

แบบประเมินวัฒนธรรมศิริราชของบุคลากร

ศาสตราจารย์ นายแพทย์สัญญา สุขพนันท์

ภาควิชาพยาธิวิทยา, คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล, มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐.

เมื่อตอนปลายวันอังคารที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ได้มีการบรรยายพิเศษเรื่อง Leading Strategic Innovation in Organizations โดย Mr. Rituraj Shah หนึ่งในคณะผู้บริหารของบริษัท Thai Acrylic Fibre จำกัด พอได้ยินชื่อบริษัทนี้ ผมก็จำได้ว่าเคยถูกกระตุ้นเรื่องวัฒนธรรมองค์กรจนได้มาซึ่งเพลงวัฒนธรรมศิริราชดังที่เคยเขียนไว้ในเวชบันทึกศิริราชฉบับแรกมาแล้ว^๑ เวลาผ่านไปเร็วมากเพราะการบรรยายเรื่องการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรโดยที่ปรึกษาฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทนี้ตามคำเชิญของ ศ. พญ.จริยา เลิศอรรมณมณี ขณะดำรงตำแหน่งรองคณบดีฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ (ปัจจุบันดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาวิสัญญีวิทยา) เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๙ ยังเหมือนเพิ่งจะเกิดขึ้นเมื่อไม่นานมานี้เอง แต่นั่นเมื่อเกือบ ๗ ปีที่แล้ว มาครั้งนี้ ผู้บริหารจากบริษัทซึ่งได้รับ Thailand Quality Award (TQA) เป็นรายแรกของเมืองไทยเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๕ มาถ่ายทอดประสบการณ์เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการมุ่งสู่ Thailand Quality Certificate (TQC) ของคณะฯ ภายในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ แล้วก็ให้รับรู้ถึงความสำคัญยิ่งของวัฒนธรรมองค์กรในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ประจวบกับ อ.จริยา ให้ความเห็นหลังการบรรยายว่า ศิริราชของเราที่เริ่มจับเรื่องวัฒนธรรมศิริราชให้ชัดเจน โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้จัดงานสัปดาห์วัฒนธรรมศิริราช

ประจำปี ๒๕๕๖ ขึ้นเป็นครั้งแรกเมื่อวันที่ ๒๒-๒๖ เมษายน ๒๕๕๖ ผมเองก็จำได้ว่าประทับใจกับหลากหลายประสบการณ์ที่หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าหน่วย หัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ ที่มาร่วมกันแบ่งปันบนเวทีเสวนาซึ่งทั้งตัวผมเองและ อ.จริยา ก็อยู่บนเวทีเสวนานั้นด้วย ผมเลยบอกกับตัวเองว่าจะลองจับประเด็นการประเมินวัฒนธรรมศิริราชของบุคลากรดู หลังการบรรยายวันนั้น ผมได้บอกกับ Mr. Rituraj Shah ผู้บรรยายว่า เมื่อเกือบ ๗ ปีก่อนความประทับใจในเรื่องการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรทำให้เกิดเพลงวัฒนธรรมศิริราช ผมก็หวังว่าการบรรยายของท่านในครั้งนี้จะเป็นแรงบันดาลใจให้เกิดอะไรดี ๆ ขึ้นอีกในเรื่องวัฒนธรรมองค์กร

หนึ่งเดือนผ่านไป สิ่งที่ผมได้พยายามสร้างแบบประเมินวัฒนธรรมศิริราชของบุคลากรก็มาจากการถ่ายทอดประสบการณ์ของ อ.จริยา ที่ว่าแต่ละค่านิยมทั้งเจ็ดของวัฒนธรรมศิริราชนั้นมี ๖ องค์ประกอบ รวมทั้งหมดเป็น ๔๒ องค์ประกอบ มาพิจารณากันแล้วให้บุคลากรช่วยกันประเมิน ซึ่งผมจำรายละเอียดไม่ได้ดีนัก อย่างไรก็ตาม ผมก็ลองค้นองค์ประกอบทั้งหมดจากเว็บไซต์ของคณะฯ เรื่อง SIRIRAJ CULTURE [ค้นได้จาก <http://www1.si.mahidol.ac.th/culture/>] พบว่ามี การแจกแจงองค์ประกอบไว้เป็นหัวข้อพร้อมภาษาอังกฤษ นึกถึงภาควิชาวิสัญญีฯ เวลาประเมินความเจ็บปวด ก็มักใช้ Visual Analog Scale (VAS) น่าจะนำมาใช้ใน

การประเมินได้ แต่เนื่องจากเนื้อหาที่มีจำกัด จึงกำหนดให้คะแนนในช่วงการประเมินเป็น ๑ ถึง ๕ โดย ๑ สำหรับการมีองค์ประกอบของค่านิยมข้อนั้นน้อยที่สุด และ ๕ สำหรับการมีองค์ประกอบของค่านิยมข้อนั้นมากที่สุด และถ้าจะเริ่มมีองค์ประกอบนั้นที่ยอมรับได้ก็น่าจะได้คะแนนไม่น้อยกว่า ๓ ขณะที่ในแต่ละค่านิยมซึ่งมีอยู่ ๖ องค์ประกอบก็ควรมีคะแนนรวมทั้งหมดอย่างน้อย ๑๘ จากคะแนนเต็ม ๓๐ และจากประสบการณ์ที่ผ่านมา ก็ตระหนักดีว่าแต่ละคนก็จะมีค่าที่ตั้งค่าน้อยที่สุดกับมากที่สุดได้ไม่เท่ากัน จึงเกิดความคิดขึ้นมาว่า ถ้าให้ระบุบุคคลต้นแบบสำหรับค่านิยมแต่ละชนิด ก็น่าจะทำให้เห็นภาพได้ชัดขึ้นว่าในการประเมินนั้น ผู้ประเมินใช้อะไรมาเป็นเกณฑ์โดยดูได้จากบุคคลต้นแบบที่เขาถืออยู่ในใจ นอกจากนี้ ประสบการณ์ก็ยังบอกอีกว่า บางครั้งไม่สามารถประเมินได้ เพราะข้อมูลไม่เพียงพอ ดังนั้น ถ้าเป็นการประเมินโดยผู้อื่น ก็คงเป็นการให้ข้อมูลป้อนกลับว่า ผู้ประเมินยังไม่รู้จักผู้ถูกประเมินเกี่ยวกับองค์ประกอบของค่านิยมนั้นอย่างดีพอ ก็ควรที่จะให้โอกาสทั้งสองฝ่ายในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้มากขึ้น ซึ่งน่าจะเป็นผลดีต่อหน่วยงาน

แบบประเมินวัฒนธรรมศิริราชของบุคลากรที่สร้างขึ้นนี้มุ่งหวังให้ใช้ได้กับการประเมินตนเองหรือการประเมินโดยผู้อื่นก็ได้ในแบบประเมินนี้ ผู้ที่จะประเมินบุคคลใดบุคคลหนึ่งนั้นอาจเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งเมื่อประเมินเสร็จแล้ว ก็น่าจะได้ข้อมูลสำหรับการนำไปใช้พัฒนาองค์ประกอบของค่านิยมที่ยังขาดอยู่ต่อไป จากนั้นก็เป็นเรื่องของข้อมูลที่ปรากฏในแบบประเมินนี้ แน่นอนว่า อาจจะถูกมองว่าไปละเมิดหรือตัดสินผู้อื่นในกรณีที่เป็นการประเมินโดยผู้อื่น จึงไม่ให้ระบุชื่อหรือความสัมพันธ์กับผู้ประเมินที่ได้แจกแจงไปแล้วข้างต้น ส่วนในกรณีที่เป็นการประเมินตนเองนั้น คงให้ผู้ประเมินเก็บแบบประเมิน

นั้นไว้กับตัวเอง ไม่ต้องส่งให้ใครดู แต่หน่วยงานจะได้รับแบบประเมินบุคคลนั้นโดยผู้อื่น ซึ่งก็จะทราบแต่เพียงว่ามาจากผู้ร่วมงานในหน่วยงานของตน ผู้มีหน้าที่รวบรวมแบบประเมินเหล่านี้ก็สามารถเก็บข้อมูลเหล่านี้ไว้สำหรับการพัฒนาบุคลากรต่อไป แต่ถ้าผู้ถูกประเมินไม่ยอมรับผลการประเมินดังกล่าว ก็ขอให้ผู้บริหารหน่วยงานนั้นพิจารณาข้อเท็จจริงต่าง ๆ ซึ่งน่าจะเป็นโอกาสในการทำความเข้าใจกับผู้ถูกประเมิน และหาทางออกที่มีเหตุมีผลต่อไป การตอบแบบประเมินอาจจะมีปัญหาเรื่องความสับสนใจในการประเมิน ถ้าให้เขียนเป็นลายมือ อาจเกิดความรู้สึกลำบากใจ เพราะกลัวว่าจะอ่านลายมือออกว่าเป็นใคร ซึ่งมักเป็นปัญหาหนึ่งในทางปฏิบัติที่ทำให้มีผู้สนใจตอบแบบประเมินน้อย ถ้าสามารถนำไปปรับใช้ในรูปแบบของการประเมินผ่านเว็บที่สามารถปกปิดความเป็นตัวตนของผู้ประเมินได้ ก็น่าจะทำให้ผู้ประเมินกล้าให้ความเห็นอย่างตรงไปตรงมา ส่วนปัญหาที่อาจเกิดขึ้นอีกอย่างหนึ่งคือ การที่ต้องประเมินอยู่บ่อย ๆ ไม่ว่าจะจัดการอบรม การบรรยาย สัมมนา ฯลฯ ก็อาจทำให้ผู้ประเมินไม่ได้ตั้งใจทำหน้าที่นี้อย่างเต็มที่ นับเป็นความท้าทายต่อการประเมินผลในปัจจุบันนี้ สุดท้ายคงเป็นเรื่องสื่อสารถึงผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินว่า “แบบประเมินวัฒนธรรมศิริราชของบุคลากรนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในแง่บวกเท่านั้น ข้อจำกัดใด ๆ ขอให้ถือเป็นโอกาสพัฒนา” ดังที่ได้แสดงไว้ข้างท้ายแบบประเมินทุกหน้า

เอกสารอ้างอิง

๑. สัญญา สุขพนิชนันท์. กว่าจะมาเป็นเพลง “วัฒนธรรมองค์กร” บันทึกความเป็นมาของเพลงวัฒนธรรมองค์กรศิริราช. เวบบันทึกศิริราช ๒๕๕๑:๑:๔๒-๘.

ชื่อ-สกุล: _____ หน่วยงาน: _____ หน้า ๑ ใน ๔

แบบประเมินวัฒนธรรมศิริราชของบุคลากร

ปีที่เข้าทำงาน: _____ วันที่ประเมิน: __/__/____ อายุการทำงาน: __ ปี __ เดือน

ประเมินครั้งที่: __ (หมายเหตุ: ถ้าเป็นการประเมินติดตาม ครั้งที่แล้วประเมินไปเมื่อวันที่ __/__/____)

ค่านิยม (Core Value)	ความหมาย (Meaning)	แนวคิดหลัก (Main Concept):		คะแนนรวมในค่านิยมนี้ (Score in this core value)	
S (Seniority)	รักกันดุจพี่น้อง	ความรัก ความสามัคคี ความเชื่อ		บุคคลต้นแบบสำหรับค่านิยมนี้คือ	
		อาหารในหมู่คณะ			
องค์ประกอบเพื่อการประเมิน ให้วงตัวเลขที่ตรงกับความเป็นจริง (๑-มีน้อยที่สุด ๕-มีมากที่สุด)					
๑	๒	๓	๔	๕	๖
ความเป็นพี่เป็นน้อง (Brotherhood)	กัลยาณมิตร (Good Friend)	สอน-แนะนำและให้กำลังใจ (Coaching & Feedback)	ร่วมแรงร่วมใจ (Unity-Spirit & Teamwork)	เรียนรู้ร่วมกันทั้งในระดับองค์กรและรายบุคคล (Learning)	แบ่งปัน-เสริมพลัง (Sharing & Empowerment)
๑ ๒ ๓ ๔ ๕	๑ ๒ ๓ ๔ ๕	๑ ๒ ๓ ๔ ๕	๑ ๒ ๓ ๔ ๕	๑ ๒ ๓ ๔ ๕	๑ ๒ ๓ ๔ ๕
เกณฑ์ผ่าน: คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่า ๓ คะแนน หมายเหตุ: องค์ประกอบใดประเมินไม่ได้ให้เขียนแจ้งไว้					

ค่านิยม (Core Value)	ความหมาย (Meaning)	แนวคิดหลัก (Main Concept):		คะแนนรวมในค่านิยมนี้ (Score in this core value)	
I (Integrity)	ซื่อสัตย์ ถูกต้อง เชื่อถือได้	คุณธรรมจริยธรรมประจำตน อันจะนำมาซึ่งความไว้วางใจจากคนใช้และสาธารณชน		บุคคลต้นแบบสำหรับค่านิยมนี้คือ	
องค์ประกอบเพื่อการประเมิน ให้วงตัวเลขที่ตรงกับความเป็นจริง (๑-มีน้อยที่สุด ๕-มีมากที่สุด)					
๑	๒	๓	๔	๕	๖
ซื่อสัตย์ (Honesty)	ถูกต้อง-แม่นยำ (Accuracy)	เชื่อถือได้ (Trustworthy)	โปร่งใส-มีคุณธรรม (Ethics & Morale)	มีวินัย (Self Disciplined) (Learning)	ใช้ข้อมูลจริงในการทำงาน (Management by Fact)
๑ ๒ ๓ ๔ ๕	๑ ๒ ๓ ๔ ๕	๑ ๒ ๓ ๔ ๕	๑ ๒ ๓ ๔ ๕	๑ ๒ ๓ ๔ ๕	๑ ๒ ๓ ๔ ๕
เกณฑ์ผ่าน: คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่า ๓ คะแนน หมายเหตุ: องค์ประกอบใดประเมินไม่ได้ให้เขียนแจ้งไว้					

****แบบประเมินวัฒนธรรมศิริราชของบุคลากรนี้จัดทำขึ้นเพื่อให้ในแง่บวกเท่านั้น ข้อจำกัดใด ๆ ขอให้ถือเป็นโอกาสพัฒนา****

ชื่อ-สกุล: _____ หน่วยงาน: _____ หน้า ๒ ใน ๔

ค่านิยม (Core Value)	ความหมาย (Meaning)	แนวคิดหลัก (Main Concept): ความรับผิดชอบต่อตนเอง	คะแนนรวมในค่านิยมนี้ (Score in this core value)		
R (Responsibility)	รับผิดชอบต่อ มีประสิทธิภาพ ตรงต่อเวลา	อันจะนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีของงานที่ ทำในทุกด้าน	บุคคลต้นแบบสำหรับค่านิยมนี้คือ		
องค์ประกอบเพื่อการประเมิน ให้วงตัวเลขที่ตรงกับความเป็นจริง (๑-มีน้อยที่สุด ๕-มีมากที่สุด)					
๑	๒	๓	๔	๕	๖
มุ่งมั่นทุ่มเท (Dedication)	มั่นคงต่อพันธ สัญญา (Commitment)	รับผิดชอบ (Accountability)	ตรงต่อเวลา- การบริหารเวลา (Timeliness)	มุ่งเน้นผลลัพธ์ และสร้างคุณค่า (Result Focus & Value- added)	มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและ (Efficacy & Efficiency)
๑ ๒ ๓ ๔ ๕	๑ ๒ ๓ ๔ ๕	๑ ๒ ๓ ๔ ๕	๑ ๒ ๓ ๔ ๕	๑ ๒ ๓ ๔ ๕	๑ ๒ ๓ ๔ ๕
เกณฑ์ผ่าน: คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่า ๓ คะแนน หมายเหตุ: องค์ประกอบใดประเมินไม่ได้ให้เขียนแจ้งไว้					

ค่านิยม (Core Value)	ความหมาย (Meaning)	แนวคิดหลัก (Main Concept): ความรู้-ใฝ่ศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง และงานที่ทำให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง		คะแนนรวมในค่านิยมนี้ (Score in this core value)	
I (Innovation)	คิดสร้างสรรค์			บุคคลต้นแบบสำหรับค่านิยมนี้คือ	
องค์ประกอบเพื่อการประเมิน ให้วงตัวเลขที่ตรงกับความเป็นจริง (๑-มีน้อยที่สุด ๕-มีมากที่สุด)					
๑	๒	๓	๔	๕	๖
เปิดกว้าง-รับฟัง (Open-Minded)	ใฝ่รู้-ใฝ่ศึกษา (Eager to Learn)	พัฒนาต่อเนื่อง (CQI)	คิดสร้างสรรค์ (Creativity)	กล้าที่จะคิด-ทำ และเปลี่ยนแปลง (Courage)	ริเริ่ม-ทดลอง ทำงานที่ยากและ ท้าทาย (Challenge)
๑ ๒ ๓ ๔ ๕	๑ ๒ ๓ ๔ ๕	๑ ๒ ๓ ๔ ๕	๑ ๒ ๓ ๔ ๕	๑ ๒ ๓ ๔ ๕	๑ ๒ ๓ ๔ ๕
เกณฑ์ผ่าน: คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่า ๓ คะแนน หมายเหตุ: องค์ประกอบใดประเมินไม่ได้ให้เขียนแจ้งไว้					

“แบบประเมินวัฒนธรรมศิรราชของบุคลากรนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในแง่บวกเท่านั้น ข้อจำกัดใด ๆ ขอให้ถือเป็นโอกาสพัฒนา”

ชื่อ-สกุล: _____ หน่วยงาน: _____ หน้า ๓ ใน ๔

ค่านิยม (Core Value)	ความหมาย (Meaning)	แนวคิดหลัก (Main Concept): การให้เกียรติและเห็นคุณค่าของบุคคลอื่น การเอาใจเขามาใส่ใจเรา อันจะนำมาซึ่งพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมในทุก ๆ เรื่อง		คะแนนรวมในค่านิยมนี้ (Score in this core value)	
R (Respect)	ให้เกียรติเอาใจเขามาใส่ใจเรา			บุคคลต้นแบบสำหรับค่านิยมนี้คือ	
องค์ประกอบเพื่อการประเมิน ให้วงตัวเลขที่ตรงกับความเป็นจริง (๑-มีน้อยที่สุด ๕-มีมากที่สุด)					
๑	๒	๓	๔	๕	๖
ให้เกียรติกัน (Honoring Others)	เอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy)	เห็นคุณค่าของคนทุกระดับ (Value on People)	เปิดเผย-จริงใจ (Sincerity)	มีกาลเทศะ (Tactfulness)	สร้างพลังจากความแตกต่าง (Synergy)
๑ ๒ ๓ ๔ ๕	๑ ๒ ๓ ๔ ๕	๑ ๒ ๓ ๔ ๕	๑ ๒ ๓ ๔ ๕	๑ ๒ ๓ ๔ ๕	๑ ๒ ๓ ๔ ๕
เกณฑ์ผ่าน: คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่า ๓ คะแนน หมายเหตุ: องค์ประกอบใดประเมินไม่ได้ให้เขียนแจ้งไว้					

ค่านิยม (Core Value)	ความหมาย (Meaning)	แนวคิดหลัก (Main Concept): การปฏิบัติงานที่คำนึงถึงประโยชน์ของผู้อื่นและส่วนรวมเป็นที่ตั้ง		คะแนนรวมในค่านิยมนี้ (Score in this core value)	
A (Altruism)	คำนึงถึง ประโยชน์ของ ผู้อื่นและ ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง			บุคคลต้นแบบสำหรับค่านิยมนี้คือ	
องค์ประกอบเพื่อการประเมิน ให้วงตัวเลขที่ตรงกับความเป็นจริง (๑-มีน้อยที่สุด ๕-มีมากที่สุด)					
๑	๒	๓	๔	๕	๖
เสียสละ- ไม่เห็นแก่ตัว (Sacrificed & Unselfish)	มีความสุขจาก การเป็นผู้ให้ (Happy Giver)	ใส่ใจบริการด้วย ความจริงใจ (Service Minded)	ผู้รับบริการเป็น ศูนย์กลาง (Customer Focus)	รับผิดชอบต่อ สังคม (Social Responsibility)	รักษาสมดุลของ ตัวเองและ ส่วนรวม รู้จักเพียงพอ (Sufficiency)
๑ ๒ ๓ ๔ ๕	๑ ๒ ๓ ๔ ๕	๑ ๒ ๓ ๔ ๕	๑ ๒ ๓ ๔ ๕	๑ ๒ ๓ ๔ ๕	๑ ๒ ๓ ๔ ๕
เกณฑ์ผ่าน: คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่า ๓ คะแนน หมายเหตุ: องค์ประกอบใดประเมินไม่ได้ให้เขียนแจ้งไว้					

“แบบประเมินวัฒนธรรมศิริราชของบุคลากรนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในแง่บวกเท่านั้น ข้อจำกัดใด ๆ ขอให้ถือเป็นโอกาสพัฒนา”

ชื่อ-สกุล: _____ หน่วยงาน: _____ หน้า ๔ ใน ๔

ค่านิยม (Core Value)	ความหมาย (Meaning)	แนวคิดหลัก (Main Concept): การพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างเป็นระบบทั่วทั้งองค์กรอย่างยั่งยืน		คะแนนรวมในค่านิยมนี้ (Score in this core value)	
J (Journey to Excellence & Sustainability)	มุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน			บุคคลต้นแบบสำหรับค่านิยมนี้คือ	
องค์กรประกอบเพื่อการประเมิน ให้วงตัวเลขที่ตรงกับความเป็นจริง (๑-มีน้อยที่สุด ๕-มีมากที่สุด)					
๑	๒	๓	๔	๕	๖
นำอย่างมีวิสัยทัศน์ (Visionary & Leadership)	มุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Being the best)	ยืดหยุ่น-คล่องตัว (Flexibility & Agility)	มุ่งเน้นอนาคตที่ยั่งยืน (Future & Sustainability Focused)	พัฒนาอย่างเป็นระบบ (System Perspective)	พากเพียรสร้างคุณค่าอย่างต่อเนื่อง (Preseverance to Increase Value)
๑ ๒ ๓ ๔ ๕	๑ ๒ ๓ ๔ ๕	๑ ๒ ๓ ๔ ๕	๑ ๒ ๓ ๔ ๕	๑ ๒ ๓ ๔ ๕	๑ ๒ ๓ ๔ ๕
เกณฑ์ผ่าน: คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่า ๓ คะแนน หมายเหตุ: องค์กรประกอบใดประเมินไม่ได้ให้เขียนแจ้งไว้					

ประเมินโดย ☐ ตนเอง (หมายเหตุ: ไม่ต้องส่งให้
หน่วยงาน เก็บไว้เองสำหรับเทียบกับการประเมินโดยผู้อื่น)

ผลจากการประเมินนี้ มีความเห็นว่า ผู้ถูกประเมินควรพัฒนาในเรื่องต่อไปนี้ (วงองค์ประกอบที่ควรพัฒนา)

S - S๑ S๒ S๓ S๔ S๕ S๖

☐ ผู้อื่น (หมายเหตุ: ไม่ต้องลงชื่อประเมินเสร็จแล้ว ส่งให้หน่วยงานเพื่อรวบรวมส่งให้ผู้ถูกประเมินต่อไป)

I - I๑ I๒ I๓ I๔ I๕ I๖

R - R๑ R๒ R๓ R๔ R๕ R๖

I - I๑ I๒ I๓ I๔ I๕ I๖

หมายเหตุ: ในกรณีที่ไม่ใช่เป็นการประเมินตนเอง ถ้าไม่สามารถประเมินองค์ประกอบข้อใดข้อหนึ่งได้ แสดงว่าท่านยังไม่รู้จักผู้ถูกประเมินดีพอในข้อนั้น ควรหาโอกาสทำความรู้จักคุ้นเคยกับผู้ถูกประเมินให้มากขึ้น

R - R๑ R๒ R๓ R๔ R๕ R๖

A - A๑ A๒ A๓ A๔ A๕ A๖

J - J๑ J๒ J๓ J๔ J๕ J๖

“แบบประเมินวัฒนธรรมศิริราชของบุคลากรนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในแง่บวกเท่านั้น ข้อจำกัดใด ๆ ขอให้ถือเป็นโอกาสพัฒนา”