



ประกาศโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว และผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว และผู้ช่วย
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๖ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ว่าด้วย
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ โรงพยาบาลจึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว
และผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. ผู้รับการประเมิน ได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้ดำรงตำแหน่งบริหารรองจากผู้อำนวยการสองระดับ ดังนี้

- ๑.๑ รองผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว
- ๑.๒ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

๒. ผู้ประเมิน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

๓. องค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ

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

๔. หลักเกณฑ์ในการประเมิน

แบ่งเป้าหมาย เป็น ๓ ระดับ และมีค่าคะแนนดังนี้

บรรลุเป้าหมายขั้นต่ำ	๕๐	คะแนน
บรรลุเป้าหมายมาตรฐาน	๗๕	คะแนน
บรรลุเป้าหมายขั้นสูง	๑๐๐	คะแนน

๕. ระดับคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติ

แบ่งออกเป็น ๖ ระดับ ดังนี้

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

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นางสาวณีย์ เกิดดอนแฝก)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

เอกสารแนบท้ายประกาศโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว และผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๑. เกณฑ์การประเมินสมรรถนะ (Competency)

๑.๑ สมรรถนะหลัก (Core Competency)

(๑) การสื่อสารและการสร้างความผูกพัน หมายถึง การสื่อสารเพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แรงสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน (น้ำหนักร้อยละ ๔)

ระดับของเป้าหมาย		พฤติกรรมบ่งชี้
เป้าหมายขั้นต่ำ (๕๐ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> มีทักษะการสื่อสารข้อมูลหรือความเห็นอย่างตรงไปตรงมา โดยยังไม่ได้มีการปรับวิธีการสื่อสารให้เหมาะสมกับผู้ฟัง 	<ul style="list-style-type: none"> สื่อสารทำความเข้าใจให้บุคลากรและสังคมตระหนักถึงบทบาทและการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร
เป้าหมายขั้นมาตรฐาน (๗๕ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> แสดงสมรรถนะเป็นไปตามเป้าหมายขั้นต่ำ และ มีทักษะการสื่อสารข้อมูลและความเห็น ที่มีความเหมาะสมกับผู้ฟัง เพื่อให้ผู้ฟังเข้าใจ ยอมรับ และสนับสนุนความคิดของตน 	<ul style="list-style-type: none"> เปิดใจรับฟังและสนับสนุนการมีส่วนร่วมทั้งบุคลากรภายในและภาคส่วนอื่นในสังคม สื่อสารและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสสามารถอธิบายเหตุผลของการกระทำของตนได้ และพร้อมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น
เป้าหมายขั้นสูง (๑๐๐ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> แสดงสมรรถนะเป็นไปตามเป้าหมายขั้นมาตรฐาน และ มีทักษะการสื่อสารและการนำเสนอให้เหมาะสมกับผู้ฟังแต่ละกลุ่มและสามารถจูงใจให้ผู้รับฟังมีความเห็นคล้อยตาม ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการสื่อสารภายในองค์กรหรือการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อสร้างความผูกพัน แรงสนับสนุน และความร่วมมือร่วมใจกันภายในองค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> สร้างสภาพแวดล้อมและสามารถจูงใจบุคลากรภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความร่วมมือและการบูรณาการภายในองค์กร ส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้างภายในองค์กร วางแผนและปรับขั้นตอนการสื่อสาร นำเสนอให้จูงใจและเหมาะสมกับผู้ฟังแต่ละกลุ่ม พร้อมทั้งรับมือกับปฏิกิริยาทุกรูปแบบของผู้ฟังที่อาจจะเกิดขึ้น

(๒) การควบคุมตนเอง หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรม ในสถานการณ์ที่อาจถูกยั่วยุ หรือเผชิญหน้ากับความไม่เป็นมิตร หรือต้องทำงานภายใต้สภาวะกดดัน รวมถึง ความอดทนอดกลั้นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ก่อความเครียดอย่างต่อเนื่อง (น้ำหนักร้อยละ ๔)

ระดับของเป้าหมาย	พฤติกรรมบ่งชี้	
เป้าหมายขั้นต่ำ (๕๐ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> ● ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ● ควบคุมอารมณ์ในแต่ละสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี 	<ul style="list-style-type: none"> ● ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่สุภาพหรือไม่เหมาะสมในทุกสถานการณ์ ● รู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองและควบคุมได้อย่างเหมาะสม โดยอาจหลีกเลี่ยงจากสถานการณ์เสี่ยงต่อการเกิดความรุนแรงขึ้นหรืออาจเปลี่ยนหัวข้อสนทนาหรือหยุดพักชั่วคราวเพื่อสงบสติอารมณ์
เป้าหมายขั้นมาตรฐาน (๗๕ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> ● แสดงสมรรถนะเป็นไปตามเป้าหมายขั้นต่ำ และ ● สามารถใช้ถ้อยยาวจาหรือปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างสงบแม้จะอยู่ในภาวะที่ถูกยั่วยุ ● จัดการความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> ● รู้สึกได้ถึงความรุนแรงทางอารมณ์ในระหว่างสนทนา หรือการปฏิบัติงาน เช่น ความโกรธ ความผิดหวัง หรือความกดดันแต่ไม่แสดงออกแม้ถูกยั่วยุ โดยยังคงสามารถปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างสงบ ● สามารถเลือกใช้วิธีการแสดงออกที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดผลในเชิงลบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ● สามารถจัดการกับความเครียดหรือผลที่อาจเกิดขึ้นจากสภาวะกดดันทางอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ● ประยุกต์ใช้วิธีการเฉพาะตนหรือวางแผนล่วงหน้าเพื่อจัดการกับความเครียดและความกดดันทางอารมณ์ที่คาดหมายได้ว่าจะเกิดขึ้น ● บริหารจัดการอารมณ์ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดความเครียดของตนเองหรือเพื่อนร่วมงาน
เป้าหมายขั้นสูง (๑๐๐ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> ● แสดงสมรรถนะเป็นไปตามเป้าหมายขั้นมาตรฐาน และ ● เอาชนะอารมณ์ด้วยความเข้าใจ 	<ul style="list-style-type: none"> ● ระวังความรุนแรงด้วยการพยายามทำความเข้าใจและแก้ไขที่ต้นเหตุของปัญหารวมทั้งบริบทและปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ● ในสถานการณ์ที่ตึงเครียดมากก็ยังสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ รวมถึงทำให้คนอื่นๆ มีอารมณ์ที่สงบลงได้

๑.๒ สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)

(๑) ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือความตั้งใจที่จะรับบทในการเป็นผู้นำ กำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างราบรื่นเต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ (น้ำหนักร้อยละ ๔)

ระดับของเป้าหมาย		พฤติกรรมบ่งชี้
เป้าหมายขั้นต่ำ (๕๐ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการประชุมได้ดีและคอยแจ้งข่าวสารความเป็นไปโดยตลอด เป็นผู้นำในการทำงานของกลุ่มและใช้อำนาจอย่างยุติธรรม 	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการประชุมให้เป็นไปตามระเบียบวาระวัตถุประสงค์และเวลา ตลอดจนมอบหมายงานให้แก่บุคคลในกลุ่มได้ แจ้งข่าวสารให้ผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจรับทราบอยู่เสมอ แม้ไม่ได้ถูกกำหนดให้ต้องกระทำ อธิบายเหตุผลในการตัดสินใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ส่งเสริมและกระทำการเพื่อให้กลุ่มปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ กำหนดเป้าหมาย ทิศทางที่ชัดเจน จัดกลุ่มงาน และเลือกคนให้เหมาะกับงาน หรือกำหนดวิธีการที่จะทำให้งานกลุ่มสามารถทำงานได้ดีขึ้น รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติต่อสมาชิกในทีมด้วยความยุติธรรม
เป้าหมายขั้นมาตรฐาน (๗๕ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> แสดงสมรรถนะเป็นไปตามเป้าหมายขั้นต่ำและ ให้การดูแลและช่วยเหลือทีมงาน ประพฤติสมกับการเป็นผู้นำ 	<ul style="list-style-type: none"> เป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือทีมงาน ปกป้องทีมงานและชื่อเสียงขององค์กร จัดหาบุคลากร ทรัพยากรหรือข้อมูลที่สำคัญมาให้ทีมงาน กำหนดธรรมเนียมปฏิบัติประจำกลุ่มและประพฤติตนอยู่ในกรอบของธรรมเนียมปฏิบัตินั้น ประพฤติปฏิบัติตนอย่างเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา
เป้าหมายขั้นสูง (๑๐๐ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> แสดงสมรรถนะเป็นไปตามเป้าหมายขั้นมาตรฐาน และ นำทีมให้ก้าวไปสู่พันธกิจระยะยาวขององค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> สามารถรวมใจคนและสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วง เล็งเห็นการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและมีวิสัยทัศน์ในการสร้างกลยุทธ์เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนั้น

(๒) วิสัยทัศน์และการวางกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดทิศทาง ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและความสามารถในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้ภารกิจบรรลุ วัตถุประสงค์ รวมทั้งมีความเข้าใจวิสัยทัศน์และนโยบายภาครัฐและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนด กลยุทธ์ขององค์กร (หน้ากร้อยละ ๔)

ระดับของเป้าหมาย		พฤติกรรมบ่งชี้
เป้าหมายขั้นต่ำ (๕๐ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> ● รู้และเข้าใจนโยบาย รัฐบาลว่ามีความเกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรอย่างไร ● รู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร ● ช่วยทำให้ผู้อื่นรู้ และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กรและ นำประสบการณ์มา ประยุกต์ใช้ในการกำหนด กลยุทธ์ได้ 	<ul style="list-style-type: none"> ● รู้ เข้าใจ และสามารถอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจได้ว่า งานที่ทำอยู่นั้น เกี่ยวข้องหรือตอบสนองต่อนโยบายรัฐบาลหรือวิสัยทัศน์ขององค์กร อย่างไร ● เข้าใจนโยบายรัฐบาล รวมทั้งกลยุทธ์ของภาครัฐ ว่าสัมพันธ์ เชื่อมโยงกับภารกิจขององค์กรอย่างไร ● อธิบายให้ผู้อื่นรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์และเป้าหมายการทำงาน ของหน่วยงานภายใต้ภาพรวมขององค์กรได้ ● แลกเปลี่ยนข้อมูลรวมถึงรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อประกอบการ กำหนดวิสัยทัศน์ ● สามารถวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือโอกาสขององค์กรได้ ● ประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรให้ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ภาครัฐได้ ● ใช้ความรู้ความเข้าใจในระบบการทำงานมาปรับกลยุทธ์ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้
เป้าหมายขั้นมาตรฐาน (๗๕ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> ● แสดงสมรรถนะเป็นไปตามเป้าหมายขั้นต่ำ และ ● ให้การดูแลและ ช่วยเหลือทีมงาน ● ประพฤติสมกับเป็นผู้นำ ● นำทฤษฎีหรือแนวคิด ชับซ้อนมากำหนด กลยุทธ์ ● กำหนดกลยุทธ์ที่ สอดคล้องกับ สถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> ● โนมน้าวให้สมาชิกในทีมเกิดความเต็มใจและกระตือรือร้น ที่จะ ปฏิบัติหน้าที่เพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ ● ให้คำปรึกษาแนะนำแก่สมาชิกในทีมถึงแนวทางในการทำงาน โดยยึดถือวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ ● ริเริ่มและกำหนดนโยบายใหม่ๆ เพื่อตอบสนองต่อการนำ วิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จ ● ประยุกต์ใช้ทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อนในการคิดและพัฒนา เป้าหมายหรือกลยุทธ์ขององค์กร ● ประยุกต์แนวทางปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ (Best Practice) หรือผลการวิจัยต่างๆ มากำหนดแผนงานเชิงกลยุทธ์ในองค์กร ● ประเมินและสังเคราะห์สถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาทาง เศรษฐกิจ สังคมการเมืองภายในประเทศ หรือของโลก โดยมอง ภาพรวมในลักษณะองค์รวม เพื่อใช้ในการกำหนด กลยุทธ์ขององค์กร
เป้าหมายขั้นสูง (๑๐๐ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> ● แสดงสมรรถนะเป็นไปตาม เป้าหมายขั้นมาตรฐาน และ ● นำทีมให้ก้าวไปสู่พันธกิจ ระยะยาวขององค์กร ● บูรณาการองค์ความรู้ใหม่ มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของ องค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> ● กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางในการปฏิบัติหน้าที่ ขององค์กร เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์องค์กร ● คาดการณ์ได้ว่าองค์กรจะได้รับผลกระทบอย่างไรจากการ เปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ● ริเริ่ม สร้างสรรค์และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่ในการกำหนด กลยุทธ์ขององค์กรโดยพิจารณาจากบริบทในภาพรวม ● ปรับเปลี่ยนทิศทางของกลยุทธ์ในการพัฒนาประเทศอย่าง ต่อเนื่อง

(๓) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน หมายถึง ความสามารถในการกระตุ้นหรือผลักดันองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้เข้าใจ และดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนเกิดขึ้นจริง (น้ำหนักร้อยละ ๔)

ระดับของเป้าหมาย	พฤติกรรมบ่งชี้	
เป้าหมายขั้นต่ำ (๕๐ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> ● เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน ● สามารถทำให้ผู้อื่นเข้าใจการปรับเปลี่ยนที่จะเกิดขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> ● เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยนและปรับพฤติกรรมหรือแผนการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้น ● เข้าใจและยอมรับถึงความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน และเรียนรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้ ● ช่วยเหลือให้ผู้อื่นเข้าใจถึงความจำเป็นและประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงนั้น ● สนับสนุนความพยายามในการปรับเปลี่ยนองค์กร พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการและมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนดังกล่าว
เป้าหมายขั้นมาตรฐาน (๗๕ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> ● แสดงสมรรถนะเป็นไปตามเป้าหมายขั้นต่ำและ ● นำทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อนมากำหนดกลยุทธ์ ● วางแผนงานที่ดีเพื่อรับการปรับเปลี่ยนในองค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> ● กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยนเพื่อให้เกิดความร่วมมือ ● เปรียบเทียบให้เห็นว่าสิ่งที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปนั้นแตกต่างกันในสาระสำคัญอย่างไร ● สร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ที่ยังไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น ● วางแผนอย่างเป็นระบบและชี้ให้เห็นประโยชน์ของการปรับเปลี่ยน ● เตรียมแผนและติดตามการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ
เป้าหมายขั้นสูง (๑๐๐ คะแนน)	<ul style="list-style-type: none"> ● แสดงสมรรถนะเป็นไปตามเป้าหมายขั้นมาตรฐาน และ ● ผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> ● ผลักดันให้การเปลี่ยนแปลงสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ ● สร้างขวัญ กำลังใจ และความเชื่อมั่นในการขับเคลื่อนให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว และผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็น/ เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เป้าหมาย (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙)			ผลการ ประเมิน	คะแนน ที่ได้	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
			ขั้นต่ำ (๕๐ คะแนน)	มาตรฐาน (๗๕ คะแนน)	ขั้นสูง (๑๐๐ คะแนน)			
๑. การประเมินผลงาน (Performance) น้ำหนักร้อยละ ๘๐								
๑.๑ นโยบายสำคัญและภารกิจหลัก (Function & Agenda Base) น้ำหนักร้อยละ ๗๐								
๑.๒ การพัฒนาองค์กร (Potential Base) น้ำหนักร้อยละ ๑๐								
๒. การประเมินสมรรถนะ (Competency) น้ำหนักร้อยละ ๒๐								
๒.๑ สมรรถนะหลัก (Core Competency)								
การสื่อสารและการสร้างความผูกพัน		๔						
การควบคุมตนเอง		๔						
๒.๒ สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)								
ภาวะผู้นำ		๔						
วิสัยทัศน์และการวางกลยุทธ์		๔						
ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน		๔						