการประเมินผล แล้วทำการสร้างเครื่องมือด้วยวิธีรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับระบอบการประเมินผลที่ใช้ในโรงพยาบาลแห่งอื่นจากส่วนต่าง ๆ ของสหรัฐอเมริกา การรวบรวมข้อมูลในเวลาระยะอันสั้นได้รับข้อมูลคิดเป็นร้อยละ 90 จากโรงพยาบาลจำนวนร้อยละ 90 ของโรงพยาบาลที่ได้ติดต่อขอความร่วมมือไป

¹Thelma C. Cochran and Paul J. Hensen, "Developing an Evaluation Tool by Groups Action," American Journal of Nursing Vol.62, (March, 1962), pp.94 - 97.

นำข้อมูลทั้งหมดมาศึกษาหาหน้าที่ มากรฐานและคุณวุฒิของเจ้าหน้าที่พยาบาล ภายหลังที่นำมาอภิปรายร่วมกันแล้ว ได้คุณลักษณะที่จะใช้ เป็นเกณฑ์ประเมินผลซึ่งกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทุกคนยอมรับและคัดเลือกได้จากข้อมูลทั้งหมดโดยวิธี "Armchair factor analysis" นำคุณลักษณะจำนวน 30 ประการนำมาแยกประเภทแปลหัวข้อเรื่อง คือ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล สัมพันธภาพต่อผู้ป่วยและประชาชนทั่วไป ผลการทำงานการเป็นที่ยอมรับ ค่านิยมทางวิชาชีพ ความสามารถในการสอน ทักษะติดต่อกการทำงานและการได้รับความเชื่อถือไว้วางใจ แต่ละหัวข้อเรื่องยังแบ่งออกเป็นหัวข้อย่อยลงไปอีก เช่น สัมพันธภาพระหว่างบุคคล แบ่งออกเป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความมั่นคงทางอารมณ์ วิธีการติดต่อสื่อสาร และการเลือกใช้วิธีติดต่อสื่อสารที่เหมาะสม เป็นต้น

นอกจากนี้แล้ว กลุ่มยังได้ตกลงให้มีการใช้วิธีประเมินผลแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งเป็น 10 อันดับ ตั้งแต่คุณลักษณะระดับสูงสุดลงไปถึงต่ำสุด ในตอนท้ายของแบบฟอร์มที่สร้างขึ้นจะมีช่องว่างสำหรับผู้ประเมินเขียนคำวิจารณ์ เสนอแนะ และให้มีการแสดงความคิดเห็นของผู้ถูกประเมินด้วย โคนำเครื่องมือนี้ไปทดลองใช้ เป็นระยะเวลาานเจ็ดเดือน เพื่อหาความตรง (Validity) และประโยชน์ของการใช้ โดยให้เจ้าหน้าที่พยาบาลแต่ละคนประเมินผลตนเอง ด้วยวิธีใช้แบบฟอร์มที่สร้างขึ้นใหม่ กับการเขียนประเมินโดยใช้แบบฟอร์มผลการศึกษา แสดงว่าแบบฟอร์มที่สร้างขึ้นใหม่เป็น เครื่องมือที่มีความตรงและประสิทธิภาพสูง จึงสรุปได้ว่าผลการอบรมทางวิชาการของกลุ่มผู้ตรวจการและหัวหน้าคึกนี้ ได้สร้างเครื่องมือประเมินผลเจ้าหน้าที่พยาบาลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้กับเจ้าหน้าที่ระดับต่าง ๆ ของโรงพยาบาล โคนำ ผู้ตรวจการพยาบาล หัวหน้าคึก พยาบาลประจำการ ผู้ช่วยพยาบาล ตลอดจนเสมียนในคึกผู้ป่วย

¹
 สเลตเตอร์ (Slater) แห่งวิทยาลัยพยาบาล มหาวิทยาลัยเวย์นสเตท (Wayne State University) ได้สร้างแบบฟอร์มมาตราส่วนประมาณค่า เพื่อใช้ในการ

วิจารณ์ละประเมินความสามารถของพยาบาล เรียกว่า "แบบฟอร์มมาตรฐานประเมินความสามารถของพยาบาลของสเลเตอร์" (The Slater Nursing Competencies Rating Scale) ในปี ค.ศ. 1967 โดยมีลักษณะเป็นรายการข้อความของพฤติกรรมหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องการจะประเมินหรือให้คะแนน ซึ่งแบบฟอร์มนี้สามารถนำไปใช้วัดผลการทำงานของพยาบาลหรือนักศึกษาพยาบาล โดยอาจวัดรวมเป็นครั้งเดียวหรือวัดเป็นระยะ ๆ สเลเตอร์ได้ใช้หลักเกณฑ์การวัดทางจิตวิทยาสังคม (Psycho-social) ส่วนบุคคล และคุณสมบัติร่างกายภาพ (Physical) ซึ่งเกี่ยวกับกิจกรรมตอบสนองทางร่างกายของผู้ป่วยด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้ป่วย (Communication) ด้านวิชาชีพ (Professional) ซึ่งเกี่ยวกับกิจกรรมที่เป็นความรับผิดชอบทุกด้านในฐานะพยาบาลและสถานการณ์การพยาบาลผู้ป่วย และเกณฑ์ทั่วไป (General) ซึ่งเป็นการวัดเกี่ยวกับการตอบสนองต่อความต้องการทางจิตวิทยาสังคมในผู้ป่วยรวมรายการสำรวจเกี่ยวกับพฤติกรรมหรือกิจกรรมที่สเลเตอร์ได้สร้างขึ้นมีจำนวนทั้งสิ้น 84 ข้อ ก่อนที่แบบฟอร์มการประเมินผดนี้จะถูกนำไปใช้ มีการนำไปทดลองการปฏิบัติงานบนตึกผู้ป่วยของนักศึกษาพยาบาลเป็นเวลา 1 ปี และได้รับการแก้ไขปรับปรุงจนกระทั่งในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับ และใช้กันทั่วไปในสหรัฐอเมริกา

004469

การวิจัยใหม่สุดได้กระทำขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1974 โดยเวลเชส¹ (Welches) กับผู้ร่วมงานทำการวิจัยการสร้างแบบฟอร์มเพื่อทำนายประสิทธิภาพของพยาบาล โดยศึกษาข้อมูลจากประชากร 650 คน ของโรงพยาบาล 15 โรงพยาบาลในย่านควาซานปรานซิสโก มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างเครื่องมือจากแฟคเตอร์ต่าง ๆ ที่พยาบาลเชื่อว่ามียุทธิพลต่อประสิทธิภาพของพยาบาลในโรงพยาบาล เพื่อสร้างแบบฟอร์มสำรวจพยาบาลตามคุณลักษณะต่าง ๆ ตามตัวแปรที่ศึกษาได้จากประชากร และเพื่อตรวจสอบความตรง (Validity) ในการใช้แบบฟอร์มนี้สำรวจหาความแตกต่างของการทำนายประสิทธิภาพของพยาบาลจากการประเมินของหัวหน้าตึก

1

Lois J. Welches, F.A. Dixon and Elinor D. Standford, "Typological Prediction of Staff Nurse Performance Rating," *Nursing Research*, Vol. 23 No. 5 (September-October, 1974), pp. 402-409.

เวดเซสท์ยูนิเวอร์สิตีศึกษาศึกษา โดยได้สอบถามความคิดเห็นของพยาบาลจำนวน 188 คน ที่ทำงานในโรงพยาบาลในแคลิฟอร์เนีย ซึ่งประกอบด้วยพยาบาลประจำการ 80 คน หัวหน้าตึก 38 คน บุตรตรวจการพยาบาล 25 คน บุรุษบริหารพยาบาล 24 คน นักการศึกษาพยาบาล 26 คน ในทุกคนนอกจากเรื่องต่าง ๆ ที่มีความสำคัญหรือผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลคนละ 10 อย่าง รวบรวมความคิดเห็นดังกล่าวได้ 1,890 ข้อ นำมาแยกเป็นหมวดหมู่ 10 หมวด ตามคุณลักษณะทางด้านบุคคลและตัวแปรทางด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งคณะผู้วิจัยได้นำมาสร้างแบบสอบถามการสุ่มตัวอย่างจำนวนข้อเพียง เก้าในสิบส่วนของความคิดเห็นทั้งหมด (ยกเว้นคุณลักษณะทางด้านบุคลิกภาพ) ได้รายการคุณลักษณะจำนวน 70 ข้อ ประกอบด้วยข้อมูลสามส่วนคือ เกี่ยวกับประวัติส่วนตัว การประเมินทางด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน และการประเมินตนเอง เรียกชื่อแบบประเมินนี้ว่า "แบบสอบถามสำหรับพยาบาล"

(The Staff Nurse Questionnaire)

ส่วนคุณลักษณะทางด้านบุคลิกส่วนตัว คณะผู้วิจัยได้ใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพของ Gough ที่สร้างขึ้นในปี ค.ศ. 1969 เรียกว่า CPI (California Psychological Inventory) ประกอบด้วยรายการ 400 ข้อ จัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 16 อันดับ วัตถุประสงค์เกี่ยวกับ

1. การทรงตัว (Poise) การควบคุมตนเองและความมั่นใจ
2. การเข้าสังคม ความเป็นผู้ใหญ่และความรับผิดชอบ
3. ศักยภาพในการทำงาน (Achievement Potential) ความสามารถทางสติปัญญา
4. ระดับสติปัญญาและความสนใจ

เครื่องมือสำหรับหัวหน้าตึกหรือบุตรตรวจการพยาบาลนำไปใช้ประเมินประสิทธิภาพพยาบาลที่คณะผู้วิจัยได้สร้างขึ้น เป็นมาตราส่วนประมาณค่าจำนวน 10 รายการ เรียกว่า "แบบฟอร์มสำหรับหัวหน้าตึก" (The Head Nurse Rating Form)

คณะผู้วิจัยได้นำแบบฟอร์มที่สร้างขึ้นทั้งสองแบบดังกล่าวไปใช้ โดยให้พยาบาลประเมินตนเองความแบบสอบถามสำหรับพยาบาลและแบบทดสอบ CPI หัวหน้าตึกหรือบุตรตรวจการใช้แบบฟอร์มสำหรับหัวหน้าตึกประเมินพยาบาลที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน การประเมินผลนี้ทำเฉพาะในตึกผู้ป่วยที่ให้การพยาบาลผู้ป่วยโดยตรง ยกเว้นตึกผู้ป่วยนอก ของปัจจุบัน

พยาบาลและห้องผ่าตัด แล้วนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ รวมทั้งได้จัดแบ่งกลุ่มคุณลักษณะของรายการสำรวจออกเป็นหกคุณลักษณะ ดังนี้คือ

1. อายุและประสบการณ์
2. สติปัญญา ความสำเร็จของงานและการผ่อนปรน
(Intellect, Achievement, Flexibility)
3. ความพึงพอใจในงานและโอกาสเจริญงอกงาม
(Job satisfaction and opportunity for growth)
4. ภาพพจน์ต่อสังคม (Social image)
5. สถานภาพความเป็นผู้นำ (Leadership - status)



สำหรับในประเทศไทยนั้น ในปี พ.ศ. 2512 นิกา ทศพระรินทร์¹ ได้ทำการวิจัย ประเมินผลการให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยของนักเรียนพยาบาล ที่มีพื้นฐานความรู้ ม.ศ. 5 สายวิทยาศาสตร์และศิลปะของโรงเรียนพยาบาลแมคคอร์มิค จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อเท็จจริงเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการให้บริการผู้ป่วย ศึกษาข้อเท็จจริงในการให้บริการพยาบาล หรือการปฏิบัติงานระหว่างนักเรียนที่มีพื้นฐานความรู้ ม.ศ. 5 สายวิทยาศาสตร์และศิลปะ และเพื่อสำรวจความคิดเห็นของครูหัวหน้าแผนกที่มีผลการวัดผลปฏิบัติงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบันของโรงเรียนพยาบาลคฤงครรณและอนามัยแมคคอร์มิค เชียงใหม่ สรุปผลการวิจัยสำหรับผลการประเมินแบบทดสอบ แสดงให้เห็นว่า แบบทดสอบที่ใช้เป็นแบบฟอร์มที่ 1 และเหมาะสมขอสมควรตามความคิดเห็นของครูหัวหน้าแผนกต่าง ๆ ผู้วิจัยได้เสนอแนะว่า โรงเรียนควรให้ความสนใจต่อวิธีการประเมินผลการให้บริการพยาบาลให้มากกว่าที่เป็นอยู่ ควรนำวิธีประเมินผลหลาย ๆ แบบมาช่วยประกอบการประเมินผล เพื่อให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อีกประการหนึ่ง คณะกรรมการฝ่ายการศึกษาควรได้ศึกษาและจัดทำแบบทดสอบมาตรฐาน

¹ นิกา ทศพระรินทร์, "การประเมินผลการให้บริการพยาบาลผู้ป่วยของนักเรียนพยาบาลที่มีพื้นฐานความรู้ ม.ศ. 5 สายวิทยาศาสตร์และศิลปะ," (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2512)

เพื่อให้นักเรียนก่อนและหลังฝึกปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาพฤติกรรมของนักเรียนแต่ละคน แลวนำมาเปรียบเทียบกับคะแนนที่ได้จากการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้คณะพยาบาลไทยและองค์การอนามัยโลก¹ ได้สร้างแบบฟอร์มสำหรับเจ้าหน้าที่พยาบาลสาธารณสุขขึ้นในปี พ.ศ. 2517 เพื่อใช้เป็นที่ตั้งมือประกอบการพิจารณา จัดกำลังคน จัดงานให้เหมาะสมกับคุณวุฒิและคุณสมบัติของคน จัดอัตราเงินเดือน พิจารณาการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง พิจารณาวางแผนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญให้กับเจ้าหน้าที่ ตลอดจนเพื่อเป็นหลักฐานในการดำเนินงานเพื่อของงบประมาณ หรือขอการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร เป็นต้น แบบฟอร์มสำหรับประเมินผลการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขนี้ ได้จัดทำขึ้นสามแบบ และแบบที่สามใช้เป็นมาตรฐานในการประเมินการปฏิบัติงานได้ โดยมีการประเมินตามพฤติกรรมของคุณลักษณะในหัวข้อใหญ่ ๆ ดังนี้ คือ

1. บุคลิกลักษณะและการแลงกาย
2. สมรรถภาพและอุปนิสัยในการทำงาน
3. ความร่วมมือ
4. ความสามารถในการเรียนรู้
5. มีความคิดริเริ่ม

จากการศึกษารวบรวมสิ่งที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยได้แนวความคิดและหลักการที่สามารถนำมาใช้ในการสร้างแบบสำรวจประเมินประสิทธิภาพของพยาบาลในตึกผู้ป่วย ซึ่งผู้วิจัยคาดว่า เครื่องมือที่สร้างขึ้นนี้สามารถนำไปใช้สำรวจประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล อันจะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็ประโยชน์ต่อการพิจารณาตัดสินความดีความชอบ การจัดงานให้เหมาะสมกับคุณสมบัติ การเลื่อนขั้นและตำแหน่ง ตลอดจนได้แนวทางที่จะพัฒนาพยาบาลเพื่อสามารถให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยได้ดียิ่งขึ้น

1

คณะพยาบาลและองค์การอนามัยโลก, คู่มือการนิเทศงานพยาบาลสาธารณสุข

(กองการพยาบาล กรมส่งเสริมสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข, 2517), หน้า 14 - 29.