

วิเคราะห์องค์กร (SWOT Analysis)

จุดแข็ง (S)
1.เป็นแหล่งเรียนรู้และดูงาน โดยมี MOU กับทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงมีเครือข่ายทางด้าน Nursing care มีการประสานความร่วมมือกับคณะพยาบาลศาสตร์
2.เป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง ได้รับความไว้วางใจ มีปรัชญาชั้นนำ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีนโยบายเชิงรุกคนเก่งคนดี
3.มีระบบ IT ที่ทันสมัย
4.มีศูนย์อุปกรณ์เครื่องมือทางการแพทย์ มีเครื่องมือเพียงพอพร้อมใช้ มีนวัตกรรมหลากหลาย
5.ผู้นำมีวิสัยทัศน์ มีระบบบริหารจัดการที่ดี บรรยากาศการทำงานในองค์กรที่ดี
6.บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม มีประสบการณ์ในการทำงานคุณภาพยาวนาน พร้อมเรียนรู้ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความอดทนสูง ทำเพื่อตอบแทนสังคม บุคลากรมีลักษณะของความพร้อมรับการประเมินและยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีความเป็นทีมที่เข้มแข็ง
7.พยาบาลมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
8.มีระบบการนิเทศทางการพยาบาล ระบบพยาบาลพี่เลี้ยง
9.มีการนำ competency มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร
10.มีระบบยืดหยุ่นในการปรับอัตรากำลัง เช่น การ float กรณีภาระงานเกิน
11.มีสวัสดิการค่าตอบแทนที่ดี
12.มีแนวปฏิบัติเฉพาะทางและเฉพาะโรค
13.มีการสนับสนุนทางศาสนา ทุกศาสนา

จุดอ่อน (W)
1.Competency ระบบ IDP ยังไม่ชัดเจนและยังไม่ได้ตามเกณฑ์
2.สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากร/ knowledge /skill
3.ระบบการประเมินตนเองมี bias
4.การใช้เครื่องมือประเมิน competency กลาง
5.Carrier path ขาดการวางแผนในการเตรียมผู้นำ/Educator
6.การเข้าถึงข้อมูลITมีความซับซ้อน
7.IT ใส่ Input ไม่เห็น out come ไม่เป็น information เสียเวลาลงข้อมูลแต่ไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่า ระบบการเก็บข้อมูลไม่ได้ออกแบบร่วมกัน
8.พยาบาลทำงานเอกสารต่างๆเยอะที่ไม่ใช่ Nursing care
9.การเก็บข้อมูลต้องต่างๆใช้วันส่วนตัว ขาดการสนับสนุนวันทำงาน
10.เตียง/Ward step down มีน้อย
11.Tacit knowledge ยังไม่ถูกดึงมาใช้
12.Communication /Unity ในทีม การ Deploy นโยบายลงสู่ปฏิบัติ และไม่ทั่วถึงทั้งองค์กร และเป็นการสื่อสารเป็น one way communication
13.การดูแลบุคลากรมีการแบ่งส่วนการดูแล ไม่เป็นองค์กรรวม
14.ความแตกต่างของ Generation ทำให้เกิดความขัดแย้งในองค์กร
15.องค์กรใหญ่ คนเยอะ ความผูกพันลดลง
มุ่งเน้นค่าตอบแทน ผลประโยชน์ สวัสดิการ
16.วิทยาการการดูแลผู้ป่วยไปไม่พร้อมกับสหสาขาวิชาชีพ
17.การเตรียมบุคลากรในการขยายงาน (ward ใหม่ยังไม่เป็นระบบ) (ความรู้ /พฤติกรรมบริการ/RN ฝากTrainไม่มีระบบรองรับ)
18.ผู้บริหารมีหลายภาระงาน ทำงานไม่ทัน
19.ภาระงานหนัก คนเครียด เหนื่อยล้า
20.ขาดการจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ
21.อัตรากำลังในบางหน่วยงานไม่เพียงพอ
22.ขาดหน่วยงานด้านคุณภาพของฝ่าย
23.มี APN ยังน้อยเมื่อเทียบกับรพ.ใหญ่
24.ระบบการนิเทศ RN ใหม่ไม่มี standardize ขาดการกำกับติดตามแนวปฏิบัติ

จุดอ่อน (W)

25. ยังไม่มีความโดดเด่นเฉพาะโรค

26. R2R มีน้อย

27. การพัฒนาด้านภาษาอังกฤษยังมีน้อย

28. ระยะเวลาในการ training พยาบาลใหม่น้อยเกินไป

29. การประสานงานในทีมสหสาขาวิชาชีพยังไม่มีประสิทธิภาพ

30. ไม่มีศูนย์ของฝ่ายในการผลิตสื่อให้ความรู้ของฝ่ายบริการพยาบาล

โอกาส (O)
1.มีการประเมินจากองค์กรภายนอกอย่างสม่ำเสมอ (มีมาตรฐาน)
2.การเข้าถึงองค์ความรู้อยู่ในสถาบันการศึกษา (คณะแพทย์+พยาบาล)
3.อยู่ในแหล่งพหุวัฒนธรรมทำให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ (MOU) กับมหาวิทยาลัยและโรงพยาบาลในต่างประเทศ
4.สังคมผู้สูงอายุ (แนวโน้มประชากร พัฒนาความรู้)
5.สถานการณ์ความไม่สงบในชายแดนใต้ (ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ)
6.มีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ ความรู้ที่หลากหลาย
7.vision ขององค์กรชัดเจน
8.การสนับสนุนของผู้นำ (nurse specialist, การเรียนต่อ)
9.การยอมรับจากสังคมภายนอก (ศักยภาพคน/เครื่องมือเทคโนโลยี)
10.เป็นโรงพยาบาลที่เป็นโรงเรียนแพทย์ที่เป็นแหล่งฝึกของวิทยาศาสตร์สุขภาพที่ได้รับการยอมรับ
11.การขยายบริการแบบ premium
12.เป็น รพ.ที่มีการสร้างระบบ HIS ด้วยตนเอง
13.เป็นศูนย์กลางของภาคใต้ ในการให้บริการทางสุขภาพ
14.แหล่งทุน การเงิน การศึกษา การปฏิบัติ
15.ความก้าวหน้าของสายงาน ไม่จำกัดกรอบ
16.การสนับสนุนด้านนวัตกรรมวิจัยขององค์กร/มีเวทีนำเสนอ/แหล่งทุน
17.การออกนอกระบบ มีอิสระในการบริหารจัดการ
18.มีเครือข่ายทางการแพทย์/สังคม
19.อยู่ในสถาบันการศึกษา สามารถเชื่อมโยง/ประสานงาน/สนับสนุนจากคณะอื่นๆ ในมหาวิทยาลัย
20.มี Excellence Center /โรคซับซ้อน/โรครายก/โอกาสพัฒนาคน (พยาบาลเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน)
21.ใกล้แหล่งวิชาการ (คณะพยาบาล) ใช้โอกาสในการเรียนรู้ (เฉพาะทาง/ ต่อเนื่อง/ วิจัย)
22.Hi Technology (พัฒนาคน/ใช้ EBP)
23.Nurse อาวุโสเยอะ (ถ่ายทอด Tacit Knowledge)
24.ผู้นำมีวิสัยทัศน์ Vision/Mission (มีทิศทางที่จะพัฒนา/ดูงานทั้งในและต่างประเทศ)
25.นโยบายของคณะแพทย์สนับสนุนนักวิชาการ นวัตกรรม (MOU)
26.นโยบายขยายงานด้านบริการ
27.มีการแข่งขันเชิงธุรกิจกับ รพ.เอกชน/รพ.มหาวิทยาลัย

โอกาส (O)
28.มีหน่วยงานสนับสนุนงบประมาณ
29.การได้รับความยอมรับจากชุมชนในด้านการรักษา และทุนสนับสนุนวิชาการเพื่อการวิจัยหรือนวัตกรรม
30.คณะสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท และศึกษาเฉพาะทาง
31.ความร่วมมือกับเครือข่ายภายนอกในการส่งต่อผู้ป่วย
32.เป็นแหล่งเรียนรู้ทางด้านพหุวัฒนธรรม
33.มี UHOSNET/เครือข่ายแพทย์ภูมิภาค 3 สถาบัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ Benchmark
34.มีอุทยานวิทย์ของมหาวิทยาลัยในการพัฒนางานวัฒนธรรม

ภัยคุกคาม (T)
1.ลูกค้าชาวต่างชาติ (ภาษาและวัฒนธรรม)
2.เหตุการณ์ความไม่สงบในสถานการณ์ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้
3.งบประมาณลดลง
4.ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี /AI /นวัตกรรม
5.ความคาดหวังของลูกค้า/การฟ้องร้อง /ร้องเรียน มากขึ้น
6.โรคอุบัติใหม่ โรคระบาด เช่น ไข้กาฬหลังแอ่น หรือโรคจากแรงงานต่างด้าว
7.มลภาวะ (ควีน/น้ำท่วม/ภัยพิบัติของธรรมชาติ)
8.การแข่งขันการให้บริการของแพทย์และพยาบาล (รพ.เอกชน/รัฐ) รพ.มหาวิทยาลัย
9.นโยบายของรัฐในการส่งต่อผู้ป่วย/นโยบาย 30 บาท
10.ภาพลักษณ์/อัตลักษณ์ ของพยาบาล (โภชนาการไม่เหมาะสม นุ่นน้อย ห่มน้อย ขยายอาหารเสริม)
11.ไม่มีศูนย์รับ refer /หน่วยงานรับ refer
12.การเปลี่ยนทีมบริหาร (นโยบายเปลี่ยน/ไม่ต่อเนื่อง)
13.เกณฑ์คุณภาพเปลี่ยน/เครื่องมือคุณภาพเปลี่ยน
14.Career path มีข้อจำกัด/ขอบเขตมากขึ้น
15.ความเหนื่อยล้าของบุคลากร ทำงานวิจัย ความผูกพันขององค์กร
16.ภาวะหนี้สินของบุคลากร
17.ระบบงานเอกสารยุ่งเยอะ
18.ความไม่มั่นคงในวิชาชีพ (ไม่บรรจุเป็นข้าราชการ)
19.สื่อ social ที่มากขึ้น
20.มีหน่วยงานมากแต่ทำงาน ไม่ประสานกัน
21.จำนวนเตียงจำกัดมาก ผู้รับบริการมาก
22.ผู้รับบริการเข้าถึงข้อมูลทางการแพทย์ได้ง่าย
23.สังคมผู้สูงอายุ/สังคมที่เป็นครอบครัวเดี่ยว
24.ไม่มีหน่วยงาน/กรรมการในการควบคุม กำกับดูแล ศูนย์ดูแลต่างๆ
25.นโยบายสาธารณสุข
26.หลักประกันสุขภาพ (30 บาท) ระบบการเงิน/การจ่าย
27.โรคอุบัติใหม่/โรคระบาด/โรคที่ไม่มีในไทย/โรคที่หายขาดแล้ว แต่กลับเข้ามาใหม่ จากแรงงานต่างด้าว
28.AEC (การเคลื่อนย้ายของแรงงาน)

ภัยคุกคาม (T)
29.สังคมผู้สูงอายุ
30.สังคมเดี่ยว ขาดผู้ดูแลในกลุ่มโรคเรื้อรัง
31.โรคเรื้อรัง (NCD)
32.เทคโนโลยีทางการแพทย์ (AI, Robot) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทางการแพทย์เร็วมาก
33.ภาวะเศรษฐกิจโลก
34.สถานการณ์ 3 จังหวัดชายแดนใต้
35.การแข่งขันในระบบสุขภาพ
36.สิ่งแวดล้อม (มลพิษ คาร์บอนไดออกไซด์)
37.Generation ของบุคลากร
38.ความคาดหวังของผู้รับบริการ การเรียกร้องสิทธิ
39.กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค
40.งบประมาณมีจำกัด
41.การออกนอกระบบของมหาวิทยาลัย
42.การฟ้องร้อง (กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค)
43.โครงการของอาคารมีการปรับปรุงซ่อมแซมบ่อย/เชื้อรา มด หนู แมลงสาบ
44.ฝั่ง รพ./อาคาร อยู่ไกล
45.ระบบสาธารณสุขโลก
46.ความปลอดภัยของทรัพย์สิน บุคลากร/ผู้ป่วย/ระบบการรักษาความปลอดภัยในโรงพยาบาล foo panda, kerry เข้าในหอผู้ป่วย/เตียง
47.ความเชื่อมโยงด้านนโยบายทางด้านสาธารณสุข เนื่องจากเป็นโรงพยาบาลที่ไม่ได้อยู่ในกระทรวงสาธารณสุข
48.งาน event เยอะ/กะทันหัน ต้องละจากงานประจำ
49.Benchmarking /การให้เกณฑ์ที่สูงมาก: CLABSI, CAUTI
50.การขอตำแหน่งชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ ใช้เกณฑ์สูง
51.talent ถูกดึงตัว