

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์  
Nakhon Sawan Rajabhat University

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

แบบสอบถามปัญหาการพัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานคุณภาพของ  
โรงพยาบาลแม่वंกั จังหวัดนครสวรรค์

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง

#### รูปแบบการพัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานคุณภาพของโรงพยาบาลแม่वंก จังหวัดนครสวรรค์

.....

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานคุณภาพของโรงพยาบาลแม่वंก จังหวัดนครสวรรค์ ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จากท่านจะนำไปใช้ประโยชน์ทางการวิจัยเท่านั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้ตอบแบบสอบถามโดยคำตอบที่ได้รับจะแปลผลเป็นภาพรวม และจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านหรือผู้ใดทั้งสิ้น

2. แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาของการพัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานคุณภาพของโรงพยาบาลแม่वंก จังหวัดนครสวรรค์

## ตอนที่ 1

## ข้อมูลพื้นฐานส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย 3 ลงในช่อง ( ) หรือเติมข้อความในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง
2. อายุ .....
3. ตำแหน่ง .....ระดับ.....
4. การศึกษา ( ) ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย ( ) มัธยมศึกษาตอนปลาย  
( ) อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ( ) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า  
( ) สูงกว่าปริญญาตรี
5. อายุราชการ (การทำงาน) .....ปี

ข้อที่	ปัญหาการพัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานคุณภาพ	ระดับปัญหา			
		4	3	2	1
	<b>ระบบบริหารและการดำเนินงานของโรงพยาบาล</b>				
1	โรงพยาบาลมีการจัดทำแผนในการพัฒนาบุคลากรทุกสายวิชาชีพทุกปีและครบถ้วนตามแผนยุทธศาสตร์				
2	เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร				
3	ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำในการสนับสนุน/ติดตาม/ให้คำปรึกษาพร้อมลงมาช่วยแก้ปัญหาและความต้องการของท่าน				
4	มี กฎ ระเบียบ ข้อตกลง หรือนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกคนทราบขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง				
5	จัดให้มีการประชุมอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกเดือนเพื่อพิจารณาผลการดำเนินการ				
	<b>การวางแผนการพัฒนาบุคลากร</b>				
6	มีการสำรวจความต้องการของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพ				
7	มีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของโรงพยาบาลเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร				
8	มีการวางแผนและควบคุมเรื่องทรัพยากรบุคคลที่จำเป็นในการให้บริการ				
9	มีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีอย่างเพียงพอ				
10	มีการสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อบรรยากาศในการทำงาน				

ข้อที่	ปัญหาการพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลแม่वंก	ระดับปัญหา			
		4	3	2	1
	<b>การสร้างขวัญและกำลังใจ</b>				
11	มีการจัดสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย ค่าตอบแทน ความปลอดภัย				
12	สนับสนุน ส่งเสริมการจัดทำกิจกรรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน				
13	มีการยกย่อง ชมเชยหน่วยงานหรือผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ทำให้ลูกจ้างเกิดความพอใจ				
14	จัดสรรงบประมาณสำหรับหน่วยงานที่ต้องการจัดกิจกรรมสำหรับการพัฒนางานบริการ				
15	สนับสนุนให้บุคลากรทุกคนในโรงพยาบาลได้รับการศึกษาอบรมในทุกสาขาวิชาชีพ				
	<b>การทำงานเป็นทีม</b>				
16	ทบทวนความต้องการของหน่วยงานที่ทำงานร่วมกันและตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ				
17	สร้างระบบการสื่อสารและความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน				
18	หัวหน้าทีมของท่านยอมรับผลการตัดสินใจของกลุ่ม				
19	มีการฝึกฝนทักษะของทีมในทุกหน่วยงานทุกคน				
20	ทุกคนในหน่วยงานต่างมีความเชื่อถือซึ่งกันและกัน				
	<b>การปฐมนิเทศ</b>				
21	ขาดผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละสาขาวิชาชีพในการปฐมนิเทศก่อนการปฏิบัติงานหรือรับมอบหมายงานในหน้าที่				
22	ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่				
23	เจ้าหน้าที่ที่เข้ารับตำแหน่งหน้าที่ใหม่ไม่เห็นความสำคัญของการปฐมนิเทศ				
24	ไม่มีงบประมาณในการจัดปฐมนิเทศสำหรับเจ้าหน้าที่ใหม่				
25	การปฐมนิเทศเพื่อต้องการให้เจ้าหน้าที่ใหม่ได้รับทราบหน้าที่ของตนเอง				

ข้อที่	ปัญหาการพัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานคุณภาพ	ระดับคะแนน			
		4	3	2	1
	<b>ปัญหาการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ</b>				
26	ไม่มีงบประมาณเพียงพอสำหรับการฝึกอบรมหรือประชุมฯ				
27	ขาดวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถเข้าใจในกระบวนการการฝึกอบรมของบุคลากรทางการแพทย์				
28	เจ้าหน้าที่ไม่ยอมรับความคิดและแนวทางใหม่ที่ได้จากการอบรมมาปฏิบัติในหน้าที่				
29	การจัดอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการไม่ตรงประเด็นกับที่เจ้าหน้าที่ต้องการอบรมและไม่มีเวลา				
30	เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานประจำกรณีที่ส่งไปอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ				
	<b>ปัญหาการศึกษาดูงานและให้มีการศึกษาต่อ</b>				
31	เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลไม่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ประจำ				
32	เจ้าหน้าที่ไม่สนใจในการศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าเพราะไม่มีตำแหน่งรองรับในสายวิชาชีพที่ได้ศึกษา				
33	การโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่การปฏิบัติงานมีผลต่อการปฏิบัติงาน				
34	ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้นำความรู้ความสามารถใหม่ๆมาปฏิบัติหน้าที่และปรับปรุงแก้ไข				
35	การสับเปลี่ยนหน้าที่การปฏิบัติงานอาจทำให้เกิดความแตกแยกและขาดความสามัคคี				

ขอขอบพระคุณ

### ภาคผนวก ข.

1. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย
2. หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย
3. แบบประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
4. หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย
5. หนังสือขอความอนุเคราะห์จัดเก็บข้อมูลวิจัย
6. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม
7. หนังสือขอเชิญเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม
8. สรุปผลการสนทนากลุ่ม

### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ดอกเตอร์ ธาณี เกสทอง คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อวยชัย วัชสุวรรณ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธนศ มีศรีสวัสดิ์ รองหัวหน้าสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา  
Nakhon Sawan Rajabhat University

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา  
Nakhon Sawan Rajabhat University

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา  
Nakhon Sawan Rajabhat University

### แบบประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

คำชี้แจง : โปรดทำ 3 ลงในช่องว่างลำดับความคิดเห็นดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความวัตถุประสงค์ข้อนั้น
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความวัตถุประสงค์ข้อนั้น หรือไม่
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความไม่วัตถุประสงค์ข้อนั้น

ข้อที่	รายการ	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
	การประเมินการความต้องการและเนื้อหาในการพัฒนา				
1	การประเมินการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่				
2	การจัดทำ Job Description และ Job Specification				
3	การเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล				
4	การเปลี่ยนแปลงระบบงานใหม่ระเบียบปฏิบัติหรือวิธีปฏิบัติใหม่				
5	การประกาศใช้กฎหมาย หรือข้อบังคับ				
6	การพัฒนาปรับปรุงเครื่องมือและเทคนิควิธีในการพัฒนาฝึกรอบรมใหม่				
7	ดัชนีชี้วัดคุณภาพเบี่ยงเบน				
8	แบบสำรวจความต้องการด้านการฝึกรอบรม				
	การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและให้การฝึกรอบรมตามแผน				
9	แผนการปฐมนิเทศ				
10	แผนการส่งเจ้าหน้าที่ไปรับการศึกษาต่อเนื่องในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว				
11	แผนการอบรมภายในโรงพยาบาล				

ข้อที่	รายการ	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
	การเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่ก่อน ประจำการ				
12	รับนโยบาย พันธกิจ วัตถุประสงค์ของ โรงพยาบาล				
13	การเตรียมตัวรับบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย				
14	วิธีการปฏิบัติในยามปกติและเมื่อมีเหตุ ฉุกเฉิน				
15	การรักษาความปลอดภัยและป้องกันการติดเชื้อ				
16	การรักษาความลับของผู้ป่วยและสิทธิผู้ป่วย				
17	การจ่ายค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และ สวัสดิการต่าง ๆ				
18	ระบบคุณภาพของโรงพยาบาล				
19	ความคาดหวังของโรงพยาบาลต่อตัวเจ้าหน้าที่				
	<b>การจัดกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะ</b>				
20	การบรรยาย/อบรมให้ความรู้				
21	การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (workshop)				
22	การส่งไปรับการอบรมภายนอก				
23	การเป็นวิทยากรและกิจกรรมสอดคล้อง				
24	การจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์				
25	การจัดกิจกรรมวิชาการของผู้ประกอบ วิชาชีพ เช่น Case Conference, Journal Club, Grand Round, Article Review และการ สัมมนาทางวิชาการ				
26	การทำงานร่วมกับผู้อื่น				
27	การทำงานเป็นทีม				

ข้อที่	รายการ	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
	การประเมินแผนพัฒนาและประเมินผลการ ฝึกอบรม				
28	กระบวนการจัดอบรม				
29	การประเมินความรู้ที่ผู้เข้ารับการอบรมได้รับ				
30	การประเมินการนำความรู้ไปใช้/ เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน				
31	ประเมินผลกระทบต่อผู้ดูแลผู้ป่วย				
32	การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน				

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา  
Nakhon Sawan Rajabhat University

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา  
Nakhon Sawan Rajabhat University

### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม

- 1 นายคณิตศักดิ์ ลักษณะพัฒนา เกษชกร สำนักงานประกันสุขภาพแห่งชาติ สาขาเขตพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ ทีมพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลเขต 3 (นครสวรรค์ อุทัยธานี พิจิตร กำแพงเพชร)
- 2 นายภักดี พงษ์พูล เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข 8 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์
- 3 นางชชาภรณ์ เจียนวิวัฒน์ หัวหน้างานพัฒนาบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์
- 4 นางจันทร์ สังข์สุวรรณ หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลตากดี ทีมทำคุณภาพ (QRT) จังหวัดนครสวรรค์
- 5 นางสาวปิยะรัตน์ ศรีสุขวงศ์ พยาบาลวิชาชีพ 7 โรงพยาบาลลาดยาว ทีมทำคุณภาพ (QRT) จังหวัดนครสวรรค์
- 6 นางสาวนาดยา สง่างาม หัวหน้างานอุบัติเหตุฉุกเฉิน โรงพยาบาลแม่वंก ทีมทำคุณภาพ (QRT) จังหวัดนครสวรรค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา  
Nakhon Sawan Rajabhat University

### สรุปผลการสนทนากลุ่ม

วันที่ 30 มกราคม พ.ศ. 2548 เวลา 14.00 – 16.00 น.

ณ ห้องประชุมโรงพยาบาลแม่วงก์ จังหวัดนครสวรรค์

#### รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมการสนทนากลุ่ม

1. นางสาวเกศนภา หงษ์ดำเนิน ประธานทีมทำคุณภาพ (QRT) โรงพยาบาลแม่วงก์
2. นายภักดี พงษ์พูล เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข 8 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์
3. นางสาวปิยะรัตน์ ศรีสุขวงศ์ พยาบาลวิชาชีพ 7 โรงพยาบาลลาดยาว ทีมทำคุณภาพ (QRT) จังหวัดนครสวรรค์
4. นางสาวนาคยา สง่างาม หัวหน้างานอุบัติเหตุฉุกเฉิน โรงพยาบาลแม่วงก์ ทีมทำคุณภาพ (QRT) จังหวัดนครสวรรค์
5. นายปรีดา ประทุมมา ทันตแพทย์ 8 ทีมทำคุณภาพ (QRT)
6. นางสาวศิวพร สุขจิต หัวหน้ากลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน ทีมทำคุณภาพ(QRT)
7. นางสุปราณี เรณูรส หัวหน้างานหอผู้ป่วย ทีมทำคุณภาพ (QRT)
8. นายชาณวิทย์ ไชโย หัวหน้างานเภสัชกรรม ทีมทำคุณภาพ (QRT)
9. นางสาวนงนุช กัณหะเนตร ผู้วิจัย

#### รายชื่อผู้ไม่เข้าร่วมประชุมการสนทนากลุ่ม

1. นายคณิตศักดิ์ จันทราพิพัฒน์ คดีราชการ
2. นางชชาภรณ์ เจียนิวัฒน์ คดีราชการ
3. นางจันทร์ ลังษ์สุวรรณ คดีราชการ

เริ่มประชุมเวลา 14.00 น.

ที่ประชุมมีมติร่วมกันให้นางสาวเกศนภา หงษ์ดำเนิน ประธานทีมทำคุณภาพ (QRT) ของโรงพยาบาลแม่วงก์เป็นประธานการสนทนากลุ่ม

ประธาน กล่าวเปิดสนทนากลุ่ม และแนะนำสมาชิกที่เข้าร่วมประชุมสนทนา

ผู้วิจัย กล่าวรายงานความเป็นมาในการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานคุณภาพของโรงพยาบาลแม่วงก์

- จุดมุ่งหมายของการวิจัย

- ขั้นตอนของการทำวิจัย
- ผลการวิจัย ช่วงที่ 1. ชั้นศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากร โดยใช้

แบบสอบถาม เกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานคุณภาพ มีประเด็นของปัญหา 5 ด้าน โดยแต่ละปัญหาแบ่งเป็น 32 ข้อ พบว่าปัญหาทั้ง 5 ด้านได้แก่

- การประเมินต้องการและเนื้อหาในการพัฒนา
- การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและให้การฝึกอบรมตามแผน
- การเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่ก่อนประจำการ
- การจัดกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะ
- การประเมินแผนพัฒนาและประเมินผลการฝึกอบรม

เฉลี่ยรวม มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.72, \sigma = .39$ ) และจำแนกเป็นประเด็นที่มีปัญหาสูงสุด คือ การเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่ก่อนประจำการระดับปัญหามาก ( $\mu = 2.96, \sigma = .46$ ) รองลงมา คือ การจัดกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะระดับปัญหามาก ( $\mu = 2.70, \sigma = .51$ ) การประเมินแผนพัฒนาและประเมินผลการฝึกอบรม ระดับปัญหามาก ( $\mu = 2.69, \sigma = .55$ ) การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและให้ฝึกอบรมตามแผน ระดับปัญหามาก ( $\mu = 2.67, \sigma = .56$ ) และการประเมินความต้องการและเนื้อหาในการพัฒนา ระดับปัญหามาก ( $\mu = 2.58, \sigma = .40$ ) ตามลำดับ

การวิจัยช่วงที่ 2. การสร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานคุณภาพของโรงพยาบาลแม่वंก จังหัดคนครสวรรค์ โดยใช้การประชมสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้นำปัญหาทั้ง 5 ด้านมากำหนดรูปแบบแนวทางมาแก้ไขและพัฒนาดังนี้

1. ให้มีการจัดเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่ก่อนประจำการสำหรับเจ้าหน้าที่ที่มาปฏิบัติงานใหม่ เช่น การปฐมนิเทศ การให้ความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ และสถานที่สำคัญในโรงพยาบาล และกฎ ระเบียบ รวมทั้งพันธกิจ วิสัยทัศน์ ปรัชญาของโรงพยาบาล
2. จัดกิจกรรมเสริมทักษะและความรู้เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้เข้าร่วมกันทุกคน เช่น กิจกรรม OD หรือจัดอบรมภายในโรงพยาบาลเช่น การป้องกันการติดเชื้อโดยการล้างมือ การจัดตั้งโรงเรียนพ่อแม่ ตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข
3. จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรโดยสำรวจความต้องการของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลลงในแผนยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล และจัดสรรเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานและเจ้าหน้าที่ที่ส่งไปอบรมสัมมนาวิชาการเพื่อเป็นการเสริมสร้างทักษะในการทำงานให้ทันสมัย โดยให้เขียนความต้องการที่จะพัฒนาหรือต้องการไปอบรมสัมมนาด้านใดบ้าง และจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากร
4. จัดตั้งทีมงานคล่อมสายงานที่มีเจ้าหน้าที่ของทุกงานในโรงพยาบาลร่วมด้วย

5. มอบหมายให้หัวหน้างานเป็นผู้ดูแลเกี่ยวกับความต้องการอบรม สัมมนา วิชาการและนำเสนอเพื่อการจัดทำแผนครั้งต่อไป

6. เมื่อส่งเจ้าหน้าที่ไปศึกษา อบรม สัมมนาวิชาการ แล้ว ควรจัดทำ Case Conference เกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ เพื่อเป็นการกระจายความรู้ที่ได้มาให้เจ้าหน้าที่คนอื่นได้รับรู้ และเป็นการประเมินผลการฝึกอบรมหรือสัมมนาวิชาการไปด้วย

7. ควรจัดให้มีการประเมินการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ในทุก 3 เดือนหรือทุก 6 เดือนและบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

8. ควรจัดให้มีการประชุมวิชาการภายในโรงพยาบาลเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของผู้ให้บริการ และสร้างความตระหนักในการปฏิบัติงานและสิทธิผู้ป่วย โดยต้องคำนึงถึงลูกค้าเป็นจุดศูนย์กลาง

9. จัดบอร์ดเกี่ยวกับกิจกรรมของผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่นทั้งระดับจังหวัด เขต และประเทศ

10. จัดให้มีสถานที่เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีความสุข และจัดสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย ด้านการคมนาคมระหว่างการอบรมสัมมนา

ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มมาวิเคราะห์และสรุปเป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานคุณภาพได้ดังภาพที่ 4.1

เลิกประชุมเวลา 16.00 น.

นางสาวนงนุช กัณหาเนตร์ ผู้จัดรายงานประชุม  
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 6

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวนงนุช กัมพะเนตร์
วันเดือนปีเกิด	4 สิงหาคม พ.ศ. 2505
สถานที่เกิด	ตำบลบ้านไร่ อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์
ที่อยู่ปัจจุบัน	106 หมู่ 1 ตำบลบ้านไร่ อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์
ตำแหน่งหน้าที่การทำงานปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 6
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงพยาบาลแม่वंกั จังหวัดนครสวรรค์
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2528	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (บัญชี) โรงเรียนพานิชการวิทยาลัยนครสวรรค์
พ.ศ. 2533	ปริญญาตรีศิลปศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยครูนครสวรรค์
พ.ศ. 2549	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์