

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กิตติพร เอื้อยะสมบูรณ์. การศึกษาปัจจัยสนับสนุนการใช้กระบวนการพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- กิติมา ปรีดีลภ. ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพมหานคร : ธนะการพิมพ์, 2528.
- เกศินี หงสนันท์. การประเมินผลบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. การบริหารหอผู้ป่วย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เจริญกิจ, 2525.
. การสร้างแบบสำรวจประเมินผลการปฏิบัติงานพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.
- กองการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข. หลักการบริหารงานบริการพยาบาลผู้ป่วยใน. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., 2531.
- จันทร์เพ็ญ พาหงษ์. ตัวประกอบสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- จันทร์ภา ภาวิไล. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2538.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, บัณฑิตวิทยาลัย. คู่มือการพิมพ์วิทยานิพนธ์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- จำเนียร จวงตระกูล. การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเคชั่นส์โตร์, 2531.

- ชลิตา ศรีมณี. การพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการพลเรือน กรมพัฒนาชุมชน กรม
ทางหลวง กรมอนามัย รัฐสภา และมหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2523.
- ชู่มาพันธ์ วิเชียรเกื้อ. การศึกษาเชิงสหสัมพันธ์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็น
ระบบกับการปรับปรุงงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย.
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. การประเมินผลการปฏิบัติงาน. เอกสารทางวิชาการหมายเลข 11 คณะ
รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2530.
- ชูศักดิ์ เตชานันท์. เกณฑ์ประเมินผลงานบุคคลเพื่อนำมาใช้พิจารณาความดีความชอบ ตรงเรียน
ประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2518.
- ดาวี๊ สัมศรี. พฤติกรรมการณ์เฝ้าสังเกตการพยาบาลตามการรายงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรง
พยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536
- ทองกษัตริย์ ศัลโกสมและ สลักษ์ มีชูทรัพย์. ความคิดเห็นของผู้บริหารการพยาบาลเกี่ยวกับการ
เตรียมตัวเพื่อรับตำแหน่งผู้บริหาร. การวิจัยคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2535.
- ธงชัย สันติวงศ์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช,
2537.
- _____ . องค์การและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.
- ชนพร แยมส์ดา. การศึกษาการเยี่ยมชมตรวจทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาล
ของรัฐเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2536.
- ภิญโญ สาธร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2517.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ หน่วยที่ 1-8. กรุงเทพมหานคร:
น้ำกิงการพิมพ์, 2528.
- นิรมล คำเพื่อน. หัวหน้าตึก : หัวใจของงานบริการพยาบาล. วารสารเกื้อการุณย์ ปีที่ 1
(กรุงเทพ - ธันวาคม 2534) : 8-10.

- นิวัฒน์ วิจารณ์พงษ์. เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูส่วนจังหวัด สังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2525.
- นิยะดา ชุ่มหวงษ์. การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ม.ป.ป.
- ประคอง กรรณสูต. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล, 2525.
- ประคอง ประพศิตดี. การวัดผลและประเมินบุคคล. กรุงเทพมหานคร : มปท., 2522.
- ประภิล วีระศิลป์. การศึกษาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก ใน
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- ปราณี พรณวิเชียร. หลักการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สุวรรณสาส์นการพิมพ์, 2520.
- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริม
กรุงเทพ, 2535.
- ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพมหานคร : มปท., 2532.
- พินิตา ตามาพงศ์. การพัฒนาแบบประเมินภาวะผู้นำสุขภาพดีวันหน้าของสาธารณสุขอำเภอ.
วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล,
2534.
- พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์, 2534.
- พิพัฒน์ โกศลวัฒน์. คุณภาพกำลังคน: ภาวะความสำเร็จในการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร:
โอเอสพริ้นติ้งเฮ้าส์, 2529.
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, ศิริพร ชัมภลชิต และทัศนีย์ นะแสง. วิจัยทางการพยาบาล : หลักการ
และกระบวนการ. มปท., 2532.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. "หลักการและแนวทางปฏิบัติในการบริการหอผู้ป่วย" เอกสารในการ
สัมมนาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารการพยาบาล. คณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 17 สิงหาคม - 11 กันยายน 2536. (อัคราเนนา)
แนวทางในการพัฒนาความเป็นผู้นำทางการพยาบาล. วารสารพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีที่ 3 (2524) 7-28.
- พาริตา อิบราฮิม. สาระแห่งวิชาชีพพยาบาล. กรุงเทพมหานคร : บริษัทสามเจริญพานิชย์, 2535.

- เสาวลักษณ์ พึ่งสุข. การสร้างแบบสำรวจเพื่อประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูพยาบาล
ปฏิบัติการคลินิก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.
- รัชนี้ อยู่ศิริ. เปรียบเทียบการประเมินการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล
มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2523.
- รัตนาวดี บุญประภา. บทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519.
- เริงศักดิ์ ปานเจริญ. หลักและเทคนิคการประเมินผลงาน. กรุงเทพมหานคร : บริษัทซีเอ็ด
ยูเคชั่น จำกัด, 2535.
- รำไพ สุขสวัสดิ์. สถิติการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : หจก. เอชเอ็นการพิมพ์, 2526.
- วันเพ็ญ จิตต์เจริญชอบ. ความคิดเห็นของหัวหน้าสถานศึกษาเกี่ยวกับข้อพิจารณาตามหลักเกณฑ์
การประเมินผลการปฏิบัติการเพื่อพิจารณาความดีความชอบข้าราชการและลูกจ้างประจำ
สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.
- วรรณวิไล ชุ่มภิรมย์. การสร้างแบบสำรวจเพื่อประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาล
ในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2518.
- วรรณวิไล จันทราภา และคณะ. การศึกษาของค้ประกอบต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานใน
ประเทศไทย. สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย, 2523.
- วิเชียร ทวีลาภ และคณะ. หลักบริหารการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร : คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล, 2523.
- วิริยา สุขน้อย. วิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล
ของรัฐเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- วิภาดา ชีวะวัฒน์ . ความคิดเห็นของบุคลากรพยาบาลที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาล
หัวหน้าหอผู้ป่วย ของโรงพยาบาลในสังกัดกองโรงพยาบาลภูมิภาค กระทรวง -
สาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.
- วิมล วิสมิตะนันท์. การวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้า
พยาบาลโรงพยาบาลแม่และเด็ก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล, 2531

- วัชรภรณ์ เปาโรหิตย์. ศึกษากิจกรมการประเมินผลภาคปฏิบัติ ของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยาลัยนพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- สमान รังสิโยภฤกษ์. เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. ที่ระลึกครบรอบ 50 ปีแห่งการใช้กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน รวบรวมโดยคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กรุงเทพมหานคร : อักษรสารการพิมพ์, 2532.
- สีมา สีมานนท์. "การประเมินผล" วารสารข้าราชการ 3. (มีนาคม 2522):56.
- สกุณา โกวศีลย์ดิลก. ผลการใช้ระบบการมอบหมายงานแบบพยาบาลเจ้าของไข้ ในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก ต่อการใช้กระบวนการพยาบาล ความพึงพอใจของพยาบาลและผู้ป่วย. วิทยาลัยนพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 256.
- สกุณพร สัจวารกาญจน์. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะความเป็นผู้นำ กับความสามารถในการบริหารหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐบาลในกรุงเทพมหานคร. วิทยาลัยนพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.
- สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. การบริหารการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร : กรุงเทพมหานครการพิมพ์, 2530.
- . การบริหารบุคลากรทางการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร : คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2527.
- สุรศักดิ์ นานานุกูล และคณะ. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ภูมิบัณฑิต, 2530.
- สุวัฒน์ กาศมณี. การศึกษายทบาทการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษ ตามทรรศนะของครูและศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดแพร่. วิทยาลัยนพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- สุเมธ วงศ์บุญยง. การประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม. วิทยาลัยนพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.
- สุระพรรณ พรหมฤทธิ. การวิเคราะห์กิจกรรมรับประกันคุณภาพการพยาบาล : การศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลราชวิถี. วิทยาลัยนพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- สมคิด รักษาสิทธิ์. การพัฒนางานทางการพยาบาล: แนวคิดและบทบาทของหัวหน้างาน. วารสารกองการพยาบาล 17 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2534): 4 - 14.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2534.

สมยศ นาวิการ. ความสำเร็จทางการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, 2527.

โสรัจ แสนศิริพันธ์. การบริหารบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., 2529.

เสนาะ ตีเฮาว์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมศาสตร์, 2535.

ศิริพร ตันติพลวินัย. การประชุมสัมมนาวิชาการเรื่อง การสร้างเสริมคุณภาพการบริการทางการพยาบาล. มปท., 2537.

_____ . การพัฒนาศักยภาพการบริหารการพยาบาลเพื่อคุณภาพการพยาบาล.

เอกสารประชุมวิชาการ เรื่อง กลยุทธ์ในการบริหารการพยาบาล : แนวคิดร่วมสมัย

เสนอที่หอประชุมคณะเภสัชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 8-10 สิงหาคม 2537.

หฤทยา ปรีชาสุข. บทบาทและปัญหาของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการตัดสินใจ การปฏิสัมพันธ์ และการสื่อสารข้อมูล ตามการรับรู้ของผู้บริหารการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลประจำการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.

อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. กระบวนการบริหารการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 2. เชียงใหม่ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2534.

อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2528.

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

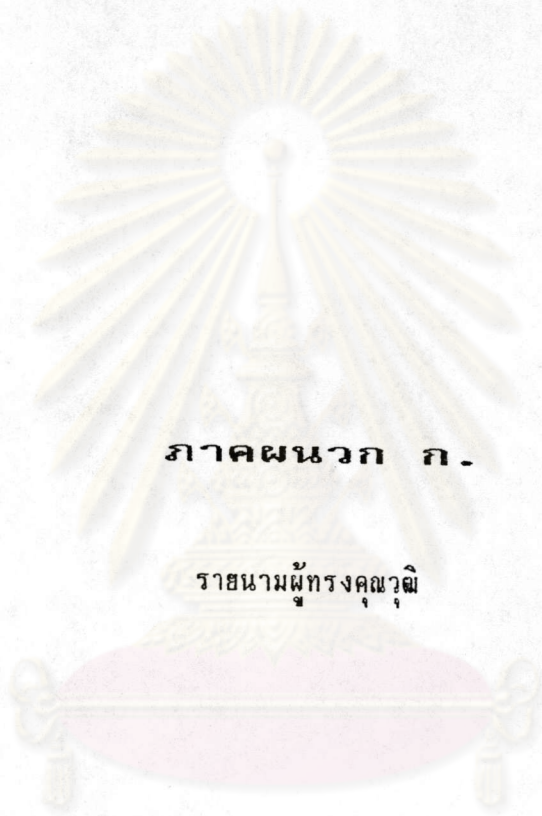
ภาษาอังกฤษ

- Aharon, T.; Richard, E.K. and Keomi, L. Effects of personal appraisal format on perceive goal characteristics, appraisal process satisfaction and changes in rated job performance. Journal of psychology 127 (May1993):281-291.
- Alexander, E.L. Nursing Administration in the Hospital Health Care System. St.Louis : The C.V. Mosby Company, 1972.
- Barrett, J. The Head Nurse. New York : Meredith Corporation, 1968.
- Beaman, A.L. "What do first-line nursing managers do ?" Journal Nursing Administration. 19(1986) 6-19.
- Bernhardt, Judy and Schuette, Wara, "P.E.T. : A Method of Evaluating Professional Nurse Performance." Journal of Nursing Administration. (October, 1975), 18-21.
- Beyers, H.J. and Klink, J.A. "The Role of Clinical Supervisors Head Nurses in Management". The Nursing Clinic of North America, 13 March, 1978.
- Beyers, M. and Phillips, C. Nursing Management for Patient Care. 2nd ed. Boston : Little Brown and Company, 1979.
- Clark, c.c. and Shea C.A. Management in nursing a vital link in helth care systems. Newyork:Mc Graw-Hill Book co.,1979.
- Corrine, O. Devilopment of a criterion -based performance evaluation instrument for the head nurse manager. The University of Texas graduate school of Biomedical science, 1987.
- Dessler, G. Personel management. Reston, virginia: A prentice Hall, 1988.
- Fiedler, F.E. A Theory of Leadership Effectiveness. McGraw-Hill, 1967.
- Fisher, D. Cynthia, Schoenteldt, F., Lyle and Shaw, B., James. Human Resource Management. Boston : Houghton Mifflin, 1993.

- Gonong, J.M. and Gonong, W.L. Nursing Management. London : Aspen System Corporation, 1980.
- Hunt, G. and other. Managing organizational behavior. New York: John Wiley, 1991.
- Hersey, P. and Blanchard, K.H. Management of Organization Behavior. Englewood Cliffs : N.J. Prentice Hall, 1982.
- James, L. and Dorina B. Preference for performance appraisal base on method used, type of rater and purpose of evaluation. School of business and public administration. Australia : Balthurst NSW, 1992.
- Jarborough, M. Management. St. Louis : The C.V. Mosby, 1984.
- Katzin, L. "Great Headnurses". The American Journal of Nursing 89(1989) : 42-47.
- Koontz, H. and Weihrich, H. Essentials of Management. 6th ed. Singapore : McGraw-Hill Book, 1990.
- Lindeman, R.H. Introduction to Bivariate and Multivariate Analysis. New York : Scott, Foresman and Company, 1980.
- Lynden, V. Evaluation your Staff : A guide for Regional Council Directors, 1978.
- Manniche, E. "The Head Nurse". Nursing Research. 14(Summer 1965) : 185.
- March, J.G. and Simon, H.A. Organization. New York : John & Wiley & Sons Inc., 1958.
- Magee, G.k. " Making performance appraisal a positive experience". Nursing management 23 (August ,1992)
- Marriner-Tomey, A. Guide to Nursing Management. 4th ed. St. Louis : Mosby Year Book, 1988.

- Miller, M. and Heine, C. "The Complex Role of the Headnurses".
Nursing Management. 19(June 1988) : 58-64.
- Mondy Wayne R, and Robert M Noe. V. Human Resource Management : A Systemic Approach. Philadelphia : WB Saunders Co., 1982.
- Pedersen, A. "Qualities of the excellent head nurse". Nursing Administration Quarterly. 18(Fall, 1993) : 40-50.
- Pokustky, Lorraine. An orientation plan for nurses. Supervisor Nurse (October 1979) : 23-25.
- Rienhart, E.L. Management of Nursing Care. New York : The McMillan Co., 1969.
- Rowland, H.S. and Rowland, B.L. Nursing Administration Handbook. London : An Aspin Publication, 1980.
- Rowland, M., Kendrith. Ferris, R., Gerald and Buckley, M., Ranald. Performance Appriaisal. Massachusetts : Allyn and Bacon, 1991.
- Rousell Linda Ann. Organization Culture and Leadership Styles in a Private Phychiatric Hospital. University of Albana at Berming- ham : SDN, 1990.
- Schermerhorn, J.R. Management for productivity. 3rd ed. Newyork:John wiley, 1989.
- ; Hunt, J.G. and Osborn, R.N. Managing organizational behavior. Newyork:John wiley, 1991.
- Scheron, D.R. Performance appriaisal process foundations of organigation behavior. Phladelphia :WB.Saunders CO., 1991.
- Shea, Carole A. Yura, H. and Walsh M.B. "The Head Nurse as a Manager."
In Management in Nursing : A Vital Link in the Health Care Sys- tem. New York : McGraw-Hill Book Company, 1979.

- Stahl, L.D. and others "Head Nurses Activities and Supervisors Expectations : The Research". Journal of Nursing Administration 13(June 1993) : 27-30
- Steven, B. "Improving Nurses managerial skills". Nursing Times 76 (1980) : 2022.
- Steven, B.J. "The Head Nurse as Manager". Journal of Nursing Administration. 6(January-February, 1975) : 36.
- . First -line patient care management. 2nd ed. Maryland, London: Aspen system co., 1983.
- Stewart, I.M. The Hospital Head Nurse. New York : The McMillan Company, 1950.
- Sullivan, E.J. and Decker, P.J. Effective Management in Nursing. 2nd ed. California : Addison Wesley, 1988.
- Swanburg, R.C. "Management Competencies Desired of Head Nurses". Management and Leadership for Nurse Managers. Boston : Jones and Bartlett Publishers, 1990.
- Tyson, S. and York, A. Personel Manger. 3rd ed. Oxford: Batterworth-Heiceman. Ltd., 1993.
- Werther, Willian Jr. Human Resource and Personel Management. 3rd ed. New York : McGraw-Hill, 1989.
- Wright, L.P. and Taylor, S.D. Improve leadership performance. Herfordshire : prentice Hall, 1994.
- Yura, H. and Walsh, M.B. The head nurse as manager. In management in nursing : mcgraw -hill Booth Comppany, 1979.



ภาคผนวก ก.


รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ก.

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเนื้อหาของแบบสัมภาษณ์

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. พันตำรวจตรี หญิงพวงเพ็ญ ชูณหปราณ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. นางสาวสุวิณี วิวัฒน์วานิช	อาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย
3. นางลำยอง รัศมีมาลา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หัวหน้าพยาบาล แผนกการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี
4. นางขวัญตา เกิดชูชื่น	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หัวหน้าพยาบาล แผนกตา หู คอ จมูก ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี
5. นางอรอนงค์ พุ่มอาภรณ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี
6. พันตำรวจโท หญิงสกลพร สິงวรกาญจน์	รองผู้กำกับ (ทำหน้าที่พยาบาล) งานพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ
7. นางเพ็ญจันทร์ แสนประสาน	หัวหน้าฝ่ายอบรมและนิเทศ แผนกการ พยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์
8. นางนิรมล คำเพื่อน	หัวหน้าแผนกการพยาบาล โรงพยาบาล เจริญกรุงประชารักษ์
9. นางสาวธิดา จิวัฒนอม	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ แผนกการพยาบาล โรงพยาบาลราชวิถี
10. นางไพเราะ เกตุวิจิต	หัวหน้าหอผู้ป่วยตึกอักษฎางค์ 6 เหนือ โรงพยาบาลศิริราช



ภาคผนวก ข.

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ทม 0309/9805



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

๒1 กันยายน 2538

เรื่อง ขออนุญาตให้ข้าราชการเป็นที่ปรึกษานิพนธ์

เรียน คณะบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

เนื่องด้วย น.ส.อรุณรัตน์ ศรีจันทรมิตย์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลของรัฐ" อันเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แล้วเห็นว่า รองศาสตราจารย์ สลักเกษม มีชูทรัพย์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานี้ หากจะกรุณาอนุเคราะห์เป็นที่ปรึกษานิพนธ์ ก็จะช่วยให้การวิจัยของนิสิตดำเนินไปด้วยดีและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ รองศาสตราจารย์ สลักเกษม มีชูทรัพย์ เป็นที่ปรึกษานิพนธ์ร่วมของนิสิตผู้นี้ ทั้งนี้ นิสิตจะติดต่อกับ รองศาสตราจารย์ สลักเกษม มีชูทรัพย์ โดยตรงต่อไป

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สันติ อุงสุวรรณ)
คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

งานมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2183530



ที่ ทม 0309/9802

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

๒/ กันยายน 2538

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน หัวหน้าภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี

เนื่องด้วย น.ส.อรุณรัตน์ ศรีจันทร์นิมิตต์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลของรัฐ" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินตนา ยูนิพันธุ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตขอเรียนเชิญผู้มีนามข้างท้ายนี้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ขวัญตา เกิดชูชื่น
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อรอนงค์ พุ่มอาภรณ์
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ถ้ายอง รัศมีมาลา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผู้มีนามดังกล่าวข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สันติ กงสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

งานมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2183530



ที่ หม 0309/10333

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

11 ตุลาคม 2538

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศิริราช

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

เนื่องด้วย น.ส.อรุณรัตน์ ศรีจันทร์นิത്യ นิสิตชั้นปริญญาโท สาขาจิตวิทยา คณะพยาบาลศาสตร์ กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลของรัฐ" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินตนา ยูนิพันธุ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยการนำแบบวิเคราะห์เอกสารมาทดลองกับแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย และนำแบบสัมภาษณ์มาทดลองกับผู้ตรวจการพยาบาลของโรงพยาบาลศิริราช

จึงเรียนมา เพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ น.ส.อรุณรัตน์ ศรีจันทร์นิത്യ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สันติ ฤงสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ พม 0309/ ๑๗๑๘

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

๑๑ กันยายน 2538

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน ผู้บังคับการโรงพยาบาลตำรวจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

เนื่องด้วย น.ส.อรุณรัตน์ ศรีจันทร์นิศย์ นิสิตชั้นปริญญาโท บัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลของรัฐ" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จินตนา ยูนิพันธุ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยการขอใช้แบบวิเคราะห์เอกสารแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย และนำแบบสัมภาษณ์มาสัมภาษณ์ผู้ตรวจการ และ/หรือผู้ทำหน้าที่ในการประเมินผลหัวหน้าหอผู้ป่วยของโรงพยาบาลตำรวจ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ น.ส.อรุณรัตน์ ศรีจันทร์นิศย์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สันติ อุงสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

งานมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2183530

ภาควิชาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ธันวาคม 2538

เรื่อง ขอส่งแบบสัมภาษณ์

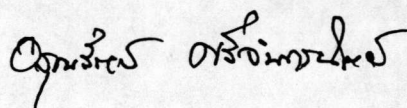
เรียน ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทุกท่าน

เนื่องด้วยดิฉัน นางสาวอรุณรัตน์ ศรีจันทร์นิตย์ ได้จัดทำแบบสัมภาษณ์ขึ้นเพื่อ
เป็นการศึกษาหาข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติ
งานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลของรัฐ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาปริญญาโทบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ดิฉันจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการให้ข้อมูลตามความเป็นจริง ซึ่งข้อมูล
ที่ได้นี้จะ เป็นประโยชน์และมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการบริหารการพยาบาลและวิชาชีพพยาบาลต่อ
ไปและข้อมูลที่ได้ทั้งหมดจะ ใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้นจะ ไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด

ดิฉันจึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสัมภาษณ์
ดังกล่าว และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(นางสาวอรุณรัตน์ ศรีจันทร์นิตย์)

นิสิตปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาบริหารการพยาบาล

คำจำกัดความที่ใช้ในแบบสัมภาษณ์

การประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึงกิจกรรมที่ผู้ตรวจการพยาบาลและ/หรือผู้ที่ทำหน้าที่ในการประเมินผล ได้จัดกระทำขึ้นเพื่อตัดสินใจคัดเลือกพยาบาลผู้ที่อยู่ในเกณฑ์ได้รับการเลื่อนตำแหน่งขึ้นเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยและเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยขณะดำรงตำแหน่ง

กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึงขั้นตอนของการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย

เนื้อหาในการประเมินผล หมายถึงรายละเอียดที่ระบุถึงความสามารถและคุณลักษณะที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้งในระยะก่อนเข้าสู่ตำแหน่งและระหว่างดำรงตำแหน่ง

การประเมินผลระยะก่อนเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการผู้ที่อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งขึ้นเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย

การประเมินผลระหว่างดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยขณะปฏิบัติหน้าที่ เป็นการประเมินผลประจำปี

แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึงเอกสารที่ฝ่ายการพยาบาลใช้อย่างเป็นทางการเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ทั้งในระยะก่อนเข้าสู่ตำแหน่งและระหว่างดำรงตำแหน่ง

เครื่องมือวิจัย

เรื่อง การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาล
ของรัฐ

- ชุดที่ 1 แบบวิเคราะห์แบบฟอร์มที่ใช้กับแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงาน
งานของหัวหน้าหอผู้ป่วย
- ชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอ
ผู้ป่วย

แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยใน
โรงพยาบาลของรัฐ แบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ผู้ตรวจการและ/หรือผู้ประเมินหัวหน้าหอผู้ป่วย เกี่ยวกับ
กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอนคือ
การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน การกำหนดแบบและลักษณะงานที่จะประเมิน
การกำหนดบุคคลผู้ทำหน้าที่ประเมินและฝึกอบรมหรือชี้แจงก่อนทำการประเมิน การกำหนด
วิธีการประเมินผล และการวิเคราะห์ผลและการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์โดยจะ
ศึกษาทั้งในระยะก่อนเข้าสู่ตำแหน่งและระหว่างดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์ผู้ตรวจการและ/หรือผู้ประเมินหัวหน้าหอผู้ป่วย เกี่ยวกับเนื่อ
หาในการประเมินผลซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ความสามารถในการเป็นผู้นำ ความ
สามารถในการบริหารจัดการ ความสามารถเฉพาะทางการพยาบาลและลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 4 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการประเมิน
ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย

เครื่องมือชุดที่ 1

แบบตรวจสอบรายการเอกสารที่ใช้ในแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
หัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลของรัฐ

คำชี้แจงในการตรวจสอบรายการเอกสาร

1. แบบตรวจสอบรายการเอกสารนี้ครอบคลุมทั้งในเรื่องกระบวนการประเมินผล
และเนื้อหาในการประเมินผล

2. ใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องให้ตรงกับข้อมูลที่เป็นจริง

0 = ไม่มีข้อความที่ระบุถึงในแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร

1 = มีข้อความที่ระบุถึงในแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร

แบบฟอร์มการประเมินผลมีข้อความที่ระบุถึงในเรื่องต่อไปนี้

กระบวนการประเมินผล

1. วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....
2. หน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าหอผู้ป่วย.....
3. ลักษณะงานที่เป็นเกณฑ์มาตรฐาน.....
4. คุณสมบัติของหัวหน้าหอผู้ป่วย.....
5. การกำหนดผู้ทำหน้าที่ประเมินผล.....

ก่อนเข้าสู่ ตำแหน่ง		ระหว่าง ดำรง ตำแหน่ง		สำหรับ ผู้วิจัย
มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	

กระบวนการประเมินผล

	ก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง		ระหว่างดำรงตำแหน่ง		สำหรับผู้วิจัย
	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	
6. กำหนดจำนวนครั้งของการประเมิน.....
7. กำหนดระยะเวลาที่จะประเมิน.....
8. กำหนดวิธีการประเมินผล.....
9. รายละเอียดของการให้คะแนน.....
10. เกณฑ์การตัดสินคะแนน.....
11. สรุปผลการประเมิน.....
12. สรุปความเห็นทั่วไป.....
13. สรุปความเห็นด้านการพัฒนางาน.....

เนื้อหาในการประเมินผล

ความสามารถในการเป็นผู้นำ

1. ความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่.....
2. ปรับปรุงและพัฒนาตนเอง.....
3. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์.....
4. เป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำ.....
5. สนับสนุนและให้โอกาสพัฒนาตนเอง.....
6. มีความสามารถในการเจรจาต่อรอง.....
7. เป็นผู้นำและผู้ตามได้เหมาะกับโอกาส.....
8. กล้าตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม.....
9. มีความกระตือรือร้นในการทำงาน.....

เนื้อหาในการประเมินผล

	ก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง		ระหว่างดำรงตำแหน่ง		สำหรับผู้วิจัย
	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	
10. อนุรักษ์และพัฒนาและปรับปรุงงาน.....					
11. ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้.....					
12. เสนอรายงานและความคิดเห็นได้ดี.....					
13. รอบรู้งานในหน้าที่ที่ปฏิบัติ.....					
14. จุใจและโน้มน้าวให้ผู้อื่นเชื่อถือ.....					
<u>ความสามารถด้านการบริหารจัดการ</u>					
1. บริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายของฝ่ายการพยาบาล.....					
2. ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามมาตรฐานในเวลาที่กำหนด.....					
3. จัดอัตรากำลังในหอผู้ป่วยได้เหมาะสม.....					
4. ปฏิบัติงานอย่างมีแผนและมีขั้นตอน.....					
5. มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เหมาะสม.....					
6. ควบคุมและนิเทศงานแก่บุคลากรในหอผู้ป่วย.....					
7. จุใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน.....					
8. ดำเนินการเพื่อพัฒนาและสนับสนุนบุคลากรในหน่วยงาน.....					
9. กระจายงานในความรับผิดชอบ.....					
10. ตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการได้เหมาะสม.....					

๕
เนื้อหาในการประเมินผล

	ก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง		ระหว่างดำรงตำแหน่ง		สำหรับผู้วิจัย
	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	
11. ประเมินผลการปฏิบัติงานได้ถูกต้องและเหมาะสม.....
12. ประสานงานกับบุคคลและฝ่ายต่างๆทั้งในและนอกแผนก.....
13. รายงานข่าวสารที่เป็นประโยชน์.....
14. จัดหาและดูแลวัสดุอุปกรณ์ให้กับหน่วยงาน.....
<u>ความสามารถเฉพาะทางการพยาบาล</u>					
1. ให้การพยาบาลตามกระบวนการพยาบาล.....
2. ประเมินสภาพและวินิจฉัยปัญหาของผู้ป่วย.....
3. แสดงและสาธิตแก่ผู้ร่วมงานและนักศึกษา.....
4. มีความรู้เฉพาะโรคและให้การพยาบาลได้ถูกต้อง.....
5. ให้การพยาบาลในภาวะฉุกเฉินได้.....
6. ให้การพยาบาลด้วยเทคนิควิธีที่จะลดการแพร่เชื้อ.....
7. วางแนวทางการพยาบาลเพื่อลดอาการแทรกซ้อน.....
8. ช่วยเหลือผู้ป่วยในการฟื้นฟูสภาพ.....
9. ติดตามและดำเนินการสอนสุขศึกษาแก่ผู้ป่วยและญาติ.....
10. นำความรู้ผลงานวิจัยและเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้.....
11. ดัดแปลงนำวัสดุอุปกรณ์มาใช้ในการพยาบาล.....
12. ร่วมมือและสนับสนุนการทำวิจัยในหอผู้ป่วย.....
13. ตรวจสอบและปฏิบัติกาพยาบาลตามแผนการรักษา.....

เครื่องมือชุดที่ 2

แบบสัมภาษณ์ เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาล
ของรัฐ

ตอนที่ 1 : สถานภาพของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง () ให้ตรงกับข้อมูลที่เป็นความจริง

1. ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัด

<input type="checkbox"/> ทบวงมหาวิทยาลัย	<input type="checkbox"/> กระทรวงสาธารณสุข
<input type="checkbox"/> กรุงเทพมหานคร	<input type="checkbox"/> กระทรวงกลาโหม/มหาดไทย
2. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่ง

<input type="checkbox"/> ผู้ตรวจการพยาบาล	<input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการทางการพยาบาล
<input type="checkbox"/> อื่นๆ.....	
3. ประสบการณ์ในตำแหน่ง

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 5 ปี	<input type="checkbox"/> 5 ปี - 10 ปี
<input type="checkbox"/> 11 ปี - 20 ปี	<input type="checkbox"/> 20 ปีขึ้นไป
4. ระดับการศึกษาสูงสุด

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> ปริญญาโท	<input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
5. ท่านเคยได้รับการอบรมด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือไม่

<input type="checkbox"/> ไม่เคย	
<input type="checkbox"/> เคย	ระยะเวลาที่อบรม(วัน / เดือน)

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เรื่องกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้
ป่วย ในระยะก่อนเข้าสู่ตำแหน่งและระหว่างดำรงตำแหน่ง

คำชี้แจง

ก. แบบสัมภาษณ์ครอบคลุมกระบวนการประเมินผลทั้ง 5 ขั้นตอนได้แก่การกำหนดวัตถุประสงค์
ประสงค์ของการประเมิน การกำหนดแบบและลักษณะงานที่จะประเมิน การกำหนดผู้ประเมินและ
ฝึกอบรมหรือชี้แจงก่อนทำการประเมิน การกำหนดวิธีการประเมิน การวิเคราะห์ผลและนำผล
การประเมินไปใช้ประโยชน์

ข. ใส่เครื่องหมาย / ให้ตรงกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยกำหนดคะแนนดังนี้

- 0 = ไม่ได้ทำกิจกรรมหรือพิจารณาในเรื่องนั้นในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 1 = ทำกิจกรรมหรือพิจารณาในเรื่องนั้นในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- เห็นด้วย = เห็นด้วยกับกิจกรรมหรือเนื้อหาในการประเมินผลเรื่องนั้น
- ไม่เห็นด้วย = ไม่เห็นด้วยกับกิจกรรมหรือเนื้อหาการประเมินผลในเรื่องนั้น

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์เรื่องเนื้อหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย

คำชี้แจง

ก. แบบสัมภาษณ์ครอบคลุมเนื้อหาในการประเมินผล ทั้ง 4 ด้านได้แก่ ความสามารถในการเป็นผู้นำ ความสามารถด้านการบริหารจัดการ ความสามารถเฉพาะทางการพยาบาล และลักษณะส่วนบุคคล

ข. ใส่เครื่องหมาย / ในช่องให้ตรงกับกิจกรรมและความคิดเห็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยกำหนดคะแนนดังนี้

0 = ไม่ได้พิจารณาในเนื้อหาของผลการประเมินผลในเรื่องนี้

1 = พิจารณาเนื้อหาในการประเมินผลในเรื่องนี้

เห็นด้วย = เห็นด้วยที่จะนำเนื้อหาในการประเมินผลเรื่องนี้มาพิจารณาในการประเมินผล

ไม่เห็นด้วย = ไม่เห็นด้วยที่จะนำเนื้อหาของผลการประเมินผลเรื่องนี้มาพิจารณาในการประเมินผล

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เนื้อหาในการประเมินผล


	ก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง		ระหว่างดำรงตำแหน่ง		ความคิดเห็นเพิ่มเติม		สำหรับผู้วิจัย
	ใช่	ไม่ใช่	ใช่	ไม่ใช่	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
<u>ความสามารถในการเป็นผู้นำ</u>							
1. ความรับผิดชอบในหน้าที่.....							
2. ปรับปรุงและพัฒนาตนเอง.....							
3. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์.....							
4. เป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำ.....							
5. สนับสนุนและให้โอกาสพัฒนาตนเอง.....							
6. มีความสามารถในการเจรจาต่อรอง.....							
7. เป็นผู้นำและผู้ตามได้เหมาะกับโอกาส.....							
8. กล้าตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม.....							
9. มีความกระตือรือร้นในการทำงาน.....							
10. อกุศลตนเพื่อพัฒนาและปรับปรุงงาน.....							
11. ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้.....							
12. เสนอรายงานและความคิดเห็นได้ดี.....							
13. รอบรู้งานในหน้าที่ที่ปฏิบัติ.....							
14. จุใจและไว้วางใจให้ผู้อื่นเชื่อถือ.....							

เนื้อหาในการประเมินผล

	ก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง		ระหว่างดำรงตำแหน่ง		ความคิดเห็นเพิ่มเติม		สำหรับผู้วิจัย
	ใช่	ไม่ใช่	ใช่	ไม่ใช่	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
<u>ความสามารถในการบริหารจัดการ</u>							
1. บริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายของฝ่ายการพยาบาล.....							
2. ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามมาตรฐานในเวลาที่กำหนด.....							
3. จัดอัตรากำลังในหอผู้ป่วยได้เหมาะสม.....							
4. ปฏิบัติงานอย่างมีแผนและมีขั้นตอน.....							
5. มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เหมาะสม.....							
6. ควบคุมและนิเทศงานกับบุคลากรในหอผู้ป่วย.....							
7. จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน.....							
8. ดำเนินการเพื่อพัฒนาและสนับสนุนบุคลากร.....							
9. กระจายงานในความรับผิดชอบ.....							
10. ตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการได้เหมาะสม.....							
11. ประเมินผลการปฏิบัติงานได้ถูกต้องและเหมาะสม.....							
12. ประสานงานกับบุคคลและฝ่ายต่างๆทั้งในและนอกแผนก.....							
13. รายงานข่าวสารที่เป็นประโยชน์.....							
14. จัดหาและดูแลวัสดุอุปกรณ์ให้กับหน่วยงาน.....							

เนื้อหาในการประเมินผล

ลักษณะส่วนบุคคล	ก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง		ระหว่างดำรงตำแหน่ง		ความคิดเห็นเพิ่มเติม		สำหรับผู้วิจัย
	ใช่	ไม่ใช่	ใช่	ไม่ใช่	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
1. มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี.....							
2. มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ผู้อื่นและวิชาชีพ.....							
3. เสียสละและอุทิศตนเพื่อส่วนรวม.....							
4. มีความยุติธรรม.....							
5. มีความอดุสาหะ อดทน เอาใจใส่ต่องาน.....							
6. มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่.....							
7. เป็นผู้ที่มีมองโลกในแง่ดีและมีอารมณ์ขัน.....							
8. กระตือรือร้นในการทำงานและมีการพัฒนาตนเอง.....							
9. มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และมีเหตุผล.....							
10. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเสมอต้นเสมอปลาย.....							
11. มีบุคลิกภาพที่ดี.....							
12. มีน้ำใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา.....							
13. มีระเบียบวินัยและตรงต่อเวลา.....							
14. ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีเป็นแบบอย่างที่ดีกับผู้อื่น.....							
15. เป็นผู้ที่มีอุดมการณ์และพัฒนาวิชาชีพ.....							



ภาคผนวก ค.

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ค่าเฉลี่ยวิเคราะห์โดยใช้สูตร (ประกอบ กรรณสูตร, 2529)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

โดยที่ \bar{X} = ค่าเฉลี่ยคะแนน

$\sum X$ = ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$$S.D = \frac{\sum f(X - \bar{X})^2}{N}$$

โดยที่ \bar{X} = ค่าเฉลี่ยคะแนน

X = คะแนนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละคน

f = ความถี่ของคะแนน

N = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ทดสอบสมมติฐานของการวิจัย โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) หรือการทดสอบค่าเอฟ (F-test) (ประคอง กรรณสูต 2528: 182)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS = SS/df	F
ระหว่างกลุ่ม	k-1	SS _u	MS _u = SS _u /k-1	MS _u /MS _w
ภายในกลุ่ม	N-k	SS _w = SS _t - SS _u	MS _w = SS _w /N-k	
รวม	N-1	SS _t		

โดยที่

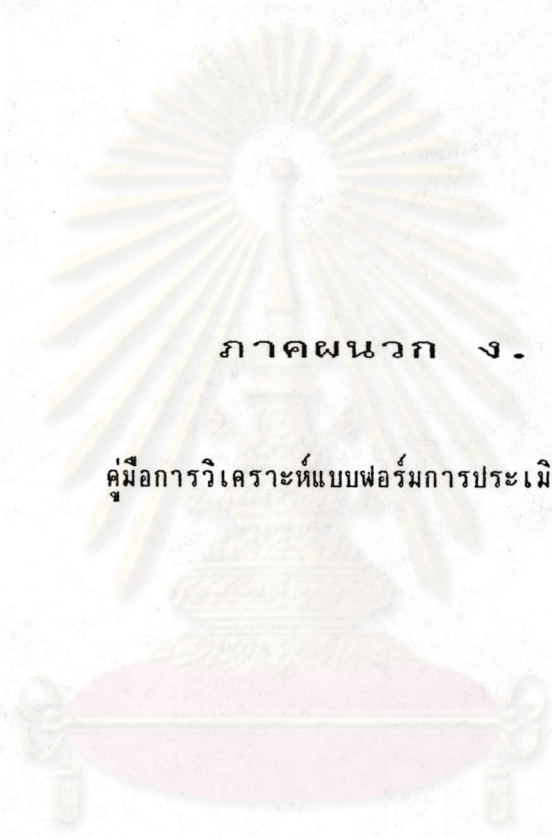
SS _t	=	ผลบวกของกำลังสองของส่วนเบี่ยงเบนทุกกลุ่ม
SS _u	=	ผลบวกของกำลังสองของส่วนเบี่ยงเบนระหว่างกลุ่ม
SS _w	=	ผลบวกของกำลังสองของส่วนเบี่ยงเบนภายในกลุ่ม
MS _w	=	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองภายในกลุ่ม
MS _u	=	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองระหว่างกลุ่ม
N	=	จำนวนข้อมูลทั้งหมดทุกกลุ่มรวมกัน
k	=	จำนวนกลุ่ม
df	=	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

การวิเคราะห์ความแปรปรวนมีนัยสำคัญจะทดสอบภายหลังเป็นรายคู่
 (Multiple Comparison of Mean) ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' Method)
 (ประกอบ กรรณสูตร 2528: 182)

$$F = \frac{(M_1 - M_2)^2}{MS_w (1/n_1 + 1/n_2)(k - 1)}$$

เมื่อ M_1, M_2 = ค่าเฉลี่ยของคะแนนแต่ละกลุ่ม
 n_1, n_2 = จำนวนตัวอย่างประชากรในกลุ่มที่ 1, 2
 MS_w = ค่าเฉลี่ย ของผลบวกกำลังสองภายในกลุ่ม
 k = จำนวนกลุ่ม

ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ง.

คู่มือการวิเคราะห์แบบฟอร์มการประเมินผล

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คู่มือวิเคราะห์แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย

1. แบบฟอร์มการประเมินผล

หมายถึง เอกสารที่ฝ่ายการพยาบาลใช้อย่างเป็นทางการเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย

2. กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

หมายถึง ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในระยะก่อนเข้าสู่ตำแหน่งและระหว่างดำรงตำแหน่ง ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนได้แก่การกำหนดวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน การกำหนดแบบและลักษณะงานของการประเมินผล การกำหนดผู้ประเมินและฝึกอบรมหรือชี้แจงก่อนการประเมินผล การกำหนดวิธีการประเมินผล การวิเคราะห์ผลและการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์

3. เนื้อหาในการประเมินผล

หมายถึง รายละเอียดที่ระบุความสามารถและคุณลักษณะที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งในระยะก่อนเข้าสู่ตำแหน่งและระหว่างดำรงตำแหน่ง ประกอบด้วยเนื้อหา 4 ด้านได้แก่ ความสามารถในการเป็นผู้นำ ความสามารถด้านการบริหารจัดการ ความสามารถเฉพาะทางการพยาบาล และลักษณะส่วนบุคคล

4. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

หมายถึง การกำหนดเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายของการประเมินผล เพื่อให้การประเมินผลดำเนินด้วยความถูกต้องและรวดเร็ว

5. การกำหนดแบบและลักษณะงานที่จะประเมิน

หมายถึง การใช้แบบฟอร์มการประเมินผลอย่างเป็นทางการและในแบบฟอร์มนั้นประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการประเมินผล เนื้อหาในการประเมินผล วิธีการประเมินผล และการวิเคราะห์ผล สรุปผลการประเมิน เป็นต้น

6. หน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าหอผู้ป่วย

หมายถึง ข้อความที่กำหนดไว้ในแบบฟอร์มการประเมินผลที่กล่าวถึง หน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าหอผู้ป่วย

7. ตัวเกณฑ์การประเมินผลพร้อมค่าคะแนน

หมายถึง การกำหนดมาตรฐานของค่าคะแนนแต่ละระดับว่าจะต้องมีคุณลักษณะ พฤติกรรม หรือ กระทำหน้าที่สำเร็จได้ในระดับใด

8. การพิจารณาตามเครื่องมือวัด

หมายถึง การนำคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยมา กำหนดไว้ในแบบฟอร์มการประเมินผลแล้วจำแนกแต่ละคุณลักษณะออกมาเป็นระดับหรือคะแนน ความสำคัญมากน้อยที่มีต่อตัวงาน ซึ่งอาจจะกำหนดระดับคะแนนหรือรายละเอียดของคุณลักษณะ ควบคู่ไปด้วย จากนั้นผู้ประเมินจะทำเครื่องหมายลงในแบบฟอร์มที่กำหนดไว้

9. วิธีประเมินเชิงเปรียบเทียบ

หมายถึง การประเมินที่เปรียบเทียบหัวหน้าหอผู้ป่วย (ผู้ถูกประเมิน) กับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนอื่นๆ ทุกคนในแผนกเดียวกัน จากนั้นจึงนำไปคำนวณดูจำนวนครั้งที่คนหนึ่งมีคะแนนเหนือกว่าอีกคนหนึ่ง

10. ความสามารถในการเป็นผู้นำ ประกอบด้วยเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

ความสามารถในการเป็นผู้นำ	ข้อความที่เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา
1. 164 สามารถรับผิดชอบต่องานในหน้าที่	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่ละเลยต่องานและพร้อมที่จะรับผิดชอบ - ผลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน - สวมรับข้อผิดพลาดและคำติชมเพื่อการพัฒนา - จัดลำดับความสำคัญของงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ - มีส่วนร่วมและรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย
2. ปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	<ul style="list-style-type: none"> - ฝึกฝนทักษะให้ทันสมัยอยู่เสมอ - เข้าร่วมและศึกษาในผลงานวิจัยและวิทยาการใหม่ - เข้าร่วมในการประชุมวิชาการต่างๆ
3. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	<ul style="list-style-type: none"> - นำวิธีการและวิทยาการใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน - สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานศึกษาและทำวิจัยในหน่วยงาน
4. เป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	<ul style="list-style-type: none"> - เห็นอกเห็นใจและเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ร่วมงาน - เป็นที่ปรึกษาเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดปัญหาในขณะปฏิบัติงาน

 ความสามารถในการเป็นผู้นำ

 ข้อความที่เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

- | | |
|--|--|
| 5. สนับสนุนและให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชา
ได้พัฒนาตนเอง | - สนับสนุนและให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาใน
การศึกษาต่อหรือทำการวิจัย |
| 6. เป็นผู้นำและผู้ตามได้เหมาะสมกับโอกาส | |
| 7. กล้าตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม | - ตัดสินใจและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี
- แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานของตนให้สำเร็จ
ลุล่วงไปได้ด้วยดี |
| 8. มีความสามารถในการเจรจาต่อรอง | |
| 9. มีความกระตือรือร้นในการทำงาน | - ชยันปฏิบัติงานอย่างไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน |
| 10. อุทิศตนเพื่อพัฒนาและปรับปรุงงาน | - ทำงานเกินเวลาเพื่อให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพ
- เสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อการปฏิบัติงาน |
| 11. ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี | - ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้อื่น
- ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ทั้งในและนอกแผนก |
| 12. เสนอรายงานและความคิดเห็นได้
เป็นอย่างดี | - อภิปรายโต้ตอบปัญหาได้อย่างชัดเจน รัดกุม
และตรงประเด็น
- เสนอรายงานต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้อง
ด้วยภาษาพูดและภาษาเขียนได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ |

ความสามารถในการเป็นผู้นำ	ข้อความที่เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา
13. รอบรู้งานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	- ฉลาด มีไหวพริบ ละเอียดยรอบคอบในการปฏิบัติงาน
14. จูงใจและโน้มน้าวให้ผู้อื่นเกิดความเชื่อถือและไว้วางใจ	- ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์เป็นที่วางใจได้ - จูงใจให้ผู้ที่บังคับบัญชาปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน - โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นชอบและคล้อยตามในสิ่งที่ถูกต้อง - ส่งเสริมสนับสนุนและจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงพยาบาล

11. ความสามารถด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย เกณฑ์ในการพิจารณาดังต่อไปนี้

ความสามารถด้านการบริหารจัดการ	ข้อความที่เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา
1. บริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายของฝ่ายการพยาบาล	- ปรับปรุงปริมาณและคุณภาพของงานให้เป็นไปตามนโยบายของฝ่ายการพยาบาล - ปรับปรุงและพัฒนางานที่รับผิดชอบเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน
2. ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามมาตรฐานในเวลาเวลาที่กำหนด	- ปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีคุณภาพและเสร็จในเวลาที่กำหนด

ความสามารถด้านการบริหารจัดการ	ข้อความที่เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา
3. จัดอัตรากำลังในหอผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม	- จัดอัตรากำลังของบุคลากรในรอบ 24 ชั่วโมง ได้เหมาะสมตามความต้องการของผู้ป่วย
4. ปฏิบัติงานอย่างมีแผนและมีขั้นตอน	- สามารถวางแผนการทำงานล่วงหน้า จัดให้มีการ การดำเนินงานตามแผน และติดตามผลงานเพื่อ ปรับปรุงแก้ไขอยู่เสมอ - สามารถเขียนแผนงานและดำเนินงานตาม แผนที่เขียนไว้
5. มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความ เหมาะสม	- สามารถมอบหมายงานตามระดับตำแหน่งและ ความสามารถอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร
6. ควบคุมและนิเทศงานแก่บุคลากรในหอผู้ป่วย	- นิเทศการปฏิบัติงานและพัฒนาเจ้าหน้าที่ทุก ระดับให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น - ประเมินเทศบาลกรก่อนเข้าปฏิบัติงานได้อย่าง ถูกต้อง
7. จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งใจปฏิบัติงาน	- สนับสนุนให้ได้รับสวัสดิการต่างๆตามความ เหมาะสม - ส่งเสริมความสามัคคีในหน่วยงาน
8. ดำเนินการเพื่อพัฒนาและสนับสนุนบุคลากร	- สนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานนำความรู้ ใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน - สนับสนุนให้มีการเพิ่มพูนความรู้ในทุกรูปแบบ

ความสามารถด้านการบริหารจัดการ

ข้อความที่เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

9. กระจายงานในความรับผิดชอบ
- กระจายอำนาจในความรับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม
 - พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ทางการบริหารงานและมอบหมายงานให้รับผิดชอบตามความเหมาะสม
10. ตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการได้อย่างเหมาะสม
- มีการตัดสินใจ แก้ปัญหาและดำเนินการเพื่อการแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี
11. ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
- มีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
12. ประสานงานกับบุคคลและฝ่ายต่างๆ
- ติดต่อกับบุคคลต่างๆทั้งในและนอกหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
13. รายงานข่าวสารข้อมูลที่เป็นประโยชน์
- สามารถเสนอรายงานต่อผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้องชัดเจน
14. จัดหาและดูแลวัสดุอุปกรณ์ให้กับหน่วยงาน
- วางแผนการใช้วัสดุอุปกรณ์ในหอผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม
 - จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับหน่วยงานและจัดให้มีการดูแลซ่อมบำรุงอยู่เสมอ

12. ลักษณะส่วนบุคคล มีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

ลักษณะส่วนบุคคล	ข้อความที่เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา
1. มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี	- มีสุขภาพดีทั้งกายและใจ - รักษาสุขภาพของตนเองอยู่เสมอ
2. มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ผู้อื่นและวิชาชีพ	
3. เสียสละและอุทิศตนเพื่อส่วนรวม	- อุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงาน
4. มีความซื่อสัตย์	
5. มีความอดุสาหะ อดทน เอาใจใส่ต่องาน	- เข้มแข็ง อดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค
6. มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	- ปฏิบัติงานในหน้าที่จนถือเป็นตัวอย่างที่ดี
7. เป็นผู้ที่มีมองโลกในแง่ดีและมีอารมณ์ขัน	- มีความยืดหยุ่น
8. มีความกระตือรือร้นและพัฒนาตนเอง	
9. มีวิถีภาวะทางอารมณ์และมีเหตุผล	- มีความหนักแน่น อดทนและมีการแสดงออกทางอารมณ์ที่เหมาะสม
10. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเสมอต้นเสมอปลาย	- มีความสุภาพเสมอต้นเสมอปลาย
11. มีบุคลิกภาพที่ดี	- มีกริยามารยาท วาจาสุภาพเรียบร้อย อ่อน อ่อนน้อมถ่อมตน ยิ้มแย้มแจ่มใส และแต่ง กายได้เหมาะสม
12. มีน้ำใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	- เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา - เมตตา กรุณาและมีความเอื้ออาทร
13. มีระเบียบวินัยและตรงต่อเวลา	

ลักษณะส่วนบุคคล

ข้อความที่เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

14. ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม

- มีความประพฤติดี เป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น
- เป็นผู้มีความดี ไม่ประพฤติตนเสื่อมเสียทั้งด้านศีลธรรม จรรยาวิชาชีพ และการดำเนินชีวิตส่วนตัว

15. เป็นผู้ที่มีอุดมการณ์และพัฒนาวิชาชีพ

- เป็นผู้ที่มีจินตภาพและดำเนินการเพื่อพัฒนาวิชาชีพ
- ส่งเสริมและเข้าร่วมในสมาคมต่างๆที่พัฒนาวิชาชีพ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้เขียน

นางสาวอรุณรัตน์ ศรีจันทร์นิษฐ์ เกิดวันที่ 1 เมษายน พ.ศ.2505 ที่อำเภอศรีมหาโพธิ
จังหวัดปราจีนบุรี สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต(พยาบาลและผดุงครรภ์) จาก
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ในปีการศึกษา 2527 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรปริญญา
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล ที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อ
พ.ศ.2536 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งพยาบาลประจำการ ที่ตึกอานันทมหิดล 7 โรงพยาบาลศิริราช



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย