

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาศักยภาพของบุคลากรในโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราชที่จะพัฒนาไปสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตามแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศักยภาพบุคลากรในด้าน บุคคลรอบรู้ รูปแบบความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการมีความคิดเป็นระบบที่เกี่ยวกับการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 คน จากจำนวนทั้งหมด 320 คน ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยการหาความถี่ และร้อยละ แสดงไว้ในตาราง 1

ตอนที่ 2 การรับรู้เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แสดงไว้ในตาราง 2

ตอนที่ 3 การรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ 5 องค์ประกอบ คือ การสร้างนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ การสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับกิจกรรมชุมชนเพื่อสุขภาพ พัฒนาทักษะส่วนบุคคล และการปรับเปลี่ยนบริการ สุขภาพ วิเคราะห์โดยใช้สถิติ

3.1 การดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แสดงไว้ในตาราง 3

3.2 การสร้างนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แสดงไว้ในตาราง 4

3.3 การสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แสดงไว้ในตาราง 5

3.4 การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับกิจกรรมชุมชนเพื่อสุขภาพ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แสดงไว้ในตาราง 6

3.5 การพัฒนาทักษะส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แสดงไว้ในตาราง 7

3.6 การปรับเปลี่ยนบริการสุขภาพ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แสดงไว้ในตาราง 8

ตอนที่ 4 การรับรู้เกี่ยวกับลักษณะองค์กร โดยใช้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 องค์ประกอบ คือ บุคคลรอบรู้ รูปแบบความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การทำงานเป็นทีม และความคิดเป็นระบบ วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ดังนี้

4.1 การรับรู้ลักษณะองค์กร โดยใช้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แสดงไว้ในตาราง 9

4.2 การรับรู้ลักษณะการเป็นบุคคลรอบรู้ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แสดงไว้ในตาราง 10

4.3 การรับรู้ลักษณะการมีรูปแบบความคิด วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แสดงไว้ในตาราง 11

4.4 การรับรู้ลักษณะการมีวิสัยทัศน์ร่วม วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แสดงไว้ในตาราง 12

4.5 การรับรู้ลักษณะการทำงานเป็นทีม วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แสดงไว้ในตาราง 13

4.6 การรับรู้ลักษณะความคิดเป็นระบบ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แสดงไว้ในตาราง 14

สัญลักษณ์ของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาเรื่องศักยภาพของบุคลากรในโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช ที่จะพัฒนาไปสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตามแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่และร้อยละ

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (n=175)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	61	34.90
	หญิง	114	65.10
อายุ	น้อยกว่า 30 ปี	34	19.40
	30-40 ปี	55	31.40
	41-50 ปี	77	44.00
	มากกว่า 50 ปี	9	5.10
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา	5	2.90
	มัธยมศึกษา หรือ		
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นต้น	77	44.00
	อนุปริญญา หรือ		
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือ		
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค	31	17.70
ประเภทบุคลากร	ปริญญาตรี	55	31.40
	สูงกว่าปริญญาตรี	7	4.00
	ข้าราชการ	66	37.70
	ลูกจ้างประจำ	29	16.60
	ลูกจ้างชั่วคราว	54	30.80
	อาสาสมัคร	26	14.90
ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	6	3.40
	1-5 ปี	33	18.90
	6-10 ปี	46	26.30
	มากกว่า 10 ปี	90	51.40

จากตาราง 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 65.10 เป็นเพศหญิง จำนวน 114 คน และร้อยละ 34.90 เป็นเพศชายจำนวน 61 คน ในเรื่องของอายุ ร้อยละ 75.40 มีช่วงอายุ 30–50 ปี จำนวน 132 คน ร้อยละ 19.40 มีช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 34 คน และร้อยละ 5.20 มีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 9 คน ส่วนในเรื่องระดับการศึกษาสูงสุด ร้อยละ 61.70 มีการศึกษา สูงสุดคือ ชั้นมัธยมศึกษา ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นต้น อนุปริญญา ประกาศนียบัตรชั้นสูง และประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค จำนวน 108 คน ร้อยละ 31.40 มีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 55 คน ร้อยละ 4.00 มีการศึกษาสูงสุดระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 7 คน และร้อยละ 2.90 มีการศึกษาสูงสุดระดับประถมศึกษา จำนวน 5 คน นอกจากนี้ประเภทยศลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 54.30 เป็นข้าราชการและลูกจ้างประจำ จำนวน 95 คน และร้อยละ 45.70 เป็นลูกจ้างชั่วคราวและ อาสาสมัคร จำนวน 80 คน และในเรื่อง ประสบการณ์การทำงาน ร้อยละ 51.40 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 90 คน และร้อยละ 48.60 มีประสบการณ์การทำงานอายุน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 85 คน

ตอนที่ 2 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 2 ระดับการรับรู้เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้
1. บุคลากรเห็นคุณค่าในตนเอง	2.65	.397	ปานกลาง
2. บุคลากรได้นำความรู้ที่ได้จากการอบรมพัฒนาศักยภาพมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน	2.62	.584	ปานกลาง
3. บุคลากรได้รับแจ้งข่าวสารทันสมัยเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน	2.59	.559	ปานกลาง
4. ในโรงพยาบาลมีการนำเอาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์เข้ามาช่วยในการอบรมพัฒนาศักยภาพ	2.39	.676	น้อย
5. ผู้อำนวยการเห็นความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	1.19	.566	น้อยที่สุด
6. โรงพยาบาลมีการประเมินผลโครงการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรหลังจากการดำเนินการเสร็จสิ้น	1.18	.412	น้อยที่สุด
ผลรวมเฉลี่ย	2.10	.532	น้อย

จากตาราง 2 พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช มีการรับรู้เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.10 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากรมีการรับรู้ปานกลาง 3 เรื่อง คือ บุคลากรเห็นคุณค่าในตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.65 บุคลากรได้นำความรู้ที่ได้จากการอบรมพัฒนาศักยภาพมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 และบุคลากรได้รับแจ้งข่าวสารทันสมัยเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59 มีการรับรู้ 1 เรื่อง คือ ในโรงพยาบาลมีการนำเอาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์เข้ามาช่วยในการอบรมพัฒนาศักยภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.39 และมีการรับรู้ 2 เรื่อง คือ ผู้อำนวยการเห็นความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.19 และโรงพยาบาลมีการประเมินผลโครงการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรหลังจากการดำเนินการเสร็จสิ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.18

ตอนที่ 3 การรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 3 ระดับการรับรู้การดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

การดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้
1. การสร้างนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ	3.68	.862	มาก
2. การสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ	3.59	1.481	มาก
3. การปรับเปลี่ยนบริการสุขภาพ	3.59	.896	มาก
4. การพัฒนาศักยภาพส่วนบุคคล	3.50	.823	มาก
5. การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับกิจกรรมชุมชนเพื่อสุขภาพ	3.49	.842	ปานกลาง
ผลรวมเฉลี่ย	3.57	.981	มาก

จากตาราง 3 พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช มีการรับรู้การดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับการรับรู้มาก 4 เรื่อง คือ การสร้างนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ การสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ การปรับเปลี่ยนบริการสุขภาพ และการพัฒนาศักยภาพส่วนบุคคล ยกเว้นเรื่อง การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับกิจกรรมชุมชนเพื่อสุขภาพ มีระดับการรับรู้ปานกลาง

ตาราง 4 ระดับการรับรู้การดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพด้านการสร้างนโยบาย
สาธารณะเพื่อสุขภาพ

การดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้
1. ผู้อำนวยการมีการจัดให้ความรู้เกี่ยวกับ การส่งเสริมสุขภาพแก่บุคลากรในหน่วยงาน	3.70	.813	มาก
2. โรงพยาบาลมุ่งเน้นการสร้างสุขภาพมากกว่า การซ่อมสุขภาพ	3.69	.883	มาก
3. ผู้อำนวยการมีการกำหนดนโยบายเพื่อสุขภาพ อย่างชัดเจน	3.66	.889	มาก
ผลรวมเฉลี่ย	3.68	.862	มาก

จากตาราง 4 พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช มีการรับรู้การสร้างนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.68 ซึ่งมีการรับรู้ในระดับมากที่สุด 3 เรื่อง คือ ผู้อำนวยการมีการจัดให้ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพแก่บุคลากรในหน่วยงาน โรงพยาบาลมุ่งเน้นการสร้างสุขภาพมากกว่าการซ่อมสุขภาพ และผู้อำนวยการมีการกำหนดนโยบายเพื่อสุขภาพอย่างชัดเจน

ตาราง 5 ระดับการรับรู้การดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพด้านการสร้างสรรค์
สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ

การดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้
1. การจัดข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการรักษาสุขภาพทั้งในและนอกโรงพยาบาล	3.74	2.604	มาก
2. การจัดสิ่งแวดล้อมของโรงพยาบาลเอื้อต่อสุขภาพของผู้ป่วยและญาติ	3.57	.962	มาก
3. การคำนึงถึงความปลอดภัยรอบโรงพยาบาล ไม่ให้ส่งผลถึงผู้ป่วยและญาติ	3.47	.876	ปานกลาง
ผลรวมเฉลี่ย	3.59	1.481	มาก

จากตาราง 5 พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช มีการรับรู้การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.59 ซึ่งมีการรับรู้ระดับมาก 2 เรื่อง คือ การจัดข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการรักษาสุขภาพทั้งในและนอกโรงพยาบาล และการจัดสิ่งแวดล้อมของโรงพยาบาลเอื้อต่อสุขภาพของผู้ป่วยและญาติ ยกเว้นเรื่องการคำนึงถึงความปลอดภัยรอบโรงพยาบาลไม่ให้ส่งผลถึงผู้ป่วยและญาติ มีการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 6 ระดับการรับรู้การดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพด้านการเสริมสร้าง
ความเข้มแข็งให้กับกิจกรรมชุมชนเพื่อสุขภาพ

การดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้
1. กระตุ้นให้ชาวบ้านเห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมสุขภาพ	3.59	.858	มาก
2. ชาวบ้านสามารถร่วมมือกันพัฒนาชุมชนให้สามารถพึ่งตนเอง	3.49	.877	ปานกลาง
3. โรงพยาบาลมีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้เรื่องสุขภาพกับโรงพยาบาลในเครือข่าย	3.39	.952	ปานกลาง
ผลรวมเฉลี่ย	3.49	.896	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช มีการรับรู้การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับกิจกรรมชุมชนเพื่อสุขภาพในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.49 ซึ่งมีการรับรู้ระดับปานกลาง 2 เรื่อง คือ ชาวบ้านสามารถร่วมมือกันพัฒนาชุมชนให้สามารถพึ่งตนเอง และ โรงพยาบาลมีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้เรื่องสุขภาพกับโรงพยาบาลในเครือข่าย ยกเว้นเรื่อง การกระตุ้นให้ชาวบ้านเห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมสุขภาพ มีการรับรู้ในระดับมาก

ตาราง 7 ระดับการรับรู้การดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพด้านการพัฒนาส่วนบุคคล

การดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้
1. บุคลากรมีทักษะการประสานงานและเชื่อมโยงระหว่างแผนกเป็นอย่างดี	3.54	.808	มาก
2. กระบวนการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพมีรูปแบบแน่นอน	3.50	.852	มาก
3. บุคลากรดำเนินการส่งเสริมสุขภาพแบบจิตสาธารณะ	3.47	.808	ปานกลาง
ผลรวมเฉลี่ย	3.50	.823	มาก

จากตาราง 7 พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช มีการรับรู้การดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.50 ซึ่งมีการรับรู้ระดับมาก 2 เรื่อง คือ บุคลากรมีทักษะการประสานงานและเชื่อมโยงระหว่างแผนกเป็นอย่างดี และกระบวนการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพมีรูปแบบแน่นอน และมีการรับรู้ ระดับปานกลาง 1 เรื่อง คือ บุคลากรดำเนินการส่งเสริมสุขภาพแบบจิตสาธารณะ

ตาราง 8 ระดับการรับรู้การดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพด้านการปรับเปลี่ยน
บริการสุขภาพ

การดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้
1. ชาวบ้านทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับประโยชน์จากการส่งเสริมสุขภาพในทุกๆ ด้าน	3.69	.836	มาก
2. โรงพยาบาลมีการสร้างเครือข่ายของโรงพยาบาลในชุมชน เพื่อให้เกิด “ชุมชนเข้มแข็ง”	3.57	.868	มาก
3. โรงพยาบาลมุ่งเน้นการสร้างศักยภาพให้ชุมชนในการดูแลตนเองได้สูงสุด	3.51	.823	มาก
ผลรวมเฉลี่ย	3.59	.842	มาก

จากตาราง 8 พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช มีการรับรู้การดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.59 ซึ่งมีการรับรู้ระดับมากที่สุด 3 เรื่อง คือ ชาวบ้านทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับประโยชน์จากการส่งเสริมสุขภาพในทุกๆด้าน โรงพยาบาลมีการสร้างเครือข่ายของโรงพยาบาลในชุมชนเพื่อให้เกิด “ชุมชนเข้มแข็ง” และโรงพยาบาลมุ่งเน้นการสร้างศักยภาพให้ชุมชนในการดูแลตนเองได้สูงสุด

ตอนที่ 4 การรับรู้เกี่ยวกับลักษณะองค์กรโดยใช้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ วิเคราะห์โดย
การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 9 ระดับการรับรู้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้
1. การเป็นบุคคลรอบรู้	3.81	.770	มาก
2. การมีวิสัยทัศน์ร่วม	3.81	.761	มาก
3. การทำงานเป็นทีม	3.81	1.165	มาก
4. การมีความคิดเป็นระบบ	3.79	.851	มาก
5. การมีรูปแบบความคิด	3.68	.778	มาก
ผลรวมเฉลี่ย	3.78	.865	มาก

จากตาราง 9 พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช มีการรับรู้
แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.78 ซึ่งมีการรับรู้ระดับมาก
ทั้ง 5 เรื่อง คือ การเป็นบุคคลรอบรู้ การมีวิสัยทัศน์ร่วม การทำงานเป็นทีม การมีความคิดเป็น
ระบบ และการมีรูปแบบความคิด มีการรับรู้ในระดับมาก

ตาราง 10 ระดับการรับรู้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้
1. มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.95	.734	มาก
2. มีการฝึกให้ตนเองมีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติอยู่	3.81	.776	มาก
3. มีการเข้าร่วมสัมมนาทั้งในและนอกหน่วยงาน	3.66	.799	มาก
ผลรวมเฉลี่ย	3.81	.770	มาก

จากตาราง 10 พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช มีการรับรู้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.81 ซึ่งมีการรับรู้ระดับมากทั้ง 3 เรื่อง คือ มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีการฝึกให้ตนเองมีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติอยู่ และมีการเข้าร่วมสัมมนาทั้งใน และนอกหน่วยงาน

ตาราง 11 ระดับการรับรู้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีรูปแบบความคิด

องค์กรแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้
1. มีการเรียนรู้จากความผิดพลาดและความสำเร็จ	3.77	.733	มาก
2. มีการฝึกทักษะต่างๆเกี่ยวกับการคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรม	3.65	.795	มาก
3. มีการออกแบบวิธีการแบ่งปันความรู้และส่งเสริมการเรียนรู้	3.63	.754	มาก
ผลรวมเฉลี่ย	3.68	.761	มาก

จากตาราง 11 พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช มีการรับรู้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีรูปแบบความคิดในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.68 ซึ่งมีการรับรู้ระดับมากทั้ง 3 เรื่อง คือ มีการเรียนรู้จากความผิดพลาดและความสำเร็จ มีการฝึกทักษะต่างๆเกี่ยวกับการคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรม และมีการออกแบบวิธีการแบ่งปันความรู้และส่งเสริมการเรียนรู้

ตาราง 12 ระดับการรับรู้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

องค์กรแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้
1. ผู้อำนวยการและบุคลากรร่วมกันพัฒนาหน่วยงานให้ตรงมาตรฐาน	3.88	1.836	มาก
2. มีการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อให้ตรงกับการพัฒนาหน่วยงาน	3.79	.846	มาก
3. มีการร่วมกันดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์	3.75	.813	มาก
ผลรวมเฉลี่ย	3.81	1.165	มาก

จากตาราง 12 พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช มีการรับรู้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.81 ซึ่งมีการรับรู้ระดับมากที่สุดทั้ง 3 เรื่อง คือ ผู้อำนวยการและบุคลากรร่วมกันพัฒนาหน่วยงานให้ตรงมาตรฐาน มีการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อให้ตรงกับการพัฒนาหน่วยงาน และมีการร่วมกันดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์

ตาราง 13 ระดับการรับรู้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการทำงานเป็นทีม

องค์กรแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้
1. ผู้อำนวยการและบุคลากรในหน่วยงานร่วมกันหาวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน	3.84	.822	มาก
2. ในแต่ละแผนกมีการส่งบุคลากรเข้าร่วมทีมต่างๆ	3.83	.872	มาก
3. บุคลากรได้รับการฝึกฝนอบรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นกลุ่ม	3.75	.859	มาก
ผลรวมเฉลี่ย	3.81	.851	มาก

จากตาราง 13 พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช มีการรับรู้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการทำงานเป็นทีมโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.81 ซึ่งมีการรับรู้ระดับมากที่สุด 3 เรื่อง คือ ผู้อำนวยการและบุคลากรในหน่วยงานร่วมกันหาวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ในแต่ละแผนกมีการส่งบุคลากรเข้าร่วมทีมต่างๆ และบุคลากรได้รับการฝึกฝนอบรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นกลุ่ม

ตาราง 14 ระดับการรับรู้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีความคิดเป็นระบบ

องค์กรแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้
1. มีการวางแผนลำดับขั้นตอนในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.86	.722	มาก
2. มีการทบทวนการทำงานที่ผ่านมาเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาหน่วยงานต่อไป	3.83	.769	มาก
3. บุคลากรในแต่ละแผนกสามารถเชื่อมโยงการทำงานระหว่างแผนกและสามารถอธิบายให้ผู้ฟังได้	3.68	.844	มาก
ผลรวมเฉลี่ย	3.79	.778	มาก

จากตาราง 14 พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช มีการรับรู้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีความคิดเป็นระบบในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.59 ซึ่งมีการรับรู้ระดับมากทั้ง 3 เรื่อง คือ มีการวางแผนลำดับขั้นตอนในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีการทบทวนการทำงานที่ผ่านมาเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาหน่วยงานต่อไป และบุคลากรในแต่ละแผนกสามารถเชื่อมโยงการทำงานระหว่างแผนกและสามารถอธิบายให้ผู้ฟังได้