Souphanouvong University Journal of Multidisciplinary Research and Development
2024, Vol.10. No. 4, 20-28
https://doi.org/10.69692/SUJMRD100420

An Evaluation Readiness to be Semi-Autonomous Hospital of Luang Prabang Provincial Hospital

Anousack Latisawath[1], Chahue Yangsansay[2] and Mongkhoun Vatthana
Department of Business Management, Faculty of Economics and Tourism, Souphanouvong University Lao PDR

*[1] **Correspondence:***
Anousack Latisawath, Department of Business Management, Faculty of Economics and Tourism, Souphanouvong University, Tel: +8562059239911, Email: anousacklatisawath@gmail .com

Submitted: July 18, 2024

Revised: August 08, 2024

Accepted: August 15, 2024

Abstract

The purpose of the research is: 1) To evaluate the readiness of being semi-autonomous hospital of Luang Prabang Provincial Hospital. 2) To study the comparative analysis of the evaluation readiness of the semi-autonomous hospital of Luang Prabang Provincial Hospital. The sample group in the study was the director and medical staff of the Luang Prabang Provincial Hospital. In the actual data collection, a total of 70 people were returned, and the statistical program was used to analyze the data. Standard deviation and inferential statistics (independent-simples T-test and one-way ANOVA) hypothesis testing.

The study found that the majority of respondents were female, aged 31–40, married, bachelor's degree holders, with 16 years of work experience, and had never attended a semi-autonomous hospital transformation meeting.

The research results found that: the evaluation readiness to be Semi-Autonomous hospital of Luang Prabang Provincial Hospital as a whole has a level of readiness at a very high level $\bar{X}$ = 3.88, SD = 0.89 which is the average value rating from large to small financial self-support has a level of readiness at a very high level $\bar{X}$ = 3.99, SD = 0.95; followed by operational self-reliance with a high degree of readiness $\bar{X}$ = 3.95, SD = 0.89; Administrative management self-esteem has a high readiness level $\bar{X}$ = 3.84, SD = 1.01 and personal self-confidence has a high readiness level $\bar{X}$ = 3.76, SD = 0.97.

The results of the comparison by distinguishing by individual factors found that age, work experience, and participation in training in semi-autonomous hospitals have differences in evaluating readiness to transform Luang Prabang Hospital into a semi-autonomous hospital with statistical significance. 0.05. For other individual factors, there is no difference.

Keywords: Evaluation readiness, Semi-Autonomous hospital, Luang Prabang Provincial Hospital

Latisawath et al. (2024). Souphanouvong University Journal of Multidisciplinary Research and Development. ISSN 2521-0653. Volume 10. Issue 4. Oct - Dec. 2024. Page 22-31
DOI: https:doi.org/10.69692/SUJMRD24.10.4.22-31

1. ພາກສະເໜີ

ອີງຕາມມະຕິກອງປະຊຸມໃຫຍ່ຄັ້ງທີ XI ຂອງພັກປະຊາຊົນປະຕິວັດລາວ, ແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ແຫ່ງຊາດ ຄັ້ງທີ IX ແລະ ມະຕິກອງປະຊຸມໃຫຍ່ຄັ້ງທີ IX ຂອງອົງຄະນະພັກກະຊວງສາທາລະນະສຸກ. ກະຊວງສາທາລະນະສຸກ ພ້ອມກັບບັນດາຂະແໜງການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ບັນດາອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນ ຈຶ່ງໄດ້ປັບປຸງຍຸດທະສາດປະຕິຮູບສາທາລະນະສຸກໄລຍະ III ພ້ອມທັງວາງຍຸດທະສາດປະຕິຮູບສາທາລະນະສຸກ ໄລຍະ IV ໂດຍສຸມໃສ່ການບັນລຸ 11 ຕົວຊີ້ບອກ ທີ່ສະພາແຫ່ງຊາດຮັບຮອງໃຫ້ຂະແໜງສາທາລະນະສຸກ ຮັບຜິດຊອບຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ໃຫ້ສຳເລັດໃນແຕ່ລະໄລຍະ ຕາມ 5 ເສົາຄ້ຳ ຂອງຍຸດທະສາດປະຕິຮູບສາທາລະນະສຸກ ມີຄື: (1) ບໍລິການສາທາລະນະສຸກ, (2) ຊັບພະຍາກອນມະນຸດສາທາລະນະສຸກ, (3) ການບໍລິຫານ, ຄຸ້ມຄອງ ແລະ ປະສານງານ, (4) ການເງິນສາທາລະນະສຸກ, (5) ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ, ການວາງແຜນ ແລະ ການຕິດຕາມປະເມີນຜົນ. ພ້ອມທັງໄດ້ກຳນົດຄາດໝາຍສູ້ຊົນ, ມາດຕະການ ແລະ ວິທີການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ເພື່ອເປັນບ່ອນອີງໃຫ້ພາກສ່ວນຕ່າງໆ ທັງຢູ່ສູນກາງ ແລະ ທ້ອງຖິ່ນ ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃຫ້ໄດ້ຮັບຜົນດີ (The National Assembly, 2019).

ການຫັນເປັນໂຮງໝໍກຸ້ມຕົນເອງ ແມ່ນໜຶ່ງໃນຄາດໝາຍຂອງຂົງເຂດການບໍລິການສາທາລະນະສຸກທີ່ຈະເຮັດໃຫ້ສຳເລັດ ການເຮັດທົດລອງຫັນໂຮງໝໍກຸ້ມຕົນເອງຢູ່ຂັ້ນສູນກາງ ແລະ ຂະຫຍາຍໄປບັນດາໂຮງໝໍແຂວງ ພາຍໃນປີ 2025 ໃຫ້ໄດ້ 5 ແຫ່ງ ພາຍໃນປີ 2030 ໃຫ້ໄດ້ 22 ແຫ່ງ; ລັດຖະມົນຕີວ່າການກະຊວງສາທາລະນະສຸກ ໄດ້ອອກຄຳແນະນຳກ່ຽວກັບການທົດລອງຫັນໂຮງໝໍກຸ້ມຕົນເອງເທື່ອລະກ້າວສະບັບເລກທີ 781/ສທ, ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ວັນທີ 04 ກໍລະກົດ 2022 ຈຸດປະສົງຂອງຄຳແນະນຳສະບັບນີ້ແມ່ນເພື່ອຜັນຂະຫຍາຍຂໍ້ຕົກລົງຂອງລັດຖະມົນຕີກະຊວງການເງິນວ່າດ້ວຍການເຮັດທົດລອງຫັນຫົວໜ່ວຍບໍລິຫານວິຊາການກຸ້ມຕົນເອງດ້ານງົບປະມານ, ສະບັບເລກທີ 2301/ກງ, ລົງວັນທີ 21 ພຶດສະພາ ປີ 2021 ແລະ ເພື່ອເປັນບ່ອນອີງໃຫ້ກົມກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ໂຮງໝໍທີ່ຈະເຮັດການທົດລອງຫັນເປັນໂຮງໝໍກຸ້ມຕົນເອງ ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ, ຕິດຕາມ, ກວດກາ ແລະ ສະຫຼຸບລາຍງານການທົດລອງຫັນກຸ້ມຕົນເອງເທື່ອລະກ້າວ ໂດຍຄຳແນະນຳສະບັບດັ່ງກ່າວນີ້ໄດ້ກຳນົດຫຼັກການ ແລະ ລະບຽບການພື້ນຖານໃນການຫັນກົນໄກໃຫ້ໂຮງໝໍສາມາດກຸ້ມຕົນເອງເທື່ອລະກ້າວໃນດ້ານການບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງວຽກງານ, ບຸກຄະລາກອນ, ການດຳເນີນງານ ແລະ ການເງິນ ແນ່ໃສ່ຍົກສູງຄວາມເປັນເຈົ້າການ, ຄວາມຮັບຜິດຊອບ, ເສີມຂະຫຍາຍຫົວຄິດປະດິດສ້າງໃນການພັດທະນາເພື່ອຍົກສູງຄຸນນະພາບຂອງການບໍລິການໃຫ້ສາມາດຕອບສະໜອງໄດ້ກັບຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການຂອງສັງຄົມທີ່ນັບມື້ເພີ່ມຂຶ້ນໄປພ້ອມໆກັບການຂະຫຍາຍຕົວທາງດ້ານເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ດ້ວຍການສົມທົບແໜ້ນການນຳໃຊ້ເຕັກໂນໂລຊີທີ່ຈຳເປັນ, ບຸກຄະລາກອນການແພດ ແລະ ຊັບພະຍາກອນທີ່ມີຢ່າງຈຳກັດໃຫ້ມີປະສິດທິພາບ, ປະສິດທິຜົນດີທີ່ສຸດ ເຊິ່ງໃນປັດຈຸບັນມີໂຮງໝໍທີ່ເຮັດການທົດລອງຫັນກຸ້ມຕົນເອງ ປະກອບມີ: ໂຮງໝໍ ມະໂຫສົດ, ໂຮງໝໍ ມິດຕະພາບ ແລະ ໂຮງໝໍ ເສດຖາທິຣາດ ທັງ 3 ໂຮງໝໍດັ່ງກ່າວແມ່ນລ້ວນແຕ່ເປັນຫົວໜ່ວຍງົບປະມານຂັ້ນສອງ ທີ່ຂຶ້ນກັບກະຊວງສາທາລະນະສຸກ (Central Committee of the Lao People's Revolutionary Party, 2024).

ໂຮງໝໍແຂວງຫຼວງພະບາງ ແມ່ນຈຸດຍຸດທະສາດທີ່ສຳຄັນໃນລະບົບສາທາລະນະສຸກຂອງປະເທດ ທີ່ມີແຜນຫັນຈາກໂຮງໝໍແຂວງເປັນໂຮງໝໍພາກ ໃນອະນາຄົດສະແດງວ່າການບໍລິການຕ້ອງສູງຂຶ້ນເພື່ອຮອງຮັບຄົນເຈັບສຸກເສີນຈາກບັນດາແຂວງ ແລະ ເມືອງ ໃຫ້ມີຄວາມເໝາະສົມສອດຄອງກັບຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການຂອງສັງຄົມ; ລັດຖະມົນຕີກະຊວງສາທາລະນະສຸກຈຶ່ງອອກແຈ້ງການສະບັບເລກທີ 505/ສທ, ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ວັນທີ 22 ເມສາ 2024 ເຖິງເຈົ້າແຂວງຫຼວງພະບາງ ກ່ຽວກັບການທົດລອງຫັນຫົວໜ່ວຍບໍລິຫານກຸ້ມຕົນເອງດ້ານງົບປະມານ

(ການຫັນໂຮງໝໍກຸ້ມຕົນເອງເທື່ອລະກ້າວ) ຢູ່ໂຮງໝໍແຂວງຫຼວງພະບາງ ເພື່ອສ້າງລາຍຮັບເພີ່ມຈາກການບໍລິການ, ຫຼຸດຜ່ອນການຊ່ວຍໜູນລາຍຈ່າຍຈາກງົບປະມານຂອງລັດ ສາມາດຄຸ້ມຄອງລາຍຮັບ-ລາຍຈ່າຍໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ, ມີຄວາມໂປ່ງໃສ ແລະ ສາມາດກວດສອບໄດ້ ເຮັດໃຫ້ໂຮງໝໍສາມາດສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃນການບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງວຽກງານ, ຍົກສູງຄວາມເປັນເຈົ້າຕົນເອງ ຮັບປະກັນໃຫ້ປະຊາຊົນລາວ ທຸກຊົ້ນຄົນສາມາດເຂົ້າເຖິງການບໍລິການດ້ານສາທາລະນະສຸກໄດ້ຢ່າງສະເໝີພາບທົ່ວເຖິງ ສ້າງຄວາມເຊື່ອໝັ້ນການບໍລິການ ແລະ ຫຼຸດຜ່ອນການລັ່ງໄຫຼໄປປິ່ນປົວຢູ່ຕ່າງປະເທດ ທັງສາມາດກຸ້ມຕົນເອງດ້ານການບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງ ແລະ ດ້ານການເງິນເທື່ອລະກ້າວ ເພື່ອສູ້ຊົນໃນການບັນລຸຄາດໝາຍຕົວຊີ້ບອກ ແລະ ແຜນການທີ່ສອດຄ່ອງກັບແຜນພັດທະນາສາທາລະນະສຸກ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IX ຂອງກະຊວງສາທາລະນະສຸກ, ຍຸດທະສາດປະຕິຮູບສາທາລະນະສຸກ ໄລຍະ III ແລະ IV (2021-2030) (Ministry of Health, 2022).

ຈາກຄວາມເປັນມາ ແລະ ຄວາມສຳຄັນຂອງບັນຫາທີ່ກ່າວມາຂ້າງເທິງນັ້ນ ກຸ່ມຜູ້ຄົ້ນຄວ້າໄດ້ຮັບການອະນຸມັດຈາກຄະນະນຳພະແນກສາທາລະນະສຸກ ແລະ ຄະນະຜູ້ອຳນວຍການໂຮງໝໍແຂວງຫຼວງພະບາງ ໃຫ້ຄົ້ນຄວ້າໃນຫົວຂໍ້ "ການປະເມີນຄວາມພ້ອມໃນການຫັນໂຮງໝໍກຸ້ມຕົນເອງຂອງໂຮງໝໍແຂວງຫຼວງພະບາງ" ມີຈຸດປະສົງຄື: 1) ການປະເມີນຄວາມພ້ອມໃນການຫັນໂຮງໝໍກຸ້ມຕົນເອງຂອງໂຮງໝໍແຂວງຫຼວງພະບາງ 2) ການວິເຄາະປຽບທຽບຄວາມແຕກຕ່າງ ການປະເມີນຄວາມພ້ອມໃນການຫັນໂຮງໝໍກຸ້ມຕົນເອງ ຂອງໂຮງໝໍແຂວງຫຼວງພະບາງ ຈຳແນກຕາມປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນ ເຊິ່ງຜົນທີ່ໄດ້ຈາກການສຶກສາຈະເປັນຂໍ້ມູນພື້ນຖານໃຫ້ລັດຖະບານ ກໍ່ຄືອົງການປົກຄອງແຂວງຫຼວງພະບາງ ໂດຍສະເພາະພະແນກສາທາລະນະສຸກແຂວງຫຼວງພະບາງ ແລະ ໂຮງໝໍແຂວງຫຼວງພະບາງ ສາມາດນຳໄປເປັນແນວທາງໃນການວິເຄາະຫາຈຸດອ່ອນ, ຈຸດແຂງ, ໂອກາດ ແລະ ອຸປະສັກ ເພື່ອວາງແຜນຍຸດທະສາດໄລຍະສັ້ນ-ໄລຍະຍາວ ແລະ ແຜນປະຕິບັດການກ່ຽວກັບຄວາມພ້ອມໃນການຫັນໂຮງໝໍກຸ້ມຕົນເອງ ໃນອະນາຄົດ.

2. ວິທີການການຄົ້ນຄວ້າ

2.1 ເຄື່ອງມືໃນການຄົ້ນຄວ້າ

ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ເຂົ້າໃນການເກັບຂໍ້ມູນໃນຄັ້ງນີ້ ແມ່ນນຳໃຊ້ແບບສອບຖາມໂດຍແຍກເປັນແຕ່ລະພາກສ່ວນຄື:

ສ່ວນທີ 1: ຂໍ້ມູນທົ່ວໄປຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມ, ໃນການສ້າງຂອບເຂດເນື້ອໃນຂອງເຄື່ອງມືໃນສ່ວນນີ້ ແມ່ນໄດ້ອີງຕາມແນວຄິດລັກສະນະຂອງປະຊາກອນ ເຊິ່ງລັກສະນະຂອງຄຳຖາມແມ່ນເປັນຄຳຖາມປາຍປິດ ແລະ ເປັນແບບເລືອກຕອບຕາມລາຍການ (Checking List).

ສ່ວນທີ 2: ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບການປະເມີນຄວາມພ້ອມໃນການຫັນໂຮງໝໍກຸ້ມຕົນເອງຂອງໂຮງໝໍ ແຂວງຫຼວງພະບາງ, ໂດຍລັກສະນະຂອງຄຳຖາມຈະເປັນແບບມາດຕາສ່ວນ (Rating Scale) 5 ລະດັບ ໃຫ້ເລືອກລະຫວ່າງ ຫຼາຍທີ່ສຸດ, ຫຼາຍ, ປານກາງ, ໜ້ອຍ ແລະ ໜ້ອຍທີ່ສຸດ.

ສ່ວນທີ 3: ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບການປະເມີນຄວາມພ້ອມໃນການຫັນໂຮງໝໍກຸ້ມຕົນເອງຂອງໂຮງໝໍ ແຂວງຫຼວງພະບາງ, ເຊິ່ງລັກສະນະຂອງຄຳຖາມແມ່ນເປັນຄຳຖາມປາຍເປີດ ໃຫ້ສະແດງຄວາມຄິດເຫັນຄວາມພ້ອມໃນແຕ່ລະດ້ານ.

2.2 ການເກັບກຳລວບລວມຂໍ້ມູນ

ໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ ກຸ່ມຜູ້ຄົ້ນຄວ້າໄດ້ລວບລວມມາຈາກຂໍ້ມູນປະຖົມພູມ ແລະ ຂໍ້ມູນທຸຕິຍະພູມ ດັ່ງນີ້:

2.2.1 ຂໍ້ມູນປະຖົມພູມ

ແມ່ນຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ມາຈາກການສອບຖາມຄະນະຜູ້ອຳນວຍການ ແລະ ພະນັກງານວິຊາການແພດ ຂອງໂຮງໝໍແຂວງຫຼວງພະບາງ ໃນການເກັບກຳຂໍ້ມູນຕົວຈິງ ໄດ້ກັບຄືນມາຈຳນວນທັງໝົດ 70 ສະບັບ (Luang Prabang Provincial Hospital, 2024).

2.2.2 ຂໍ້ມູນທຸຕິຍະພູມ

ແມ່ນຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ມາຈາກປື້ມຕຳລາ, ແຜນຍຸດທະສາດປະຕິຮູບສາທາລະນະສຸກ, ນິຕິກຳ, ມະຕິວ່າດ້ວຍການສ້າງ

Latisawath et al. (2024). Souphanouvong University Journal of Multidisciplinary Research and Development. ISSN 2521-0653. Volume 10. Issue 4. Oct - Dec. 2024. Page 22-31
DOI: https:doi.org/10.69692/SUJMRD24.10.4.22-31

ເສດຖະກິດ ເອກະລາດ ເປັນເຈົ້າຕົນເອງ ໃນໄລຍະໃໝ່, ຄໍາແນະນໍາກ່ຽວກັບການທົດລອງຫັນໂຮງຫມໍກຸ້ມຕົນເອງເທື່ອລະກ້າວຂອງລັດຖະມົນຕີວ່າການກະຊວງສາທາລະນະສຸກ, ແຈ້ງການກ່ຽວກັບການທົດລອງຫັນຫົວໜ່ວຍບໍລິຫານກຸ້ມຕົນເອງດ້ານງົບປະມານ (ການຫັນໂຮງໝໍກຸ້ມຕົນເອງເທື່ອລະກ້າວ) ຢູ່ໂຮງໝໍ ແຂວງຫຼວງພະບາງ, ວາລະສານ, ບົດຄວາມທາງວິຊາການ, ບົດວິທະຍານິພົນ ເຊິ່ງມາຈາກຖານຂໍ້ມູນຫໍສະໝຸດ ແລະ ເວບໄຊ້ຕ່າງໆ ຂອງມະຫາວິທະຍາໄລທັງພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ.

2.3 ສົມມຸດຖານການຄົ້ນຄວ້າ

ປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນໃດໜຶ່ງມີຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ການປະເມີນຄວາມພ້ອມໃນການຫັນເປັນໂຮງໝໍກຸ້ມຕົນເອງຂອງໂຮງໝໍແຂວງຫຼວງພະບາງ ດ້ານການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານ, ດ້ານບຸກຄະລາກອນ, ດ້ານການດໍາເນີນງານ ແລະ ດ້ານການເງິນ ແຕກຕ່າງກັນ ດ້ວຍລະດັບຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິ *$p \leq 0.05$ (Yamane, T. (1973).

2.4 ວິທີການວິເຄາະຂໍ້ມູນ

ທາງກຸ່ມຜູ້ຄົ້ນຄວ້າໄດ້ໃຊ້ໂປຼແກຼມ SPSS V.25 ໃນການວິເຄາະຂໍ້ມູນ ຕາມຈຸດປະສົງທີ່ໄດ້ກໍານົດໄວ້ດັ່ງລຸ່ມນີ້:

ສ່ວນທີ 1: ຂໍ້ມູນທົ່ວໄປຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມເປັນການວິເຄາະແບບປະລິມານ ດ້ວຍການນໍາໃຊ້ສະຖິຕິພັນລະນາປະກອບມີການຫາຄ່າຄວາມຖີ່ ແລະ ເປີເຊັນ.

ສ່ວນທີ 2: ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບການປະເມີນຄວາມພ້ອມໃນການຫັນໂຮງໝໍກຸ້ມຕົນເອງ ຂອງໂຮງໝໍແຂວງຫຼວງພະບາງ ໂດຍຈະໃຊ້ການວິເຄາະຫາຄ່າສະເລ່ຍ ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ.

ສ່ວນທີ 3: ການວິເຄາະປຽບທຽບຄວາມແຕກຕ່າງການປະເມີນຄວາມພ້ອມໃນການຫັນໂຮງໝໍກຸ້ມຕົນເອງຂອງໂຮງໝໍແຂວງຫຼວງພະບາງ ຈໍາແນກຕາມປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນ ເປັນການວິເຄາະດ້ວຍສະຖິຕະອະນຸມານ ໂດຍການນໍາໃຊ້ສະຖິຕິທົດສອບຄວາມແຕກຕ່າງລະຫວ່າງຄ່າສະເລ່ຍທີ່ເປັນອິດສະຫຼະຕໍ່ກັນດ້ວຍ Independent T-test, ການວິເຄາະຄວາມແປປວນທາງດຽວ F-test (One-way ANOVA), ເພື່ອປະເມີນຄວາມແຕກຕ່າງທີ່ມີຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິຈະທົດສອບຄວາມແຕກຕ່າງກັນຂອງຄ່າສະເລ່ຍເປັນລາຍຄູ່ ໂດຍໃຊ້ວິທີຂອງ Scheffe ດ້ວຍລະດັບຄວາມເຊື່ອໝັ້ນ 95%.

3. ຜົນໄດ້ຮັບ

ໃນການຄົ້ນຄວ້າ ການປະເມີນຄວາມພ້ອມໃນການຫັນໂຮງໝໍກຸ້ມຕົນເອງ ຂອງໂຮງໝໍແຂວງຫຼວງພະບາງ ເປັນການວິເຄາະແບບປະລິມານ ເປັນການສໍາຫຼວດ ໂດຍໃຊ້ແບບສອບຖາມໄປແຈກຢາຍໃຫ້ກັບຄະນະຜູ້ອໍານວຍການ ແລະ ພະນັກງານວິຊາການແພດ ຂອງໂຮງໝໍແຂວງຫຼວງພະບາງໃນການເກັບກໍາຂໍ້ມູນຕົວຈິງ ໄດ້ກັບຄືນມາຈໍານວນທັງໝົດ 70 ຄົນ ສ່ວນຫຼາຍເປັນເພດຍິງ ມີຈໍານວນ 45 ຄົນ ກວມເອົາ 64.29 %ໂດຍມີອາຍຸ 31-40 ປີ ມີຈໍານວນ 25 ຄົນ ກວມເອົາ 35.71 ,%ສະຖານະພາບແຕ່ງງານແລ້ວ ມີຈໍານວນ 59 ຄົນ ກວມເອົາ 84.29 %ລະດັບການສຶກສາຕໍ່າກວ່າປະລິນຍາຕີ ມີຈໍານວນ 30 ຄົນ ກວມເອົາ 42.86%, ໜ້າທີ່ຕໍາແໜ່ງໃນປັດຈຸບັນເປັນວິຊາການແພດ ມີຈໍານວນ 27 ຄົນ ກວມເອົາ 38.57%, ປະສົບການເຮັດວຽກ 16ປີຂຶ້ນໄປ ມີຈໍານວນ 27 ຄົນ ກວມເອົາ 38.57%, ລາຍໄດ້ສະເລ່ຍຕໍ່ເດືອນ ຕໍ່າກວ່າ ຫຼື ເທົ່າກັບ 2 000.000.ກີບ ມີຈໍານວນ 36 ຄົນ ກວມເອົາ 51.43% ແລະ ສ່ວນຫຼາຍແມ່ນບໍ່ເຄີຍເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມ ຫຼື ການຝຶກອົບຮົມວຽກງານການຫັນໂຮງໝໍກຸ້ມຕົນເອງ ມີຈໍານວນ 47 ຄົນ ກວມເອົາ 67.14%.

ຈາກຕາຕະລາງທີ 1: ຈະເຫັນໄດ້ວ່າຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມ ຈໍານວນ 70 ຄົນ ມີການປະເມີນຄວາມພ້ອມໃນການຫັນໂຮງໝໍກຸ້ມຕົນເອງ ຂອງໂຮງໝໍແຂວງຫຼວງພະບາງໂດຍພາບລວມ ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ດ້ວຍຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ 3.88 ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານເທົ່າກັບ 0.89 ເຊິ່ງການຈັດອັນດັບລະດັບຄ່າສະເລ່ຍແຕ່ໃຫຍ່ໄປຫາໜ້ອຍການກຸ້ມຕົນເອງທາງດ້ານການເງິນ ມີລະດັບຄວາມພ້ອມຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ດ້ວຍມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ 3.99 ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານເທົ່າກັບ 0.95; ຮອງລົງມາ ການກຸ້ມ

Souphanouvong University Journal of Multidisciplinary Research and Development
2024, Vol.10. No. 4, 20-28
https://doi.org/10.69692/SUJMRD100420

ຕົນເອງທາງດ້ານການດຳເນີນງານ ມີລະດັບຄວາມພ້ອມຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ດ້ວຍມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ 3.95 ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານເທົ່າກັບ 0.89; ດ້ານການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານຂອງໂຮງໝໍກຸ້ມຕົນເອງ ມີລະດັບຄວາມພ້ອມຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ດ້ວຍມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ 3.84 ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານເທົ່າກັບ 1.01 ແລະ ການກຸ້ມຕົນເອງທາງດ້ານບຸກຄະລາກອນ ມີລະດັບຄວາມພ້ອມຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ດ້ວຍມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ 3.76 ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານເທົ່າກັບ 0.97.

ຈາກຕາຕະລາງທີ 2: ພົບວ່າຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມທີ່ມີອາຍຸ, ປະສົບການເຮັດວຽກ ແລະ ເຄີຍເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມ ຫຼື ການຝຶກອົບຮົມວຽກງານການຫັນໂຮງໝໍກຸ້ມຕົນເອງ ແຕກຕ່າງກັນ ມີການປະເມີນຄວາມພ້ອມ ໂດຍພາບລວມ ແຕກຕ່າງກັນ ດ້ວຍລະດັບຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິ 0.05 ສ່ວນປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນດ້ານອື່ນໆ ແມ່ນບໍ່ແຕກຕ່າງກັນ.

ໃນການກຸ້ມຕົນເອງດ້ານການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານ ພົບວ່າຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມທີ່ມີເພດ, ອາຍຸ, ສະຖານະພາບ, ປະສົບການເຮັດວຽກ ແລະ ເຄີຍເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມ ຫຼື ການຝຶກອົບຮົມວຽກງານການຫັນໂຮງໝໍກຸ້ມຕົນເອງ ແຕກຕ່າງກັນ ມີການປະເມີນຄວາມພ້ອມ ແຕກຕ່າງກັນ ດ້ວຍລະດັບຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິ 0.05 ສ່ວນປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນດ້ານອື່ນໆ ແມ່ນບໍ່ແຕກຕ່າງກັນ.

ໃນການກຸ້ມຕົນເອງທາງດ້ານບຸກຄະລາກອນ ພົບວ່າຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມທີ່ມີ ອາຍຸ, ປະສົບການເຮັດວຽກ ແລະ ເຄີຍເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມ ຫຼື ການຝຶກອົບຮົມວຽກງານການຫັນໂຮງໝໍກຸ້ມຕົນເອງ ແຕກຕ່າງກັນ ມີການປະເມີນຄວາມພ້ອມ ແຕກຕ່າງກັນ ດ້ວຍລະດັບຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິ 0.05 ສ່ວນປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນດ້ານອື່ນໆ ແມ່ນບໍ່ແຕກຕ່າງກັນ.

ໃນການກຸ້ມຕົນເອງທາງດ້ານການດໍາເນີນງານ ພົບວ່າຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມທີ່ເຄີຍເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມ ຫຼື ການຝຶກອົບຮົມວຽກງານການຫັນໂຮງໝໍກຸ້ມຕົນເອງ ແຕກຕ່າງກັນ ມີການປະເມີນຄວາມພ້ອມແຕກຕ່າງກັນ ລະດັບຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິ 0.05 ສ່ວນປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນດ້ານອື່ນໆ ແມ່ນບໍ່ແຕກຕ່າງກັນ.

ໃນການກຸ້ມຕົນເອງທາງດ້ານການເງິນ ພົບວ່າຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມທີ່ມີເພດ, ອາຍຸ, ສະຖານະພາບ, ການສຶກສາ, ຕໍາແໜ່ງງານ, ເງິນເດືອນ, ປະສົບການເຮັດວຽກ ແລະ ເຄີຍເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມ ຫຼື ການຝຶກອົບຮົມວຽກງານການຫັນໂຮງໝໍກຸ້ມຕົນເອງ ແຕກຕ່າງກັນ ມີການປະເມີນຄວາມພ້ອມ ບໍ່ແຕກຕ່າງກັນ ດ້ວຍລະດັບຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິ 0.05.

4. ວິພາກຜົນ

ຈາກຜົນການຄົ້ນຄວ້າການປະເມີນຄວາມພ້ອມໃນການຫັນໂຮງໝໍກຸ້ມຕົນເອງ ຂອງໂຮງໝໍແຂວງຫຼວງພະບາງ ໂດຍລວມ ພົບວ່າ ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ເຊິ່ງການຈັດອັນດັບລະດັບຄ່າສະເລ່ຍແຕ່ໃຫຍ່ໄປຫານ້ອຍໃນແຕ່ລະດ້ານດັ່ງນີ້: (1) ການກຸ້ມຕົນເອງດ້ານການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານ ພົບວ່າ ມີຄວາມພ້ອມຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າໂຮງໝໍແຂວງຫຼວງພະບາງມີຄວາມພ້ອມໃນການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານ ໂດຍມີລະບົບການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານທີ່ມີປະສິດທິພາບ, ມີກົນໄກທີ່ດີສໍາລັບການຄວບຄຸມ, ມີການຕິດຕາມການປະຕິບັດວຽກງານ ແລະ ຊັບພະຍາກອນຖືກຄຸ້ມຄອງຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບປຶ້ມຄູ່ມືການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານໂຮງໝໍ ຂອງ Weiss et al, (2019) ທີ່ໄດ້ກ່າວເຖິງຫຼັກການສໍາຄັນຂອງຄວາມເປັນຜູ້ນໍາ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານໂຮງໝໍ ໃຫ້ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນ, (2) ການກຸ້ມຕົນເອງທາງດ້ານບຸກຄະລາກອນ ພົບວ່າ ມີຄວາມພ້ອມຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ໂຮງໝໍແຂວງຫຼວງພະບາງ ມີການກະກຽມດ້ານບຸກຄະລາກອນເປັນຢ່າງດີ, ມີບຸກຄະລາກອນທີ່ມີຄວາມຮູ້ ແລະ ຄວາມສາມາດພຽງພໍ, ມີທັກສະທີ່ຈໍາເປັນສໍາລັບການເຮັດວຽກ, ມີຄວາມສາມັກຄີຮ່ວມມື ແລະ ເຮັດວຽກເປັນທີມ ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບບົດຄວາມຂອງ Moss et al (2017) ເຊິ່ງໄດ້ຂຽນບົດຄວາມໃນຫົວຂໍ້ " ການສ້າງວັດທະນະທໍາແຫ່ງ

ຄວາມສຳເລັດ: ການໃຊ້ Magnet Recognition Program ເປັນແນວທາງການເຮັດວຽກງານເພື່ອດຶງດູດພະຍາບານໃນໂຮງໝໍ ຂອງອອດສະເຕຍເລຍ ” ຜົນການສຶກສາພົບວ່າ ໂຮງໝໍຕ້ອງປັບວັດທະນະທຳຂອງອົງກອນ ເພື່ອຮັກສາພະນັກງານທີ່ເປັນພະຍາບານເອົາໄວ້ ມີອົງປະກອບທີ່ຄືກັນ 3 ອົງປະກອບ ໄດ້ແກ່ ລະບົບການບໍລິຫານງານທີ່ດີ, ການປະຕິບັດວຽກພາຍໃຕ້ຂອບເຂດຂອງວິຊາຊີບ ແລະ ການພັດທະນາວິຊາຊີ, (3) ການກຸ້ມຕົນເອງທາງດ້ານການດຳເນີນງານ ພົບວ່າ ມີຄວາມພ້ອມຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າໂຮງໝໍແຂວງຫຼວງພະບາງພ້ອມແລ້ວໃນການດຳເນີນງານເພາະມີລະບົບການບໍລິການທີ່ມີປະສິດທິພາບ, ມີມາດຕະຖານການບໍລິການທີ່ດີ ແລະ ມີການພັດທະນາລະບົບເຕັກໂນໂລຊີຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບບົດຄວາມຂອງ Wongbud et al (2021) ພາວະຜູ້ນຳໃນຕົນເອງ ແລະ ການດຳນເນີນງານຂອງພະຍາບານ ເຊິ່ງຜົນຂອງການສຶກສາເຫັນວ່າ ປະສິດທິພາບການດຳເນີນງານຂອງພະຍາບານ ຢູ່ໃນລະດັບສູງ ແລະ (4) ການກຸ້ມຕົນເອງທາງດ້ານການເງິນ ແມ່ນມີຄວາມພ້ອມຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າໂຮງໝໍແຂວງຫຼວງພະບາງມີຄວາມພ້ອມດ້ານການເງິນ ເພາະມີລະບົບການຄຸ້ມຄອງການເງິນທີ່ມີປະສິດທິພາບ, ມີແຫຼ່ງລາຍຮັບທີ່ໝັ້ນຄົງ ແລະ ມີການຄຸ້ມຄອງງົບປະມານທີ່ມີປະສິດທິພາບ ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບບົດຄວາມຂອງ Lasudee & Suwannawong, (2020) ໃນຫົວຂໍ້ “ ການປະເມີນປະສິດທິຜົນ ແລະ ປະສິດທິພາບການບໍລິຫານການເງິນການຄັງຂອງໂຮງໝໍພາກລັດ ໃນສັງກັດສຳນັກງານ ສາທາລະນະສຸກຈັງຫວັດ ສະຣະບຸຣີ ” ຜົນການສຶກສາພົບວ່າ ຜົນການດຳເນີນງານທາງການເງິນການຄັງມີປະສິດທິຜົນສູງກວ່າເປົ້າໝາຍທີ່ກະຊວງສາທາລະນະສຸກກຳນົດໄວ້ ແລະ ປະສິດທິພາບການດຳເນີນງານດ້ານການບໍລິຫານການເງິນການຄັງ ໂດຍພາບລວມ ແມ່ນມີປະສິດທິພາບສູງ ແຕ່ບໍ່ສອດຄ່ອງກັບບົດຄວາມຂອງ Vatthana et al, (2021) ໃນຫົວຂໍ້ “ ການປຽບທຽບມູນຄ່າທີ່ມີຄວາມສ່ຽງຕາມແບບດັ້ງເດີມ ແລະ ແບບ Copula ກັບ Portfolio ຕາສານທຶນທີ່ມີຄວາມຜັນຜວນຕ່ຳ: ຫຼັກຖານເຊີງປະຈັກຈາກຕະຫຼາດຫຼັກຊັບລາວ ” ຜົນການສຶກສາພົບວ່າ ຄວນໃຫ້ຄວາມສຳຄັນກັບການລົງທຶນໃນຫຼັກຊັບທີ່ມີຄວາມສ່ຽງຕ່ຳ ເຖິງວ່າຈະມີການກຳນົດ Portfolio ທີ່ອີງຈາກຮຸ້ນທີ່ມີຄວາມຜັນຜວນຕ່ຳ ແຕ່ Gaussian copula VaR ກໍ່ບໍ່ເປັນຜົນດີຕໍ່ນັກລົງທຶນທີ່ບໍ່ມັກຄວາມສ່ຽງໃນການວັດຜົນການຂາດທຶນທີ່ຮ້າຍແຮງກວ່າເກົ່າໂດຍຂຶ້ນຢູ່ກັບສະຖານະການປະຈຸບັນ ເພື່ອໃຫ້ການບໍລິຫານດ້ານເງິນຂອງໂຮງໝໍດຳເນີນໄປຕາມແນວທາງຂອງລັດຖະບານ ແລະ ມີຄວາມສ່ຽງທີ່ຕ່ຳ ໃຫ້ທາງໂຮງໝໍຫຼວງພະບາງສຶກສາວິເຄາະປຽບທຽບຄວາມສ່ຽງໃນການຫັນເປັນກຸ້ມຕົນເອງ ໂດຍໃຊ້ Copula Model ກ່າວໂດຍພາບລວມແລ້ວສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າໂຮງໝໍແຂວງຫຼວງພະບາງ ມີຄວາມພ້ອມໃນການຫັນໂຮງໝໍກຸ້ມຕົນເອງ ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບຍຸດທະສາດປະຕິຮູບສາທາລະນະສຸກໄລຍະ III ແລະ IV, 2021-2030 ຂົງເຂດທີ 2: ຊັບພະຍາກອນມະນຸດສາທາລະນະສຸກ, ຂົງເຂດທີ :3 ການບໍລິຫານ ,ຄຸ້ມຄອງ ແລະ ການປະສານງານ, ຂົງເຂດທີ 4: ການເງິນສາທາລະນະສຸກ ແລະ ຂົງເຂດທີ 5: ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ, ການວາງແຜນ ແລະ ການຕິດຕາມປະເມີນຜົນ ທີ່ໄດ້ວາງຄາດໝາຍຮອດປີ 2025 ແລະ 2030 ແລະ ສອດຄ່ອງກັບບົດວິທະຍານິພົນຂອງ Pisit Pon-in, (2014). ທີ່ໄດ້ສຶກສາໃນຫົວຂໍ້“ ປະເມີນສະມັດຖະນະໃນການປະຕິບັດງານຂອງບຸກຄະລາກອນ ໃນໂຮງໝໍກາງ” ເຊິ່ງຜົນການວິເຄາະ ລະດັບສະມັດຖະນະໃນການປະຕິບັດງານຂອງບຸກຄະລາກອນ ໃນໂຮງໝໍກາງ ໃນພາບລວມ ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ໂດຍລະດັບສະມັດຖະນະໃນການປະຕິບັດງານຮຽງລຳດັບຈາກຫຼາຍໄປນ້ອຍ ດັ່ງນີ້ ດ້ານຈະຣິຍະທຳ ດ້ານການຮ່ວມແຮງຮ່ວມໃຈ ແລະ ດ້ານຄຸນນະພາບບໍລິການ ແຕ່ບໍ່ສອດຄ່ອງກັບບົດວິທະຍານິພົນຂອງ Rungkarn Tothongsuk, (2002) ທີ່ໄດ້ສຶກສາໃນຫົວຂໍ້“ ການປະເມີນຄວາມພ້ອມໃນການເປັນໂຮງໝໍໃນກຳກັບຂອງລັດຂອງໂຮງໝໍຊຸມຊົນ ສັງກັດກະຊວງສາທາລະນະສຸກ ແຂວງກຳແພງເພັດ ”ໃນດ້ານການຈັດການ ການປະສານງານກັບ

ໜ່ວຍງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ໃນພາບລວມ ພົບວ່າ ມີຄວາມພ້ອມໃນລະດັບປານກາງ ກ່າວໂດຍສະຫຼຸບ ໂຮງໝໍຊຸມຊົນບໍ່ມີຄວາມພ້ອມດ້ານການຈັດການ ການປະສານງານກັບໜ່ວຍງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ສະນັ້ນ, ໂຮງໝໍແຂວງຫຼວງພະບາງ ຕ້ອງສ້າງແຜນຍຸດທະສາດຂອງຕົນເອງ ໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບແນວທາງນະໂຍບາຍຂອງລັດຖະບານລາວ ກໍຄືຍຸດທະສາດປະຕິຮູບສາທາລະນະສຸກ ໄລຍະ III ແລະ IV, 2021-2030 ເພື່ອຈະຫັນໂຮງໝໍກຸ້ມຕົນເອງໃນແຕ່ລະດ້ານ ຕາມແຕ່ລະຂົງເຂດ ທີ່ໄດ້ວາງຄາດໝາຍຮອດປີ 2025 ແລະ 2030.

ຈາກຜົນການຄົ້ນຄວ້າ ພົບວ່າ ຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມທີ່ມີອາຍຸ, ປະສົບການເຮັດວຽກ ແລະ ເຄີຍເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມ ຫຼື ການຝຶກອົບຮົມວຽກງານການຫັນໂຮງໝໍກຸ້ມຕົນເອງ ແຕກຕ່າງກັນ ມີການປະເມີນຄວາມພ້ອມໃນການຫັນໂຮງໝໍກຸ້ມຕົນເອງ ຂອງໂຮງໝໍແຂວງຫຼວງພະບາງໂດຍພາບລວມ ແຕກຕ່າງກັນ ດ້ວຍລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ 0.05 ສ່ວນປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນດ້ານອື່ນໆ ມີການປະເມີນຄວາມພ້ອມໃນການຫັນໂຮງໝໍກຸ້ມຕົນເອງຂອງໂຮງໝໍແຂວງຫຼວງພະບາງ ແມ່ນບໍ່ແຕກຕ່າງກັນ ດ້ວຍລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ 0.05 ເຊິ່ງມີຄວາມສອດຄ່ອງກັບບົດວິທະຍານິພົນຂອງ Pisit Pon-in, (2014). ທີ່ໄດ້ສຶກສາໃນຫົວຂໍ້ "ປະເມີນສະມັດຖະນະໃນການປະຕິບັດງານຂອງບຸກຄະລາກອນ ໃນໂຮງໝໍກາງ" ຜົນການປຽບທຽບສະມັດຖະນະຂອງບຸກຄະລາກອນ ໃນໂຮງໝໍກາງ ຈຳແນກຕາມລັກສະນະສ່ວນບຸກຄົນ ພົບວ່າບຸກຄະລາກອນ ທີ່ມີອາຍຸຫຼາຍ ມີສະມັດຖະນະດ້ານຈະຣິຍະທຳສູງກວ່າບຸກຄະລາກອນ ທີ່ມີອາຍຸໜ້ອຍ ແລະ ບຸກຄະລາກອນ ທີ່ມີການສຶກສາສູງມີສະມັດຖະນະດ້ານການບໍລິການທີ່ດີສູງກວ່າບຸກຄະລາກອນ ທີ່ມີການສຶກສາຕໍ່າ ແຕ່ບໍ່ສອດຄ່ອງກັບບົດຄວາມຂອງ Kalantari et al, (2019) ທີ່ໄດ້ຂຽນໃນຫົວຂໍ້ " ການປະເມີນຜົນການປະຕິບັດງານຂອງພະຍາບານຈາກມຸມມອງຂອງພະຍາບານຕໍ່ການເບິ່ງແຍງຜູ້ປ່ວຍໃນໂຮງໝໍ AJA ຢ່າງປອດໄພ ປີ 2018 " ເຊິ່ງຜົນຂອງການສຶກສາປຽບທຽບປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນ ເຫັນວ່າ ເພດ, ປະສົບການການເຮັດວຽກ, ການເຂົ້າວຽນຍາມ, ການເຂົ້າຮ່ວມການປະຊຸມເຊີງປະຕິບັດການ ແລະ ການປະຕິບັດງານທີ່ປອດໄພຂອງພະຍາບານ ແມ່ນບໍ່ຄວາມແຕກຕ່າງກັນ ສະນັ້ນ, ຈິ່ງຢາກສະເໜີໃຫ້ທາງໂຮງໝໍແຂວງຫຼວງພະບາງ ເອົາໃຈໃສ່ໃນການເຜີຍແຜ່ເອກະສານ, ເຊື່ອມຊຶມແນວທາງນະໂຍບາຍ ແລະ ຝຶກອົບຮົມວຽກງານການຫັນໂຮງໝໍກຸ້ມຕົນເອງ ໃຫ້ທຸກພາກສ່ວນໄດ້ຮັບຮູ້ ແລະ ເກີດຄວາມເຂົ້າໃຈໄປໃນທິດທາງດຽວກັນ ເຊັ່ນ: ການເຜີຍແຜ່ນິຕິກຳ, ກົດໝາຍ, ຍຸດທະສາດປະຕິຮູບສາທາລະນະສຸກໄລຍະ III ແລະ IV, 2021-2030, ມະຕິວ່າດ້ວຍການສ້າງເສດຖະກິດ ເອກະລາດ ເປັນເຈົ້າຕົນເອງ ໃນໄລຍະໃໝ່ ສະບັບເລກທີ 04/ກມສພ, ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ວັນທີ 11 ເມສາ 2024, Central Committee of the Lao People's Revolutionary Party (2024), ຄຳແນະນຳກ່ຽວກັບການທົດລອງຫັນໂຮງໝໍກຸ້ມຕົນເອງເທື່ອລະກ້າວ ສະບັບເລກທີ 781/ສທ, ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ວັນທີ 04 ກໍລະກົດ 2022, Ministry of Health. (2022), ແຈ້ງການກ່ຽວກັບການທົດລອງຫັນຫົວໜ່ວຍບໍລິຫານກຸ້ມຕົນເອງດ້ານງົບປະມານ (ການຫັນໂຮງໝໍກຸ້ມຕົນເອງເທື່ອລະກ້າວ) ຢູ່ໂຮງໝໍແຂວງຫຼວງພະບາງ ສະບັບເລກທີ 505/ສທ, ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ວັນທີ 22 ເມສາ 2024 Ministry of Health. (2024). ເປັນຕົ້ນ.

5. ສະຫຼຸບ

ການປະເມີນຄວາມພ້ອມໃນການຫັນໂຮງໝໍກຸ້ມຕົນເອງ ຂອງໂຮງໝໍແຂວງຫຼວງພະບາງ ໂດຍພາບລວມ ມີຄວາມພ້ອມຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ເຊິ່ງການຈັດອັນດັບລະດັບຄ່າສະເລ່ຍແຕ່ໃຫຍ່ໄປຫາໜ້ອຍ ການກຸ້ມຕົນເອງທາງດ້ານການເງິນ ມີຄວາມພ້ອມຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ; ຮອງລົງມາ ການກຸ້ມຕົນເອງທາງດ້ານການດຳເນີນງານ ມີຄວາມພ້ອມຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ; ການກຸ້ມຕົນເອງທາງດ້ານການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານ ມີຄວາມພ້ອມຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ແລະ ການກຸ້ມຕົນ

ເອງທາງດ້ານບຸກຄະລາກອນ ມີຄວາມພ້ອມຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ.

ການວິເຄາະປຽບທຽບຄວາມແຕກຕ່າງ ການປະເມີນຄວາມພ້ອມໃນການຫັນໂຮງໝໍກຸ້ມຕົນເອງ ຂອງໂຮງໝໍແຂວງຫຼວງພະບາງ ຈຳແນກຕາມປັດໃຈສ່ວນບຸກຄົນ ພົບວ່າ ຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມທີ່ມີອາຍຸ, ປະສົບການເຮັດວຽກ ແລະ ເຄີຍເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມ ຫຼື ການຝຶກອົບຮົມວຽກງານການຫັນໂຮງໝໍກຸ້ມຕົນເອງ ແຕກຕ່າງກັນ ມີການປະເມີນຄວາມພ້ອມໃນການຫັນໂຮງໝໍກຸ້ມຕົນເອງ ໂດຍພາບລວມ ແຕກຕ່າງກັນ ດ້ວຍລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ 0.05 ສ່ວນປັດໃຈສ່ວນບຸກຄົນ ຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມທີ່ມີເພດ, ສະຖານະພາບ, ການສຶກສາ, ຕຳແໜ່ງ ແລະ ເງິນເດືອນ ທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ມີການປະເມີນຄວາມພ້ອມໃນການຫັນໂຮງໝໍກຸ້ມຕົນເອງ ຂອງໂຮງໝໍແຂວງຫຼວງພະບາງ ບໍ່ແຕກຕ່າງກັນ.

6. ຂໍ້ຂັດແຍ່ງ

ຂ້າພະເຈົ້າໃນນາມຜູ້ຄົ້ນຄວ້າວິທະຍາສາດ ຂໍປະຕິຍານຕົນວ່າ ຂໍ້ມູນທັງໝົດທີ່ມີໃນບົດຄວາມວິຊາການດັ່ງກ່າວນີ້ ແມ່ນບໍ່ມີຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງຜົນປະໂຫຍດກັບພາກສ່ວນໃດ ແລະ ບໍ່ໄດ້ເອື້ອປະໂຫຍດໃຫ້ກັບພາກສ່ວນໃດພາກສ່ວນໜຶ່ງ, ກໍລະນີມີການລະເມີດ ໃນຮູບການໃດໜຶ່ງ ຂ້າພະເຈົ້າມີຄວາມຍິນດີ ທີ່ຈະຮັບຜິດຊອບແຕ່ພຽງຜູ້ດຽວ.

7. ເອກະສານອ້າງອີງ

Central Committee of the Lao People's Revolutionary Party. (2024). *The resolution on creating an independent economy in the new era No.04/PCPB.* Vientiane Capital, April 11, 2024. Vientiane, Lao PDR: Ministry of Health.

Kalantari, M., Sajadi, S. A., & Pishgooie, S. A. H. (2019). Evaluation of nurses' performance fromnurses' viewpoints on providing safe care to patients in AJA hospitals in 2018. *Military Caring Sciences*, 5(3), 173–181.

Luang Prabang Provincial Hospital. (2024). *Hospital staff statistics 2023.* Luang Prabang, Lao PDR: Luang Prabang Provincial Hospital.

Lasudee, C., & Suwannawong, Y. (2020). Evaluation of efficiency and effectiveness of fiscal management of government hospital under Saraburi Provincial Public Health Office. *Research and Development Health System Journal, 13*(1), 523-531.

Ministry of Health. (2022). *Public Health Reform Strategy Phase III and IV 2021-2030.* Vientiane, Lao PDR: Ministry of Health.

Ministry of Health. (2022). *Recommendations on the gradual transition of the hospital to Semi-Autonomous hospital No.04/MH.* Vientiane Capital, July 4, 2022. Vientiane, Lao PDR: Ministry of Health.

Ministry of Health. (2024). *Notice about the experiment of turning the administrative unit into a self-management group in terms of the budget of the Luang Prabang Provincial Hospital No.505/MH.* Vientiane Capital, April 22, 2024. Vientiane, Lao PDR: Ministry of Health.

Moss, S., Mitchell, M., & Casey, V. (2017). *Creating a Culture of Success: Using the Magnet Recognition Program® as a Framework to Engage Nurses in an Australian Healthcare Facility. The Journal of Nursing Administration, 47*(2), 116-122.

Pisit Pon-in. (2014). *Personal competency assessment in general Hospital (Master's degree).* Sokhothai: Sokhothai Thammathirat Open University.

Rungkarn Tothongsuk. (2002). *An evaluation of readiness of community hospital to be autonomous hospitals in Kampheangphet Province* (Master's degree), Kamphaeng Phet: Kamphaeng Phet Rajabhat University.

The National Assembly. (2019). *The National Assembly approves the health reform*

strategy until 2025. Vientiane, Lao PDR: Ministry of Health.

Wongbud, N., Chitpakdee, B., & Akkadechanunt, A. (2021). Self-leadership and job performance of nurses in regional hospitals in Thailand. *Chiang Mai Medical Journal*, *60*(1).

Vatthana, M., Phounnaly, P., Her, P., Boonyapongchai,S., & Khruachakee, K. (2021). Comparison of Traditional and Copula based Value-at-Risk with Low Volatility Equity Portfolio: Empirical Evidence from Laos Securities Exchange. *Souphanouvong University Journal Multidisciplinary Research and Development*, *7*(1), 35-42.

Weiss, S. A., Tappen, R. M., & Grimley, K. (2019). *Essentials of nursing leadership & management:* FA Davis.

Yamane, T. (1973). *Statistic: An introductory Analysis* (3rded.). Newyork: Harper and Row Publication.