



## ประกาศโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว  
ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้างาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย  
และหัวหน้างาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๖ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ว่าด้วย  
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ โรงพยาบาลจึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ  
ประเมินผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้างาน ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. ผู้รับการประเมิน ได้แก่ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้างาน

๒. ผู้ประเมิน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาตามโครงสร้างโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

๓. องค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินจาก ๒ องค์ประกอบ คือ การประเมินผลงาน  
(Performance) ร้อยละ ๘๐ และการประเมินสมรรถนะ (Competency) ร้อยละ ๒๐ โดยให้ผู้ประเมินและ  
ผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการกำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่าง  
เป็นรูปธรรมและการกำหนดตัวชี้วัดให้พิจารณาจากวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับโรงพยาบาล สู่ระดับกลุ่ม  
ภารกิจ และระดับบุคคล ซึ่งจะเป็นการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไมอาจดำเนินการ  
ได้หรือไม่เพียงพอ จะมีการกำหนดตัวชี้วัดตามภารกิจหลักที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะงานของ  
ผู้รับการประเมินเพิ่มเติม

๓.๑ การประเมินผลงาน (Performance)

น้ำหนักร้อยละ ๘๐

๓.๑.๑ นโยบายสำคัญและภารกิจหลัก (Agenda & Function Base)

๓.๑.๒ การพัฒนาองค์กร (Potential Base)

๓.๒ การประเมินสมรรถนะ (Competency)

น้ำหนักร้อยละ ๒๐

๓.๒.๑ สมรรถนะหลัก (Core Competency)

๓.๒.๒ สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)

๓.๒.๓ สมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพ (Functional Competency)

๔. หลักเกณฑ์ในการประเมิน

แบ่งเป้าหมาย เป็น ๓ ระดับ และมีค่าคะแนนดังนี้

บรรลุเป้าหมายขั้นต่ำ ๕๐ คะแนน

บรรลุเป้าหมายมาตรฐาน ๗๕ คะแนน

บรรลุเป้าหมายขั้นสูง ๑๐๐ คะแนน

๕. ระดับคะแนน...

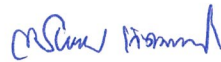
**๕. ระดับคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติ**

แบ่งออกเป็น ๖ ระดับ ดังนี้

๑) ระดับดีเยี่ยม	คะแนนตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐
๒) ระดับดีมาก	คะแนนตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐
๓) ระดับดี	คะแนนตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๔) ระดับพอใช้	คะแนนตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐
๕) ระดับต่ำกว่ามาตรฐาน	คะแนนตั้งแต่ร้อยละ ๕๐ แต่ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
๖) ระดับต่ำกว่ามาตรฐานมาก	คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๕๐

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นางสาวณีย์ เกิดดอนแฝก)  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

**เอกสารแนบท้ายประกาศโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)**  
**เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว**  
**ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้างาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

**๑. เกณฑ์การประเมินสมรรถนะ (Competency)**

**๑.๑ สมรรถนะหลัก (Core Competency)**

(๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ให้ดีหรือเกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์การวัดผลสัมฤทธิ์ที่โรงพยาบาล กำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายความรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย ที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน (น้ำหนักร้อยละ ๔)

ระดับของเป้าหมาย		พฤติกรรมบ่งชี้
เป้าหมายขั้นต่ำ (๕๐ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดี</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง มีความมานะ อดทน และขยันหมั่นเพียรในการทำงาน</li> <li>● แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนา เมื่อเห็นความสูญเสียหรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน</li> <li>● ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายที่หน่วยงานรับผิดชอบ และติดตามและประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง</li> </ul>
เป้าหมายขั้นมาตรฐาน (๗๕ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● แสดงสมรรถนะเป็นไปตามเป้าหมายขั้นต่ำ และ</li> <li>● สามารถทำงานได้อย่างได้ตามเป้าหมายที่วางไว้</li> <li>● สามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● กำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด</li> <li>● ติดตามและประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐาน</li> <li>● ทำงานได้ตามเป้าหมายและมีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ</li> <li>● ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจมากยิ่งขึ้น</li> </ul>
เป้าหมายขั้นสูง (๑๐๐ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● แสดงสมรรถนะระดับเป็นไปตามเป้าหมายขั้นมาตรฐาน และ</li> <li>● สามารถกำหนดเป้าหมายรวมทั้งพัฒนางานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ</li> <li>● กล้าตัดสินใจ แม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะมีความเสี่ยงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และเป็นไปได้ยาก เพื่อให้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด</li> <li>● พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างอย่างไม่เคยมีผู้ใดทำได้มาก่อน</li> <li>● ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน และดำเนินการเพื่อให้ผู้รับบริการและหน่วยงานได้ประโยชน์สูงสุด</li> <li>● บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานตามที่วางแผนไว้</li> </ul>

(๒) การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความตั้งใจและความพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือเป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือองค์กร และหมายความรวมถึงความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีมด้วย (น้ำหนักร้อยละ ๕)

ระดับของเป้าหมาย		พฤติกรรมบ่งชี้
เป้าหมายขั้นต่ำ (๕๐ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ทำหน้าที่ของในทีมให้สำเร็จ</li> <li>● ให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● สนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย</li> <li>● สร้างสัมพันธ์เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี</li> <li>● ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีมทั้งต่อหน้าและลับหลัง</li> </ul>
เป้าหมายขั้นมาตรฐาน (๗๕ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● แสดงสมรรถนะเป็นไปตามเป้าหมายขั้นต่ำ และ</li> <li>● ประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม</li> <li>● สนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น</li> <li>● ตัดสินใจหรือวางแผนงานร่วมกันในทีมจากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม</li> <li>● ประสานและส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีในทีม เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</li> <li>● ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอ</li> </ul>
เป้าหมายขั้นสูง (๑๐๐ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● แสดงสมรรถนะเป็นไปตามเป้าหมายขั้นมาตรฐาน และ</li> <li>● สามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● คลี่คลายหรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม</li> <li>● ประสานสัมพันธ์ สร้างขวัญและกำลังใจของทีมเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้บรรลุผล</li> </ul>

(๓) การยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรม และจริยธรรม หมายถึง การดำรงตนและการประพฤติปฏิบัติตนในวิถีแห่งความดีงาม ความถูกต้อง ทั้งในกรอบของกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ เพื่อภาพลักษณ์ ศักดิ์ศรี ชื่อเสียง และเกียรติยศของความเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ (น้ำหนักร้อยละ ๔)

ระดับของเป้าหมาย		พฤติกรรมบ่งชี้
เป้าหมายขั้นต่ำ (๕๐ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีความสุจริต</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องตามกฎหมาย</li> </ul>
เป้าหมายขั้นมาตรฐาน (๗๕ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● แสดงสมรรถนะเป็นไปตามเป้าหมายขั้นต่ำ และ</li> <li>● มีสัจจะเชื่อถือได้ และยึดมั่นในหลักการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● รักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้</li> <li>● แสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ</li> <li>● ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยา ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ ถ้าได้รับผิด และรับผิดชอบ</li> <li>● เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร</li> </ul>
เป้าหมายขั้นสูง (๑๐๐ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● แสดงสมรรถนะเป็นไปตามเป้าหมายขั้นมาตรฐาน และ</li> <li>● ยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง</li> <li>● อุทิศตนเพื่อความยุติธรรม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ขององค์กร แม้มักอยู่ในสถานการณ์ที่อาจยากลำบาก</li> <li>● กล้าตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องเป็นธรรม แม้อาจก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง</li> <li>● ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กร แม้อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานหรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต</li> </ul>

## ๑.๒ สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)

(๑) ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือความตั้งใจที่จะรับบทในการเป็นผู้นำ กำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างราบรื่นเต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ (น้ำหนัก ร้อยละ ๔)

ระดับของเป้าหมาย		พฤติกรรมบ่งชี้
เป้าหมายขั้นต่ำ (๕๐ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินการประชุมได้ดี และคอยแจ้งข่าวสาร ความเป็นไปโดยตลอด</li> <li>เป็นผู้นำในการทำงานของกลุ่มและใช้อำนาจอย่างยุติธรรม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินการประชุมให้เป็นไปตามระเบียบวาระ วัตถุประสงค์และเวลา ตลอดจนมอบหมายงานให้แก่บุคคลในกลุ่มได้</li> <li>แจ้งข่าวสารให้ผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจ รับทราบอยู่เสมอ แม้ไม่ได้ถูกกำหนดให้ต้องกระทำ</li> <li>อธิบายเหตุผลในการตัดสินใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ</li> <li>ส่งเสริมและกระทำการเพื่อให้กลุ่มปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ</li> <li>กำหนดเป้าหมาย ทิศทางที่ชัดเจน จัดกลุ่มงาน และเลือกคนให้เหมาะกับงาน หรือกำหนดวิธีการที่จะทำให้กลุ่มทำงานทำงานได้ดีขึ้น</li> <li>รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น</li> <li>สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน</li> <li>ปฏิบัติต่อสมาชิกในทีมด้วยความยุติธรรม</li> </ul>
เป้าหมายขั้นมาตรฐาน (๗๕ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> <li>แสดงสมรรถนะเป็นไปตามเป้าหมายขั้นต่ำ และ</li> <li>ให้การดูแลและช่วยเหลือทีมงาน</li> <li>ประพจน์สมกับเป็นผู้นำ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>เป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือทีมงาน</li> <li>ปกป้องทีมงานและชื่อเสียงขององค์กร</li> <li>จัดหาบุคลากร ทรัพยากรหรือข้อมูลที่สำคัญมาให้ทีมงาน</li> <li>กำหนดธรรมเนียมปฏิบัติประจำกลุ่มและประพฤติตนอยู่ในกรอบของธรรมเนียมปฏิบัตินั้น</li> <li>ประพฤติปฏิบัติตนอย่างเป็นแบบอย่างที่ดี</li> <li>ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา</li> </ul>
เป้าหมายขั้นสูง (๑๐๐ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> <li>แสดงสมรรถนะระดับเป็นไปตามเป้าหมายขั้นมาตรฐาน และ</li> <li>นำทีมให้ก้าวไปสู่พันธกิจระยะยาวขององค์กร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>สามารถรวมใจคนและสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วง</li> <li>เล็งเห็นการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและมีวิสัยทัศน์ในการสร้างกลยุทธ์เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนั้น</li> </ul>

### ๑.๓ สมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพ (Functional Competency)

(๑) **ส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ** หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้ส่งเสริมความรู้ความสามารถของตนเอง ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยการศึกษาค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ (น้ำหนักร้อยละ ๔)

ระดับของเป้าหมาย	พฤติกรรมบ่งชี้	
เป้าหมายขั้นต่ำ (๕๐ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยี และองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน</li> <li>● พัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น</li> <li>● ติดตามเทคโนโลยี และความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ ด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน</li> </ul>
เป้าหมายขั้นมาตรฐาน (๗๕ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● แสดงสมรรถนะเป็นไปตามเป้าหมายขั้นต่ำ และ</li> <li>● มีความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน</li> <li>● สามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● รอบรู้ในเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน หรือที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการทำงานที่ของตน</li> <li>● รับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างต่อเนื่อง</li> <li>● สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้</li> <li>● สามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่</li> </ul>
เป้าหมายขั้นสูง (๑๐๐ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● แสดงสมรรถนะเป็นไปตามเป้าหมายขั้นมาตรฐาน และ</li> <li>● ศึกษาพัฒนาตนเองให้มี ความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง</li> <li>● สนับสนุนการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานที่เน้นความเชี่ยวชาญใน วิทยาการด้านต่างๆ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่มีลักษณะเป็นสหวิทยาการ และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้อย่างกว้างขวาง</li> <li>● สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต</li> <li>● สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในหน่วยงาน</li> <li>● บริหารจัดการให้หน่วยงานนำเทคโนโลยี ความรู้ หรือ วิทยาการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่อง</li> </ul>

๒. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้างาน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็น/ เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เป้าหมาย (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙)			ผลการ ประเมิน	คะแนน ที่ได้	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก
			ขั้นต่ำ (๕๐ คะแนน)	มาตรฐาน (๗๕ คะแนน)	ขั้นสูง (๑๐๐ คะแนน)			
<b>๑. การประเมินผลงาน (Performance) น้ำหนักร้อยละ ๘๐</b>								
๑.๑ นโยบายสำคัญและภารกิจหลัก (Function & Agenda Base) น้ำหนักร้อยละ ๗๐								
๑.๒ การพัฒนาองค์กร (Potential Base) (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)								
<b>๒. การประเมินสมรรถนะ (Competency) น้ำหนักร้อยละ ๒๐</b>								
๒.๑ สมรรถนะหลัก (Core Competency)								
(๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์		๔						
(๒) การทำงานเป็นทีม		๔						
(๓) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม		๔						
๒.๒ สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)								
(๑) ภาวะผู้นำ		๔						
๒.๓ สมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพ (Functional Competency)								
(๑) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ		๔						