

นโยบายการหาความต้องการในการพัฒนาบุคลากร (Training needs) กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลสุรินทร์

การหาความต้องการในการพัฒนา เป็นขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน (Robbins & Goulter, 2005) กระบวนการที่สร้างความสามารถให้เพิ่มขึ้นต้องมีการฝึกอบรม การพัฒนาการเรียนรู้และการจูงใจ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การหาความต้องการ 2) การออกแบบการพัฒนา 3) การตรวจสอบความเป็นไปได้ 4) การดำเนินการพัฒนา และ 5) การประเมินผล

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ได้ความต้องการพัฒนาที่ตรงกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน

เป้าหมาย

บุคลากรโรงพยาบาลสุรินทร์

วิธีดำเนินการ

งานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลสุรินทร์ได้กำหนดให้ดำเนินการดังนี้

1. การออกแบบสอบถาม เพื่อหาความต้องการของพยาบาลผู้ปฏิบัติงาน อาจเป็นคำถามปลายเปิดหรือปลายปิด
2. การสัมภาษณ์ โดยใช้คำถามแบบมีโครงสร้างหรือไม่มีโครงสร้าง
3. การวิเคราะห์งาน ของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในแต่ละหน้าที่ว่าทักษะใดที่จำเป็นต้องพัฒนา จากนั้นใช้วิธีการสังเกตการปฏิบัติงานหรือการนิเทศ สอบถามว่าสามารถปฏิบัติได้หรือไม่หรือต้องการพัฒนาเพิ่มเติมเรื่องใด
4. การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารต้องวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานว่าผู้ปฏิบัติงานนั้นปฏิบัติงานได้ตามความรู้ความพัฒนา หรือใช้การนิเทศทางการพยาบาลหากไม่สามารถปฏิบัติก็นำไปกำหนดความต้องการพัฒนา
5. การหาความต้องการจากแหล่งข้อมูลอื่น เช่น รายงานอุบัติการณ์ รายงานผู้ตรวจการ ผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ การประเมินพฤติกรรมบริการโดยหัวหน้างาน และการประเมินพฤติกรรมบริการโดยผู้รับบริการ

เมื่อได้ข้อมูลแล้ว ผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบต้องดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล จัดหมวดหมู่ เรื่องที่จะต้องพัฒนา จัดลำดับความสำคัญตามความเร่งด่วน เพื่อนำไปออกแบบพัฒนา โดยพิจารณาเรื่องที่ต้องเรียนรู้ และจะเรียนรู้อย่างไร

การประเมินผล

ร้อยละของหน่วยงานที่มีการดำเนินการหาความต้องการในการพัฒนา อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง 100%

ร้อยละของความพึงพอใจในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 80

ระดับความสำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแผน

สมรรถนะของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาผ่านเกณฑ์การประเมิน มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ

การหาความต้องการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ปี 2558-2559

การสอบถาม/สัมภาษณ์	การวิเคราะห์งาน	การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน	แหล่งอื่น : รายงานอุบัติการณ์ รายงานผู้ตรวจการ ผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ ฯลฯ
-การคัดกรองผู้ป่วยฉุกเฉิน	-การใช้เครื่องกระตุ้นหัวใจไฟฟ้า	-การเขียนแผนพัฒนาตนเอง	-การแปลผลคลื่นไฟฟ้าหัวใจ
-การคัดกรองผู้ป่วย ณ จุดเกิดเหตุ	-การ CPR Newborn	-การช่วยแพทย์ทำ central line	-การดูแลผู้ป่วยโรคกล้ามเนื้อหัวใจขาดเลือด
-การวิเคราะห์ภาระงานทางกร พยาบาล	-STABLE Program -การบริหารยา Adenosine -การบริหารยา rt-PA	-การสรุปวิเคราะห์งาน	-การช่วยแพทย์ใส่ท่อช่วยหายใจการเตรียมอุปกรณ์ -เทคนิคการใช้ 3 ways -ACLS -ATLS

การพัฒนาพยาบาลงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ปี 2558-2559 (ตัวอย่าง)

ลำดับ	เรื่องที่ต้องพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ
1	การคัดกรองผู้ป่วยฉุกเฉิน	สอนทฤษฎี คัดกรองผู้ป่วยจริงและประเมิน	คุณสุธิดา
2	การคัดกรองผู้ป่วย ณ จุดเกิดเหตุ	สอนทฤษฎี คัดกรองผู้ป่วยจริงและประเมิน	คุณสุพัตรา
3	การวิเคราะห์ภาระงานทางการพยาบาล	สอน สาธิต ทดสอบ	คุณปิยะอร
3	การใช้เครื่องกระตุ้นหัวใจไฟฟ้า	สอนความรู้ สาธิต ประเมินกลับ	คุณสุธิดา
4	Newborn CPR	สอนทฤษฎี สาธิต ฝึกปฏิบัติ ประเมินทักษะ	คุณสุพัตรา
5	STABLE Program	สอนทฤษฎี อธิบายแบบฟอร์ม พาทำ ประเมิน	คุณสุพัตรา
6	การบริหารยา Adenosine	สอน สาธิต ระบายแบบฟอร์ม ทำแบบประเมินความรู้	คุณสุธิดา
7	การบริหารยา rt-PA	สอน สาธิต ประเมินกลับ ทำแบบประเมินความรู้	คุณสถาพร
8	การเขียนแผนพัฒนาตนเอง	สอน ใ้ฝึกเขียน	คุณปิยะอร
9	การสรุปวิเคราะห์งาน	สอน มอบหมายให้สรุปรงาน	คุณปิยะอร
10	การช่วยแพทย์ทำ Central line	สอน สาธิต ประเมินกลับ	คุณเตือนใจ
11	การช่วยแพทย์ใส่ท่อช่วยหายใจ/การเตรียมอุปกรณ์	สอน สาธิต ประเมินกลับ	คุณสุพัตรา
12	การแปลผลคลื่นไฟฟ้าหัวใจ	บรรยาย ฝึกแปลผล ประเมินความรู้	คุณพศวัฒน์
13	การดูแลผู้ป่วย STEMI	สอน ประเมินความรู้	คุณปิยะอร
14	ACLS	สอน สาธิต ฝึกปฏิบัติ ประเมินการปฏิบัติ	พ.อิสระ พ.ชายดา พ.อุบลี
15	ATLS	สอน สาธิต ฝึกปฏิบัติ ประเมินการปฏิบัติ	พ.อิสระ พ.ชายดา พ.อุบลี

