

นโยบายการพัฒนาบุคลากร กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสุรินทร์

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งที่สามารถทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาจากการดำเนินการนั้น ได้มีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรเอง โดยให้มีทัศนคติต่อผู้ร่วมงานและผู้บริหารในองค์กรนั้นๆ เป็นอย่างดี

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการพยาบาล

เป้าหมาย

บุคลากรทางการพยาบาลใหม่ได้รับการปฐมนิเทศและพัฒนาศักยภาพ

บุคลากรทางการพยาบาลเก่าได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัด

ร้อยละของบุคลากรได้รับการอบรมความรู้ที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 10 วันต่อคน ต่อปี

ร้อยละความพึงพอใจในการปฐมนิเทศพยาบาลใหม่

ร้อยละของความพึงพอใจของพยาบาลในการพัฒนา

แนวทางปฏิบัติ

กลุ่มการพยาบาล

- ดำเนินการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โดย
 - 1.1 การสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการพยาบาล (need assessment) ปีละ 1 ครั้ง ในเดือน สิงหาคม ของทุกปี
 - 1.2 กลุ่มการพยาบาลกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร และหรือความต้องการแต่ละลักษณะงาน ที่ตอบสนองยุทธศาสตร์โรงพยาบาล และกลยุทธ์กลุ่มการพยาบาล
- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้
 - 2.1 แผนปฐมนิเทศพยาบาลใหม่ และพยาบาลที่เข้ามาทำงานใหม่ หลักสูตร 5 วัน (คู่มือการปฐมนิเทศ)
 - 2.2 แผนพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล ประกอบด้วย
 - 2.2.1 การศึกษาต่อเนื่องในระดับปริญญาโท
 - 2.2.2 การสอบขึ้นทะเบียนการพยาบาลขั้นสูง (Advanced Practice Nurses: APNs)
 - 2.2.3 การอบรมเฉพาะทางหลักสูตร 4 เดือน ด้านการบริหารการพยาบาล และด้านการพยาบาลสาขาต่างๆ
 - 2.2.4 การอบรมหลักสูตรผู้บริหารทางสาธารณสุข ระดับต้น ระดับกลาง

2.3 การอบรมภายนอก / ภายใน ที่เกี่ยวข้องตามสาขา

3. กระบวนการพัฒนาบุคลากรที่ใช้ในการพัฒนา

3.1 การฝึกอบรม (training) เกี่ยวกับงานเฉพาะ (on the job training)

3.2 การเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ (coaching)

3.3 การใช้ระบบพยาบาลที่เลี้ยงในการพัฒนาพยาบาลใหม่

3.4 การเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยการสนับสนุนสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในหน่วยงาน และสนับสนุนแหล่ง

สืบค้น online

4. กำหนดเรื่องการพัฒนาศักยภาพโดยการได้รับอบรมความรู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน

และระดับบุคคล

5. ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาลด้านวิชาการ รวบรวม วิเคราะห์ ประเมินผลการดำเนินการ

ระดับหน่วยงาน

หัวหน้าหอผู้ป่วย และหัวหน้างาน มีหน้าที่รับผิดชอบ

1. สำรวจความต้องการในการพัฒนาระดับหน่วยงาน

2. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในระดับหน่วยงาน ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์กลุ่มการพยาบาล

3. จัดกิจกรรมภายในเพื่อพัฒนาบุคลากร ได้แก่

3.1 กิจกรรมทบทวน 12 กิจกรรม

3.2 กิจกรรม C3THER

3.3 การตรวจเยี่ยมทางการพยาบาล

3.4 การทำ case conference ทุก 2-3 เดือน

3.5 การนิเทศทางการพยาบาล ตามแผนของหน่วยงาน และแผนของกลุ่มการพยาบาล

3.6 การประเมินและพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้และทักษะปฏิบัติเฉพาะตามลักษณะงาน

4. ติดตามประเมินผล รายงานกลุ่มการพยาบาล ปีละ 2 ครั้ง เดือน เมษายน และ ตุลาคม ทุกปี

การประเมินผล

1. การประเมินระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผน

2. ติดตามตัวชี้วัดการอบรมความรู้ที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 10 วันต่อคนต่อปี ระดับบุคคล และระดับ
หน่วยงาน