

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข. หลักการบริหาร  
หอผู้ป่วย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2529.
- \_\_\_\_\_ หน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์และ  
โรงพยาบาลทั่วไป. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก,  
2530.
- กนิษฐา ธนสารศิลป์. การศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรพยาบาลของสภาวิชาชีพ  
วิชานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- กาญจนา กลั่นกลิ่น. ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบอาวุโสของพยาบาลวิชาชีพในภาคเหนือ.  
วิชานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
- กิตติพร เอื้อยะสมบูรณ์. การศึกษาปัจจัยสนับสนุนการใช้กระบวนการพยาบาลของพยาบาล  
ประจำการโรงพยาบาล สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิชานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- กิติมา ปรีดีดีลิก. ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ธนะการพิมพ์, 2528.
- เกศินี หงสนันท์. การประเมินผลบุคคล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย, 2530.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. การสร้างแบบสำรวจประเมินผลการปฏิบัติงานพยาบาล.  
วิชานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521.
- คณะอนุกรรมการศึกษาและวิจัยทางการศึกษาพยาบาล. รายงานการวิจัยเรื่อง สมรรถภาพ  
ของพยาบาลวิชาชีพ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,  
2532.
- งานวิทยาลัยพยาบาล, กอง. สำนักงานปลัดกระทรวง. กระทรวงสาธารณสุข.  
ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์และ  
ผดุงครรภ์ชั้นสูง. 2526. (อัดสำเนา)

- จินจิรา กาวิล. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ  
ในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- จินตนา ญาติบรรทุง. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับระดับความเหนื่อยหน่ายของ  
พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
 โทบริหาร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- จุฑามาศ ยุทธพิทักษ์ และวนิดา มงคลสินธุ์. สาเหตุการลาออก โอนย้ายของพยาบาล  
 โรงพยาบาลตากสิน. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2535)  
 : 26-28.
- จำเนียร จวงตระกูล. การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์  
 โอเดียนสโตร์, 2531.
- ชลิดา ศรีมณี. การพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการพลเรือน กรมพัฒนาชุมชน  
กรมทางหลวง กรมอนามัย รัฐสภา และมหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์  
 ปริญญาโทบริหาร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2522.
- ชฎาพันธ์ วิเชียรเกื้อ. การศึกษาเชิงสหสัมพันธ์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็น  
ระบบกับการปรับปรุงงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีการทำอากาศแห่งประเทศไทย.  
 วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.
- ชูศักดิ์ เตชานันท์. เกณฑ์ประเมินผลงานบุคคลเพื่อนำมาใช้พิจารณาความดีความชอบโรงเรียน  
ประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
 ประสานมิตร, 2518.
- ชูศักดิ์ เกียงตรง. การประเมินผลการปฏิบัติงาน. เอกสารทางวิชาการหมายเลข 11  
 คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2530.
- ถนอมขวัญ ทวีบุรณ์. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ในฝ่ายการพยาบาล  
โรงพยาบาลศิริราช. วารสารพยาบาลศาสตร์ 13 (กรกฎาคม-กันยายน 2538):  
 56-65.
- ทองกษัตริย์ ศลโกสุม และสุลักษณ์ มีชูทรัพย์. ความคิดเห็นของผู้บริหารการพยาบาลเกี่ยวกับ  
การเตรียมตัวเพื่อรับตำแหน่งผู้บริหาร. การวิจัยคณะพยาบาลศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยมหิดล, 2535.

ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร :

ไทยวัฒนาพานิช, 2537.

\_\_\_\_\_ . การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร : บริษัทโรงพิมพ์วัฒนาพานิช,

2533.

นันทนา น้าฝน. เอกลักษณ์ของพยาบาลวิชาชีพ. สงขลา : เทมการพิมพ์, 2538.

นิยะดา ชุ่มหวังษ์. การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ม.ป.ป.

นิวัฒน์ วิจารณ์พงษ์. เกณฑ์ประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการครูส่วนจังหวัด สังกัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525.

นิรมล คำเฟื่อน. ปัญหาและความต้องการการพัฒนาเกี่ยวกับการวัดทางการพยาบาล ตาม

การรับรู้ของพยาบาลหัวหน้าหน่วยโรงพยาบาล สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์

ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.

ประคอง กรรณสูต. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร :

โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล, 2525.

ประคอง ประพติตี. การวัดผลและประเมินบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท., 2522.

ประนอม โอทกานนท์. การพัฒนาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์เพื่อเป้าหมายการมีสุขภาพดี

ก้าวหน้า. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาพยาบาลศึกษา คณะครูศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.

ประพนธ์ จันทร์นุรักษ์. เกณฑ์ประเมินผลงานครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์การบริหาร

ส่วนจังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร, 2521.

ประภิน วีระศิลป์. การศึกษาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก

ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.

ปราณี พรรณวิเชียร. หลักการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: สุวรรณสาส์นการพิมพ์, 2528.

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร :

ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ, 2535.



- หฤทษา ปรีชาสุข. บทบาทและปัญหาของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการตัดสินใจ ปฏิสัมพันธ์ และการสื่อสาร ตามการรับรู้ของผู้บริหารการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาล วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท., 2532.
- เพชรน้อย สิ่งข้างชัย, ศิริพร ชัมภลิต และ ทศนีย์ นะแส. วิจัยทางการพยาบาล : หลักการและกระบวนการ. ม.ป.ท., 2532.
- พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์, 2534.
- พาริตา อิบราฮิม. สาระการบริหารการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: สามเจริญการพิมพ์, 2537.
- ภิญญา สาธร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ไทวัฒนาพานิช , 2517.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ หน่วยที่ 1-8. กรุงเทพมหานคร: น้ากึ่งการพิมพ์, 2528.
- \_\_\_\_\_. การบริหารงานบุคคล หน่วยที่ 1-7. กรุงเทพมหานคร : น้ากึ่งการพิมพ์, 2528.
- รศพร ประทุมวัน. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความสามารถของพยาบาลวิชาชีพ ในการดูแลผู้ป่วยใกล้ตาย โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- รัชณี อุษศิริ. เปรียบเทียบการประเมินการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.
- รัตนา ทองสวัสดิ์. วิชาชีพการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2532.
- เริงศักดิ์ ปานเจริญ. หลักและเทคนิคการประเมินผลงาน. กรุงเทพมหานคร: บริษัท อีเอ็คยูเคชั่น จำกัด, 2535.
- วงเดือน ศิริรักษ์ และคณะ. การศึกษาความพึงพอใจในงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลพรตน์. วารสารโรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี 4 ( พฤษภาคม- สิงหาคม 2536) : 105-114.

- วรรณวิไล ชุ่มภิรมย์. การสร้างแบบสำรวจเพื่อประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ  
พยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518.
- วันเพ็ญ จิตต์เจริญชอบ. ความคิดเห็นของหัวหน้าสถานศึกษาเกี่ยวกับข้อพิจารณาตาม  
หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบข้าราชการ  
และลูกจ้างประจำ สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531.
- ศิริพร ตันติพลวินัย. การพัฒนาศักยภาพการบริหารการพยาบาล เพื่อคุณภาพการพยาบาล.  
เอกสารประชุมวิชาการ เรื่อง กลยุทธ์ในการบริหารการพยาบาล : แนวคิดร่วมสมัย  
เสนอที่หอประชุมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 8-10 สิงหาคม 2537.
- การควบคุมและประกันคุณภาพการพยาบาล. เอกสารประชุมวิชาการเรื่อง  
กลยุทธ์บริการพยาบาลเพื่อคุณภาพและความพึงพอใจในยุคแข่งขัน เสนอที่ หอประชุม  
สถาบัน 3 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 21-23 สิงหาคม 2538.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแบบใหม่. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช,  
2534.
- สमान รังสิโยภักดิ์. เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. ที่ระลึกครบรอบ 50 ปี แห่งการใช้  
กฎหมายว่าด้วยทะเบียนข้าราชการพลเรือน รวบรวมโดยคณะกรรมการข้าราชการ  
พลเรือน. กรุงเทพมหานคร: อักษรสารการพิมพ์, 2522.
- สีมา สีมานนท์. การประเมินผลการประเมินผล. วารสารข้าราชการ 3 (มีนาคม 2522  
: 56.
- สุกัญญา แสงมุกข์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล  
วิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- สุบิน ภูรินทร์. การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา  
จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- สุธีรา อาษุวัฒน์. คุณภาพบัณฑิต. ใน การสัมมนาพยาบาลศาสตร์ศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 1.  
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, 2531, หน้า 101-107.

- สุพัฒน์ กาสมณี. การศึกษาบทบาทการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ของผู้บริหาร  
โรงเรียนประถมศึกษา ตามทฤษฎีของครูและศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน  
การประถมศึกษาจังหวัดแพร่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย, 2530.
- สุระพรรณ พนมฤทธิ์. การวิเคราะห์กิจกรรมที่สัมพันธ์กับคุณภาพการพยาบาล : การศึกษา  
เฉพาะกรณี โรงพยาบาลราชวิถี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย, 2534.
- สุรศักดิ์ นานานุกูล และคณะ. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ภูมิบัณฑิต,  
2530.
- สุเมธ วงศ์บุญสงค์. การประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณี การ  
ประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ สังกัดกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวง  
อุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.
- เสนาะ ดีเยาว์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์  
ธรรมศาสตร์, 2535.
- อมรศรี เพชรราวุฒิไกร. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาล  
ของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,  
2519.
- อัมเรศน์ ชาวสวนกล้วย. ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์การ ความรู้สึกรู้ว่าเหนือ  
ความทนทานกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการใน  
โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534
- อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, 2523.
- อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. กระบวนการบริหารการพยาบาล. ภาควิชาบริหารการพยาบาล  
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2534.
- อุษณีย์ เทพวรชัย. การเปรียบเทียบขวัญและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ระหว่าง  
พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานด้านการสอนและด้านบริการ. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
โท ศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.

## ภาษาอังกฤษ

- Aharon, T.; Richard, E.K. and Keomi, L. Effects of performance appriaisal format on perceived goal characteristics, appriaisal, process satisfaction and changes in rated job performance. Journal of psychology 127(May 1993): 281-291.
- Anthony, P. and others. Strategy and the performance appriaisal process. United States: Harcourt Jovanovich Co., 1993.
- Branttan, J. and Gold, J. Human resource management. London: Machilian, 1994.
- Corrine, O. Development of a criterion-based performance evaluation instrument for the head nurses manager. The University of Taxes graduate school of Biomedical science, 1987.
- Dessler, G. Personnel management. Reston , virginia : A Prentice Hall, 1988.
- Dienemann J. Faculty performance appriaisal system : Procedures and criteria. Journal of professional nursing 8 (May-June 1992) : 148-150.
- Donavan, F. and Jackson, A. Managing human service-organizations. Austalia: Prentice Hall Inc., 1991.
- Fedor, B.D. The many face of feedback in the performance Appriaisal process. Humann resource management perspective and issues 2nd ed. Massachusetts :Simon and Scuuster Inc., 1990.
- Ferris, R.G.; Rowland, M.K. and Buckley, R.M. Human resource management perspective and issues. 2nd ed. Massachusetts: Simon and Schouter Inc., 1990.
- Fisher, D. and others. Human resource management. Boston: Houghton Mifflin Company, 1993.
- Gillies, D.A. Nursing management : A system approach. Philadelphia: WB.Sauders Company, 1994.

- Grohar, M.E. and Dicroce, H.R. Leadership and management in nursing.  
California: Appleton & Lange, 1991.
- Hunt, G. and other. Managing organizational behavior . New York :  
John Wiley, 1991.
- James, L. and Deovina B. Preferences for performance appriaisal  
based on method used, type of rater, and purpose of evaluation.  
School of Business & Public Administration. Australia:  
Balthurst NSW, 1992.
- Lee, W.T. and Steers, M.R. Facilitating effective performance  
appriaisals : The role of employee commitment and organizational  
climate. Performance meassurement and theory New Jersey:  
Lawrence Erlbaum Inc, 1983.
- Marriner, T.A. Guide to nursing management . Fourth edition.  
St.Louis: Mosby Year book, 1988.
- Matejka, J.K. and Dusing, J.R. Great expectation. Management world.  
16(January 1987): 16-17.
- McGee, G.K. Making performance appriaisal a positive experience  
Nursing management 23(August, 1992): 90-95.
- Mondy, W.R. and Noe, M.R. Human resource management . 3rd ed .  
Boston: Allyn and Bacon, 1993.
- Perron, C. Standard of nursing practice. Nursing management a  
systemic approach. Phuladelphia: WB.Saunders Co., 1982.
- Rousell, L.N. Organization culture and leadership styles in a  
private psychiatric hospital. University of Alabana at  
Bermingham: SDN, 1990.
- Rowland, H.S. and Rowland, B.L. Nursing administration handbook.  
London: An Aspin Publication, 1980.



ภาคผนวก ก  
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์ก่อนการสร้างแบบสอบถาม

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. นางขวัญตา เกิดชูชื่น	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หัวหน้าแผนก ตา หู คอ จมูก ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี
2. นายอนันต์ชัย คงจันทร์	ดร. รองคณบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. นางอรอนงค์ พุ่มอาภรณ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. นางชวีฤตา เกิดชูชื่น	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หัวหน้าพยาบาลแผนกตา หู คอ จมูก ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี
2. พันตำรวจโทหญิง นิตยา อังกาบรณะ	หัวหน้าตึกเด็กแรกเกิดมีปัญหา โรงพยาบาลตำรวจ
3. นางบุญชอบ บำเพ็ญนรกิจ	ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาลฝ่ายบริหาร แผนกการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์
4. นางพนิดา ตามาพงศ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
5. นางเพ็ญจันทร์ แสนประสาน	รองหัวหน้าฝ่ายวิชาการ แผนกการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์
6. นางยุวดี เกตสัมพันธ์	ดร. พยาบาลหน่วยพัฒนาบุคลากรงานพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช
7. นางศิริพร ตันติพลวินัย	ดร. อธิการวิทยาลัยมิชชั่น
8. นางสลักษณ์ มีชูทรัพย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
9. พันตำรวจโทหญิง สกุณพร สິงวรกาญจน์ รองผู้กำกับการ (ทำหน้าที่พยาบาล)	งานพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ
10. นางอรอนงค์ พุ่มอาภรณ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี

ภาควิชาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

11 กุมภาพันธ์ 2538

เรื่อง ขอส่งแบบสอบถาม

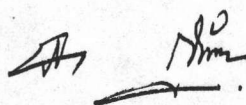
เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

เนื่องด้วยดิฉัน ร.ต.อ.(หญิง) วิริยา สุขน้อย ได้จัดทำแบบสอบถามขึ้น เพื่อเป็นการ  
ศึกษาหาข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การวิเคราะห์ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของ  
พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร" ของการศึกษาระดับปริญญาโท  
ภาควิชาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทุกข้อจะเป็นประโยชน์และมีคุณค่าต่อการบริหารการพยาบาล  
ตามหัวข้อดังกล่าวเป็นอย่างยิ่ง ดิฉันจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการให้ข้อมูลเป็นไปตาม  
ข้อเท็จจริงทุกประการ ทั้งนี้ท่านไม่ต้องแจ้งชื่อสกุลแต่อย่างใด และข้อมูลที่ได้ทั้งหมดจะใช้เพื่อ  
ประกอบการศึกษาเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามดังกล่าวนี้ และ  
ใคร่ขอขอบคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ร.ต.อ.(หญิง) วิริยา สุขน้อย)

นิสิตปริญญาโท ภาควิชาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ข  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**เรื่อง** การวิเคราะห์ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับ 1.1 ผู้ประเมินผล

1.2 กระบวนการประเมินผล

1.3 ผลลัพธ์ของการประเมินผล

ส่วนที่ 2 เปรียบเทียบกระบวนการประเมินผล

**คำจำกัดความที่ใช้ในแบบสอบถาม**

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ หมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคลที่จัดทำขึ้นอย่างเป็นทางการ เพื่อประเมินค่าพยาบาลประจำการแต่ละคนว่า มีความสามารถในการปฏิบัติงานเพียงใด

มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง มาตรฐานซึ่งเป็นที่ยอมรับและเข้าใจระหว่างผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล และพยาบาลประจำการว่าผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการจะต้องมีคุณภาพเช่นไร ปริมาณเท่าใด และใช้เวลานานเท่าใด เพื่อเป็นเครื่องมือวัดผลงานว่าอยู่ในระดับใด

แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง เอกสารที่ฝ่ายการพยาบาลได้ใช้อ้างอิงเป็นทางการเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

การแจ้งและอภิปรายผลการประเมินการปฏิบัติงาน หมายถึง กิจกรรมการสนทนาอย่างเป็นทางการถึงผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการเป็นรายบุคคล โดยผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
---

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่อง [ ] หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพส่วนตัวของท่าน

- |   | ช่องนี้สำหรับ<br>ผู้วิจัย                        |
|---|--|
| 1. เพศ  | [ ] 5  |
| <input type="checkbox"/> ชาย                                    | <input type="checkbox"/> หญิง                    |
| 2. อายุ   | [ ] 6  |
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 25 ปี                          | <input type="checkbox"/> 25 - 34 ปี              |
| <input type="checkbox"/> 35 - 44 ปี                             | <input type="checkbox"/> 45 - 54 ปี              |
| <input type="checkbox"/> 55 ปีขึ้นไป                            |  |
| 3. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย                       | [ ] 7  |
| <input type="checkbox"/> 1 - 4 ปี                               | <input type="checkbox"/> 5 - 9 ปี                |
| <input type="checkbox"/> 10 - 14 ปี                             | <input type="checkbox"/> มากกว่า 15 ปี           |
| 4. ประวัติการศึกษา  | [ ] 8  |
| <input type="checkbox"/> อนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ |  |
| <input type="checkbox"/> ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรี        |  |
| <input type="checkbox"/> ปริญญาโทหรือสูงกว่า                    |  |
| <input type="checkbox"/> อื่น ๆ                                 |  |
| 5. โรงพยาบาลที่ท่านปฏิบัติงานอยู่                               | [ ] 9  |
| <input type="checkbox"/> โรงพยาบาลศิริราช                       | <input type="checkbox"/> โรงพยาบาลตำรวจ          |
| <input type="checkbox"/> โรงพยาบาลรามธิบดี                      | <input type="checkbox"/> โรงพยาบาลวชิระ          |
| <input type="checkbox"/> โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า                 | <input type="checkbox"/> โรงพยาบาลราชวิถี        |
| <input type="checkbox"/> โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า            | <input type="checkbox"/> โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช |

ตอนที่ 2 สภาพของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาล  
ของทำงานในปัจจุบัน

ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับผู้ประเมินผล กระบวนการประเมินผล ผลลัพธ์ของการประเมิน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงใน [ ] หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของ  
ฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลของท่าน โดยในหนึ่งข้อสามารถเลือกตอบได้มากกว่า  
หนึ่งคำตอบ ถ้าคำถามข้อใดที่ท่านไม่ทราบข้อมูลให้ระบุว่าเป็น "ไม่ทราบ" ตรงช่องอื่น ๆ  
และถ้าคำถามข้อใดที่ฝ่ายการพยาบาลหรือท่านไม่ได้กระทำให้ระบุว่าเป็น "ไม่ได้ทำ"  
ตรงช่องอื่น ๆ

ตัวอย่าง

1. หัวหน้าหอผู้ป่วยทำหน้าที่ใดบ้าง (เลือกตอบได้มากกว่าหนึ่งคำตอบ)

[ / ] นิเทศการพยาบาล

[ / ] บริหารหอผู้ป่วย

[ / ] ให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วย

[ ] ดูแลจัดเก็บเอกสาร, วัสดุ

[ / ] อื่น ๆ (โปรดระบุ) ประสานงานระหว่างทีมการพยาบาลและทีมสหภาพอื่น

2. ปีนี้ฝ่ายการพยาบาลได้วางแผนอบรมพยาบาลในเรื่องใดบ้าง

[ ] การประเมินผลการปฏิบัติงาน

[ ] การนิเทศการพยาบาล

[ / ] อื่น ๆ (โปรดระบุ) ไม่ทราบ



ส่วนนำเข้า ผู้ประเมิน

ช่องสำหรับ

1. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการคือใคร

ผู้วิจัย

(ตอบได้มากกว่าหนึ่งคำตอบ)

 หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล  10 ผู้ตรวจการพยาบาล  11 หัวหน้าหอผู้ป่วย/หัวหน้าหน่วย  12 เพื่อนพยาบาล  13 คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย .....  14

.....

 ตัวพยาบาลประจำการเอง  15 อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....  16

2. ท่านเคยได้รับการอบรมเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือไม่

 เคย  ไม่เคย  16กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1. วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลกำหนดขึ้น

เพื่ออะไร (ตอบได้มากกว่าหนึ่งคำตอบ)

 เพื่อเป็นข้อมูลป้อนกลับให้พยาบาลประจำการได้รับรู้ถึงผลการปฏิบัติงาน  17 เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารพยาบาลเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง  18 เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารพยาบาลเกี่ยวกับการพิจารณาเลื่อนขั้นประจำปี  19 เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำโครงการฝึกอบรมและพัฒนาพยาบาลประจำการ  20 เพื่อเป็นข้อมูลในการคาดคะเนเกี่ยวกับการโอนย้ายบุคคล  21

ช่องนี้สำหรับ

ผู้  
วิจัย

- เพื่อเป็นหลักฐานในการเปลี่ยนแปลงแก้ไขพฤติกรรมของพยาบาล  22
- อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....
4. วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการกำหนดโดยผู้ใด (ตอบได้มากกว่าหนึ่งคำตอบ)
- ผู้อำนวยการโรงพยาบาล  23
- หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล/หัวหน้างานพยาบาล/หัวหน้าแผนกพยาบาล  24
- หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล, ผู้ตรวจการ และหัวหน้าหอผู้ป่วยร่วมกันกำหนด  25
- หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล, ผู้ตรวจการ, หัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลประจำการร่วมกันกำหนด  26
- คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน  27
- อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....
5. วิธีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการคือ (ตอบได้มากกว่าหนึ่งคำตอบ)
- พิจารณาจากแนวนโยบายการบริหารของโรงพยาบาล  28
- พิจารณาจากแนวนโยบายของฝ่ายการพยาบาล  29
- พิจารณาจากปรัชญาของฝ่ายการพยาบาล  30
- พิจารณาจากพันธะกิจของฝ่ายการพยาบาล  31
- แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผล  32
- มอบหมายให้ฝ่ายวิชาการเป็นผู้กำหนด  33
- ฝ่ายบริหารการพยาบาล ฝ่ายวิชาการ และคณะกรรมการประเมินผลเป็นผู้กำหนด  34
- ให้พยาบาลประจำการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผล  35
- อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....



6. มีการแจ้งวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาล  
ประจำการให้พยาบาลประจำการได้รับทราบโดยวิธีใด (ตอบได้  
มากกว่าหนึ่งคำตอบ)
- ช่องนี้สำหรับ  
ผู้วิจัย
- |   |                             |
|---|-----------------------------|
| <input type="checkbox"/> เขียนไว้ในคู่มือการปฏิบัติงานของพยาบาล                                   | <input type="checkbox"/> 36 |
| <input type="checkbox"/> เขียนไว้ในนโยบายการบริหารของโรงพยาบาล                                    | <input type="checkbox"/> 37 |
| <input type="checkbox"/> เขียนไว้ในระเบียบวิธีปฏิบัติงานบุคคลว่าด้วยการประเมินผล<br>การปฏิบัติงาน | <input type="checkbox"/> 38 |
| <input type="checkbox"/> ผู้บริหารพยาบาลชี้แจงในที่ประชุม   | <input type="checkbox"/> 39 |
| <input type="checkbox"/> หัวหน้าหอผู้ป่วยชี้แจงในที่ประชุม  | <input type="checkbox"/> 40 |
| <input type="checkbox"/> จากการประชุมพิเศษ  | <input type="checkbox"/> 41 |
| <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....  |                             |

2. สาระของการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน

- ช่องนี้สำหรับ  
ผู้วิจัย
- (ถ้าฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลของท่านไม่มีมาตรฐานการปฏิบัติงานของ  
พยาบาลประจำการ ไม่ต้องตอบข้อ 7, 9, 10)
7. มาตรฐานการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการสร้างโดยผู้ใด (ตอบได้  
มากกว่าหนึ่งคำตอบ)
- |   |                             |
|---|-----------------------------|
| <input type="checkbox"/> คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน                                       | <input type="checkbox"/> 42 |
| <input type="checkbox"/> ฝ่ายวิชาการงานพยาบาล   | <input type="checkbox"/> 43 |
| <input type="checkbox"/> ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล   | <input type="checkbox"/> 44 |
| <input type="checkbox"/> ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย และตัวแทนของ<br>พยาบาลประจำการ | <input type="checkbox"/> 45 |
| <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....  |                             |

ช่องนี้สำหรับ  
ผู้วิจัย

8. วิธีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของพยาบาล คือ (ตอบได้มากกว่า  
หนึ่งคำตอบ)

- สร้างโดยวิเคราะห์งานจากแบบแสดงลักษณะงานของพยาบาล  46
- นำข้อมูลที่ปฏิบัติงานที่ผ่านมาเป็นแนวทาง  47
- เปรียบเทียบกับหน่วยงานที่มีลักษณะคล้ายกัน  48
- ศึกษาเวลาและวิธีการทำงานของพยาบาล  49
- จากการสังเกตที่ต่อเนื่องในชั้นงานของพยาบาล  50
- อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

9. มีการแจ้งมาตรฐานการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการให้พยาบาล  
ประจำการได้รับทราบโดยวิธีใด (ตอบได้มากกว่าหนึ่งคำตอบ)

- แจกคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน  51
- หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลจัดประชุมชี้แจง  52
- หัวหน้าหอผู้ป่วยจัดประชุมชี้แจง  53
- จากการประชุมพิเศษ  54
- อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

3. การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

10. ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพยาบาลคือใคร (ตอบได้มากกว่าหนึ่ง  
คำตอบ)

- ผู้ตรวจการพยาบาล  55
- ตัวท่านเอง  56
- เพื่อนพยาบาล  57
- ผู้ป่วย  58
- คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน  59
- ผู้ร่วมงานในที่สสุขภาพ เช่น แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์  
นักกายภาพ เป็นต้น  60
- อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

11. ท่านได้ข้อมูลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการมาอย่างไร (ตอบได้  
มากกว่าหนึ่งคำตอบ) ช่องนี้สำหรับ  
ผู้วิจัย
- จากการสังเกตการทำงานแล้วจดบันทึกไว้ [ ] 61
- จากการบันทึกเหตุการณ์สำคัญ ๆ ไว้ [ ] 62
- จากความคิดเห็นของตนเอง [ ] 63
- อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....
12. ท่านประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการอย่างเป็นทางการ  
ปีละกี่ครั้ง (ตอบได้หนึ่งคำตอบ) [ ] 64
- 1 ครั้ง
- 2 ครั้ง
- 3 ครั้ง
- ไม่แน่นอน (โปรดระบุ) .....
13. บุคคลหรือหน่วยงานใดเป็นผู้สร้างแบบฟอร์มประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาล  
ประจำการ (ตอบได้มากกว่าหนึ่งคำตอบ)
- หน่วยราชการที่รับผิดชอบโดยตรง [ ] 65
- ผู้บริหารโรงพยาบาล [ ] 66
- ฝ่ายการพยาบาล [ ] 67
- คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน [ ] 68
- หัวหน้าหอผู้ป่วย [ ] 69
- อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....
14. แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการมีคุณลักษณะ  
เช่นไร (ตอบได้มากกว่าหนึ่งคำตอบ)
- เป็นที่ยอมรับของพยาบาลประจำการ [ ] 70
- ตรงตามความต้องการของฝ่ายการพยาบาล [ ] 71
- ข้อความในแบบฟอร์มการประเมินผลมีความชัดเจน เข้าใจง่าย [ ] 72
- ข้อรายการประเมินที่เป็นพฤติกรรมสามารถวัดหรือสังเกตได้ [ ] 73
- สะดวกในการใช้ [ ] 74

	ชื่องานสำหรับ
<input type="checkbox"/> ไม่ว่าผู้ประเมินจะเป็นใคร เมื่อประเมินพยาบาลคนเดียวกัน ผลการประเมินจะคงที่	ผู้วิจัย [ ] 75
<input type="checkbox"/> องค์ประกอบที่นำมาใช้เพื่อการประเมินสอดคล้องกับลักษณะงานของพยาบาลประจำการ	[ ] 76
<input type="checkbox"/> แบบฟอร์มการประเมินผลปรับปรุงอยู่เสมอ	[ ] 77
<input type="checkbox"/> แบบฟอร์มการประเมินผลมีการทดสอบก่อนนำมาใช้	[ ] 78
<input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....	

#### 4. การแจ้งและอภิปรายผลการประเมิน

(ถ้าฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลของท่านไม่มีการแจ้งและอภิปรายผลการประเมินกับพยาบาลประจำการ ไม่ต้องตอบข้อ 14-20 )

15. วัตถุประสงค์ของการแจ้งและอภิปรายผลการประเมินคือ (ตอบได้มากกว่าหนึ่งคำตอบ)

- |   |       |
|---|-------|
| <input type="checkbox"/> เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลและพยาบาลประจำการ                          | [ ] 5 |
| <input type="checkbox"/> เพื่อตั้งเป้าหมายในการทำงานร่วมกันผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลและพยาบาลประจำการ                          | [ ] 6 |
| <input type="checkbox"/> เพื่อให้พยาบาลประจำการทราบข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเองรับทราบข้อเสนอแนะและแนวทางพัฒนาตนเอง | [ ] 7 |
| <input type="checkbox"/> เพื่อให้กำลังใจและสนับสนุนผู้ที่ปฏิบัติงานได้ในเกณฑ์ดี   | [ ] 8 |
| <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....  |       |

16. ในการแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงาน ฝ่ายการพยาบาลใช้วิธีการ  
อย่างไร (ตอบได้มากกว่าหนึ่งคำตอบ) ช่องนี้สำหรับ  
ผู้วิจัย
- ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรถึง  
พยาบาลประจำการ [ ] 9
- ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลแจ้งภาพรวมของผลการประเมิน  
ในที่ประชุม [ ] 10
- หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลพูดคุยกับพยาบาลประจำการเป็น  
รายบุคคล [ ] 11
- ผู้ตรวจการพยาบาลพูดคุยกับพยาบาลประจำการเป็นรายบุคคล [ ] 12
- หัวหน้าหอผู้ป่วยพูดคุยกับพยาบาลประจำการเป็นรายบุคคล [ ] 13  
(ถ้าท่านเลือกตัวเลือกนี้กรุณาตอบข้อ 16- 20 ต่อ ถ้าไม่เลือก  
ตัวเลือกนี้กรุณาข้ามไปตอบข้อ 24 และ 25)
- อื่น ๆ (โปรดระบุ .....
17. หลังจากประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการไปแล้ว นานเท่าไร  
ท่านจึงได้แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้พยาบาลประจำการ  
ได้รับทราบ (เลือกตอบหนึ่งคำตอบ) [ ] 14
- 1 - 7 วัน
- 8 - 14 วัน
- 15 - 28 วัน
- มากกว่า 1 เดือน
- อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....
18. เวลาที่ท่านใช้ในการแจ้งและอภิปรายผลการประเมินพยาบาลประจำการเป็น  
รายบุคคล คือ (เลือกตอบหนึ่งคำตอบ) [ ] 15
- 5 - 15 นาที
- 15 - 30 นาที
- 30 - 60 นาที
- อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

19. สถานที่ที่ท่านแจ้งและอภิปรายผลการประเมินกับพยาบาลประจำการเป็นรายบุคคลได้แก่สถานที่ใด (เลือกตอบหนึ่งคำตอบ) ช่องนี้สำหรับ  
ผู้วิจัย
- [ ] 16
- ห้องประชุมที่หอผู้ป่วย
- ห้องทำงานหรือโต๊ะทำงานของท่าน
- อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....
20. ก่อนการแจ้งและอภิปรายผลการประเมินท่านได้เตรียมสิ่งใดต่อไปนี้ (ตอบได้มากกว่าหนึ่งคำตอบ)
- วางแผนในเรื่องวันเวลา สถานที่ที่จะแจ้งและอภิปรายผลการประเมิน [ ] 17
- ทบทวนวัตถุประสงค์การทำงานและรูปแบบการพัฒนาของพยาบาลประจำการ [ ] 18
- เตรียมเอกสารการปฏิบัติงานในอดีตของพยาบาลประจำการ [ ] 19
- เตรียมเอกสารมาตรฐานของการปฏิบัติงานและแบบบรรยายงาน (job discription) [ ] 20
- ทบทวนถึงจุดอ่อนและจุดแข็งของพยาบาลประจำการ [ ] 21
- อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....
21. ท่านมีวิธีการแจ้งและอภิปรายผลการประเมินในข้อใดต่อไปนี้ (ตอบได้มากกว่าหนึ่งคำตอบ)
- ท่านแจ้งผลการประเมินให้พยาบาลประจำการทราบและพยายามพูดคุยกับพยาบาลประจำการยอมรับข้อดีและข้อเสียของตน [ ] 22
- ท่านแจ้งผลการประเมินให้พยาบาลประจำการทราบและพยายามพูดคุยกับพยาบาลประจำการยอมรับในข้อดีและข้อเสีย และท่านยังเป็นผู้รับฟังและผู้ให้คำปรึกษาด้วย โดยมุ่งให้พยาบาลประจำการได้ระบายความรู้สึกออกมา [ ] 23
- ท่านมุ่งเน้นเรื่องเป้าหมายการทำงานของพยาบาลประจำการโดยท่านเป็นผู้ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือ [ ] 24
- อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....



## 5. ผลลัพธ์ของการประเมินผล

ช่องนี้สำหรับ

22. มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของพยาบาลไปใช้ประโยชน์ในด้านใดบ้าง (ตอบได้มากกว่าหนึ่งคำตอบ)

ผู้วิจัย

- เป็นหลักฐานในการเปลี่ยนแปลงแก้ไขพฤติกรรม อันจะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น  25
- เป็นแนวทางในการฝึกอบรมและพัฒนาให้พยาบาลมีทักษะในการปฏิบัติงาน  26
- เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงระบบงาน  27
- เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน  28
- เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง  29
- เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารเกี่ยวกับการโยกย้าย  30
- เป็นการเสริมสร้างความเข้าใจระหว่างผู้บริหารและพยาบาลประจำการ  31
- เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารเพื่อลดตำแหน่ง  32
- เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารเกี่ยวกับการพิจารณาการเลิกจ้าง  33
- อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

23. มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ประโยชน์อย่างจริงจัง

 34 ใช่ ไม่ใช่ ไม่ทราบ

ส่วนที่ 2 การเปรียบเทียบกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงใน [ ] หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของ  
องค์การของท่าน

ตัวอย่าง

1. หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ที่คอยให้ปรึกษาแนะนำพยาบาลประจำการ
2. หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้มีความรู้ในเรื่องการบริหาร

ใช่	ไม่ใช่
/	
/	

- 1. วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน**
1. ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน
  2. วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการกำหนดเป็นหลายลักษณะอักษร
  3. พยาบาลประจำการมีโอกาสร่วมดำเนินการกับผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการประเมินผล
  4. วัตถุประสงค์ของการประเมินผลพยาบาลรับทราบโดยทั่วกัน
  5. วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบายของฝ่ายการพยาบาล

**2. การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน**

6. ฝ่ายการพยาบาลมีมาตรฐานการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ (ถ้าตอบว่าใช่ ตอบข้อ 7, 8, 9, 10 ถ้าตอบว่าไม่ใช่ข้ามไปตอบข้อ 11 ต่อ)
7. ในการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน ท่านให้โอกาสพยาบาลประจำการมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ใช่	ไม่ใช่	ช่องนี้สำหรับ ผู้วิจัย
		[ ] 35
		[ ] 36
		[ ] 37
		[ ] 38
		[ ] 39
		[ ] 40
		[ ] 41

- | ใช่ | ไม่ใช่  | ช่องสำหรับ<br>ผู้วิจัย |
|-----|---|------------------------|
| 8.  | ท่านสามารถค้นหาเอกสารมาตรฐานการปฏิบัติงานได้ทันทีที่ต้องการใช้  | [ ] 42                 |
| 9.  | ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลทุกระดับร่วมปรึกษากันในเรื่องมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นประจำอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง | [ ] 43                 |
| 10. | เมื่อได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานแล้ว ได้มีการแจ้งให้พยาบาลรับทราบโดยทั่วกัน                          | [ ] 44                 |

### 3. การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

- |     |   |        |
|-----|---|--------|
| 11. | ในการสร้างแบบฟอร์มประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้มีการให้โอกาสพยาบาลประจำการในการให้ข้อมูลในเรื่องหน้าที่ ความรับผิดชอบ และลักษณะงานของตนให้ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลได้รับทราบ | [ ] 45 |
| 12. | ได้มีการทดลองใช้แบบฟอร์มประเมินผลการปฏิบัติงานก่อนนำไปใช้จริง   | [ ] 46 |
| 13. | ท่านได้รับฟังการประชุมชี้แจงในเรื่องการใช้แบบฟอร์มประเมินผลการปฏิบัติงานก่อนไปใช้จริง   | [ ] 47 |
| 14. | แบบฟอร์มประเมินผลการปฏิบัติงานมีการปรับปรุงให้เหมาะสมกับงานพยาบาลในแต่ละแผนก  | [ ] 48 |
| 15. | มีผู้รับผิดชอบในการเก็บรวบรวมข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ   | [ ] 49 |

### 4. การพิจารณาคุณค่าของการปฏิบัติงาน

- |     |   |        |
|-----|---|--------|
| 16. | ได้มีการนำผลการปฏิบัติงานไปเปรียบเทียบกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน | [ ] 50 |
|-----|---|--------|

17. เมื่อท่านได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการแล้ว  
ท่านเสนอให้ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปพิจารณาทบทวนอีกครั้ง
18. ท่านและผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลได้อภิปรายถึงผลการประเมิน  
การปฏิบัติงาน
19. ท่านได้บันทึกผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาล  
ประจำการไว้เป็นหลักฐานทุกครั้ง

#### 5. การแจ้งและอภิปรายผลการประเมิน

ถ้าท่านได้แจ้งและอภิปรายผลการประเมินการปฏิบัติงานกับพยาบาล  
ประจำการเป็นรายบุคคล กรุณาตอบข้อ 20- 24 ต่อ ถ้าท่าน  
ไม่ได้ปฏิบัติดังกล่าวไม่ต้องตอบข้อ 20-24)

20. ท่านได้แจ้งและอภิปรายผลการประเมินการปฏิบัติงานกับ  
พยาบาลประจำการทุกคนเป็นรายบุคคล (ถ้าตอบว่า ไม่ใช่ ตอบ  
ข้อ 21 และ 22 ต่อ ถ้าตอบว่า ใช่ ข้ามไปตอบข้อ 23)
21. ท่านได้แจ้งและอภิปรายผลการประเมินการปฏิบัติงาน กับพยาบาล  
ประจำการผู้ที่มีผลการประเมินสูงกว่ามาตรฐาน
22. ท่านได้แจ้งและอภิปรายผลการประเมินการปฏิบัติงาน กับพยาบาล  
ประจำการผู้ที่มีผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐาน
23. เมื่อท่านได้แจ้งและอภิปรายผลการประเมินให้พยาบาลประจำการ  
ได้ทราบพยาบาลประจำการยอมรับในผลการประเมินนั้น ๆ

ใช่	ไม่ใช่	ช่องสำหรับ ผู้วิจัย
		[ ] 51
		[ ] 52
		[ ] 53
		[ ] 54
		[ ] 55
		[ ] 56
		[ ] 57

ขอความกรุณาตรวจสอบความครบถ้วนของข้อคำถามอีกครั้ง และกรุณาส่งแบบสอบถาม  
คืนได้ที่ผู้มอบแบบสอบถามให้ท่าน

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือ

คู่มือวิเคราะห์เอกสารแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1. หน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลประจำการ หมายถึง ข้อความที่กำหนดไว้ในแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานที่กล่าวถึง หน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลประจำการ
2. ตัวเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินพร้อมค่าคะแนน หมายถึง การกำหนดมาตรฐานของค่าคะแนน แต่ละระดับว่าจะต้องมีคุณลักษณะ พฤติกรรม หรือกระทำหน้าที่สำเร็จอย่างไร
3. สรุปผลการประเมินการปฏิบัติงาน หมายถึง การสรุปคะแนนของการประเมินผล แล้วรับมาเป็น คะแนนของการสรุปผลการปฏิบัติงาน เช่น ระดับ 5 ดีเยี่ยม 4 ดี เป็นต้น
4. สรุปความเห็นทั่วไป หมายถึง การระบุข้อสังเกตและหรือเหตุผลชี้แจงในกรณีที่ประเมินว่า "ดีเยี่ยม" หรือ "ควรปรับปรุง"
5. ความเห็นทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาผู้ปฏิบัติการ หมายถึง ความเห็นทั่วไปเกี่ยวกับความประพฤติ อุปนิสัย คุณลักษณะ และการปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมิน ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไขและฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้ถูกประเมิน ความเห็นเกี่ยวกับ ความถนัด และความสามารถของผู้ถูกประเมิน
6. แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบคุณลักษณะ หมายถึง แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เนื้อหาในแบบฟอร์มประกอบด้วย ค่านิยม ความสนใจ และเจตคติของพยาบาล โดย ค่าที่กำหนดเวลาในแบบฟอร์มจะเป็นตัวเลขหรือระดับประเภท เช่น ดีมาก พอใช้ เป็นต้น
7. แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบพฤติกรรม หมายถึง แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ระบุว่าคุณพยาบาลประจำการมีลักษณะที่แสดงออกในการปฏิบัติงานอย่างไร โดยจะระบุระดับค่าผลการปฏิบัติ หรือระดับค่าของลักษณะที่แสดงออกในการปฏิบัติงานออกมาเป็นระดับ เช่น ระดับ 1, 2, 3 เป็นต้น
8. แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบประสิทธิผล หมายถึง แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้วัดค่าพยาบาลได้ทำงานอะไรเป็นผลสำเร็จบ้าง โดยกำหนดออกมาในรูป ปริมาณ คุณภาพ และ เวลา
9. วิธีการพิจารณาตามเครื่องมือวัด หมายถึง การพิจารณาที่น่าคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องของการพยาบาลมา กำหนดไว้ในแบบฟอร์มการประเมินผล แล้วจำแนกแต่ละคุณลักษณะออกเป็นระดับ

หรือคะแนนความสำคัญมากน้อยที่มีต่อตัวงาน ซึ่งอาจจะกำหนดระดับคะแนน หรือกำหนดรายละเอียดคุณลักษณะควบคู่ไปด้วย จากนั้นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานจะทำเครื่องหมายลงบนแบบฟอร์มที่กำหนด

10. วิธีสัมภาษณ์ หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เปิดโอกาสให้หัวหน้าหรือผู้ปวยพูดคุยถึง การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการกับพยาบาลประจำการเป็นรายบุคคล
11. วิธีกาารซึ่งนำหนักข้อความหรือแบบให้คะแนนเฉลี่ย หมายถึง แบบฟอร์มที่อธิบายลักษณะพฤติกรรมตามลักษณะที่ต้องการประเมินและมีคะแนนกำหนดจากน้อยไปหามาก โดยหัวหน้าหรือผู้ปวยจะทำการประเมินไว้ ในข้อความหมายตรงกับพฤติกรรมของผู้ถูกประเมินมากที่สุด และนำผลคะแนนจากข้อที่ทำเครื่องหมายไว้ทั้งหมดมารวมกัน
12. แบบบังคับให้เลือก หมายถึง แบบฟอร์มที่อธิบายลักษณะพฤติกรรมตามลักษณะที่ต้องการประเมินและมีคะแนนจากน้อยไปหามาก โดยจะมีการกำหนดข้อความหมายเป็นกลุ่ม ๆ ละ 4-5 ข้อความ แล้ว ผู้ประเมินจะทำเครื่องหมายที่ต้องการ
13. วิธีประเมินเชิงเปรียบเทียบ หมายถึง การประเมินที่เปรียบเทียบผู้ถูกประเมินอีกคนหนึ่งในการประเมินแต่ละครั้ง โดยพยาบาลประจำการทุกคนจะถูกนำไปเปรียบเทียบกับพยาบาลประจำการคนอื่น ๆ ทุกคนในตึกเดียวกัน จากนั้นจะมีการจัดอันดับที่เป็นการคำนวณด้วยวิธีการนับจำนวนครั้ง ที่คน ๆ หนึ่งเหนือกว่าอีกคนหนึ่ง
14. วิธีกาารประเมินโดยการเขียนความคิดเห็น หมายถึง การประเมินผลโดยให้หัวหน้าหรือผู้ปวยเขียนความคิดเห็นของตนที่มีต่อพยาบาลประจำการแต่ละคน โดยไม่มีโครงสร้างของข้อความใด ๆ ทั้งสิ้น

ภาคผนวก ค  
สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สูตรครุเดอร์ - ริชาร์ดสัน (เพชรน้อย สิ่งข้างซ้าย, 2532)

$$r_{cc} = \frac{\frac{K}{K-1}}{\frac{1 - pq}{s^2}}$$

โดย  $r_{cc}$  = สัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบสอบถาม

$K$  = จำนวนข้อคำถามในแบบสอบถาม

$p$  = สัดส่วนของคนตอบคำถามได้ถูกต้อง

$q$  = สัดส่วนของคนตอบข้อคำถามผิด

$pq$  = ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

$s^2$  = ความแปรปรวนของคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

2. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ยามาเน่ (Yamane, 1970 อ้างใน ประคอง วรรณสูตร, 2525) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$n$  = กลุ่มตัวอย่าง

$N$  = ประชากร

$e$  = ความคลาดเคลื่อนที่จะยอมรับได้ 5% ( = 0.05)



3. ค่าไค-สแควร์ (chi-square test) มีสูตรดังนี้ (ประกอบ กรรณสูตร,

2525)

$$\chi^2 = \sum \frac{(o-e)^2}{e}$$

$$df = (r-1)(c-1)$$

เมื่อ  $\chi^2$  = ค่าไคสแควร์

$\Sigma$  = ผลรวม

$o$  = ความถี่ที่ได้จากการสังเกต

$e$  = ความถี่ที่คาดหวัง

$$\text{โดยที่ } e = \frac{r \cdot c}{n}$$

และ  $r$  = ผลรวมของความถี่ในแถวนั้น

$c$  = ผลรวมของความถี่ในคอลัมน์นั้น

$n$  = ผลรวมของความถี่ทั้งหมด

$$df = \text{ชั้นแห่งความอิสระ}$$

ภาคผนวก ง

คุณลักษณะที่อยู่ในแบบฟอร์มการประเมินผล

แสดงรายละเอียดคุณลักษณะในแบบฟอร์มการประเมินผลในโรงพยาบาล  
ของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร

คุณลักษณะ	ทบ.		กก.			กส	กทม	กม	รวม	
	1	2	3	4	5				จำนวน	ร้อยละ
1. มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	100
2. ความรับผิดชอบ	✓	✓	✓		✓	✓	✓		6	75.0
3. ความสามารถในการพึ่งตนเอง	✓	✓							2	25.0
4. ความสามารถในการพัฒนาตนเอง	✓	✓						✓	3	37.5
5. ความสามารถพิเศษ	✓	✓						✓	3	37.5
6. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	✓	✓	✓	✓			✓	✓	6	75.0
7. ความสามารถในการวิเคราะห์และ ตัดสินใจ	✓	✓	✓	✓					4	50.0
8. ความสามารถในการสื่อความหมาย	✓	✓					✓		3	37.5
9. วุฒิภาวะทางอารมณ์และการมีเหตุผล	✓	✓					✓		3	37.5
10. ความสามารถในการปรับตัว	✓	✓							2	25.0
11. การเสียสละ	✓	✓				✓	✓	✓	5	62.5
12. ความซื่อสัตย์สุจริต	✓	✓					✓		3	37.5
13. การรักษาวินัย	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	7	87.5
14. มนุษยสัมพันธ์	✓	✓			✓	✓	✓	✓	6	75.0
15. ความมีคุณธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพ	✓	✓			✓	✓	✓		6	75.0
16. การรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ ของวิชาชีพ	✓	✓							2	25.0
17. ตรงต่อเวลา	✓	✓					✓	✓	4	50.0

คุณลักษณะ	ทบ.		กก.			กส	กทม	กม	รวม	
	1	2	3	4	5				จำนวน	ร้อยละ
18. ซื่อสัตย์สุจริต			✓					✓	2	25.0
19. ศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ			✓						1	12.5
20. เป็นตัวอย่างที่ดีได้			✓					✓	2	25.0
21. ยอมรับข้อเสนอนะ			✓			✓	✓	✓	4	50.0
22. ให้ความร่วมมือแก่หน่วยงาน			✓				✓		2	25.0
23. ความสามารถในการจัดการกับ ความขัดแย้ง			✓			✓			2	25.0
24. เต็มใจให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น			✓			✓	✓		3	37.5
25. ยุติธรรม			✓	✓					2	25.0
26. ไหวพริบดี			✓	✓					2	25.0
29. ละเอียดยรอบคอบ			✓	✓					2	25.0
30. สุขภาพร่างกายแข็งแรง			✓					✓	2	25.0
31. ศึกษามารยาทเรียบร้อย			✓	✓		✓	✓	✓	5	62.5
32. ความอดสำหะ					✓	✓	✓		3	37.5
33. ความขยัน				✓		✓	✓		3	37.5
34. ความสนใจ				✓		✓	✓		3	37.5
35. การติดตามผลงาน				✓			✓	✓	3	37.5
36. ความไว้วางใจได้				✓				✓	2	25.0
37. ความสามารถในการประสานงาน				✓				✓	2	25.0
38. การรู้จักกาละเทศะ				✓					1	12.5
39. ความกล้าหาญ				✓					1	12.5
40. ความอดทน				✓			✓	✓	3	37.5

คุณลักษณะ	ทบ.		กก.			กส	กทม	กม	รวม	
	1	2	3	4	5				จำนวน	ร้อยละ
41. ปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด							✓		1	12.5
42. ความสามารถในการแก้ปัญหา							✓		1	12.5
43. ความสามารถในการบันทึกและรายงาน						✓	✓		2	25.0
44. ความสามารถในการประเมินความปฏิบัติงาน							✓		1	12.5
45. การปฏิบัติต่อผู้อื่นโดยชอบด้วยเหตุผล							✓		1	12.5
46. สร้างขวัญและกำลังใจแก่หมู่คณะ							✓		1	12.5
47. การทำงานให้เสร็จทันเวลา							✓		1	12.5
48. การปรับปรุงงาน							✓		1	12.5

\* หมายถึง แบบฟอร์มการประเมินผลเหมือนกันทุกประการ

- 1 หมายถึง โรงพยาบาลศิริราช
- 2 หมายถึง โรงพยาบาลรามธิบดี
- 3 หมายถึง โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
- 4 หมายถึง โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า
- 5 หมายถึง โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
- 6 หมายถึง โรงพยาบาลราชวิถี
- 7 หมายถึง โรงพยาบาลวชิระ
- 8 หมายถึง โรงพยาบาลตำรวจ

**ประวัติผู้เขียน**

ว่าที่ ร้อยตำรวจเอกหญิง วิริยา สุขน้อย เกิดวันที่ 28 เมษายน พ.ศ. 2508 ที่อำเภอพระโขนง จังหวัดกรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีพยาบาลศาสตร์บัณฑิต จากวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ในปีการศึกษา 2531 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล ที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อ พ.ศ. 2536 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งพยาบาลตรี งานพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ กรุงเทพมหานคร