

การพัฒนาประสิทธิภาพสายสนับสนุน

คณะเทคนิคการแพทย์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

รศ.นพ.จิตเจริญ ไชยาคำ

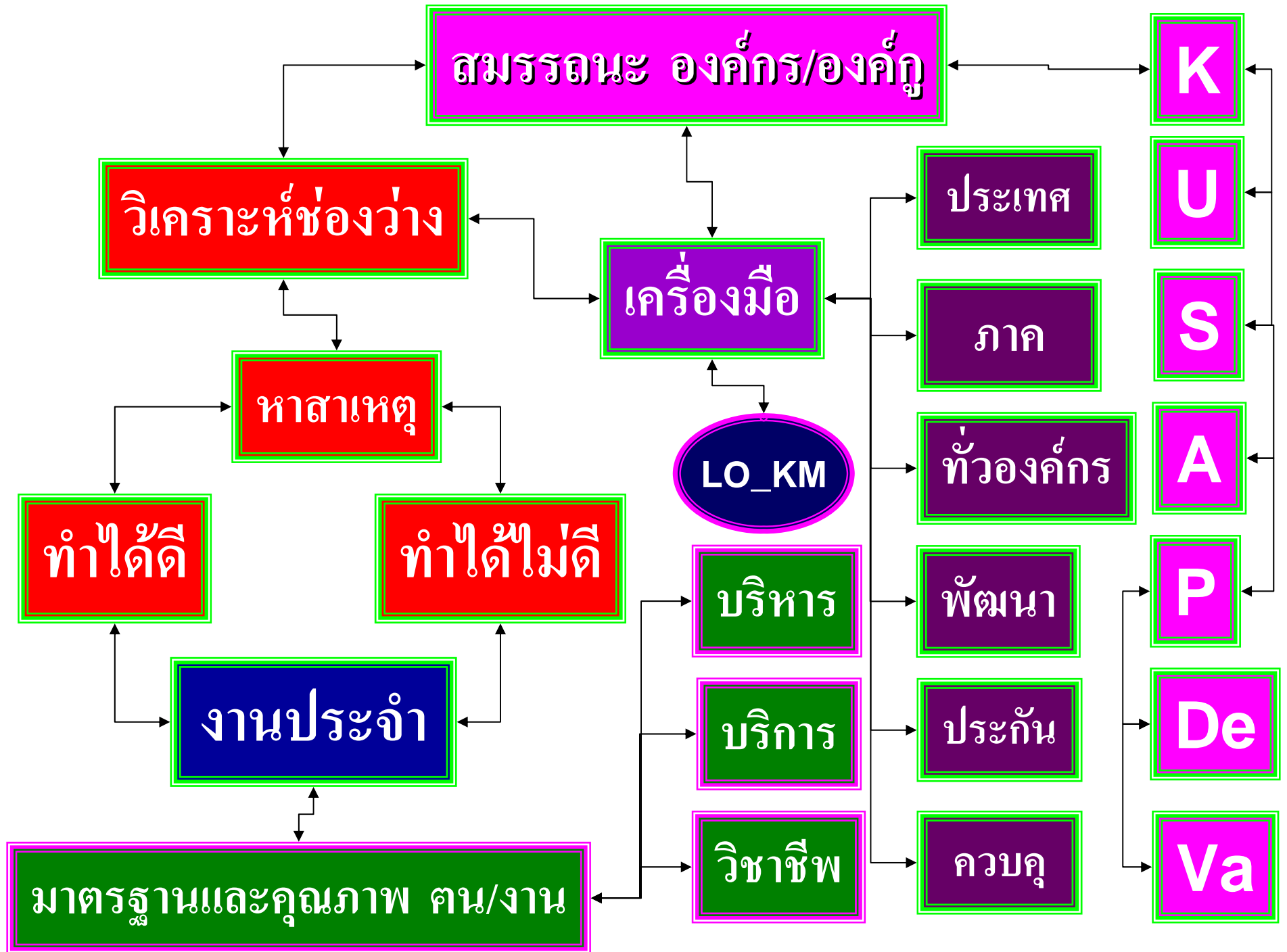
คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๑

เขียนลงในกระดาษ

- ตัวเราคาดหวังอะไรในการเข้าร่วมพัฒนาประสิทธิภาพ สายสนับสนุน
- อะไร คือ วัฒนธรรม หรือ ค่านิยม ของคณะเรา
- มีอะไรที่อยากจะบอก/บ่น/เล่า







ลองลำดับชีวิตเข้าของ จากอดีต ถึงปัจจุบัน คิด ลึกลับ

- ตัวเราก็คือ.....
- ทำไมตัวเราจึงมาทำงานใน
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ตัวเรามีประสบการณ์ในการทำงานอะไร
ที่ดีสมควร เป็นแบบอย่าง

เล่าสู่กันฟัง สรุป เพื่อนำเสนอกลุ่มเรา
เมื่อพร้อม มานั่งรอเป็นกลุ่ม หน้าห้องเรียงก่อน-หลัง

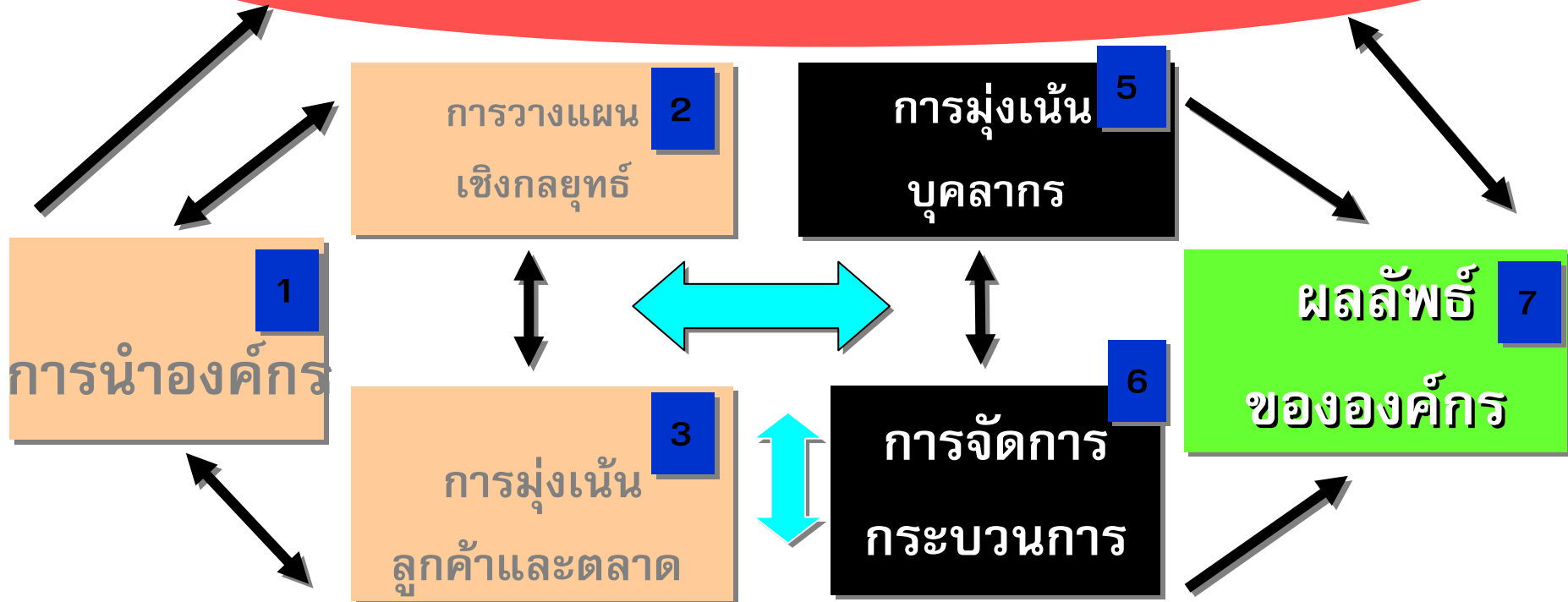
- ภาพที่เห็น
- หน้าที่ดูได้คิด คิดอะไรได้
- ตัวเราคือ.....
- ทำไมตัวเราจึงมาทำงานใน มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ตัวเรามีประสบการณ์ในการทำงานอะไรที่ดีสมควร
เป็นแบบอย่าง

7 หมวดของการจัดการที่ดี



โครงร่างองค์กร :

link



การวัด การวิเคราะห์ และ การจัดการความรู้ 4

ห้าคำถาม สิบห้าประเด็น สามระดับ เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

| | ระดับองค์การ  | ระดับองค์กร  | ระดับองค์กร |
|------------------------|--|---|-------------------------------------|
| ๑.ทำไมต้องมีเรา | พันธกิจ | ความมุ่งหมาย | เป้าหมายชีวิต |
| ๒.เราทำอะไรบ้าง | ระบบงานหลัก | กระบวนการหลัก | กิจกรรมหลัก |
| ๓.ทำไปเพื่ออะไร | เป้าหมายของระบบงาน | เป้าหมายของกระบวนการ | เป้าหมายของกิจกรรม |
| ๔.ทำได้ดีหรือไม่ | TOWS analysis | ตัวบ่งชี้ที่สำคัญ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ | เรียนรู้ความสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค |
| ๕.จะทำให้ดีขึ้นอย่างไร | แผนยุทธศาสตร์ | แผนพัฒนาคุณภาพ ตามสมรรถนะ | ปรับปรุงสมรรถนะ ตนเอง |

ดั้งเดิมของ น.พ.อนุวัฒน์ พรพ JJ ปรง ๒๔ พ.ย ๒๕๔๕

PDCA/CQI/KAIZEN

- ตั้งเป้า/เฝ้าดู/ปรับเปลี่ยน
- มาตรฐาน การทำงาน งาน หลัก/รอง/พัฒนา
- สมรรถนะ
 - ความรู้/ทักษะ/ทัศนคติ/ประสบการณ์
- เป้าหมาย/ตัวชี้วัด
- สถานภาพปัจจุบัน
- สภาพที่ควรจะเป็น วิสัยทัศน์/PMQA
- วิเคราะห์ช่องว่าง
- วางแผนเพื่อพัฒนา