ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງ ພະຍາບານໃນພະແນກສຸກເສີນ ໂຮງໝໍມະໂຫສົດ

ດາສະຫວັນ ບຸນມະນີ[1*] ແລະ ອຳພອນ ວິຊາເທບ[1]

1. ພະແນກພະຍາບານ ໂຮງໝໍມະໂຫສົດ, ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ສປປ ລາວ

ໄດ້ຮັບຕົ້ນສະບັບ ວັນທີ 01 ພະຈິກ 2018, ໄດ້ຮັບບົດທີ່ກວດແກ້ແລ້ວ ວັນທີ 20 ມີນາ 2019, ເຫັນດີໃຫ້ຈັດພິມ 28 ເມສາ 2019

ບົດຄັດຫຍໍ້

ເຫດຜົນ ແລະ ຄວາມສຳຄັນ: ການບໍລິການທີ່ດີ ແລະມີຄຸນນະພາບແມ່ນຍຸດທະສາດຂອງກະຊວງສາທາລະນະສຸກ ເພື່ອສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ສະຖານບໍລິການສຸຂະພາບ. ພະແນກສຸກເສີນໂຮງໝໍມະໂຫສົດກໍ່ເປັນໜ່ວຍງານໜຶ່ງ ທີ່ເປັນປ້ອມດ່ານໜ້າເຊິ່ງໃຫ້ການບໍລິການແກ່ຄົນເຈັບ 24 ຊົ່ວໂມງ. ໜ້າວຽກແມ່ນໜັກທັ້ງທາງດ້ານຮ່າງກາຍ ແລະຈິດໃຈ, ສ່ຽງທີ່ຈະເກີດພະຍາດຈາກຄົນເຈັບທີ່ມາຮັບບໍລິການ, ສຸຂະພາບຂອງພະຍາບານກໍ່ມີການຊຸດໂຊມຈາກການປະຕິບັດວຽກ ຍ້ອນພະນັກງານບໍ່ພຽງພໍ ກັບຄວາມຕ້ອງການ ເຮັດໃຫ້ເກີດປະກົດການຫຍໍ້ທໍ້ ແລະ ເຮັດວຽກບໍ່ໄດ້ປະສິດທິພາບຢ່າງເຕັມທີ່ ໃນປີຜ່ານມາມີ ພະນັກງານ ຂໍຍົກຍ້າຍບ່ອນປະຈຳການໃໝ່ 3 ຄົນ, ຂໍປ່ຽນໜ່ວຍງານໃໝ່ 6 ຄົນ ດັ່ງນັ້ນຈຶ່ງມີຄວາມຈຳເປັນຢ່າງຍິ່ງທີ່ຕ້ອງໄດ້ສຶກສາຄົ້ນຄ້ວາໃນບັນຫາດັ່ງກ່າວ ໂດຍສະເພາະທັດສະນະຄະຕິ ແລະ ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈຕໍ່ວຽກງານຂອງພະຍາບານໃນພະແນກສຸກເສີນ.

ວິທີການຄົ້ນຄວ້າ: ການສຶກສາແບບພັນລະນາມະຈຸດເວລາໃດໜຶ່ງ (Descriptive cross sectional Study) ໂດຍສຳພາດພະຍາບານທຸກຄົນທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ພະແນກສຸກເສີນຈຳນວນ 33 ຄົນ ໂດຍບໍ່ອີງໃສ່ ອາຍູ, ເພດ ຫຼື ອາຍຸການເຮັດວຽກ ເລີ້ມແຕ່ ວັນທີ 19-25 ກຸມພາ 2018. ໄດ້ຮັບອານຸມັດຈາກ ຄະນະກຳມະການຈັນຍາທຳ ມວສ, ນຳໃຊ້ແບບຟອມປະເມີນ ແລະ Program SPSS ໃນການວິເຄາະຂໍ້ມູນ.

ຜົນການຄົ້ນຄວ້າ: ໃນຈຳນວນ 33 ຄົນ ມີເພດຍິງ 84.8% ອາຍຸສະເລ່ຍ 34,3 ປີ, ແຕ່ງງານແລ້ວ 72.7%, ເກືອບເຄິ່ງໜຶ່ງຂອງພະນັກງານສຸກເສີນແມ່ນບໍ່ມີລູກ 42.4%, ຕຳແໜ່ງວິຊາການ 90.9%, ປະສົບການເຮັດວຽກແມ່ນ 6-10 ປີ (39.4%), ວິຊາສະເພາະສ່ວນຫລາຍແມ່ນຊັ້ນກາງ 72.7%. ດ້ານຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະຍາບານຕໍ່ໜ້າວຽກປະຈຳວັນຂອງຕົນເອງຢູ່ຂະແໜງ ສຸກເສີນພະຍາບານ 90.9% ມີຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນໜ້າວຽກທີ່ກຳລັງເຮັດຢູ່ປະຈຸບັນ ລະດັບດີຫລາຍ, ຮອງລົງມາແມ່ນລະດັບດີ (78.8 %) ເມື່ອປະຕິບັດວຽກງານແມ່ນໄດ້ຮັບການຍອມຮັບ ແລະຍົກຍ້ອງຈາກເພື່ອນຮ່ວມງານ ແລະ ພະຍາບານສ່ວນໃຫຍ່ຍັງຢາກສືບຕໍ່ເຮັດວຽກຢູ່ຂະແໜງສຸກເສີນຕໍ່ໄປ. ຈາກການສັງເກດເຫັນວ່າ ການປະຕິບັດວຽກງານຕົວຈິງຂອງພະຍາບານແມ່ນ ຢູ່ໃນລະດັບດີ ເຖິງດີຫລາຍ. ການໃສ່ຊຸດພະຍາບານຢ່າງຄົບຖ້ວນ ແລະ ສະອາດດີ ກວບເອົາ 66.7%. ການເວົ້າກັບຄົນເຈັບດ້ວຍວາຈາທີ່ສຸພາບ ແລະ ທ່າທີອ່ອນໂຍນຢ່າງເປັນປະຈຳ, ການທັກທາຍສະບາຍດີກັບຄົນເຈັບ ທຸກຄັ້ງທີ່ຮັບຕ້ອນຄົນເຈັບ, ໄດ້ໃຫ້ການບໍລິການແບບຄອບຄົວແກ່ຄົນເຈັບ, ແລະ ພີ່ນ້ອງຄົນເຈັບຢ່າງເປັນປະຈຳ. ຄວາມຄິດເຫັນກ່ຽວກັບບັນຫາ ແລະອຸປະສັກໃນການເຮັດວຽກ ທີ່ຄວນແກ້ໄຂແມ່ນ ບຸກຄະລາກອນ (90.9 %), ພະຍາບານ (21.2%), ທ່ານໝໍ (27.16%), ຄະນະພະແນກ-ຄະນະໜ່ວຍ (9%), ສະຖານທີ່ ແລະສິ່ງແວດລ້ອມ (63%), ລະບົບ/ສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກ (27%), ອຸປະກອນ, ຢາ (72.7%), ຄ່າຕອບແທນ (51.5%) ແລະ ອື່ນໆ (30%).

ບົດສະຫຼຸບ ສ່ວນຫລາຍ ມີຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ໃນໜ້າທີ່ ທີ່ຮັບຜິດຊອບ ລະດັບດີ ເຖິງດີຫລາຍ ແຕ່ມີຄວາມກັງວົນ ດ້ານຄວາມປອດໄພຂອງສະຖານທີ່ ແລະ ສິ່ງແວດລ້ອມຂອງການເຮັດວຽກ, ແລະ ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີ ອຸປະກອນ ແລະ ເຄື່ອງໃຊ້ໃນການເຮັດວຽກ ທີ່ທັນສະໄໝ ລວມທັງເງິນເດືອນ, ສະຫວັດດີການ ແລະ ຄ່າຕອບແທນອື່ນໆ ຢ່າງເໝາະສົມ. ດັ່ງນັ້ນ ຈຶ່ງຮຽກຮ້ອງໃຫ້ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ປັບປຸງ ແລະ ຕອບສະໜອງກັບບັນຫາດັ່ງກ່າວ ເພື່ອໃຫ້ພະນັກງານ ສາມາດເຮັດວຽກໄດ້ຢ່າງເຕັມສະມັດຕະພາບ.

ຄຳສຳຄັນ: ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານ, ພະຍາບານພະແນກສຸກເສີນ, ໂຮງໝໍມະໂຫສົດ

*ຕິດຕໍ່ຜູ້ຂຽນ: ດາສະຫວັນ ບຸນມະນີ, ເບີໂທລະສັບ: 021-241 921, 020 5570 7743, ເບີແຟັກ: 021-214020, ອີເມວ: dbounmany@yahoo.com

ພາກສະເໜີ

ການປັບປຸງການບໍລິການໃຫ້ມີຄຸນນະພາບແມ່ນຍຸດທະສາດຂອງກະຊວງສາທາລະນະສຸກ ເພື່ອສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງສະຖານບໍລິການສຸຂະພາບ ແນໃສ່ເຮັດໃຫ້ມີການບໍລິການທີ່ດີຂຶ້ນ, ເຊິ່ງນະໂຍບາຍດັ່ງກ່າວໃນທຸກຂົງເຂດແມ່ນຕ້ອງໄດ້ມີການປັບປຸງເພື່ອເຮັດໃຫ້ປະຊາຊົນບັນດາເຜົ່າມີສຸຂະພາບດີຂຶ້ນ.

ຈາກແຜນພັດທະນາລະບົບບໍລິການສຸຂະພາບດັ່ງກ່າວສົ່ງຜົນໃຫ້ລະບົບບໍລິການພາຍໃນໂຮງໝໍກໍ່ຄືໜ່ວຍງານຕ່າງໆຕ້ອງມີການປັບປ່ຽນການດໍາເນີນການໃຫ້ບໍລິການເຊັ່ນກັນ ເພື່ອໃຫ້ມີຄວາມສອດຄ່ອງກັນ, ເຊິ່ງໃນນັ້ນພາຍໃນໜ່ວຍງານຕ້ອງໄດ້ມີການປັບປ່ຽນການບໍລິຫານຈັດການທີ່ຈະສົ່ງຜົນຕໍ່ການໃຫ້ການບໍລິການທີ່ມີຄຸນນະພາບ, ສະນັ້ນຈາກການປັບປ່ຽນດັ່ງກ່າວຜູ້ບໍລິຫານຈະຕ້ອງມີທັກສະສ້າງແຮງຈູງໃຈໃນການເຮັດວຽກໃຫ້ແກ່ສະມາຊິກພາຍໃນໜ່ວຍງານ, ເພາະແຮງຈູງໃຈນັ້ນເປັນສິ່ງທີ່ກະຕຸ້ນ ແລະ ສ້າງທັດສະນະຄະຕິທາງບວກເຊິ່ງຈະມີຜົນຕໍ່ການເຮັດວຽກ.

ພະແນກສຸກເສີນໂຮງໝໍມະໂຫສົດກໍ່ເປັນໜ່ວຍງານໜຶ່ງໃນໂຮງໝໍສູນກາງ ພ້ອມທັງເປັນໂຮງໝໍມະຫາວິທະຍາໄລ ທີ່ເປັນປ້ອມດ່ານໜ້າເຊິ່ງໃຫ້ການບໍລິການແກ່ຄົນເຈັບຕະຫລອດ 24 ຊົ່ວໂມງ. ໃນນີ້ການຮັບຕ້ອນແລະ ການດູແລຄົນເຈັບແມ່ນສິ່ງທີ່ສໍາຄັນທີ່ສຸດທີ່ພະຍາບານຈະຕ້ອງໄດ້ການເອົາໃຈໃສ່ຕາມຈັນຍາບັນວິຊາຊີບ, ເຊິ່ງການທີ່ຈະໄດ້ມາຄຸນນະພາບຂອງການບໍລິການນັ້ນ ແມ່ນຜູ້ໃຫ້ບໍລິການຕ້ອງມີຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນການທີ່ຈະປະຕິບັດໜ້າທີ່ໃຫ້ສໍາເລັດຜົນ ຕາມຈຸດປະສົງຂອງອົງກອນ, ບຸກຄົນທີ່ຈະມີຄວາມຮູ້ສຶກເພິ່ງພໍໃຈໃນການເຮັດວຽກນັ້ນແມ່ນກໍ່ຕໍ່ເມື່ອໜ້າວຽກນັ້ນໃຫ້ຜົນປະໂຫຍດຕອບແທນທັງທາງດ້ານວັດຖຸ ແລະ ຈິດໃຈ ແລະ ສາມາດສະໜອງຄວາມຕ້ອງການຂອງເຂົາໄດ້.

ໜ້າວຽກໃນພະແນກສຸກເສີນແມ່ນໜ້າວຽກທີ່ໜັກທັງທາງດ້ານຮ່າງກາຍ ແລະ ຈິດໃຈ, ລວມທັງຍັງມີການສ່ຽງທີ່ຈະເກີດພະຍາດຈາກຄົນເຈັບທີ່ມາຮັບບໍລິການ, ສຸຂະພາບຂອງພະຍາບານກໍ່ມີການຊຸດໂຊມຈາກ ໜ້າວຽກທີ່ໜັກດັ່ງກ່າວ, ເຊິ່ງໃນການບໍລິການທີ່ຜ່ານມາຍັງມີບາງປະກົດການທີ່ເກີດຂຶ້ນພາຍໃນພະແນກສຸກເສີນຄື: ການບໍລິການແກ່ຄົນເຈັບນັ້ນ ຄວາມຮັບຜິດຊອບແມ່ນຍັງບໍ່ທັນສູງ ເຊິ່ງມັນໄດ້ສະແດງອອກ: ມີການຄອບວ່າບໍ່ສະບາຍເປັນປະຈໍາ, ບອກວ່າວຽກໜັກຫລາຍ, ພະຍາບານຢູ່ສຸກເສີນມີໜ້ອຍ, ບໍ່ມີເວລາໃຫ້ຄອບຄົວ. ພ້ອມກັບການຂໍຍົກຍ້າຍບ່ອນປະຈໍາການໃໝ່ 3 ຄົນ, ຂໍປ່ຽນໜ່ວຍງານໃໝ່ 6 ຄົນ, ໃນນີ້ມີເງື່ອນໄຂທາງດ້ານສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມຫຍຸ້ງຍາກຄອບຄົວສາມາດປ່ຽນໜ່ວຍງານໄດ້ 2 ຄົນ, ນອກຈາກນີ້ຍັງພົບວ່າພະຍາບານບາງຄົນ ເກີດມີແນວຄິດທໍ້ແທ້ໃນການເຮັດວຽກ, ແລະ ຍັງມີອະຄະຕິຕໍ່ວິຊາຊີບພະຍາບານ ເຊັ່ນ: ເຂົ້າໃຈວ່າພະຍາບານແມ່ນວິຊາຊີບທີ່ບໍ່ສໍາຄັນ, ແລະ ບໍ່ມີຄວາມກ້າວໜ້າ ດັ່ງນີ້ເປັນຕົ້ນ.

ຈາກປະກົດການດັ່ງກ່າວຈຶ່ງມີຄວາມຈໍາເປັນທີ່ຈະຕ້ອງສຶກສາຫາຊ່ອງຫວ່າງ ແລະ ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນການເຮັດວຽກຂອງພະຍາບານພາຍໃນພະແນກສຸກເສີນຂອງໂຮງໝໍມະໂຫສົດ, ເພື່ອເປັນການເສີມສ້າງບັນຍາກາດໃນອົງກອນ ເຮັດໃຫ້ພະຍາບານມີທັດສະນະຄະຕິທີ່ດີຕໍ່ວຽກງານ ມີຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນການເຮັດວຽກທັງເປັນການຮັບປະກັນ ໃນການບໍລິການທີ່ມີຄຸນນະພາບຂອງພະແນກສຸກເສີນ ແລະ ຍຸດທະສາດໃນການທັນໂຮງໝໍເປັນທັນສະໄໝອີກດ້ວຍ.

ວິທີການຄົ້ນຄວ້າ

ການອອກແບບການຄົ້ນຄ້ວາ

ການສຶກສາແບບພັນລະນາແບບຈຸດເວລາໃດໜຶ່ງ (Descriptive cross sectional Study) ທີ່ໄດ້ດໍາເນີນລະຫວ່າງ ວັນທີ 19-25 ກຸມພາ 2018.

ປະຊາກອນ ແລະກຸ່ມຕົວຢ່າງ

ພະຍາບານທີ່ປະຕິບັດວຽກງານທຸກຄົນໃນພະແນກສຸກເສີນຂອງໂຮງໝໍມະໂຫສົດ ເຊິ່ງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມການສຶກສາທັງໝົດມີຈໍານວນ 33 ຄົນ.

ເຄື່ອງມືໃນການສຶກສາ ແລະ ຂັ້ນຕອນການເກັບຂໍ້ມູນ

ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ແມ່ນນໍາໃຊ້ແບບຟອມປະເມີນຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານ, ທີ່ໄດ້ຈາກການທົບທວນການສຶກສາທີ່ຜ່ານມາ ແລະ ສົມທົບການປະຕິບັດວຽກງານຕົວຈິງພາຍໃນພະແນກສຸກເສີນ, ແບບສອບຖາມປະກອບດ້ວຍ: 1) ແບບສອບຖາມທົ່ວໄປ, 2) ຄວາມຄິດເຫັນຂອງທ່ານຕໍ່ໜ້າວຽກປະຈໍາວັນຂອງຕົນເອງຢູ່ຂະແໜງສຸກເສີນ, 3) ການປະຕິບັດວຽກງານຕົວຈິງຂອງຕົນເອງ ຄໍາຖາມສ່ວນທີ່ 2 ແລະສ່ວນທີ່ 3 ແມ່ນມີລັກສະນະເປັນມາດຕາສ່ວນປະມານຄ່າ (Rating Scale) ວັດແທກຄວາມຄິດເຫັນ ເປັນ 5 ລະດັບ ໂດຍໃຫ້ຄ່າຄໍາຕອບເປັນ 5 ຊ່ວງມີຄວາມໝາຍຄື: ເຫັນດີຫລາຍ, ເຫັນດີ, ບໍ່ແນ່ໃຈ, ບໍ່ເຫັນດີ, ບໍ່ເຫັນດີຫລາຍ ແລະ 4) ແມ່ນພາກຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະຍາບານກ່ຽວກັບບັນຫາ ແລະອຸປະສັກທີ່ມີໃນພະແນກສຸກເສີນ ພ້ອມທັງສະເໜີວິທີແກ້ໄຂຕ່າງໆ

ກ່ອນການສໍາພາດ ນັກຄົ້ນຄ້ວາ ໄດ້ເກັບກໍາເອົາລາຍຊື່ ພະຍາບານທັງໝົດ ທີ່ເຮັດວຽກໃນພະແນກສຸກເສີນ ຈາກພະແນກບໍລິຫານ ແລະ ພະແນກສຸກເສີນຂອງໂຮງໝໍມະໂຫສົດ. ຫຼັງຈາກນັ້ນກໍ່ໄດ້ຕິດຕໍ່ທາງພະແນກສຸກເສີນ ເພື່ອຂໍສໍາພາດພະຍາບານ ໃນຊ່ວງເວລາທີ່ເໝາະສົມ ໂດຍບໍ່ມີຜົນກະທົບຕໍ່ກັບການປະຕິບັດໜ້າທີ່ຂອງພວກເຂົາເຈົ້າແຕ່ຢ່າງໃດ.

ນັກຄົ້ນຄ້ວາໄດ້ອະທິບາຍຈຸດປະສົງ ແລະ ເລືອກສະຖານທີ່ສໍາພາດ ທີ່ງຽບ ແລະ ເປັນສ່ວນຕົວ ເພື່ອໃຫ້ຜູ້ຖືກສໍາພາດຮູ້ສຶກເປັນກັນເອງ ແລະ ສາມາດເວົ້າ ແລະ ຕອບຄໍາຖາມຕາມຄວາມເປັນຈິງ.

ການວິເຄາະຂໍ້ມູນ: ນໍາໃຊ້ Program SPSS ເພື່ອວິເຄາະ, ສະຖິຕິພັນລະນາ ຫາຄ່າສະເລ່ຍ, ຈໍານວນ, ສ່ວນຮ້ອຍ, ຄ່າສູງສຸດ ແລະ ຄ່າຕໍ່າສຸດ.

ຈັນຍາທໍາການຄົ້ນຄ້ວາ

ການສຶກສາຄັ້ງນີ້ແມ່ນໄດ້ຮັບອານຸມັດຈາກ ຄະນະກໍາມະການຈັນຍາທໍາ ມວສ. ກ່ອນສໍາພາດ ນັກຄົ້ນຄ້ວາໄດ້ອະທິບາຍ ຈຸດປະສົງ ຄວາມສໍາຄັນຂອງການສຶກສາໃຫ້ແກ່ຜູ້ຖືກຄັດເລືອກເຂົ້າຮ່ວມການສຶກສາ ແລະ ໄດ້ຊີ້ແຈງວ່າເຂົາເຈົ້າສາມາດປະເສດບໍ່ເຂົ້າຮ່ວມການສຶກສາ ຫຼື ປະຕິເສດຕອບຄໍາຖາມໃດກໍ່ໄດ້ ໂດຍຈະບໍ່ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ວຽກງານ ແລະ ຄວາມກ້າວໜ້າຂອງເຂົາເຈົ້າ.

ຜົນການຄົ້ນຄວ້າ

I. ***ຜົນການຄົ້ນຄວ້າ***

1. ຂໍ້ມູນທົ່ວໄປ

ພະຍາບານທີ່ໄດ້ສຶກສາມີ ຈໍານວນ 33 ຄົນ ເປັນເພດຍິງ 84.8% ໂດຍມີອາຍຸສະເລ່ຍ 34.4% ປີ ສະຖານະພາບຄອບຄົວ ແຕ່ງງານ 72.7%, ເກືອບເຄິ່ງໜຶ່ງຂອງພະນັກງານສຸກເສີນແມ່ນບໍ່ມີລູກ 42.4% ແລະ ຜູ້ທີ່ມີລູກ 3 ຄົນກວມເອົາ 12.1%, ລູກ 2 ຄົນ 21.2%, ລູກ 1 ຄົນ 24.2%. ພະຍາບານສ່ວນຫລາຍແມ່ນ ຕໍາແໜ່ງວິຊາການ 90.9%, ຈໍານວນ 39.4% ມີປະສົບການໃນການເຮັດວຽກ 6-10 ປີ ຕໍ່ລົງມາແມ່ນ 16-20 ປີ (27.3%) ແລະ 11-15 ປີ (12.1%) ສຸດທ້າຍແມ່ນ >20 ປີ (3.0%) ຕາມລໍາດັບ. ວິຊາສະເພາະສ່ວນຫລາຍຍັງແມ່ນຊັ້ນກາງກວມເອົາ 72.7% ຮອງລົງມາແມ່ນ ຊັ້ນສູງ 12.1%, ປະລິນຍາຕີ 12.1% ໃນນັ້ນພວກເຮົາຍັງມີພະຍາບານຊັ້ນຕົ້ນອີກ 3.0%.

2. ***ດ້ານຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະຍາບານຕໍ່ໜ້າວຽກປະຈໍາວັນຂອງຕົນເອງຢູ່ຂະແໜງສຸກເສີນ***

ພະຍາບານມີຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນໜ້າວຽກທີ່ ກໍາລັງເຮັດຢູ່ປະຈຸບັນ ໂດຍລວມແມ່ນໃນລະດັບດີຫລາຍ 90.9%, ຮອງລົງມາແມ່ນຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນລະດັບດີ ໃນນັ້ນການປະຕິບັດວຽກງານແມ່ນໄດ້ຮັບການຍອມຮັບແລະຍົກຍ້ອງຈາກເພື່ອນຮ່ວມງານ ແລະ ແມ່ນພະຍາບານສ່ວນໃຫຍ່ຍັງຢາກສືບຕໍ່ເຮັດວຽກຢູ່ພາຍໃນຂະແໜງສຸກເສີນຕໍ່ໄປ 78.8%, ການທີ່ພະຍາບານມີໂອກາດໄດ້ລາພັກເຈັບ, ລາພັກຜ່ອນຕາມຄວາມຈໍາເປັນແມ່ນມີເຖິງ 75.8%, ດ້ານການມີໂອກາດໄດ້ໄປທັດສະນະສຶກສາ ແລະ ອົບຮົມໄລຍະສັ້ນ ແລະ ການໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນຈາກຫົວໜ້າໜ່ວຍງານໃຫ້ມີຄວາມກ້າວໜ້າແມ່ນມີໃນລະດັບດີເຊັ່ນກັນຄື 60.6%.

ສ່ວນທີ່ພະຍາບານມີຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນລະດັບປານກາງ ຫາດີ ແມ່ນການໄດ້ຮັບການແນະນໍາ, ຕິດຕາມ, ຊຸກຍູ້ຢ່າງເໝາະສົມຈາກການຈັດຕັ້ງໂຮງໝໍ-ພະແນກ 57.6% ເຊັ່ນດຽວກັບການທີ່ບໍ່ຕ້ອງການໄປເຮັດວຽກຢູ່ຂະແໜງການອື່ນພາຍໃນໂຮງໝໍມະໂຫສົດຕາມໂອກາດ ແລະ ການຈັດຕາຕະລາງເວນຍາມທີ່ຈັດໄວ້ແມ່ນມີຄວາມເໝາະສົມດີນັ້ນແມ່ນ 51.5%.

ນອກຈາກນີ້ພະຍາບານທີ່ມີຄວາມເພິ່ງພໍໃຈຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ ແມ່ນດ້ານຂອງປະລິມານວຽກທີ່ເຮັດໃນປະຈຸບັນ, ການເຮັດວຽກແມ່ນບໍ່ມີອຸປະສັກຫລາຍ ແລະ ການທີ່ພະຍາບານມີອິດສະລະໃນການຕັດສິນໃຈຂອງການເຮັດວຽກແມ່ນ 48.5%, ຮອງລົງມາແມ່ນສະຫວັດດີການທີ່ໄດ້ຮັບເໝາະສົມດີ 45.5%.

ໃນສ່ວນຂອງການສຶກສາທີ່ພະຍາບານມີຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນລະດັບຕໍ່າແມ່ນໄດ້ແກ່: ຜ່ານມາມີໂອກາດໄປສຶກສາຮໍ່າຮຽນ ຫລືຍົກລະດັບວິຊາສະເພາະຕໍ່ 24.2%, ດ້ານອຸປະກອນເຄື່ອງໃຊ້ເຮັດວຽກພຽງພໍດີມີພຽງ 18.2 %. ສ່ວນ ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈສະພາບແວດລ້ອມ, ຄວາມປອດໄພຂອງສະຖານທີ່ຂອງການເຮັດວຽກ ເຫັນວ່າມີສັດສ່ວນເທົ່າກັນກັບ ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນເງິນເດືອນ ແລະ ຄ່າຕອບແທນອື່ນໆທີ່ໄດ້ຮັບແມ່ນມີສັດສ່ວນຕໍ່າສຸດ (15.2%).

ຕາຕະລາງທີ 1: ຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະຍາບານຕໍ່ໜ້າວຽກປະຈໍາວັນຂອງຕົນເອງຢູ່ຂະແໜງສຸກເສີນ

ລະດັບດີ-ດີຫລາຍ	**ເປີເຊັນ**
ພະຍາບານມີຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນໜ້າວຽກທີ່	90.9
ການປະຕິບັດວຽກງານແມ່ນໄດ້ຮັບການຍອມຮັບ-ຍົກຍ້ອງຈາກເພື່ອນຮ່ວມງານ	78.8
ການມີໂອກາດໄດ້ລາພັກເຈັບ ລາພັກຜ່ອນ	75.8
ການມີໂອກາດໄດ້ໄປທັດສະນະສຶກສາ, ອົບຮົມ ແລະ ການໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນຈາກຫົວໜ້າໜ່ວຍງານ	60.6
ລະດັບປານກາງ -ດີ	
ການໄດ້ຮັບການແນະນໍາ, ຕິດຕາມ, ຊຸກຍູ້	57.6
ການທີ່ບໍ່ຕ້ອງການໄປເຮັດວຽກຢູ່ ຂະແໜງການອື່ນພາຍໃນໂຮງໝໍມະໂຫສົດຕາມໂອກາດ	51.5
ດ້ານຂອງປະລິມານວຽກທີ່ເຮັດໃນປະຈຸບັນການເຮັດວຽກແມ່ນບໍ່ມີອຸປະສັກ	48.5
ສະຫວັດດີການທີ່ໄດ້ຮັບເໝາະສົມດີ	45.5
ລະດັບຕໍ່າ ປະກອບມີ	
ຜ່ານມາມີໂອກາດໄປສຶກສາ ຮໍ່າຮຽນ ຫລື ຍົກລະດັບ	24.2
ດ້ານອຸປະກອນ, ເຄື່ອງໃຊ້ເຮັດວຽກພຽງພໍດີ	18.2
ສະພາບແວດລ້ອມ, ສະຖານທີ່ຄວາມປອດໄພດີ ແລະ ດ້ານ ເງິນເດືອນແລະຄ່າຕອບແທນອື່ນໆ	15.2

ຕາຕະລາງທີ 2: ການປະຕິບັດວຽກງານຕົວຈິງຂອງຕົນເອງ

ເນື້ອໃນ	ດີຫລາຍ (%)	ດີ (%)	ປານກາງ (%)
ການໃສ່ຊຸດພະຍາບານຢ່າງຄົບຖວັນ ແລະ ສະອາດດີ	66.7	24.2	9.1
ການເວົ້າກັບຄົນເຈັບດ້ວຍວາຈາທີ່ສຸພາບ ແລະ ທ່າທີອ່ອນໂຍນຢ່າງເປັນປະຈຳ	54.5	42.4	3.1
ການທັກທາຍສະບາຍດີກັບຄົນເຈັບ ທຸກຄັ້ງທີ່ ຮັບຕ້ອນຄົນເຈັບ	48.5	39.4	12.1
ໃຫ້ການບໍລິການແບບຄອບຄົວແກ່ຄົນເຈັບ,ພີ່ນ້ອງຢ່າງເປັນປະຈຳ	54.5	39.4	6.1
ການພະຍາບານແກ່ຄົນເຈັບຢ່າງທັນການ	48.5	33.3	18.2
ມີຄວາມສາມັກຄີກັບແລະນັບຖືເພື່ອນຮ່ວມງານ	66.7	33.3	-
ມີສຳພັນທະພາບກັບທີມ ພະຍາບານ	63.6	36.4	
ມີສຳພັນທະພາບກັບຫົວໜ້າໜ່ວຍງານ	54.5	45.5	-
ການໄດ້ຮັບຍ້ອງຍໍຊົມເຊີຍຈາກຜູ້ມາຮັບບໍລິການ	18.2	51.5	30.3
ປະຕິບັດວຽກງານດ້ວຍຄວາມຕັ້ງໃຈ ແລະມີຄວາມຮັບຜິດຊອບສູງ	42.4	57.6	
ມີສຳພັນທະພາບກັບບຸກຄະລາກອນໃນທີມສຸຂະພາບ ເຊັ່ນ: ການຢາ, ວິເຄາະ, ການເງິນ ແລະອື່ນໆ	33.3	60.6	6.1
ການບັນລຸວຽກງານທີ່ຖືກມອບໝາຍຢ່າງຫ້າວຫັນ	33.3	60.6	6.1
ຂ້ອຍໄດ້ຮັບການຍອມຮັບຈາກເພື່ອນຮ່ວມງານເປັນຢ່າງດີ	24.2	72.7	3.1
ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການອອກຄຳຄິດຄຳເຫັນເພື່ອບັນລຸວຽກງານຕ່າງໆ	24.2	45.5	30.3
ໜ້າທີ່ວຽກງານຂອງຂ້ອຍແມ່ນສອດຄ່ອງກັບຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດຂອງຂ້ອຍທີ່ມີຢູ່	48.5	48.5	3.0
ການມີຄວາມສຸກແລະເພິ່ງພໍໃຈກັບວິຊາຊີບພະຍາບານ	21.2	75.8	3.0
ມີຄວາມສຸກແລະເພິ່ງພໍໃຈໃນການເຮັດວຽກຢູ່ໃນໂຮງໝໍແຫ່ງນີ້	12.1	81.8	6.1
ການປະຕິບັດທີ່ໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຕັດສິນໜ້າວຽກຕ່າງໆໃນຂະແໜງສຸກເສີນ	39.4	12.2	39.4

3. ການປະຕິບັດວຽກງານຕົວຈິງຂອງຕົນເອງ

ໂດຍພາບລວມແລ້ວໃນການປະຕິບັດວຽກຕົວຈິງຂອງພະຍາບານໃນພະແນກສຸກເສີນແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບດີ ເຖິງດີຫລາຍຕາມລຳດັບ ເຊິ່ງວ່າມີລາຍລະອຽດແຕ່ລະພາກສ່ວນຄື: ການໄດ້ໃສ່ຊຸດພະຍາບານຢ່າງຄົບຖວັນ ແລະ ສະອາດດີ (24.2% ແລະ 66.7%, ຕາມລຳດັບ). ການເວົ້າກັບຄົນເຈັບດ້ວຍວາຈາທີ່ສຸພາບ ແລະ ທ່າທີອ່ອນໂຍນຢ່າງເປັນປະຈຳ (42.4% ແລະ 54.5%, ຕາມລຳດັບ). ການທັກທາຍສະບາຍດີກັບຄົນເຈັບ ທຸກຄັ້ງທີ່ຮັບຕ້ອນຄົນເຈັບ (39.4%, 48.5%). ໄດ້ໃຫ້ການບໍລິການແບບຄອບຄົວແກ່ຄົນເຈັບ, ແລະພີ່ນ້ອງຄົນເຈັບຢ່າງເປັນປະຈຳ (39.4%, 54.5%). ການພະຍາບານແກ່ຄົນເຈັບຢ່າງທັນການ (33.3%, 48.5%), ລະດັບປານກາງແມ່ນ (18.2%). ມີຄວາມສາມັກຄີກັບແລະນັບຖືເພື່ອນຮ່ວມງານ (33.3%, 66.7%). ມີສຳພັນທະພາບກັບທີມ ພະຍາບານ (36.4%,63.6%). ມີສຳພັນທະພາບກັບຫົວໜ້າໜ່ວຍງານ (45.5%, 54.5%).

ສ່ວນການປະຕິບັດທີ່ມີລະດັບຂອງການປະຕິບັດດີໃນຈຳນວນທີ່ສູງ ຮອງລົງມາແມ່ນດີຫລາຍ ແລະປານກາງຕາມລຳດັບໄດ້ແກ່: ການໄດ້ຮັບຍ້ອງຍໍຊົມເຊີຍຈາກຜູ້ມາຮັບບໍລິການ (51.5%, 18.2%, 30.3%). ປະຕິບັດວຽກງານດ້ວຍຄວາມຕັ້ງໃຈ ແລະມີຮັບຜິດຊອບສູງ (57.6%, 42.4%). ມີສຳພັນທະພາບກັບບຸກຄະລາກອນໃນທີມສຸຂະພາບ ເຊັ່ນ: ການຢາ, ວິເຄາະ, ການເງິນ, ແລະອື່ນໆ (60.6%, 33.3%, 6.1%). ການບັນລຸວຽກງານທີ່ຖືກມອບໝາຍຢ່າງຫ້າວຫັນ (60.6%, 33.3%, 6.1%). ຂ້ອຍໄດ້ຮັບການຍອມຮັບຈາກເພື່ອນຮ່ວມງານເປັນຢ່າງດີ (72.7%, 24.2%, 3.0%). ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການອອກຄຳຄິດຄຳເຫັນເພື່ອບັນລຸວຽກງານຕ່າງໆ (45.5%, 24.2, %, 30.3%). ການປະຕິບັດທີ່ມີສັດສ່ວນເທົ່າກັນລະຫວ່າງ ດີຫລາຍ ແລະ ດີ ແມ່ນ ໜ້າທີ່ວຽກງານຂອງຂ້ອຍແມ່ນສອດຄ່ອງກັບຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດຂອງຂ້ອຍທີ່ມີຢູ່ 48.5% ຮອງລົງມາແມ່ນ ປານກາງ ມີ 3.0%. ໃນການປະຕິບັດທີ່ໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຕັດສິນໜ້າວຽກຕ່າງໆໃນຂະແໜງສຸກເສີນ ແມ່ນຈະມີໃນລະດັບດີ, ປານກາງ ແລະ ດີ ໃນສັດສ່ວນທີ່ສູງກວ່າໝູ່ ຄື (39.4) ຮອງລົງມາແມ່ນດີຫລາຍ (12.1%) ບໍ່ດີ (6.1%) ແລະ ບໍ່ໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມມີການຕັດສິນເລີຍ (3.0%). ນອກຈາກນີ້ລະດັບຂອງການມີຄວາມສຸກແລະເພິ່ງພໍໃຈກັບວິຊາຊີບພະຍາບານແມ່ນມີລະດັບທີ່ດີຫລາຍ ດີ ແລະ ປານກາງ ຕາມລຳດັບຄື: (75.8%, 21.2%, 3.0%) ແລະ ລະດັບທີ່ມີຄວາມສຸກແລະເພິ່ງພໍໃຈໃນການເຮັດວຽກຢູ່ໃນໂຮງໝໍແຫ່ງນີ້ແມ່ນມີລະດັບທີ່ດີຫລາຍດີ ແລະ ປານກາງ ຕາມລຳດັບຄື: 81.8%, 12.1%, 6.1%.

4. *ຄວາມຄິດເຫັນກ່ຽວກັບບັນຫາ ແລະອຸປະສັກ ພ້ອມທັງວິທີແກ້ໄຂບັນຫາ*

ບັນຫາ, ຂໍ້ຫຍຸ້ງຍາກ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີ ຈາກຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ ໄດ້ສະຫຼຸບໄວ້ໃນຕາຕະລາງທີ 3 ແລະ 4

ຕາຕະລາງ ທີ 3: ສະຫຼຸບບັນຫາທີ່ພົບໃນການເຮັດວຽກ

ລດ	ເນື້ອໃນ	ສ່ວນຮ້ອຍ
1	ບຸກຄະລາກອນ	90.9
2	ອຸປະກອນ, ຢາ	72.7
3	ສະຖານທີ່ ແລະສິ່ງແວດລ້ອມ	63
4	ລະບົບ/ສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກ	57
5	ຄ່າຕອບແທນ	51.5
6	ທ່ານໝໍ	27.16
7	ພະຍາບານ	21.2
8	ຄະນະພະແນກ, ຄະນະໜ່ວຍ	9

ພາກສົນທະນາ

ຈາກການທົບທວນເອກະສານເຫັນວ່າ ການສຶກສາຄັ້ງນີ້ ແມ່ນການສຶກສາຄັ້ງທຳອິດກ່ຽວກັບຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນການເຮັດວຽກຂອງພະຍາບານພາຍໃນໂຮງໝໍມະໂហສົດ. ສຶກສານຳພະຍາບານພະແນກສຸກເສີນຈຳນວນ 33 ຄົນ, ໄລຍະເວລາ 19-25 ກຸມພາ 2018. ໂດຍສ່ວນໃຫຍ່ພະຍາບານໃນສຸກເສີນແມ່ນຍັງມີຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນລະດັບດີ ເຊິ່ງເພິ່ງພໍໃຈຫລາຍສຸດໃນໜ້າວຽກທີ່ ກຳລັງເຮັດຢູ່ປະຈຸບັນ ໃນຄວາມຄິດເຫັນຂອງການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະຍາບານແມ່ນ ໄດ້ຮັບການຍອມຮັບ ແລະ ຍົກຍ້ອງຈາກເພື່ອນຮ່ວມງານ ກົງກັບການປະຕິບັດວຽກງານຕົວຈິງຂອງຕົນເອງ ເຊິ່ງກໍ່ຄ້າຍຄືກັບການສຶກສາຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນການເຮັດວຽກຂອງພະຍາບານວິຊາຊີບຂອງໂຮງໝໍລາມາທິບໍດີ ທີ່ປະເທດໄທ ທ່ານ ປຣະພາພອນ ຈິງໃຈພັກດີ (2012) ພົບວ່າ ພະຍາບານວິຊາຊີບໂຮງພະຍາບານລາມາທິບໍດີມີຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນງານໂດຍລວມຢູ່ໃນລະດັບສູງ ເຊິ່ງມີຄວາມເພິ່ງພໍໃຈ ໃນດ້ານລັກສະນະຂອງວຽກງານຫລາຍທີ່ສຸດ.

ໃນດ້ານຄວາມສຳພັນກັບເພື່ອນຮ່ວມງານ ການເຮັດວຽກເປັນທີມໃນໜ່ວຍງານ ລວມທັງການເຮັດວຽກຮ່ວມກັບບຸກຄະລາກອນໃນທີມສຸຂະພາບ ເຫັນວ່າກໍ່ມີອິດສະລະໃນການຕັດສິນໃຈຂອງການເຮັດວຽກ ລວມທັງການທີ່ ພະຍາບານ ໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການອອກຄຳຄິດຄຳເຫັນເພື່ອບັນລຸວຽກງານຕ່າງໆ ແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບດີ ແລະດີຫລາຍ ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບການສຶກສາຂອງ Chalida Takumpunya, (2009) ໃນຈັງຫວັດຕາກ ທີ່ປະເທດໄທ ພົບວ່າ ໃນໂຮງພະຍາບານແມ່ລະມາດ ເມື່ອໄດ້ນຳເພັ້ນໃສ່ຄຸນນະພາບ (Hospital accreditation: HA) ເປັນເຄື່ອງມືໃນການເຮັດວຽກ ເຊິ່ງໄດ້ປັບຂະບວນການໃນການເຮັດວຽກໃໝ່ ໂດຍເນັ້ນການເຮັດວຽກເປັນທີມ ແລະການມີສ່ວນຮ່ວມ ບຸກຄະລາກອນທຸກລະດັບ ມີສ່ວນຮ່ວມຕັ້ງແຕ່ ການກຳໜົດເປົ້າໝາຍ, ການວາງແຜນ, ການຕັດສິນໃຈ, ຈົນຮອດການປະເມີນຜົນ ເຮັດໃຫ້ບຸກຄະລາກອນ ຮູ້ສຶກວ່າຕົນເປັນອົງປະກອບທີ່ສຳຄັນໃນຜົນສຳເລັດຂອງວຽກງານ ກໍ່ໃຫ້ເກີດມີ ຄວາມພາກພູມໃຈ, ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບ, ຮັກສາສ່ວນໄດ້ ສ່ວນເສຍ ຂອງໜ່ວຍງານ ແລະ ເກີດຄວາມຮ່ວມມືຮ່ວມໃຈ. ແຕ່ສ່ວນການທີ່ພະຍາບານໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຕັດສິນໜ້າວຽກຕ່າງໆໃນຂະແໜງສຸກເສີນ ແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບປານກາງເປັນສ່ວນໃຫຍ່.

ດ້ານຄວາມກ້າວໜ້າທາງດ້ານວິຊາຊີບ ແລະ ການໄດ້ຮັບການຕິດຕາມຊຸກຍູ້ຈາກການຈັດຕັ້ງ ແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ ເນື່ອງຈາກ ໂອກາດໄປສຶກສາຮ່ຳຮຽນ ຫລື ຍົກລະດັບວິຊາສະເພາະຕໍ່ ແມ່ນຍັງຂ້ອນຂ້ອງຕ່ຳ ດັ່ງນັ້ນໃນດ້ານນີ້ຄວນໄດ້ມີ ການສົ່ງເສີມຈາກການຈັດຕັ້ງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ເຊິ່ງປັດໃຈຄວາມກ້າວນີ້ ແມ່ນອົງປະກອບ ທີ່ສຳຄັນຕໍ່ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ແລະປະສິດທິພາບຂອງວຽກງານ ບໍ່ພຽງແຕ່ ເລື່ອງເງິນເດືອນເທົ່ານັ້ນ ເພາະເປັນສິ່ງກະຕຸ້ນ ແລະຈູງໃຈຄົນໃນການເຮັດວຽກ ຜູ້ປະຕິບັດວຽກ ທີ່ມີຄວາມສາມາດສູງ ຈຳນວນບໍ່ນ້ອຍ ທີ່ປ່ຽນໃຈອອກຈາກວຽກ ຫລື ປ່ຽນອາຊີບເມື່ອຮູ້ວ່າ ການເລື່ອນຂັ້ນຕຳແໜ່ງຊ້າ ແລະເປັນໄປໄດ້ຍາກ (Chalida Takumpunya, 2009). ການຈັດຕາຕະລາງເວນຍາມແມ່ນມີຄວາມເໝາະສົມ, ປະລິມານວຽກທີ່ ເຮັດໃນປະຈຸບັນ ແລະ ການເຮັດວຽກມີອຸປະສັກ ແມ່ນມີຄວາມເພິ່ງພໍໃຈຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ ເຊິ່ງຈາກຄວາມຄິດເຫັນບອກວ່າ ລະບົບເວນຍາມແມ່ນຖີ່ໂພດ, ຕາຕະລາງຍາມບໍ່ເໝາະສົມຍ້ອນຄົນໜ້ອຍ, ເວລາທີມຍາມເຈັບປ່ວຍ ບໍ່ມີຜູ້ຍາມປ່ຽນ ເຊິ່ງຮຽກຮ້ອງວ່າ ເວລາເຈັບເປັນຂໍໃຫ້ໜ່ວຍມາຍາມແທນສະມາຊິກ ຂໍບຸກຄະລາກອນເພີ່ມໃຫ້ເໝາະສົມກັບໜ້າວຽກ.

ດ້ານຄວາມປອດໄພຂອງສະຖານທີ່ ແລະສິ່ງແວດລ້ອມຂອງການເຮັດວຽກ ພະຍາບານທີ່ເຮັດການສຶກສາແມ່ນມີຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນລະດັບຕ່ຳ ອາດເນື່ອງມາຈາກ ສະຖານທີ່ຄັບແຄບ, ບໍ່ເປັນສັດສ່ວນ, ບໍ່ມີຫ້ອງນ້ຳແພດ, ຫ້ອງນ້ຳບໍ່ສະອາດ ແລະຍັງມີຄວາມຕ້ອງການທີ່ຈະໃຫ້ທາງການຈັດຕັ້ງຈັດສັນໃຫ້ມີບ່ອນພັກເຊົາ, ມີຫ້ອງກິນເຂົ້າ, ຫ້ອງປະຊຸມ, ມີຫ້ອງລ້າງບາດສະເພາະຄົນເຈັບທີ່ເປັນເບົາຫວານ, ປັບປຸງຫ້ອງນ້ຳ ລວມເຖິງ ການຕ້ອງການໃຫ້ມີພະນັກງານຍາມ ປ້ອງກັນ ຍາມປະຈຳໃນພະແນກສຸກເສີນ.

ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈຂອງອຸປະກອນ, ເຄື່ອງໃຊ້ໃນການເຮັດວຽກ ແມ່ນມີຄວາມພໍໃຈໃນລະດັບຕ່ຳ ເນື່ອງຈາກ ອຸປະກອນຮັບໃຊ້ເກົ່າ, ເປ່ເພຫລາຍ, ອຸປະກອນບາງຢ່າງຍັງຂາດແຄນ, ບໍ່ມີຄົບຖ້ວນ ເຊິ່ງໄດ້ມີການສຶກສາ ທີ່ຄ້າຍຄືກັນໃນດ້ານນີ້ ໂດຍມີການສຶກສາວິໃຈທາງຄຸນນະພາບກ່ຽວກັບຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນການເຮັດວຽກຂອງພະຍາບານວິຊາຊີບຂອງໂຮງໝໍ

ມະຫາວິທະຍາໄລ ຂອງປະເທດປາກິດສະຖານ ພົບວ່າປັດໃຈທີເຮັດໃຫ້ເກີດຄວາມເພິ່ງພໍໃຈ ໃນການເຮັດວຽກອີກປັດໃຈໜຶ່ງແມ່ນການມີອຸປະກອນ ເຄື່ອງມື ເຄື່ອງໃຊ້ທີ່ມີຄວາມ ເໝາະສົມ (Khowaja K, et al., 2005).

ດ້ານເງິນເດືອນ, ສະຫວັດດີການແລະຄ່າຕອບແທນອື່ນໆທີ່ໄດ້ຮັບ ແມ່ນມີຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນລະດັບຕໍ່າ, ໂດຍກ່າວວ່າຄ່າຕອບແທນໜ້ອຍ, ບໍ່ໄດ້ສົມກັບຄ່າແຮງງານໜັກເມື່ອປຽບທຽບກັບພະແນກການທົ່ວໄປ ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບການສຶກສາຂອງ ປຣະພາພອນ ຈິງໃຈພັກດີ (2012) ພົບວ່າດ້ານລາຍໄດ້ ແລະ ສະຫວັດດີການມີຄວາມເພິ່ງພໍໃຈຕໍ່າສຸດ ແລະ ຍັງສອດຄ່ອງກັບການສຶກສາຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນການເຮັດວຽກຂອງພະຍາບານໃນຈີນຂອງ Hu & liu (2004) ກຸ່ມຕົວຢ່າງທີ່ບໍ່ມີຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນການເຮັດວຽກ ຄ່າຈ້າງ ແລະການສະໜັບສະໜູນໂດຍຄ່າຈ້າງນ້ອຍ ເມື່ອປຽບທຽບກັບວຽກທີ່ເຮັດພະຍາບານທີ່ມີປະສົບການຫລາຍໄດ້ຮັບການຍອມຮັບໃນວິຊາຊີບທີ່ສູງຂຶ້ນ ແລະ ໂອກາດໃນການສຶກສາທີ່ສູງຂຶ້ນມີພຽງເລັກນ້ອຍ.

ດ້ານຄວາມເພິ່ງພໍໃຈທີ່ຍັງຢາກສືບຕໍ່ເຮັດວຽກຢູ່ພາຍໃນຂະແໜງສຸກເສີນຕໍ່ໄປ ແລະເພິ່ງພໍໃຈໃນການເຮັດວຽກຢູ່ໃນໂຮງໝໍແຫ່ງນີ້ ລວມທັງການມີຄວາມສຸກ ແລະ ເພິ່ງພໍໃຈກັບວິຊາຊີບພະຍາບານແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບດີ ທັງນີ້ ອາດເນື່ອງມາຈາກ ໂຮງໝໍ ມະໂຫສົດແມ່ນໂຮງໝໍສູນກາງ ມີຄວາມຊ່ຽວຊານໃນການປິ່ນປົວຄົນເຈັບໄດ້ ແລະເປັນທີ່ຍອມຮັບ ຂອງປະຊາຊົນພາຍໃນ ຂົງເຂດທົ່ວປະເທດ ເຊິ່ງມີການສຶກສາຂອງ Khowaja K, et al. (2005) ໄດ້ກ່າວເຖິງປັດໃຈທີເຮັດໃຫ້ເຮັດໃຫ້ເກີດ ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນການເຮັດວຽກແມ່ນ ການທີໄດ້ເຮັດວຽກໃນອົງກອນທີ່ມີຊື່ສຽງ ແລະ ການຍອມຮັບຂອງຄົນເຈັບ.

ຈາກຜົນການສຶກສາໄດ້ກ່າວແມ່ນມີຄວາມຊັດເຈນສອດຄ່ອງກັບສະພາບຕົວຈິງຢ່າງກົງໄປກົງມາໂດຍ ດ້ານບຸກຄະລາກອນໂດຍສະເພາະພະຍາບານເອງ ຈະຕ້ອງໄດ້ມີການປັບປຸງທາງດ້ານແນວຄວາມຄິດ, ໃຫ້ມີຄວາມໃສ່ໃຈ ແລະ ມີຄວາມກະຕືລືລົ້ນໃນການເຮັດວຽກດ້ວຍຄວາມຮັບຜິດຊອບສູງທີ່ສູງຂຶ້ນ. ພ້ອມກັບການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດດ້ານຂອງວິຊາການ ທາງດ້ານທ່ານໝໍກໍ່ຂໍໃຫ້ມີການປັບປຸງດີຂຶ້ນເທື່ອລະກ້າວ, ຜູ້ບໍລິຫານໃນໜ່ວຍງານຕ້ອງໄດ້ມີການຕິດຕາມວຽກງານຢ່າງປົກກະຕິ ແລະ ຕໍ່ເນື່ອງ. ດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມ ແລະ ສະຖານທີ່ກໍ່ເປັນອີກປັດໃຈໜຶ່ງ ທີ່ບໍ່ເອື້ອອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນການບໍລິການຄົນເຈັບທີ່ເຂົ້າມາໃຊ້ບໍລິການໃນພະແນກສຸກເສີນເທົ່າທີ່ຄວນ ເຊິ່ງຜູ້ບໍລິຫານຂອງໂຮງໝໍຕ້ອງໄດ້ມີແນວທາງການແກ້ບັນຫາດັ່ງກ່າວ ໄປພ້ອມກັບການພິຈາລະນາໃນການປະຕິບັດນະໂຍບາຍ, ການສ້າງແຮງຈູງໃຈ, ການຍົກລະດັບວິຊາສະເພາະໃຫ້ແກ່ພະນັກງານພາຍໃນພະແນກສຸກເສີນ. ເຊິ່ງຖ້າມີແຜນການປັບປຸງຊ່ອງຫວ່າງທີ່ເກີດຂຶ້ນໃນການປະຕິບັດວຽກງານຕາມຜົນການສຶກສາໃນຄັ້ງນີ້ ອາດນຳໄປສູ່ ການບໍລິການທີ່ດີ ແລະ ມີຄຸນນະພາບພາຍໃນໂຮງໝໍເວົ້າລວມ, ເວົ້າສະເພາະແມ່ນໃນພະແນກສຸກເສີນອີກດ້ວຍ.

ຂໍ້ສະເໜີແນະ

ການທີ່ຈະໄດ້ຄຸນນະພາບໃນການບໍລິການນັ້ນມີປັດໃຈທີ່ສຳຄັນຄື ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ເຊິ່ງມີຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການໃຫ້ມີການບໍລິຫານທີ່ເປັນລະບົບຊັດເຈນ, ແລະສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກ ໃນການປະຕິບັດວຽກງານຕ້ອງມີການເອົາໃຈໃສ່ເປັນຢ່າງດີ. ນອກຈາກນີ້ຍັງລວມໄປເຖິງ ຜົນປະໂຫຍດ ແລະຄ່າຕອບແທນ ທີ່ຈະເຮັດໃຫ້ພະຍາບານມີຄວາມເພິ່ງໃຈໃນລະດັບທີ່ສູງຂຶ້ນ.

ຄວນມີການສຶກສາຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງພະຍາບານແຕ່ລະພະແນກພາຍໃນໂຮງໝໍເພື່ອຊອກຫາຊ່ອງຫວ່າງ ໃນການປະຕິບັດວຽກຕົວຈິງ ແລະ ຊອກຫາວິທີທາງແກ້ໄຂ ກັບຊ່ອງຫວ່າງຕ່າງໆ ຈາກການສຶກສາ.

ຄຳສະແດງຄວາມຂອບໃຈ

ຂ້າພະເຈົ້າຂໍສະແດງຄວາມຂອບໃຈເປັນຢ່າງສູງມາຍັງທ່ານ ນ ອາພອນ ວິຊາເທບ ໃນນາມຂອງອາຈານທີ່ປຶກສາທີ່ໄດ້ໃຫ້ຄຳຊີ້ແນະ, ຂໍຂອບໃຈ ອາຈານ ດຣ ນາຍຟອງ ນາຍຊາຍ ທີ່ໄດ້ໃຫ້ການຊ່ວຍເຫລືອກວດແກ້ແບບຟອມສອບຖາມ, ຂໍຂອບໃຈນຳໂຄງການ Dr. LEE Jong-wook–Seoul Project ໃນການໃຫ້ທຶນສະໜັບສະໜູນການຄົ້ນຄວ້າ, ຂໍຂອບໃຈການຈັດຕັ້ງທຸກພາກສ່ວນທີ່ໄດ້ໃຫ້ຄຳຊີ້ແນະ ແລະອຳນວຍຄວາມສະດວກ ແລະຂໍຂອບໃຈນຳພະຍາບານສຸກເສີນ ທີ່ເຂົ້າຮ່ວມການເຮັດບົດຄົ້ນຄວ້າໃນຄັ້ງນີ້.

ເອກະສານອ້າງອີງ

ກະຊວງສາທາລະນະສຸກ. (2015). ຂອບເຂດການປະຕິບັດການພະຍາບານ (ສະບັບປັບປຸງ).

ປະພາພອນຈິງໃຈພັກດີ. (2556). ຄວາມພຶງໃຈໃນງານຂອງພະຍາບານວິຊາຊີບໂຮງພະຍາບານ

ລານາທິບໍດີ. ວິທະຍານິພົນປະລິນວິທະຍາສາດສາທາລະນະສຸກສາດ ສາຂາເອກບໍລິຫານ

ສາທາລະນະສຸກ. ມະຫາບັນດິດວິທະຍາໄລ ມະຫາວິທະຍາໄລມະຫິດົນ.

ປລີຍະພອນ ວົງອານຸຕະໂລດ, 2544. ຈິດຕະວິທະ ຍາບໍລິຫານງານບຸກຄົນ. ກຸງເທບມະຫານະຄອນ.

Chalida Takumpunya. (2009). Nurses' Job Satisfaction, Maeramad Hospital, Tak Province. Buddhachinnaraj Medical Journal. 2009 Jan-Apr; 26 (1): 3-15.

Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B.B. (1959).

The motivation to work.New York: John Wiley and Son. Hu & liu (2004). Job Satisfaction Among Nurses in China. Home Health Care Management & Practice. 2004 Dec; 17(1):9-13.

Khowaja K, et al. (2005). Registered nurses perception of work satisfaction at a tertiary care university Hospital. Journal of Nursing Management. 2005 Jan;13 (1): 32-9.

Locke, E.A. The Nature and causes of Job Satifaction. In Dunnette, M.D.

Hand book of Industrail and organizational psychology (1st Ed), chicgo, IL:Rand Mc Nally. 1976.

ຄວາມພໍໃຈໃນງານ Job Satisfaction ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນການປະຕິບັດ- NovaBizz https://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/job-satisfaction.htm.

ຕາຕະລາງ 4: ຄວາມຄິດເຫັນກ່ຽວກັບບັນຫາ ແລະອຸປະສັກ ພ້ອມທັງວິທີແກ້ໄຂບັນຫາ	
ບັນຫາ/ຂໍ້ຫຍຸ້ງຍາກ	**ວິທີແກ້ໄຂ**
ບຸກຄະລາກອນມີໜ້ອຍ	- ຂໍພະຍາບານເພີ່ມ - ຂໍບຸກຄະລາກອນເພີ່ມໃຫ້ເໝາະສົມກັບໜ້າວຽກ
ພະຍາບານ: - ບໍ່ມີຄວາມຫ້າວຫັນໃນການເຮັດວຽກ - ຂາດການໃສ່ໃຈ, ຂາດຄວາມກະຕືລືລົ້ນ - ມີຄວາມເອື່ອຍອີງກັນ, ຖືເບົາ - ເຮັດວຽກຕາມໜ້າທີ່	- ຂໍໃຫ້ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບຂຶ້ນຕື່ມ - ຂໍໃຫ້ມີຄວາມກະຕືລືລົ້ນໃນການເຮັດວຽກ - ຂໍພະຍາບານທີ່ມີຄວາມກະຕືລືລົ້ນມາຢູ່ພະແນກສຸກເສີນ
ຂາດຄວາມສາມະຄີໃນການເຮັດວຽກ	- ຂໍໃຫ້ຄວາມສາມະຄີໃນການເຮັດວຽກ
ຄະນະໜ່ວຍ - ເວລາທີມຍາມເຈັບປ່ວຍ ບໍ່ມີຜູ້ຍາມປ່ຽນ	- ຢາກໃຫ້ຫົວໜ້າໜ່ວຍ 3 ທ່ານເຂົ້າຍາມນຳ - ຢາກໃຫ້ຫົວໜ້າໜ່ວຍຊ່ວຍເຫລືອ - ເວລາເຈັບເປັນຂໍໃຫ້ໜ່ວຍມາຍາມແທນສະມາຊິກ
- ບໍ່ເປັນແບບຢ່າງ, ບໍ່ມີພາວະຜູ້ນຳ	- ຂໍໃຫ້ໜ່ວຍມີຄວາມເຂັ້ມແຂງໃນການບໍລິຫານວຽກ, ຂໍໃຫ້ມີພາວະຜູ້ນຳ - ຂໍໃຫ້ກວດສອບວຽກດ້ວຍດ້ວຍຄວາມຮັບຜິດຊອບ, ບໍ່ໃຫ້ຂາດ ແລະ ກວດດ້ວຍຕົນເອງໂດຍບໍ່ເພິ່ງພາ - ຢາກໃຫ້ມີການໂອ້ລົມ, ເສີມສ້າງຄວາມຮູ້ ພາວະຜູ້ນຳແກ່ຫົວໜ້າໜ່ວຍ
ທ່ານໝໍ:	- ຂໍທ່ານໝໍເພີ່ມ
- ປະເມີນຄົນເຈັບຊ້າ - ກວດຄົນເຈັບບໍ່ໄດ້ຄຸນນະພາບ - ບໍ່ກ້າຕັດສິນໃຈ ເນື່ອງຈາກຂາດປະສົບການທາງດ້ານວິຊາການ - ມີຄວາມເອື່ອຍອີງພະຍາບານ	- ຂໍໃຫ້ມີການຂຶ້ນຫ້ອງກໍລະນີຄົນເຈັບໜັກໃຫ້ແກ່ທ່ານໝໍ - ຂໍໃຫ້ມີທ່ານໝໍທີ່ເກັ່ງ, ແລະມີປະສົບການ, ທ່ານໝໍສະເພາະທາງ ມາຢູ່ພະແນກສຸກເສີນ - ສະເໜີໃຫ້ທ່ານໝໍພາຍນອກມາປະຈຳຢູ່ສຸກເສີນ ເພາະປະຈຸບັນແມ່ນແກ້ໄຂສຸກເສີນບໍ່ທັນເວລາ - ຂໍໃຫ້ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບຂຶ້ນຕື່ມ - ຂໍໃຫ້ມີການຊ່ວຍເຫລືອກັນ ໃນເວລາປະຕິບັດວຽກງານ
- ທ່ານໝໍ ແລະພະຍາບານ ເຮັດວຽກບໍ່ເປັນ Team work - ທ່ານໝໍມີການແບ່ງແຍກຊົນຊັ້ນໃນເວລາເຮັດວຽກ	- ຂໍໃຫ້ມີການ ເຮັດວຽກເປັນ Team work
ຄະນະພະແນກ	- ຂໍໃຫ້ຄະນະພະແນກມີຄວາມເຂັ້ມແຂງ - ຂໍໃຫ້ມີການຕິດຕາມວຽກໃນແຕ່ລະວັນ
ສະຖານທີ່ ແລະສິ່ງແວດລ້ອມ: - ສະຖານທີ່ຄັບແຄບ, ບໍ່ເປັນສັດສ່ວນ	- ຂໍໃຫ້ມີບ່ອນພັກເຊົາ, ມີຫ້ອງກິນເຂົ້າ, ຫ້ອງປະຊຸມ - ຂໍໃຫ້ມີຫ້ອງລ້າງບາດ DM ສະເພາະ
- ບໍ່ມີຄວາມປອດໄພ	- ຂໍໃຫ້ມີພະນັກງານປ້ອງກັນມາຍາມປະຈຳສຸກເສີນ
- ຫ້ອງນ້ຳບໍ່ສະອາດ (ບໍ່ໄດ້ແຍກຫ້ອງນ້ຳແພດ-ຄົນເຈັບ)	- ຂໍໃຫ້ມີຫ້ອງນ້ຳເພີ່ມ, - ຢາກໃຫ້ມີການປັບປຸງຫ້ອງນ້ຳ ໂດຍສະເພາະຫ້ອງນ້ຳແພດ, ທາສີເພີ່ມ - ຢາກໃຫ້ມີພະນັກງານອະນາໄມປະຈຳຫ້ອງນ້ຳ, ປ່ຽນກັນ ຖູເລື້ອຍໆ
ລະບົບ/ສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກ : - ລະບົບວຽກພາຍໃນພະແນກສຸກເສີນບໍ່ມີຄວາມສະດວກ	- ຂໍໃຫ້ຂັ້ນເທິງພິຈາລະນາລະບົບຕື່ມ
- ການຈັດລະບົບການເຮັດວຽກແມ່ນຍັງຊັກຊ້າ, ບໍ່ກຽມພ້ອມ	- ການມອບໝາຍງານແມ່ນໃຫ້ມີການເຄັ່ງຄັດຂຶ້ນຕື່ມ, ໃຫ້ມີການກວດກາຄວາມເປັນລະບຽບ
- ລະບົບເວນຍາມແມ່ນຖີ່ໂພດ, ຕາຕະລາງຍາມບໍ່ - ເໝາະສົມຍ້ອນຄົນໜ້ອຍ	- ຂໍໃຫ້ໄດ້ຕອກຍາມ 5 ຕອກ - ເວລາມີເຫດສະການຕ່າງໆ ຂໍໃຫ້ມີທ່ານໝໍໃນຕຶກອອກມາຊ່ວຍ - ຢາກໃຫ້ມີການສະຫລັບພະຍາບານໃນຕຶກມາປະຈຳພະແນກສຸກເສີນ 3 ເດືອນ, 6 ເດືອນ
ເກີດລູກແລ້ວໄດ້ຍາມໄວໂພດ	- ຂໍໃຫ້ລູກໄດ້ 1 ປີ ແລ້ວຈຶ່ງຂໍເຂົ້າຍາມ

ຕາຕະລາງ 4: ຄວາມຄິດເຫັນກ່ຽວກັບບັນຫາ ແລະອຸປະສັກ ພ້ອມທັງວິທີແກ້ໄຂບັນຫາ

ບັນຫາ/ຂໍ້ຫຍຸ້ງຍາກ	**ວິທີແກ້ໄຂ**
ອຸປະກອນ, ຢາ: - ອຸປະກອນຮັບໃຊ້ເກົ່າ, ເປ່ເພຫລາຍ - ອຸປະກອນບາງຢ່າງຍັງຂາດແຄນ, ບໍ່ມີຄົບຖ້ວນ - ຢາບາງຍັງຂາດໃນສຸກເສີນ	- ຂໍອຸປະກອນໃໝ່ມາປ່ຽນໂຕທີ່ມັນເພຫລາຍແລ້ວ ເຊັ່ນ ເຄື່ອງວັດແທກ - ຢາກໃຫ້ມີເຄື່ອງມືທີ່ທັນສະໄໝ - ອຸປະກອນທີ່ຈຳເປັນເຊັ່ນ ambu bag, ກິດແຍ່ທໍ່ຄໍ, ເຄື່ອງແຍ່ທໍ່ຊ່ວຍຫາຍໃຈ - ສະເໜີໃຫ້ໜ່ວຍ ແລະພະແນກຈັດຫາ ເພື່ອກຽມໃຊ້ - ສະເໜີໃຫ້ມີຢາສຸກເສີນຄົບຖ້ວນຕື່ມ
ຄ່າຕອບແທນ: - ຄ່າຕອບແທນໜ້ອຍ - ໄດ້ຄ່າຕອບແທນຊ້າ - ບໍ່ໄດ້ສົມກັບຄ່າແຮງງານໜັກເມື່ອປຽບທຽບກັບພະແນກການທົ່ວໄປ	- ສະເໜີໃຫ້ເພີ່ມເງິນຍາມ - ຂໍໃຫ້ອອກທຸກເດືອນ - ຂໍໃຫ້ໄດ້ເໝາະສົມກັບຄ່າແຮງງານ - ຂໍໃຫ້ມີແຮງຈູງໃຈເພີ່ມ
ດ້ານອື່ນໆ: - ຄົນເຈັບບໍ່ແມ່ນຄົນເຈັບສຸກເສີນ	- ຂໍໃຫ້ເບິ່ງຄືນລະບົບ
- ພະຍາບານໃນຕຶກຮັບຄົນເຈັບຍາກ ໄດ້ຕິດຕາມອາການ - ທ່ານໝໍບໍ່ມີຄວາມຕັດສິນໃຈ	- ຂໍໃຫ້ຂັ້ນເທິງຊ່ວຍລະບຸເວລາໃນການຮັບຄົນເຈັບ, ຂໍໃຫ້ແຕ່ລະຕຶກຮັບງ່າຍ - ຂໍໃຫ້ມີການພັດທະນາພະນັກງານເປັນປະຈຳ - ຢາກໃຫ້ມີການອົບຮົມແບບຕໍ່ເນື່ອງ
- ການປະສານງານສົ່ງຄົນເຈັບຍາກຫລາຍ, ເຮັດໃຫ້ພີ່ນ້ອງຄົນເຈັບບໍ່ພໍໃຈ	- ຄວນມີການຂຶ້ນຫ້ອງ ຝຶກອົບຮົມໄລຍະສັ້ນແບບຕໍ່ເນື່ອງ ເພື່ອແລກປ່ຽນຄວາມຮູ້ ແລະມີການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນພາຍໃນພະແນກ
- ການຂໍລົດໄປສົ່ງຄົນເຈັບນອກໂມງການແມ່ນຍາກ ພະຍາບານແມ່ນເສຍເວລາໃນການປະສານງານດັ່ງກ່າວແມ່ນໃຊ້ເວລາ ເຮັດໃຫ້ບໍ່ໄດ້ເຮັດວິຊາການເຕັມສ່ວນ	- ຂໍໃຫ້ເບິ່ງຄືນລະບົບ
- ພີ່ນ້ອງຄົນເຈັບເຂົ້າ-ອອກ ໃນພະແນກສຸກເສີນຫລາຍໂພດ	- ຂໍໃຫ້ມີປະຕູທາງເຂົ້າອອກ ເປັນທາງດຽວ
- ການຂໍເຮັດ Echo, ລັງສີ ດ່ວນຍາກ	- ການຂໍເຮັດ Echo, ລັງສີ ແມ່ນຂໍໃຫ້ໄດ້ໄວ
- ການກວດວິເຄາະແມ່ນຊັກຊ້າບໍ່ທັນກັບການບໍລິການທີ່ວ່ອງໄວ	- ຂໍໃຫ້ໄດ້ຜົນກວດທາງຫ້ອງວິເຄາະໄວ
- ພະນັກງານຢູ່ຫ້ອງຈ່າຍເງິນ ມີໜ້ອຍ, ການຈ່າຍເງິນແມ່ນອັ່ງອໍ - (ບາງຄັ້ງເຫັນຫລາຍຄົນແຕ່ເກັບເງິນມີຜູ້ດຽວ)	- ຂໍໃຫ້ເບິ່ງຄືນລະບົບ - ຢາກໃຫ້ພະນັກງານລົ້ມານັ່ງປະຈຳຢູ່ບ່ອນຮັບຕ້ອນ ເພື່ອສະດວກໃນການຮັບຄົນເຈັບ

Job satisfaction of the Nurses at Emergency Ward of Mahosot Hospital

Dasavanh Bounmany[1*] and Aphone Vixathep

1. Nursing Department, Mahosot Hospital, Vientiane Capital, Lao PDR

Received 01 November 2018; received in revised form 20 March 2019; accepted for publication 28 April 2019

ABSTRACT

Background and rationale: Improving quality of services is one of the main strategies of the Ministry of Health to strengthen health care services, aiming to provide better care. The Emergency Ward (ER) of Mahosot Hospital provides services to patients 24 hours a day. Since the work there is very busy, some complaints were arisen from the nurses regarding the workload, insufficient staffing levels, and staffs did not have time for families. In addition, three nurses asked to change their jobs and 6 ask to move to another ward. We, therefore, conducted this study to assess job satisfaction of the nurses and obstacles in regards to their work and management.

Methodology: A descriptive cross-sectional study was conducted from 19-25 February 2018. Thirty-three nurses working in ER were interviewed using pre-designed and pre-tested questionnaire comprising 4 parts. Data analysis was done using SPSS.

Result: The mean age of the respondents was 34.3 years, 85% were female and 73% were married. Nearly half of them did not have children. Thirty-nine percent of them have worked for 6-10 years with 73% having a nursing degree. The majority of them are satisfied with their current work (90.9 %) and 79% of them said that they had a great job with appreciation from their colleagues. More than half had the appropriate opportunity for short-course training and support from the head of department. Observing their practice, we found that they had clean nursing uniform (66.7%), showed appropriate behaviors (54.5%), friendly service (54.5%) and had good relationships with their colleagues (63.6%). Regarding the obstacles and solution, they reported that some problems need to be solved including those related to human resource (90.9%), relationships with other nurses (21.2%), head nurses (9%), doctors (27.16%), nature of workplace and environment (63%), facility and management (27%), equipment and medicine availability (72.7%), remuneration (51.5%) and others (30%).

Conclusions: The job satisfaction level of the nurses at ER of Mahosot Hospital is high but there remain some concerns related to work safety, working environment, equipment and salary. Therefore, it is vital that these problems should be solved urgently in order to strengthen quality of health care service.

Copyright: © 2019 Bounmany *et al*. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Licence, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

Keywords: Job, satisfaction, nurses, Emergency Ward, Mahosot Hospital.

* Corresponding author: Dasavanh Bounmany, Telephone: 021-241921, 020 5570 7743, Fax: 021-214020,

Email: dbounmany@yahoo.com