

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ศักยภาพของบุคลากรในโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช ที่จะพัฒนาไปสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตามแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจโดยมีแบบสอบถามเพื่อแสดงให้เห็นถึงการรับรู้ในเรื่อง ศักยภาพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ และองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจศักยภาพ บุคลากรในด้าน บุคคลที่รอบรู้ รูปแบบความคิด การเรียนรู้เป็นทีม และการมีความคิดเป็นระบบ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งประชากร คือ กลุ่มตัวอย่างจากบุคลากร โรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช จำนวน 175 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ศักยภาพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ และองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะองค์กรโดยใช้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้

สรุปผลการศึกษา

การศึกษานี้ ผู้ศึกษาสามารถสรุปผลการศึกษาได้เป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 65.10 เป็น เพศหญิง จำนวน 114 คน และร้อยละ 34.90 เป็นเพศชายจำนวน 61 คน ในเรื่องของอายุ ร้อยละ 75.40 มี ช่วงอายุ 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

นอกจากนี้ประเภทบุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 54.30 เป็นข้าราชการและ ลูกจ้างประจำ 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 พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช มีการรับรู้เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.10 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การรับรู้ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง นั่นคือ บุคลากรได้นำความรู้ที่ได้จากการอบรมพัฒนาศักยภาพมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 บุคลากรได้รับแจ้งข่าวสารทันสมัยเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพ การปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59 และบุคลากรเห็นคุณค่าในตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.65 การรับรู้รองลงมาอยู่ในระดับน้อยที่สุด นั่นคือ ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.19 และโรงพยาบาลมีการประเมินผล โครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรภายหลังการดำเนินการเสร็จสิ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.18 ส่วนการรับรู้ส่วนน้อยอยู่ในระดับน้อย นั่นคือ ในโรงพยาบาลมีการนำเอาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์เข้ามาช่วยในการอบรมพัฒนาศักยภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.39

ตอนที่ 3 การรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ แบ่งออกเป็น 6 ข้อ โดยมีผลการหาค่าเฉลี่ย ดังนี้

1. การรับรู้การดำเนินงานโครงการ พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช มีการรับรู้การดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับการรับรู้ส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับมาก ยกเว้นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับกิจกรรมชุมชนเพื่อสุขภาพ มีการรับรู้ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49

2. การรับรู้การดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพด้านการสร้างนโยบายสาธารณะ เพื่อสุขภาพ พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราชมีการรับรู้การสร้างนโยบายสาธารณะ เพื่อสุขภาพในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.68

3. การรับรู้การดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพด้านการสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช มีการรับรู้การสร้างสรรค์ สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.59 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การรับรู้ส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับมาก ยกเว้นการคำนึงถึงความปลอดภัยรอบโรงพยาบาลไม่ให้ส่งผลถึงผู้ป่วยและญาติอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47

4. ระดับการรับรู้การดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับกิจกรรมชุมชนเพื่อสุขภาพ พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราชมีการรับรู้ การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับกิจกรรมชุมชนเพื่อสุขภาพในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.49 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การรับรู้ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นการกระตุ้นให้ชาวบ้านเห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59

5. ระดับการรับรู้การดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพด้านการพัฒนาส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราชมีการรับรู้การดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.50 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การรับรู้ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นบุคลากรดำเนินการส่งเสริมสุขภาพแบบจิตสาธารณะอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47

6. ระดับการรับรู้การดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพด้านการปรับเปลี่ยนบริการสุขภาพ พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช มีการรับรู้การดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.59

ตอนที่ 4 การรับรู้เกี่ยวกับลักษณะองค์กรโดยใช้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 6 ข้อ โดยมีผลการหาค่าเฉลี่ย ดังนี้

1. ระดับการรับรู้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช มีการรับรู้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.78

2. ระดับการรับรู้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช มีการรับรู้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.81

3. ระดับการรับรู้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีรูปแบบความคิด พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช มีการรับรู้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีรูปแบบความคิดในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.68

4. ระดับการรับรู้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช มีการรับรู้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.81

5. ระดับการรับรู้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราชมีการรับรู้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการทำงานเป็นทีมโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.81

6. ระดับการรับรู้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีความคิดเป็นระบบ พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราชมีการรับรู้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีความคิดเป็นระบบในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.59

อภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจศึกษาบุคลากรในด้าน บุคคลรอบรู้ รูปแบบความคิด การเรียนรู้เป็นทีม และการมีความคิดเป็นระบบ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ สำหรับบุคลากร โรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช จังหวัดพิษณุโลก

ผลการศึกษา พบว่า

บุคลากรในโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราชมีการรับรู้ในเรื่องศักยภาพ บุคลากรอยู่ในระดับน้อย โดยเฉพาะในประเด็นของผู้บังคับบัญชาเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และโรงพยาบาลมีการประเมินผลโครงการฝึกอบรมและพัฒนา บุคลากรภายหลังจากการดำเนินการเสร็จสิ้น ซึ่งอาจจะเกิดจากการที่ผู้ตอบแบบสอบถามไม่ได้ รับการกระตุ้นให้มีความสนใจในเรื่องการพัฒนาศักยภาพเท่าที่ควรและไม่ค่อยได้เน้นให้นำ ความฉลาดทางอารมณ์มาปรับใช้กับงาน ได้อย่างเหมาะสม

บุคลากรโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราชมีการรับรู้ในเรื่อง การสร้าง นโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ การสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับกิจกรรมชุมชนเพื่อสุขภาพ การพัฒนาทักษะส่วนบุคคล และการปรับเปลี่ยน บริการสุขภาพ ซึ่งเป็นองค์ประกอบของการเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ รวมไปถึงการ ที่บุคลากรมีการรับรู้ในเรื่อง การเป็นบุคคลรอบรู้ การมีรูปแบบความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การทำงานเป็นทีม และการมีความคิดเป็นระบบ ซึ่ง 5 ประการนี้ถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร แห่งการเรียนรู้ โดยจะเห็นอยู่ในรูปแบบของการกำหนดแผนการดำเนินงาน

นอกจากนี้การวิจัยในครั้งนี้ยังได้สอดคล้องกับ การวิจัยของ เรือนแก้ว คำหลวง (2543) ที่ทำการศึกษาถึงศักยภาพของโรงพยาบาลพาน จังหวัดเชียงราย ในการพัฒนาสู่การเป็น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ โดยใช้กรอบแนวคิดการส่งเสริมสุขภาพตามกฎบัตรรอตตาวา

และวิเคราะห์ด้วยองค์ประกอบหลักของการส่งเสริมสุขภาพในโรงพยาบาลที่องค์กรอนามัยโลก กำหนดไว้คือ นโยบายเพื่อสุขภาพของโรงพยาบาล การจัดสิ่งแวดลอมที่เอื้อต่อสุขภาพ การพัฒนาทักษะส่วนบุคคลด้านสุขภาพ การสร้างความเข้มแข็งด้านสุขภาพให้แก่ชุมชน การปรับเปลี่ยนระบบบริการสุขภาพ และการวิจัยและการพัฒนา ผลการศึกษาพบว่า ในด้าน ของนโยบายเพื่อสุขภาพของโรงพยาบาล ปรัชญาและนโยบายของโรงพยาบาลนั้น โรงพยาบาล มีศักยภาพในการพัฒนาสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ แต่มีข้อจำกัดบุคลากรทุกฝ่ายคือ ผู้ให้บริการและผู้รับผลประโยชน์ยังไม่มีความพร้อมครบหมดทุกระดับ เช่นเดียวกับด้านการ สร้างความเข้มแข็งด้านสุขภาพให้แก่ชุมชน ด้านการพัฒนาทักษะส่วนบุคคลด้านสุขภาพ และ ด้านการปรับเปลี่ยนระบบบริการสุขภาพของโรงพยาบาลพามมีศักยภาพ ส่วนด้านการจัด สิ่งแวดลอมที่เอื้อต่อสุขภาพ และด้านการวิจัยและการพัฒนาของโรงพยาบาลพามยังไม่มี ศักยภาพ และยังได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ รณชัย ตั้งมั่นอนันตกุล (2541) ที่ศึกษารูปแบบ โครงการส่งเสริมสุขภาพและพัฒนาเป็น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพแบบมีส่วนร่วมของ เจ้าหน้าที่ โดยศึกษาถึงประสิทธิผลของรูปแบบโครงการส่งเสริมสุขภาพและการพัฒนา โรงพยาบาลวังน้อยเป็น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพแบบมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ พัฒนา เจ้าหน้าที่ให้มีพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ โดยใช้การศึกษาแบบกึ่งทดลอง และประยุกต์ใช้ แนวคิดด้านการส่งเสริมสุขภาพตามกฎบัตรออตตาวา ผลการศึกษาพบว่า ความรู้ความเข้าใจ ด้านการส่งเสริมสุขภาพและด้าน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ การรับรู้ประโยชน์ รับรู้ปัญหา อุปสรรค การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติ พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ พฤติกรรม ส่งเสริมสุขภาพ ผลการทดสอบสมรรถภาพทางกาย ผลการตรวจสอบเคมีในเลือดของกลุ่ม ทดลอง ได้ผลเชิงบวกแตกต่างจากกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ในประเด็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรในโรงพยาบาลมีการรับรู้ถึงองค์ประกอบ ได้เป็นอย่างดี สืบเนื่องจากผลการวิเคราะห์ที่มีระดับการรับรู้ออกมาในระดับมาก ซึ่งอาจจะ สอดคล้องกับการที่โรงพยาบาลได้เตรียมความพร้อมและให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร แห่งการเรียนรู้กับผู้นปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

การใช้แบบสอบถามชุดนี้ในการรวบรวมข้อมูลการศึกษา แสดงให้เห็นถึง การรับรู้ของ บุคลากรในเรื่องที่ศึกษาว่า มีความรู้ในเรื่องเหล่านั้นน้อยน้อยเพียงใด และสามารถทราบถึงปัจจัย

อีกตัวหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการรับรู้ นั่นคือ คำว่า “ศักยภาพ” ของบุคลากรแต่ละคนว่ามีมากน้อยเพียงใด และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับงานที่ตนเองได้มากน้อยเพียงใด และศักยภาพในตนเองในส่วนไหนที่จำเป็นต้องมีการพัฒนาเพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นมีประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น และเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็นออกมาในทางที่ถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งส่งผลให้บุคคลเหล่านั้นได้เห็นคุณค่าในตนเองมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพและองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะเห็นได้ว่าบุคลากรในหน่วยงาน ถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งในการผลักดันให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งในส่วนบุคคลนั้นเรื่องของการพัฒนาศักยภาพก็ถือว่าเป็นสิ่งที่บุคลากรควรจะได้รับการพัฒนา เพื่อให้งานที่ทำมีประสิทธิภาพอย่างถูกต้อง และในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เน้นในเรื่องการสำรวจการรับรู้ของบุคลากรว่ามีการรับรู้ได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งการรับรู้อาจจะเกิดอุปสรรคได้จากสิ่งรอบตัว สภาพแวดล้อม ช่วงเวลา ระบบการทำงาน และสถานการณ์อื่นๆ รวมไปถึงในเรื่องของวัฒนธรรมในองค์กรอีกด้วย เช่น ในการศึกษาครั้งนี้ โรงพยาบาลที่ไปศึกษานั้นเป็นโรงพยาบาลที่อยู่ในความดูแลของทหาร ซึ่งวัฒนธรรมขององค์กรทหารและวัฒนธรรมของพลเรือนจะมีความแตกต่างกัน

ดังนั้นถ้าหากจะทำการศึกษาต่อไปเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์กรทหาร จะต้องคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. บุคคลควรปรับทัศนคติในการเรียนรู้และลองพิจารณาว่ามีอะไรบ้างที่ตนเองยังไม่รู้ โดยเฉพาะเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
2. ควรมีการส่งเสริมให้บุคคลใฝ่หาความรู้อย่างต่อเนื่อง และนำความรู้มาพัฒนาองค์กร และก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการใช้ศักยภาพของตนในการพัฒนาองค์กร และมั่นใจว่าความต้องการขององค์กร สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการประเมินผล การปฏิบัติงานที่ถูกต้องและมีความเป็นธรรม
3. ผู้อำนวยการควรส่งเสริมการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจในการตัดสินใจ สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเสนอแนะความคิดเห็นต่างๆ
4. ผู้อำนวยการมีคุณลักษณะของผู้นำที่รักการอ่านและการศึกษา เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นนักร้องแบบ มีวิสัยทัศน์ สามารถโน้มน้าวจิตใจคนให้มีความรู้สึกร่วมมีส่วนร่วม

5. ควรมีการปรับระบบการบริหารงานภายในองค์กร มีการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารที่ดี เพื่อเป็นส่วนประกอบในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งปรับระบบการสื่อสารภายในองค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการสื่อสารแบบสองทาง และต้องมีความชัดเจนในเป้าหมาย และกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร

และสิ่งสำคัญที่สุดคือ ความเชื่อมั่นของผู้ผู้ว่าการว่า วิธีการบริหารดังกล่าวสามารถพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved