

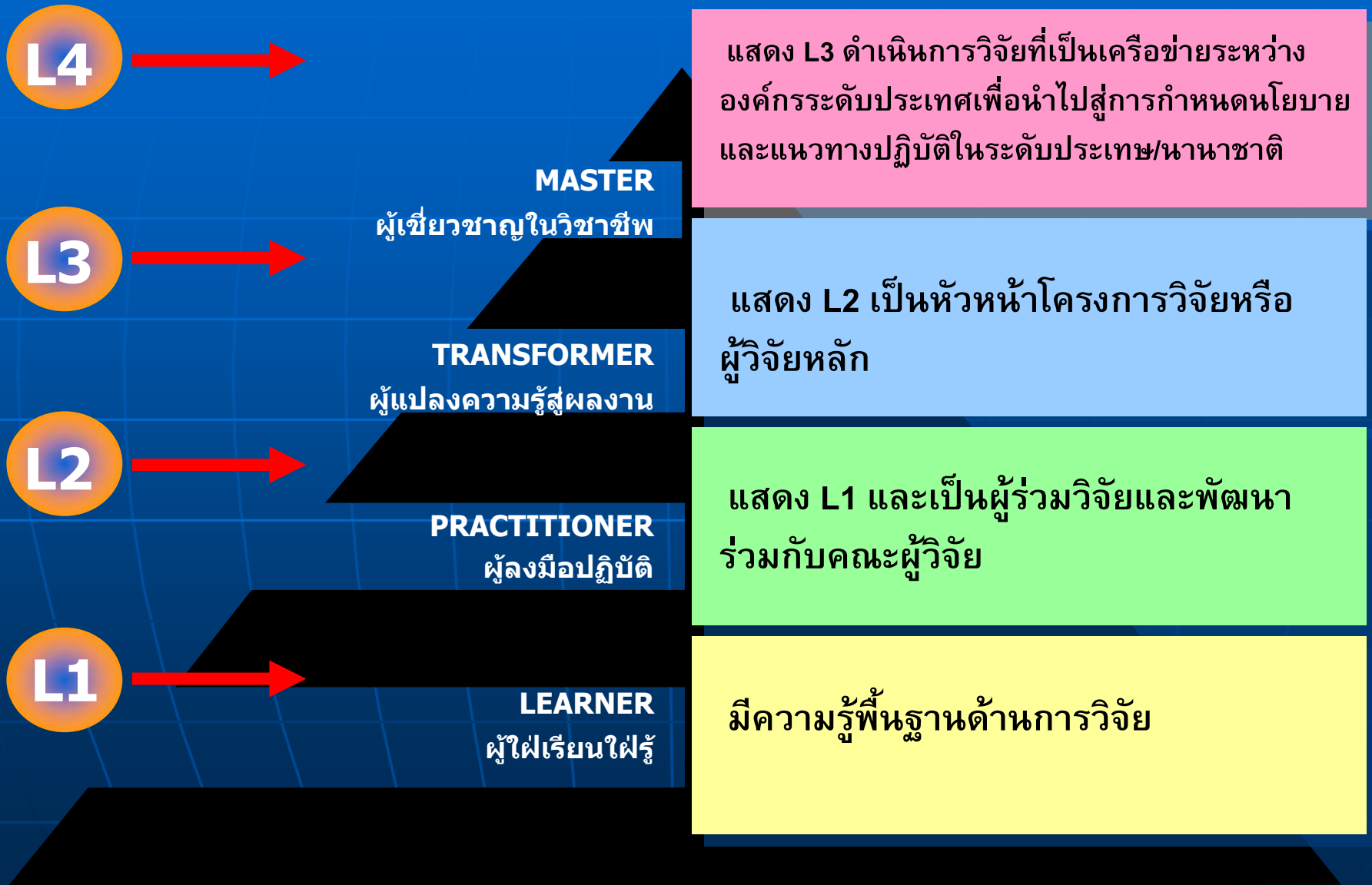
สมรรถนะของนักเทคนิคการแพทย์

(Medical Technology Functional Competency)

ตัวอย่างสมรรถนะของนักเทคนิคการแพทย์ กรมการแพทย์

1. ทักษะการวิจัยและพัฒนาด้านเทคนิคการแพทย์
(Medical Technology Research and Development Skills)
2. การถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีด้านเทคนิคการแพทย์
(Medical Technology and Knowledge Transfer)
3. ทักษะการสร้างสัมพันธภาพและการสื่อสาร
(Interpersonnel and communication Skills)
4. ความเชี่ยวชาญด้านเทคนิคการแพทย์
(Medical Technology Professional)

1. ทักษะการวิจัยและพัฒนาด้านเทคนิคการแพทย์ (Medical Technology Research and Development Skills)



2. การถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีด้านเทคนิคการแพทย์ (Medical Technology and Knowledge Transfer)



3. ทักษะการสร้างสัมพันธภาพและการสื่อสาร (Interpersonnel and communication Skills)



4. ความเชี่ยวชาญด้านเทคนิคการแพทย์ (Medical Technology Professional)



ตัวอย่างการกำหนดผลการปฏิบัติงาน

ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

ผลการปฏิบัติงานของนักเทคนิคการแพทย์
รายบุคคล



รอบการประเมิน ครั้งที่ 1 1 ตุลาคม พ.ศ.2549 ถึง 31 มีนาคม พ.ศ.2550

รอบการประเมิน ครั้งที่ 2 1 เมษายน พ.ศ.2550 ถึง 30 กันยายน พ.ศ.2550



ชื่อผู้รับการประเมิน นาย.....

ตำแหน่ง นักเทคนิคการแพทย์ ระดับ 6 สังกัดกลุ่มงานพยาธิวิทยา งานเคมีคลินิก

ตึกสิรินธร ชั้น 9 เงินเดือน 16,530 บาท

ชื่อผู้บังคับบัญชา / ผู้ประเมิน นางวรรณิกา มโนรมณ์ ตำแหน่งนักเทคนิคการแพทย์ 8 หัวหน้างานเคมีคลินิก

กลุ่มงานพยาธิวิทยา งานเคมีคลินิก

คำชี้แจง

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล ประกอบด้วย 6 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป้าหมายการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1.1 เป้าหมายการปฏิบัติงาน (เริ่มรอบการประเมิน)

: ผู้บังคับบัญชา / ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน ร่วมกันพิจารณาจัดทำเป้าหมายการปฏิบัติงาน (ผลสำเร็จของงาน)

ส่วนที่ 2.1 เป้าหมายของสมรรถนะที่คาดหวัง

ตอนที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงานจริง (ครอบคลุมการประเมิน) ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1.2 ผลการปฏิบัติงานจริง

: ผู้บังคับบัญชา / ผู้รับการประเมิน ประเมินผลการทำงานจริงของผู้รับการประเมินเปรียบเทียบกับ เป้าหมายการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 1.1

ส่วนที่ 2.2 ผลการประเมินสมรรถนะที่คาดหวังเปรียบเทียบกับส่วนที่ 2.1

ตอนที่ 3 ผลการประเมิน

ผู้บังคับบัญชา นำผลการปฏิบัติงานจริงในส่วนที่ 1.2 มารวมกับ ผลการประเมินสมรรถนะในส่วนที่ 2.2

ตอนที่ 4 แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

: ผู้บังคับบัญชา ร่วมกับผู้รับการประเมินจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

ตอนที่ 5 ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขั้นขึ้นไป

: ผู้บังคับบัญชาเหนือขั้นขึ้นไป กลั่นกรองผลการประเมินและแผนพัฒนาบุคลากรของแต่ละหน่วยงาน

ตอนที่ 6 แต่งผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแผนพัฒนาบุคลากร

: ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น แต่งผลการประเมินฯ และแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ให้ผู้รับการประเมินฯ ทราบและลงนาม

ส่วนที่ 1.1 เป้าหมายการปฏิบัติงาน							ส่วนที่ 1.2 ผลการปฏิบัติงานจริง					
แผนงาน / โครงการ / งานประจำ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (%)	ระดับผลงานที่					สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ /ภารกิจ	ระบุผลสำเร็จ	สรุปผลงานในวงราชการประเมิน		
			คาดหวัง* (๒)							ของงานที่ผลิตขึ้น	คะแนนที่ได้	คะแนนเต็ม
			1	2	3	4	5					
1.งานบริการ (10-60%)												
1.1 ทำการวิเคราะห์ (Analyse) ทางห้องปฏิบัติการ / 6 เดือน	จำนวนผู้รับว/ 6 เดือน	20	3,200	3,400	3,600	3,800	4,000			4	80	100
1.2 ทำการตรวจสอบผลการตรวจวิเคราะห์ (validate) / 6 เดือน	จำนวนผู้รับว/ 6 เดือน	20	8,100	8,600	9,100	9,600	10,200			4	80	100
1.3 การควบคุมคุณภาพ IQC	อัตราการทำ IQC ครบตามจำนวนและระยะเวลาใน 25 D.	5	50	60	70	80	100			4	20	25
1.4 การทำ EQA / Inter-lab Comparison	อัตราการทำ EQA / Inter-lab Comp ครบตาม ตามเกณฑ์	2	50	60	70	80	100			4	8	10
1.5 การเตรียม reagent และ สารละลายมาตรฐาน	จำนวนครั้งในการเตรียม / 6 เดือน	5	4	5	6	7	8			4	20	25
1.6 การ maintenance เครื่องมือ	จำนวนวันในการปฏิบัติ/ 6 เดือน	5	20	30	40	50	>50			4	20	25
2. งานวิชาการและการวิจัย (≥5%)												
2.1 การทำวิจัยการมีส่วนร่วมสนับสนุนการวิจัย	ระดับความสำเร็จของงานวิจัย	5	ผู้ถึงเกณฑ์เป้าหมาย	ครบตามเป้าหมาย	เกินกว่าเป้าหมาย	มีผลการนำผลการวิจัย	มีประโยชน์			3	15	25
2.2 การบริการทางวิชาการแก่นักการให้คำปรึกษาแก่นักเทคนิคการแพทย์	จำนวนครั้งของสงการให้คำปรึกษา / หรือคำวินิจฉัย 6 เดือน	5	1	2	3	4	>4			4	20	25
2.3 การผลิตสื่อต่าง ๆ เพื่อความรู้ที่ห้องปฏิบัติการ	จำนวนสื่อที่ผลิต/ 6 เดือน	3			1	2	>2			3	9	15
3. งานถ่ายทอดองค์ความรู้ (≥10%)												
3.1 การสอน / ฝึกอบรม ศึกษานักศึกษาเทคนิคการแพทย์	จำนวนชั่วโมงที่สอน / 6 เดือน	5	2	3	4	5	>5			5	25	25
3.2 การเป็นผู้ตรวจประเมินระบบคุณภาพภายใน	จำนวนครั้งที่ตรวจประเมิน / 6 เดือน	5	2	3	4	5	6			4	20	25
4. งานบริหารจัดการ (0-70%)												
4.1 การกำหนดคุณสมบัติของวัสดุทางห้องปฏิบัติการ	จำนวนครั้งของการกำหนดคุณสมบัติของวัสดุทางห้องปฏิบัติการ	5	1	2	3	4	>4			5	25	25
4.2 การมีส่วนร่วมในคณะทำงานกรรมกรต่าง ๆ 1.เป็นกรรมการจัดซื้อและตรวจรับน้ำยาและวัสดุทางห้องปฏิบัติการ	จำนวนครั้งการมีส่วนร่วมในคณะทำงานกรรมกรต่าง ๆ / 6 เดือน	5	1	2	3	4	>4			4	20	25
5. งานพัฒนาตนเอง (0-5%)												

ส่วนที่ 1.1 เป้าหมายการปฏิบัติงาน								ส่วนที่ 1.2 ผลการปฏิบัติงานจริง					
แผนงาน / โครงการ / งานประจำ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (%)	ระดับผลงานที่					สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ / ภารกิจ	ระบุผลสำเร็จ	สรุปผลงานในวาระสภาประเมิน			
			คาดหวัง* (๒)							สถานการณ์ที่ถึงขั้น	ระดับผลงาน	คะแนนที่ได้	คะแนนเต็ม
			1	2	3	4	5						
๕.1 การพัฒนาบุคลากรด้านเทคนิคการแพทย์	จัดวางเข้ารับอบรมสัมมนา (จำนวนวัน/ชม. ต่อปี)	5	1	2-4วัน	5	6	>6			4	20	25	
6. งานพัฒนามาตรฐานการให้บริการ (ทำHA/QA)													
๕.1 การพัฒนาคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการลดข้อร้องเรียน รพ.	จำนวนโครงการพัฒนาคุณภาพ / ๕ ปี	5	วางแผน	ดำเนินการ	จัดตั้ง	ปรับปรุง	การติดตาม			4	20	25	
รวมน้ำหนักคะแนน		100								60	402	500	

ขั้นตอนการประเมินผลการทำงาน 1=ต่ำกว่าเป้าหมายมาก, 2=ต่ำกว่าเป้าหมาย, 3= ได้ตามเป้าหมาย, 4=สูงกว่าเป้าหมาย, 5=สูงกว่าเป้าหมายมาก

(1) ผู้ประเมินสรุปกำหนดแผนงาน/โครงการ/งานประจำ ตัวชี้วัดร่วมกับผู้บังคับบัญชา ในส่วนที่ 1.1 และ 2.1

(2) เมื่อครบวาระประเมิน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อคณะกรรมการประเมิน ๔ ประเมินส่วนที่ 1.2 และ 2.2

รวมคะแนนผลการทำงาน คะแนนที่ได้ x 70

500

สรุปคะแนนผลการปฏิบัติงาน

56.28

ตอนที่ 2. การประเมินสมรรถนะ (30 คะแนน)

นาย.....

ส่วนที่ 2.1 เนื้อหาของสมรรถนะที่คาดหวัง

ส่วนที่ 2.2 ผลการประเมินสมรรถนะที่คาดหวัง

สมรรถนะ (Competency)		พบที่งาน	ผลการประเมินตนเอง	ผู้ประเมิน	ผลต่าง	พฤติกรรม/ สถานการณ์ซึ่งแสดงออกถึงความสามารถ
Core Copetencies		ไต่คะแนน 0-5	ไต่คะแนน 0-5	ไต่คะแนน 0-5	0/+ /-	
ก.พ	1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)	3	3	3	0	พัฒนาตนเอง รับความรู้ใหม่จากงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี
	2 ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)	3	3	4	1	เมื่อเกิดข้อขัดแย้งไม่มีความร่วมใจในการพิจารณาร่วมกัน
	3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ (Expertise)	3	3	4	1	ติดตามความรู้เทคโนโลยีใหม่ๆและนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน
	4 จริยธรรม (Integrity)	3	3	4	1	รับผิดชอบต่อหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่
	5 บริการที่ดี (Service Mind)	4	4	4	0	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าและทีมงาน
กรมการแพทย์	6 ความใฝ่รู้และถ่ายทอด (Passion to Learn & Share)	2	3	3	1	ไม่ใฝ่ใฝ่รู้สิ่งใหม่ๆและไม่ถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่น
	7 การสร้างเครือข่ายพันธมิตร (Cooperative Networking)	2	3	3	1	นำความรู้และประสบการณ์มาช่วยกันแก้ปัญหาได้
	8 การปฏิบัติงานบนพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ (Evidence -based Practice)	2	3	3	1	วิเคราะห์และใช้ข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล
	9 ใจรักในการวิจัยและพัฒนา (Research & Development Mind)	2	3	3	1	ยอมรับข้อมูลจากหลักฐานการวิจัยเพื่อพัฒนาตนเอง
โรงพยาบาลราชวิถี	10 ความรักและผูกพันต่อโรงพยาบาลราชวิถี (Organization Commitment)	2	3	3	1	ปฏิบัติงานเหมือน ใจที่ต่อจาก รพ. ราชวิถี
	11 ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking)	2	3	3	1	พัฒนาวิธีทำงานใหม่ๆ ผลกระทบที่ดีต่อหน่วยงาน
สมรรถนะเฉพาะกลุ่ม	12 ทักษะการวิจัยและพัฒนาด้านเทคนิคการแพทย์	2	3	3	1	มีความรู้และทักษะในการวิจัยและพัฒนาเทคนิคการแพทย์
	13 การถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีด้านเทคนิคการแพทย์	2	3	3	1	แนะนำความรู้และเทคโนโลยีด้านเทคนิคการแพทย์
	14 ทักษะการสร้างสัมพันธ์ภาพและการสื่อสาร	3	3	2	-1	สร้างและรักษาร่วมกันกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
สมรรถนะตามภารกิจในแต่ละกลุ่มที่จำเป็น	15 ความเชี่ยวชาญด้านเทคนิคการแพทย์	3	3	3	0	มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ

รวมคะแนน = $\frac{[\text{จำนวนสมรรถนะที่ได้ผ่านระดับที่คาดหวังหรือสูงกว่า}] \times 30}{\text{จำนวนสมรรถนะทั้งหมด}}$ = **28.0**

ตอนที่ 3 ผลการประเมิน นาย.....			ระดับผลการประเมินโดยรวม	
ผลประเมินโดยรวม				
องค์ประกอบ	น้ำหนัก	ผลการประเมิน		
1. ผลสำเร็จของงาน	70%	56.28	<input type="radio"/> ดีเด่น 90 - 100 %	
2. สมรรถนะ	30%	28.00	<input checked="" type="radio"/> ดี 80 - 89 %	
ผลการประเมินโดยรวม (1) + (2)		84.28	<input type="radio"/> พอใช้ 60 - 79 %	
ความเห็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้น			ความเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน	
ผลการประเมินอยู่ในระดับดี				

ตอนที่ 5 ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไป	
ความเห็นของหัวหน้ากลุ่มงาน / ฝ่าย	ความเห็นของรองกลุ่มภารกิจฯ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย
ความเห็นกับผลการประเมินและแผนพัฒนาฯ <input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> อื่นๆ	ความเห็นกับผลการประเมินและแผนพัฒนาฯ <input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> อื่นๆ
ลงชื่อ (พ.ญ. ชีพสุมน สุทธิพิณพวงค์) ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานพยาธิวิทยา วันที่ เดือน พ.ศ.....	ลงชื่อ (.....) ตำแหน่ง วันที่ เดือน พ.ศ.....

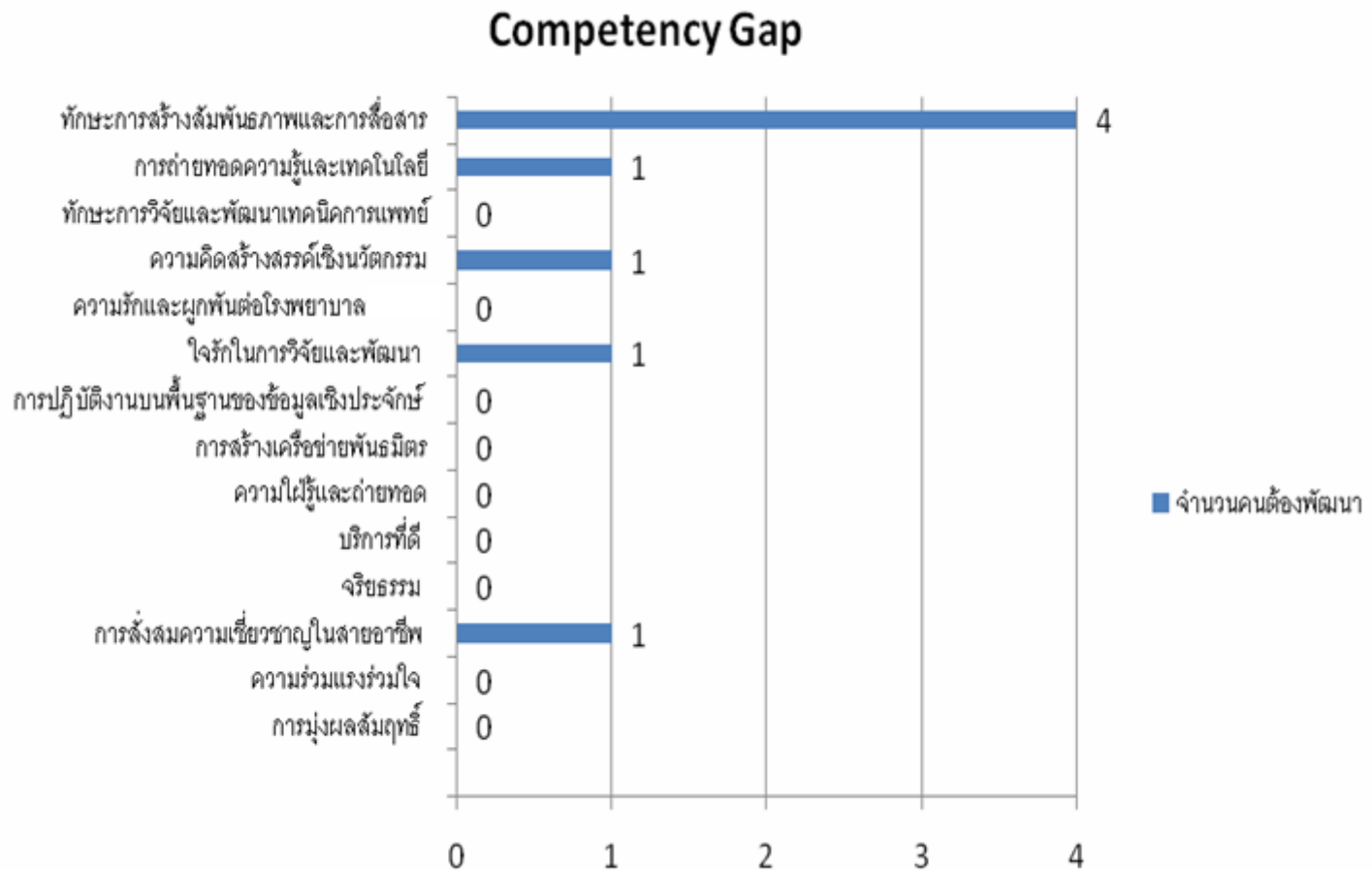
ตอนที่ 4 แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล				
สมรรถนะ ความรู้ ทักษะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา	ผลการพัฒนา	
			สำเร็จ	ไม่สำเร็จ
1. การบริหารห้องปฏิบัติการ	อบรมภายในกอง			
2. เทคนิคการให้คำปรึกษา	อบรมภายในกอง			
3. การเป็นวิทยากร	อบรมภายในกอง			
1. ลงชื่อ ผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น) (นางวรรณิกา มโนรมณ์) ตำแหน่ง หัวหน้างานเคมีคลินิก วันที่ 9 เดือน เมษายน พ.ศ. 2550				
คณะผู้ประเมิน (ถ้ามี) 1. ลงชื่อ ผู้ประเมิน (..... ตำแหน่ง) วันที่ เดือน พ.ศ..... 2. ลงชื่อ ผู้ประเมิน (..... ตำแหน่ง) วันที่ เดือน พ.ศ..... 3. ลงชื่อ ผู้ประเมิน (..... ตำแหน่ง) วันที่ เดือน พ.ศ.....				

ตอนที่ 6 แจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแผนพัฒนาบุคลากร	
ผู้รับการประเมินลงชื่อรับทราบผลการประเมินและแผนพัฒนารายบุคคล	
1. ลงชื่อ (..... ตำแหน่ง)	วันที่ เดือน พ.ศ.....

ตัวอย่างการประเมินรายบุคคล

ผลประเมินโดยรวม		
<u>องค์ประกอบ</u>	<u>น้ำหนัก</u>	<u>ผลการประเมิน</u>
1. ผลสำเร็จของงาน	70%	56.28
2. สมรรถนะ	30%	28.00
ผลการประเมินโดยรวม (1) + (2)		84.28

ตัวอย่างผลการวิเคราะห์ Competency Gap นักเทคนิคการแพทย์ 15 คน



การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่

กำหนดให้ข้าราชการทุกคนมีทักษะ 4 ด้านนี้ ในระดับ

ต่าง ๆ คือ

1. การใช้คอมพิวเตอร์
2. การใช้ภาษาอังกฤษ
3. การคำนวณ
4. การบริหารจัดการข้อมูล

* ตำแหน่งสูงขึ้น ก็ต้องมีทักษะในระดับที่สูงขึ้นด้วย