



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คุณภาพของพยาบาลจะสูงมากหรือน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล และในทำนองเดียวกันนี้ กิจกรรมการพยาบาลได้พัฒนาการก้าวหน้าไปเพียงใด จะสะท้อนถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารภายในองค์การพยาบาล (Nursing organization) และโรงพยาบาล ทั้งคำกล่าวของ ไควินเซนตี¹ (DiVincenti) ที่ว่า

การที่ค่าความสำเร็จของการทำงาน จัดว่าเป็นลักษณะของการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความสำเร็จของบุคลากร และมีความสัมพันธ์ต่อเป้าหมายขององค์การ พลังของผู้บริหารโรงพยาบาลขึ้นอยู่กับความมั่นคงในการปรับปรุงความสามารถของบุคลากร และการสร้างใหญ่ทำงานเกิดความสามารถเพื่อการก้าวหน้าไปสู่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น

เพื่อที่จะทราบถึงคุณภาพ (Quality) และปริมาณ (Quantity) ของกิจกรรมการพยาบาลที่บุคลากรพยาบาลแต่ละคนปฏิบัติ จึงจำเป็นต้องมีการวัดและประเมินผล

บาราบัส² (Barabas) อธิบายไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่ค้นหาหรือพิจารณาตัดสินความสำเร็จและประสิทธิภาพของการทำงาน ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

¹ Marie DiVincenti , Administrating Nursing Service (Boston : Little , Brown and Company , 1972), p.147.

² Marie Helen Barabas , Contemporary Head Nursing (New York : The Macmillan Company , 1962), pp.79 - 81.

เพอร์โรดิน¹ (Perrodin) ได้กล่าวถึงการประเมินบุคลากรพยาบาลว่า เป็นการวิเคราะห์กำลังและความต้องการ เพื่อใช้เป็นสื่อ (Means) หรือ เป็นแนวทางสำหรับการจัดการแนะแนว ให้คำปรึกษา การกระตุ้น พัฒนาและส่งเสริมผู้ปฏิบัติงาน ผลที่ได้ใช้เป็นประโยชน์และหลักฐานประกอบการพิจารณาขึ้นเงินเดือน ให้ทุนการศึกษาต่อการจัดโปรแกรมต่าง ๆ สำหรับผู้ปฏิบัติงาน เช่น การประชุมพิเศษ การฝึกอบรม และการให้ความช่วยเหลือด้านอื่น ๆ เหล่านี้เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารองค์การพยาบาลทั้งสิ้น เพื่อให้การจัดองค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากประโยชน์สำหรับเจ้าหน้าที่ระดับผู้บริหารแล้ว การประเมินผลจะมีผลต่อผู้ถูกประเมินด้วย กล่าวคือ บุคคลนั้นจะได้เข้าใจถึงระดับความสามารถหรือจุดยืนของตนเอง และความคาดหวังขององค์การสำหรับงานนั้น ตลอดจนแนวทางในการพัฒนาตนเอง²

ศูนย์วิทยทรัพยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

¹ Cecilia M. Perrodin, Supervisory of Nursing Service Personnel (New York : The Macmillan Company 1962), pp.281 - 289.

² J.J. Famularo Supervisors in Action (New York : McGraw - Hill Book Company, Inc., 1961), pp.117 - 118.

การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพนั้น ไม่ว่าจะเป็นการประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาล (Evaluation of nursing care) หรือประเมินบุคลากรพยาบาล (Evaluation of nursing personnel) ก็ตาม ขึ้นอยู่กับความมั่นคงในหลักการ แบบฟอร์มประเมินที่เชื่อถือได้ และต้องกระทำโดยผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับปฏิบัติงาน ซึ่งควรมีการจรรยาบรรณความสามารถ เพื่อแบ่งระดับประสิทธิภาพตั้งแต่สูงสุดลงไปถึงต่ำสุด สำหรับเป็นแนวทางปรับปรุงความสามารถและสติปัญญา อย่างน้อยที่สุดก็ควรมีการบันทึกความก้าวหน้าและพัฒนาการของผู้ปฏิบัติงานเป็นประจำทุกสัปดาห์ เพื่อให้การประเมินผลนั้นมีความเที่ยงตรงและแน่นอนมากที่สุด โดยพิสูจน์ได้จากข้อมูลที่บันทึกตรงตามความเป็นจริง¹

คาเลนเดอร์ (Calender) ได้อธิบายว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล ควรประเมินโดยมีการบันทึกเกี่ยวกับผลสำเร็จของงาน ประสิทธิภาพของงาน ทัศนคติของงาน ความประพฤติทางวิชาชีพ ความสนใจ ความสามารถในการวางแผนและความสนใจเกี่ยวกับวิชาชีพ ซึ่งควรจะประเมินเป็นระยะอย่างยุติธรรม อย่างไรก็ตามการประเมินผลการปฏิบัติงานใด ๆ อเล็กซานเดอร์ (Alexander)³ กล่าวว่า ควรมุ่งที่ผลงาน (Results - centered approach) โดยต้องพิจารณาถึงปัจจัยที่เป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1. งานที่ทำ
2. อารมณ์และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในสถานที่ทำงาน
3. ชนิดของการบริหารและแรงกดดัน (Pressure) ขององค์การ
สิ่งอำนวยความสะดวก และแรงจูงใจในการทำงาน
4. คุณสมบัติส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสามารถ ทักษะ ความรู้ ทัศนคติ ความสนใจและอื่น ๆ

¹
Perrodin, loc.cit.

²
Tiny M. Calender, Unit Administration (Philadelphia: W.B. Saunders Company, 1962), p.108.

³
Edythe L. Alexander, Administration in the Hospital Health Care System (Saint Louis: The C.V.Mosby Company, 1972), p.285.

การประเมินผลการปฏิบัติงานหรือการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาล จักว่าเป็นกิจกรรมที่ยาก เพราะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งยังไม่มีเครื่องมือชนิดใดที่วัดผลออกมาได้แน่นอนและยุติธรรมอย่างเพียงพอ ทั้งนี้เนื่องจากส่วนใหญ่การวัดต้องอาศัยวิธีการสังเกตซึ่งกระทำโดยผู้อื่น โดยที่ผู้ประเมินต้องการทราบถึงผลงานทั้งที่เป็นปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งคุณลักษณะอื่น เช่น การให้ความช่วยเหลือ การไขข้อสงสัย การควบคุมอารมณ์ ความสามารถในการวางแผน ความสามารถในการตัดสินใจ การยอมรับทั้งข้อวิจารณ์ของผู้อื่น ความซื่อสัตย์และมีหลักการ ตลอดจนความคิดริเริ่ม และความรับผิดชอบเป็นต้น¹

ดังนั้นการประเมินผลจึงเป็นความรับผิดชอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารองค์การพยาบาล (Nursing director) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน สำหรับการเลือกหรือพิจารณาตัดสินบุคลากรพยาบาลที่ปฏิบัติงานในตึกผู้ป่วยนั้นถือว่าเป็นหน้าที่สำคัญยิ่งของหัวหน้าตึก (Head nurse) เพราะเป็นบุคคลที่ใกล้ชิดกับบุคลากรพยาบาล และเป็นผู้ที่สามารถนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวาง

โดยทั่วไปประโยชน์ที่ได้จากการประเมินผลได้แก่²

1. การเลื่อนตำแหน่ง ข้อมูลที่ได้จากการประเมินจะเป็นประโยชน์ในการพิจารณาว่า ผู้ทำงานใดสมควรได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หรือได้เลื่อนเป็นหัวหน้างาน
2. การโอนย้าย ผลการประเมินช่วยชี้ว่าผู้ทำงานใดมีความชำนาญงาน ความรู้ ความสามารถ ความสามารถในการปรับตัว เหมาะสมที่จะโอนย้ายไปทำงานในตำแหน่งที่ว่างหรือทำงานในหน่วยงานส่วนอื่น

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

¹ กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข การประเมินผลการปฏิบัติงาน (เอกสารโรเนียว, 2517), หน้า 1.

² National League of Nursing, Department of Hospital Nursing, Criteria for Evaluating a Hospital Department of Nursing Service. (New York : The League, 1963)

³ สวัสดิ์ สุคนทรังษี, การวัดในการจัดงานบุคคล หน้า 54 (อ้างอิงมาจาก Merrit Rating: Its validity and Techniques, pp.11-12, by Joseph Tiffin)

3. การพัฒนาบุคคล ผลการประเมินจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อดีหรือข้อบกพร่องของผู้ทำงาน เพื่อว่าทั้งฝ่ายบริหารหรือฝ่ายหัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงานเองจะได้พยายามพัฒนาทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นต่องาน เพื่อเพิ่มโอกาสที่จะได้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

4. การศึกษาปรับปรุงวิธีการ เลือกสรรข้อมูลจากการประเมิน จะช่วยให้เห็นความแตกต่างของผู้ทำงานได้ดีและไม่ดี ซึ่งจะเป็นช่องทางให้พิจารณาปรับปรุงวิธีการเลือกสรรและเครื่องมือที่ใช้ในการทดสอบ เพื่อเลือกสรรบุคคลเขาทำงาน

5. การให้ออกจากงาน ผลประเมินจะช่วยในการพิจารณาให้ผู้ที่ทำงานออกจากงาน เมื่อปรากฏว่าไม่สามารถทำงานได้ดี และเมื่อต้องการลดจำนวนผู้ทำงานได้เป็นธรรมยิ่งขึ้น

เมื่อพิจารณาการใช้ประโยชน์จากผลการประเมินดังกล่าวข้างต้นแล้วจะเห็นว่าความก้าวหน้าในการทำงานของผู้ทำงาน ย่อมขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของผู้บริหารเป็นอันมาก และการตัดสินใจดังกล่าวมีผลโดยตรงต่อการใช้และการพัฒนากำลังคน ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน

แผนกบริการพยาบาลในโรงพยาบาลหลายแห่งยังไม่มีแบบฟอร์มประเมินผลซึ่งใช้ได้ในสถานการพยาบาลทั่วไป จึงเป็นสิ่งกระตุกอย่างหนึ่งที่จะต้องสร้างเครื่องมือประเมินผล ที่สามารถจะใช้ได้อย่างเหมาะสมขึ้น แบบฟอร์มประเมินผลประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่พยาบาลอาจจะใช้แบบเดี่ยวหรือใช้รวมกันหลายแบบ เช่น มาตราส่วนประมาณค่า

(Rating scales) การตัดสินใจควยกราฟ (Profile graphs) แบบตรวจรายการ

(Check lists) วิธีจดบันทึกประจำวัน (Diaries) หรือ จดบันทึกพฤติกรรม

(Anecdotal behavior records) ซึ่งทุกแบบมีส่วนหนึ่งที่เหมือนกันคือ พยายาม

ให้มีความเป็นปรนัย¹

ในแผนกบริการพยาบาลเท่าที่เป็นอยู่ปัจจุบัน ผู้ประเมินการปฏิบัติงานของพยาบาล บางครั้งจะใช้วิธีการประเมินที่ขาดหลักเกณฑ์ การประเมินโดยวิธีนี้หมายความว่า ผู้ประเมินอาจใช้แต่คุณพินิจของตนเท่านั้นในการตัดสินค่านิยมของสิ่งที่ถูกประเมิน ซึ่งอาจจะไม่เกิดความ

1

Barabas, loc. cit.

เป็นธรรมเนียมปฏิบัติงานได้ดีเท่าที่ควร การประเมินเช่นนี้ อาจไม่ใช่การประเมินที่มีความ
แน่นอนถูกต้องและยุติธรรมเพียงพอ ทั้งนี้เพราะไม่ได้อาศัยวิธีการวัดที่สมบูรณ์และเชื่อถือได้
เช่น การวัดโดยวิธีแบบทดสอบหรือใบประเมินผลที่มีหลักเกณฑ์

เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลที่จะให้ความแน่นอน
และยุติธรรมเพียงพอ ควรมีการพิจารณารวมกันหลาย ๆ วิธี ดังนี้คือ¹

1. ใบประเมินผล ควรสร้างเป็นปรนัย (Objective)
2. ให้ประเมินผลงานของตนเอง (Self - evaluation)
3. การพูดคุยปรึกษาเป็นส่วนตัว (Individual conference)
4. การประเมินผลที่กระทำโดย ผู้ตรวจการ หัวหน้าศึกษูปวย และหัวหน้าทีม

การพยาบาล

จากข้อมูลและการตัดสินคุณภาพหลาย ๆ ด้าน จะทำให้ทราบถึงขอบบพร่องและ
ข้อดีของแต่ละบุคคลได้แน่ชัดยิ่งขึ้น นอกจากนั้นบุคลากรทุกคนควรจะได้มีโอกาสแสดงความคิด
ความเห็น เข้าใจและยอมรับขอบบพร่องเหล่านั้น เพื่อที่จะปรับปรุงให้ดีขึ้น

โดยเหตุที่ผลการประเมินสามารถนำไปใช้ประโยชน์ประกอบการพิจารณาตัดสิน
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลได้หลายด้านดังกล่าวแล้ว จึงจำเป็นที่จะต้องจัดให้มีวิธีการ
ประเมินอย่างมีระบบระเบียบ (Formal evaluation) ซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการวัดเพื่อ
ให้เป็นการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด สำหรับหลักเกณฑ์ที่จะใช้วัดเกี่ยวกับพฤติกรรม
ของบุคคลส่วนใหญ่จะเป็นแบบทดสอบหรือใบประเมินผลที่สร้างขึ้นแบบปรนัย ทั้งนี้เพราะแบบ
ทดสอบหรือใบประเมินผลที่เป็นปรนัย จะมีลักษณะสำคัญ 4 ประการคือ คำถามในแบบทดสอบ
ได้จัดเรียบเรียงไว้ โดยไม่ให้โอกาสผู้ถูกวัดมาเรียบเรียงความคิดเห็นของตน ผู้ถูกวัดหรือ
ผู้วัดจะต้องเลือกคำตอบที่กำหนดไว้ คำถามของแบบทดสอบปรนัยมีมากกว่าแบบอัตนัย และ
ผู้วัดได้กำหนดคำตอบไว้แน่นอนแล้ว จึงอาจสรุปได้ว่าแบบทดสอบปรนัยมีลักษณะเด่นคือ
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคำตอบ ซึ่งหมายความว่า ผู้ถูกวัดคนหนึ่งจะต้องได้คะแนน
เท่ากันอยู่เสมอ ไม่ว่าผู้ให้คะแนนจะเป็นใครก็ตาม² ดังนั้นแบบทดสอบจึงนำไปใช้ได้
เหมาะสมกับการวัดพฤติกรรม และใช้ได้สะดวกในหน่วยงานที่มีคนทำงานจำนวนมาก เช่น

¹ดร. วิเชียร ทวีลาภ, "การนิเทศการพยาบาล" การอบรมวิชาการ เรื่องวิธีนิเทศ
การพยาบาล, สำนักมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย, วันที่ 2 - 4 ธันวาคม 2517, (เอกสาร
โรเนียว), หน้า 13 - 14.

²สวีสกี สุกนธรังษี, เรื่องเดียวกัน, หน้า 17.

แผนกบริการพยาบาล เป็นต้น

จากความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และความจำเป็นที่จะต้องใช้แบบทดสอบที่มีหลักเกณฑ์ เพื่อนำไปใช้วัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลในแผนกบริการพยาบาลได้ในปัจจุบัน ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการวิจัยสร้างแบบสำรวจที่จะใช้วัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพยาบาลในแบบปรนัยขึ้นตามหลักของการสร้างแบบทดสอบ ซึ่งผู้บริหารพยาบาลอาจนำไปใช้เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานอันจะเป็นประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของแผนกบริการพยาบาลต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายที่จะสร้างแบบสำรวจ เพื่อใช้ประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลในตึกผู้ป่วย โดยให้แบบสำรวจนี้มีความตรง (Validity) ความเที่ยง (Reliability) และอำนาจจำแนก (Power of Discrimination) เพียงพอที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลในประเทศไทยปัจจุบันนี้ได้

ขอตกลงเบื้องต้น

1. ผู้วิจัยได้ทำการสร้างแบบสำรวจ เพื่อใช้ประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาล โดยอาศัยคุณลักษณะ 5 ประการคือ สมรรถภาพและอุปนิสัยในการปฏิบัติงาน สมรรถภาพในการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาล บุคลิกลักษณะส่วนตัวและสังคม ลักษณะการเป็นผู้นำทีมการพยาบาล และ ความคิดริเริ่ม
2. ผู้วิจัยถือว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่มีปริมาณมากหรือน้อย วัดได้โดยใช้แบบสำรวจคุณลักษณะ 5 ประการที่สร้างขึ้น
3. เครื่องมือที่สร้างขึ้นเป็นแบบสำรวจที่เป็นปรนัย (Objective) ให้พยาบาลหัวหน้าตึกผู้ป่วยของโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร เป็นผู้ตอบตามความเป็นจริงเกี่ยวกับประสิทธิภาพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ ซึ่งผู้วิจัยถือว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกคนตอบด้วยความจริงใจตามขอเท็จจริงปราศจากอคติ

ขอบเขตของการวิจัย

1. แบบสำรวจเพื่อใช้ประเมินประสิทธิภาพของพยาบาลที่สร้างขึ้นนี้มีลักษณะเป็นแบบรายการสำรวจ ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับคุณลักษณะ 5 ประการ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลในตึกผู้ป่วย คือ สมรรถภาพและอุปนิสัยในการปฏิบัติงาน สมรรถภาพในการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาล บุคลิกลักษณะส่วนตัวและสังคม ลักษณะการเป็นผู้นำทีมการพยาบาล และความคิดริเริ่ม

2. คำเนิการสร้างแบบสำรวจเพื่อใช้ประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาล โดยหาความตรง (Validity) ความเที่ยง (Reliability) และอำนาจจำแนก (Power of Discrimination) ของแต่ละขอรายการในแบบสำรวจเท่านั้น

3. แบบสำรวจที่ใช้สร้างขึ้นนี้ใช้ได้เฉพาะพยาบาลที่ปฏิบัติงานในตึกผู้ป่วยและให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยโดยตรง เช่น ตึกผู้ป่วยในแผนกอายุรกรรม ศัลยกรรม เด็ก สูติรีเวช และพิเศษ เป็นต้น แต่ใช้ไม่ได้กับพยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกอื่นที่ไม่ได้ให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยโดยตรง เช่น แผนกธุรการ แผนกผู้ป่วยนอก ห้องผ่าตัดและหน่วยจ่ายกลาง เป็นต้น

ความจำกัดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ อาจเกิดความไม่สมบูรณ์ได้เนื่องจากเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบสำรวจมีข้อความเป็นข้อ ๆ ให้หัวหน้าตึกเลือกตอบตามคุณลักษณะพฤติกรรมที่สังเกตได้จากพยาบาลผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ คุณลักษณะพฤติกรรมแต่ละข้ออาจมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของการพยาบาลในการปฏิบัติงานไม่เท่ากัน และอาจมีคุณลักษณะพฤติกรรมที่ครอบคลุมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพยาบาลไม่ครบถ้วน

ความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัย

หัวหน้าตึก หมายถึง พยาบาลผู้บริหารงานในตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานหนึ่ง ๆ ที่ให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยโดยตรง มีหน้าที่วางแผนงานประจำวัน สั่งการ มอบหมายงาน ตลอดจนนิเทศการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาลระดับต่าง ๆ ตามลักษณะงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ โดยรับนโยบายการปฏิบัติงานจากหัวหน้าแผนกบริการพยาบาลหรือผู้ตรวจการพยาบาล

พยาบาล หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลในระดับประกาศนียบัตร
อนุปริญญา หรือปริญญา และปฏิบัติงานในตึกผู้ป่วยที่ให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยโดยตรง เช่น
ตึกผู้ป่วยในแผนกอายุรกรรม ศัลยกรรม เด็ก สตรีเวช หรือแผนกพิเศษ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล หมายถึง พลัง หรือความสามารถ
ในการปฏิบัติงานโดยอาศัยคุณลักษณะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับพยาบาลเพื่อช่วยให้งานบังเกิด
ผลดี ได้แก่ สมรรถภาพและอุปนิสัยในการปฏิบัติงาน สมรรถภาพในการปฏิบัติกิจกรรมการ
พยาบาล บุคลิกลักษณะส่วนตัวและสังคม ลักษณะการเป็นผู้นำทีมการพยาบาล และ ความคิด
ริเริ่ม

สมรรถภาพและอุปนิสัยในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถ ลักษณะนิสัย
และความพร้อมในการทำงานทั่วไปของแต่ละบุคคล โดยไม่รวมกิจกรรมการพยาบาล

สมรรถภาพในการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาล หมายถึง ความสามารถในการ
ปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการพยาบาล ในด้าน การส่งเสริมและการดำรงรักษาสุขภาพตลอดจน
การป้องกันโรค โดยใช้ความรู้ ความชำนาญ ความสนใจ ตลอดจนความตั้งใจในการ
ทำงาน ซึ่งอาจจะแตกต่างกันได้ในพยาบาลแต่ละคน

บุคลิกลักษณะส่วนตัวและสังคม หมายถึง คุณสมบัติและลักษณะเด่นของบุคคล
รวมทั้งการปรับตัวของบุคคลต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม

ลักษณะการเป็นผู้นำทีมการพยาบาล หมายถึง ความสามารถและคุณลักษณะรวม
ของบุคคล ที่พยาบาลแต่ละคนควรมี เพื่อนำมาใช้เกี่ยวกับการดำเนินงานในความรับผิดชอบ
ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับของกลุ่มผู้ร่วมงาน

ความคิดริเริ่ม หมายถึง การมีความคิดเห็นใหม่เสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา
หรือผู้ร่วมงาน และนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลดีต่องานหรือหน่วยงาน ใช้การตัดสินใจและ
ดัดแปลงวิธีทำงานให้เหมาะสมกับผู้ป่วยและสถานการณ์