

## SWOT Analysis องค์กรพยาบาล

จุดแข็ง (Strengths)	
S1	ทีมงานมีความรู้และมุ่งมั่นในการพัฒนา และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้รับการรับรองจากองค์กรภายนอก
S2	เป็นที่เชื่อถือ ศรัทธาของผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป
S3	ได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนาคุณภาพงานจากคณะ
S4	บริหารงานแบบมีส่วนร่วม
S5	มี technology มีระบบการจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน
S6	มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ตรวจสอบได้
S7	บุคลากรได้รับการพัฒนาจนมีความรู้ความสามารถและสามารถเป็นวิทยากรได้
S8	บุคลากรมีวัฒนธรรมการยอมรับการเปลี่ยนแปลงและมีความตั้งใจในการพัฒนาองค์กร
S9	เป็นแหล่งฝึกทางสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพทำให้มีความตื่นตัวที่จะต้องพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง
S10	มีสวัสดิการที่พึงพอใจสถานที่ทำงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่
S11	บุคลากรมีความเสียสละ อดทน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน
S12	มีความยืดหยุ่นในการจัดสรรอัตรากำลัง
S13	องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรสร้างสรรค์งานอย่างอิสระ
S14	องค์กรสนับสนุนด้านนวัตกรรม
จุดอ่อน (weakness)	
W1	ระบบการเงินของโรงพยาบาลที่ต้องแบกรับการขาดทุนทำให้ขาดแคลนด้านอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่ทันสมัย
W2	อัตรากำลังขาดแคลนทำให้ไม่สามารถจัดสัดส่วนบุคลากรให้ได้ตามเกณฑ์สภาการพยาบาล
W3	ไม่มีเวลาในการสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพเนื่องจากภาระงานหนัก คนทำงานเครียด และเหนื่อยล้า ความผูกพัน ความสุข ของบุคลากรลดลง
W4	ช่องว่างระหว่างวัยของบุคลากร ทำให้การสอนงานและการเรียนรู้งานเกิดความขัดแย้งได้ง่าย
W5	การจัดลำดับความสำคัญและทิศทางการเป้าหมายขององค์กรไม่ชัดเจน
W6	ขาดการควบคุมติดตามการนำแนวปฏิบัติ/มาตรฐานการพยาบาลลงสู่การปฏิบัติ
W7	ขาดการดำเนินการจัดการความรู้ ( Knowledge management) ในองค์กรอย่างเป็นระบบ
W8	ขาดการพัฒนาบุคลากร( Human Resource Development)ในเชิงรุก
W9	ขาดการบูรณาการและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเนื่องจากองค์กรมีขนาดใหญ่
W10	ขาดแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรรายบุคคลที่ชัดเจน
W11	นโยบายการขึ้นนำสังคมของฝ่ายฯ และการสร้างเครือข่ายกับชุมชนรอบข้างไม่ชัดเจน
W12	ขาดการสร้างเสริมสุขภาพในกลุ่มบุคลากร กลุ่มผู้ป่วย ชุมชนรอบข้าง
W13	ยังมีการนำผลงานวิจัย / Evidence base มาใช้น้อย
W14	ระบบการติดตามตัวชี้วัด การวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลและใช้ให้เป็นประโยชน์ ไม่ชัดเจน
W15	พร่องความสามารถด้านภาษาของบุคลากร

W16	การนิเทศที่ยังไม่เป็นระบบต่อเนื่องและครอบคลุมทุกระดับ
W17	ความยากลำบากในการสร้างเครือข่ายตามสภาพพื้นที่จากนโยบายของรัฐที่ไม่ได้รวมโรงพยาบาลในกำกับของมหาวิทยาลัยให้เป็นแม่ข่าย
<b>โอกาส (Opportunity)</b>	
O1	เป็นศูนย์การแพทย์ระดับมหาวิทยาลัยเพียงแห่งเดียวของภาคใต้และมีการพัฒนาเพื่อเป็น Excellent Center
O2	ได้รับการประเมินจากองค์กรภายนอกอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
O3	เป็นสถาบันทางการศึกษาจึงเป็นแหล่งให้ความรู้และศึกษาดูงาน / แลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับบุคลากรทางด้านสุขภาพ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ
O4	สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้
O5	ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณและการยอมรับจากสถานการณ์ความไม่สงบ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้
O6	เป็นผู้นำและเป็นที่ยอมรับในด้านการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพการพยาบาล
<b>ภาวะคุกคาม (Threat)</b>	
T1	โรคอุบัติใหม่/ภัยธรรมชาติเพิ่มขึ้น โรคที่มากับแรงงาน(จากนโยบายAEC)/โรคเรื้อรังมีมากขึ้น
T2	เทคโนโลยีพัฒนาก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ตลาดสุขภาพมีการแข่งขันสูง การแข่งขันของโรงพยาบาลเอกชน
T3	ข้อมูลข่าวสารไร้ขอบเขต โรงพยาบาลมีความเสี่ยงสูงต่อการถูกฟ้องร้องและเสื่อมเสียภาพลักษณ์โอกาสชี้แจง
T4	ความมั่นคงในการประกอบวิชาชีพ : ไม่มีตำแหน่งข้าราชการ
T5	การแข่งขันของตลาดแรงงานด้านการพยาบาล การจูงใจให้มาทำงาน/ทำงานต่ออาจไม่สามารถแข่งขันได้ภายใต้ นโยบายและงบประมาณที่จำกัด
T6	ได้รับงบประมาณจากรัฐบาลน้อย ต้องหารายได้เองในขณะที่ต้นทุนทุกอย่างสูง
T7	ความรู้และความคาดหวังของผู้รับบริการสูงขึ้น มีการตรวจสอบมากขึ้น มีการฟ้องร้องสูงขึ้น กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค
T8	ต้นทุนการรักษาพยาบาลสูงขึ้น การขาดใช้เงินคืนจากรัฐน้อยลง ทำให้การบริหารจัดการขาดทุนสูง
T9	สถานการณ์ความไม่สงบ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้บุคลากรที่มีศักยภาพย้ายถิ่น ส่งผลให้ขาดอัตรากำลังได้
T10	ความไม่ชัดเจนของก้าวหน้าตามบันไดวิชาชีพเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ