

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานคุณภาพของโรงพยาบาลแม่वंกั จังหวัด นครสวรรค์ ครั้งนี้ผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายในการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานคุณภาพของโรงพยาบาลแม่वंกั จังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานคุณภาพของโรงพยาบาลแม่वंกั จังหวัด นครสวรรค์

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็น 2 ช่วง ดังนี้

ช่วงที่ 1 ศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานคุณภาพของโรงพยาบาลแม่वंกั จังหวัดนครสวรรค์

ประชากร ได้แก่ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลแม่वंกัทั้งหมด จำนวน 97 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามปัญหาการพัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานคุณภาพของโรงพยาบาลแม่वंกัจังหวัดนครสวรรค์ โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1. ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ส่วนที่ 2. แบบสอบถามปัญหาการพัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานคุณภาพของโรงพยาบาลแม่वंกั จังหวัดนครสวรรค์ เป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น เท่ากัน .92

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์โดยใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ช่วงที่ 2 ขั้นตอนสร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานคุณภาพของโรงพยาบาลแม่वंกั จังหวัดนครสวรรค์

ประชากร ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 คน และทีมทำคุณภาพ โรงพยาบาลแม่वंกั จำนวน 6 คน โดยการสนทนากลุ่ม

สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผลการวิจัยพบว่า

ประชากรส่วนมากเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 69.1) สถานภาพเป็นเป็นลูกจ้างชั่วคราว (ร้อยละ 52.6) ส่วนมากอายุต่ำกว่า 30 ปี (ร้อยละ 47.7) อายุเฉลี่ย 31.7 ปี ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี (ร้อยละ 73.2) ประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 6.4 ปี และระดับส่วนใหญ่ มีความรู้ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 42.3)

ปัญหาการพัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานคุณภาพของโรงพยาบาลแม่वंกั จังหวัดนครสวรรค์ มีดังต่อไปนี้

1. ปัญหาด้านการประเมินความต้องการและเนื้อหาในการพัฒนา ระดับปัญหาหนัก ($\mu = 2.58$, $\sigma = .40$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การประเมินการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ระดับปัญหาหนัก ($\mu = 2.76$, $\sigma = .72$) รองลงมา การเปลี่ยนแปลงระบบงานใหม่ ระเบียบปฏิบัติหรือวิธีปฏิบัติใหม่ ระดับปัญหาหนัก ($\mu = 2.75$, $\sigma = .60$) และการจัดทำ Job Description และ Job Specification ระดับปัญหาหนัก ($\mu = 2.66$, $\sigma = .72$) ตามลำดับ

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้านการประเมินความต้องการและเนื้อหาในการพัฒนา ประเมิน ทุก 3 เดือน จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน จัดทำและประกาศ กฎ ระเบียบเป็นลายลักษณ์อักษร จัดหาสื่อ/วิทยากรและเทคโนโลยีที่ทันสมัย สำรวจความต้องการด้านเนื้อหาของกรอบ/สัมมนา

2. ปัญหาด้านการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและให้การฝึกอบรม ระดับปัญหาหนัก ($\mu = 2.67$, $\sigma = .56$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า แผนการส่งเจ้าหน้าที่ไปรับการศึกษาต่อเนื่องในหลักสูตรต่างๆ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ระดับปัญหาหนัก ($\mu = 2.73$, $\sigma = .56$) รองลงมา แผนการอบรมภายในโรงพยาบาล ระดับปัญหาหนัก ($\mu = 2.68$, $\sigma = .74$) และแผนการปฐมนิเทศ ระดับปัญหาหนัก ($\mu = 2.60$, $\sigma = .69$) ตามลำดับ

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและให้การฝึกอบรม ทำแผนพัฒนาบุคลากร/แผนกลยุทธ์ สำรวจความต้องการในกาศึกษาอบรม จัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร จัดอบรมภายในหน่วยงาน

3. ปัญหาด้านการเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่ก่อนประจำการ ระดับปัญหาหนัก ($\mu = 2.96$, $\sigma = .46$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การรักษาความลับของผู้ป่วยและสิทธิผู้ป่วย ระดับปัญหาหนัก ($\mu = 3.32$, $\sigma = .77$) รองลงมา การรักษาความปลอดภัย และป้องกันการติดเชื้อ ระดับปัญหาหนัก ($\mu = 3.11$, $\sigma = .66$) และวิธีการปฏิบัติในยามปกติและเมื่อมีเหตุฉุกเฉิน ระดับปัญหาหนัก ($\mu = 3.01$, $\sigma = .64$) ตามลำดับ

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้านการเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่ก่อนประจำการ
จัดการปฐมนิเทศ ให้ความรู้สำหรับเจ้าหน้าที่ใหม่ สำรวจความต้องการของเจ้าหน้าที่ในการศึกษา
อบรม ทำแผนการอบรมและงบประมาณ

4. ปัญหาด้านการจัดกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะ ระดับปัญหาหนัก ($\mu = 2.70$,
 $\sigma = .51$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การทำงานเป็นทีม ระดับปัญหาหนัก ($\mu = 3.01$, $\sigma = .68$)
รองลงมา การทำงานร่วมกับผู้อื่น ระดับปัญหาหนัก ($\mu = 2.95$, $\sigma = .68$) และการบรรยาย/อบรมให้
ความรู้ ระดับปัญหาหนัก ($\mu = 2.77$, $\sigma = .78$) ตามลำดับ

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้ จัดอบรมภายในโรงพยาบาล
จัดส่งไปอบรม/สัมมนาภายนอก จัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เช่น OD. นำเสนอผลงาน Case
Conference สำรวจรูปแบบ กิจกรรมการจัดอบรม

5. ปัญหาด้านการประเมินแผนพัฒนาและประเมินผลการอบรม ระดับปัญหาหนัก
($\mu = 2.69$, $\sigma = .55$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน ระดับ
ปัญหาหนัก ($\mu = 2.89$, $\sigma = .76$) รองลงมา การประเมินผลกระทบท่อการดูแลผู้ป่วย ระดับปัญหา
หนัก ($\mu = 2.78$, $\sigma = .72$) และการประเมินการนำความรู้ไปใช้ ระดับปัญหาหนัก ($\mu = 2.75$, $\sigma = .69$)
ตามลำดับ

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้านการประเมินแผนพัฒนาและประเมินผลการอบรม
ประเมินกระบวนการจัดอบรม ประเมินความรู้ก่อน/หลังอบรม ประเมินการปฏิบัติงาน ประเมิน
ความพึงพอใจของผู้รับบริการและญาติ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานคุณภาพของโรงพยาบาลแม่वंก
จังหวัดนครสวรรค์ ระดับปัญหาด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1 การเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่ก่อนประจำการ การวิจัยพบว่า ประชากรมี
ปัญหาเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่ก่อนประจำการ ระดับปัญหาหนัก ($\mu = 2.96$)
เมื่อจำแนกรายข้อพบว่า ปัญหาหนักที่สุด คือการรักษาความลับของผู้ป่วยและสิทธิผู้ป่วย รองลงมา
การรักษาความปลอดภัย และป้องกันการติดเชื้อ และวิธีการปฏิบัติในยามปกติและเมื่อมีเหตุฉุกเฉิน
ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (2545) การดำเนินการ
พัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ได้แบ่งลำดับขั้นของการพัฒนาออกเป็นสี่ช่วง เพื่อช่วยโรงพยาบาลใน
การวางแผนดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ ช่วงที่ 1. การเตรียมการ เป็นการทำความเข้าใจของผู้นำเพื่อ
ตัดสินใจกำหนดรับผิดชอบ รับฟังเสียงสะท้อนจากผู้เกี่ยวข้อง และงานวิจัยของ มยุรี สุขปัญญารักษ์

(2545) พบว่า ความต้องการของญาติผู้ป่วยหนักที่เข้ารับการรักษาในห้องผู้ป่วยหนักศัลยกรรมประสาท โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก ต้องการมากที่สุด 3 อันดับ คือต้องการรับรองว่าผู้ป่วยได้รับการดูแลอย่างดีที่สุดคิดเป็นร้อยละ 21 ต้องการรู้ข้อเท็จจริงเฉพาะเกี่ยวกับอาการคืบหน้าของผู้ป่วย คิดเป็นร้อยละ 20 และต้องการให้แจ้งข้อมูลเกี่ยวกับผู้ป่วยหนักทุกวัน คิดเป็นร้อยละ 13 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการรับรองว่าเป็นผู้ป่วยจะได้รับการดูแลความสะอาดร่างกาย และการลดความวิตกกังวลขณะไม่ได้เฝ้าผู้ป่วย และความต้องการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับความคืบหน้าทุกวันตามความเป็นจริงเพื่อนำเสนอข้อมูลไปใช้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงพยาบาลแม่วงก์ จังหวัดนครสวรรค์ เป็นโรงพยาบาลชุมชนที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลและทุรกันดารบุคลากรจึงไม่มีประสบการณ์การทำงานเนื่องจากเป็นบุคลากรที่จบใหม่

1.2 การจัดกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะ การวิจัยพบว่า ประชากรมีปัญหาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะ ระดับปัญหาเฉลี่ยรวม ($\mu = 2.70$) เมื่อจำแนกรายข้อพบว่า ปัญหามากที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการบรรยาย/อบรมให้ความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วัฒนชัย สุวคนธ์ (2537) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคคล ทีม และองค์กร โดยส่วนรวมนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องเตรียมบทบาทของตน มุ่งสู่ศตวรรษใหม่เพื่อการพัฒนาคน พัฒนาวิชาชีพ และพัฒนาสังคมให้สูงขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ของ กิติมา ปรีดีดิลก (2529) โดยเชื่อว่าการบริหารงานองค์การนอกจากจะยึดมั่นในผลสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง ยังต้องคำนึงถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะทำงานนั้นสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี นั่นก็คือ บุคคล ดังนั้นในการบริหารงานจึงจำเป็นต้องใช้ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์เข้าช่วย สอดคล้องกับงานวิจัยของฟู และเหลียง (1996) พบว่าปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนากิจกรรมกลุ่มคุณภาพงานมี 4 ด้าน คือการสนับสนุนจากผู้บริหาร การให้ความรู้ การพัฒนาเกี่ยวกับกิจกรรมกลุ่มพัฒนางาน และผลงานวิจัยของโสภิต ภาโนมัย (2538) พบว่าปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาของสถาบันเอกชนในกรุงเทพมหานคร 5 ด้าน อยู่ในระดับมากเพื่อพิจารณารายด้าน อันดับหนึ่ง ด้านการบริการให้ความรู้ การลาศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การปฐมนิเทศ และการสัมมนา/อบรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงพยาบาลแม่วงก์ มีงบประมาณไม่เพียงพอและขาดผู้มีประสบการณ์/ความรู้หรือผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน

1.3 การประเมินแผนพัฒนาและประเมินผลการฝึกอบรม การวิจัยพบว่า ประชากรมีปัญหาเกี่ยวกับการประเมินแผนพัฒนาและประเมินผลการฝึกอบรม ระดับปัญหาเฉลี่ยรวม ($\mu = 2.69$) เมื่อจำแนกรายข้อ ปัญหามากที่สุดคือ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน การประเมินผลกระทบต่อการดูแลผู้ป่วย และการนำความรู้ไปใช้เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ สายสมร กลยณี (2543) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล

ความรู้ กับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาคุณภาพบริการของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์พยาบาล ในโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลไม่สัมพันธ์กับความรู้ในการพัฒนาคุณภาพบริการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงพยาบาลแม่วงก์ จังหวัดนครสวรรค์ไม่ได้จัดทำแบบประเมิน เนื่องจากได้จัดส่งไปศึกษาอบรม เฉพาะหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

1.4 การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและให้การฝึกอบรมตามแผน การวิจัยพบว่า ประชากรมีปัญหาเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและให้การฝึกอบรมตามแผน ระดับปัญหาเฉลี่ยรวม ($\mu = 2.67$) เมื่อจำแนกรายข้อ มีปัญหามากที่สุด คือ แผนการส่งเจ้าหน้าที่ไปรับการศึกษาต่อเนื่องในหลักสูตรต่างๆ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว รองลงมาคือ แผนการอบรมภายในโรงพยาบาล และแผนการปฐมนิเทศ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของเทวี เศรษฐภักดี (2536) พบว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ มีการจัดทำแผน/โครงการพัฒนาบุคลากร แต่ละแผนนั้นขาดความชัดเจนและวัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร มีการจัดสรรงบประมาณที่สนับสนุนค่าใช้จ่ายในแผนงาน/โครงการได้เสร็จสิ้นลง ปัญหาเกิดจากบุคลากรผู้เข้ารับการอบรมและพัฒนา ไม่เห็นความสำคัญและไม่ให้ความสนใจเท่าที่ควร สุริยะ คงคาเทพ (2547) พบว่า การประเมินผลการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ มีการวางแผนกลยุทธ์ กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานให้เชื่อมโยงกัน ผู้ปฏิบัติในวิทยาลัยมีความเห็นว่าแนวทางการพัฒนาองค์กรส่วนใหญ่เหมาะสมในระดับปานกลางมากถึง (ร้อยละ 71.3 – 91) และเมื่อนำไปปฏิบัติพบการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นอย่างมาก ได้แก่การจัดทำแผนของวิทยาลัยมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ของ สบช. (ร้อยละ 83.3) และ โสภิต ภาโนมัย (2538) พบว่าปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษาของสถาบันเอกชนในกรุงเทพมหานคร 5 ด้าน คือด้านการปฐมนิเทศ ด้านการสัมมนา/ฝึกอบรม ด้านศึกษาดูงาน ด้านลาศึกษาต่อ และด้านการบริการให้ความรู้ ปัญหาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรของโรงพยาบาลมีความต้องการด้านการศึกษาต่อเนื่องและอบรมในหลักสูตรเฉพาะทางมากขึ้น

1.5 การประเมินความต้องการและเนื้อหาในการพัฒนา การวิจัยพบว่า ประชากรมีปัญหาการประเมินความต้องการและเนื้อหาในการพัฒนา ระดับปัญหามาก ($\mu = 2.58$) และเมื่อจำแนกรายข้อ ที่มีระดับปัญหามากที่สุด คือ การประเมินการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ รองลงมาการเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล และจัดทำ Job Description และ Job Specification ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสุริยะ คงคาเทพ (2547) พบว่า การประเมินผลการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ มีการวางแผนกลยุทธ์ กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานให้มีความเชื่อมโยงกัน มีการปรับปรุงงบประมาณ จัดตั้งเครือข่ายและกระจายอำนาจ และการปรับเปลี่ยนระบบกำหนดติดตาม

ผลการดำเนินงานในประเด็นระบบการบริหารจัดการ มีการสร้างทีมงาน การสร้างเสริมทางการสื่อสาร ในองค์กร ระบบบริหารบุคคล คุณภาพ ผู้ปฏิบัติมีความเห็นว่าแนวทางการพัฒนาองค์กรส่วนใหญ่ เหมาะสมในระดับปานกลางมากถึง (ร้อยละ 70.3-91) และเมื่อนำไปปฏิบัติพบการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นอย่างมาก และละมัย มั่นคง (2540) พบว่า หลังการทดลองบุคลากรที่ได้รับการอบรม มีการเปลี่ยนแปลงความคาดหวังในความสามารถของตนเอง ความคาดหวังในผลดีของการปฏิบัติตามโครงการฝึกอบรม ดีขึ้นกว่าก่อนการทดลอง และระดับความพึงพอใจของหัวหน้างานและของผู้มารับบริการในก้า่นการปฏิบัติงาน และด้านบุคลิกภาพภายหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรของโรงพยาบาลแม่วงก์เห็นความสำคัญของการประเมินและการสำรวจความต้องการในเนื้อหาที่ต้องการอบรม เพราะบุคลากรทางการแพทย์ และทางพยาบาล มีจำนวนจำกัด

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยรูปแบบการพัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานคุณภาพของโรงพยาบาลแม่วงก์ จังหวัด นครสวรรค์ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงาน

1.1 โรงพยาบาลเป็นสถานบริการที่ให้บริการด้านการรักษาพยาบาล และส่งเสริม ป้องกันและควบคุมโรคให้กับประชากรในพื้นที่ที่รับผิดชอบ ต้องสนองนโยบายของคณะรัฐมนตรี และกระทรวงสาธารณสุข ที่ต้องการให้โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขได้ผ่านการรับรองคุณภาพมาตรฐาน HA.

1.2 โรงพยาบาลของรัฐทุกแห่งจะต้องมีการพัฒนาคุณภาพเพื่อการแข่งขันในการการ ให้บริการ ภายใต้ันโยบายหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ หรือ 30 บาทรักษาทุกโรค เพราะจัดสรร โรงพยาบาลทุกแห่งจะได้รับจัดสรรงบประมาณรายหัวตามฐานประชากรที่เลือกสถานบริการ ถ้าโรงพยาบาลของรัฐแห่งใดไม่มีการพัฒนาคุณภาพแล้วอาจมีผลกระทบต่อบประมาณที่ได้รับจัดสรร ในแต่ละปี

1.3 องค์กรหรือหน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและสำรวจ ความต้องการของบุคลากรที่ต้องการพัฒนารวมทั้งจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากร

2. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ

2.1 ผู้บริหารขององค์กรหรือหน่วยงานต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพ ของบุคลากรและด้านพัฒนาบริการอื่น ๆ ควบคู่กันไป

2.2 บุคลากรขององค์กรจะต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาและร่วมมือกับผู้บริหาร เพราะการพัฒนาบุคลากรจะต้องเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับทุกฝ่ายในองค์กรหรือหน่วยงานเพื่อให้คุณภาพของการปฏิบัติงานหน้าที่

2.3 ผู้บริหารและทีมทำคุณภาพของโรงพยาบาลจะต้อง มีการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐาน HA. ด้านอื่น ๆ ควบคู่ไปด้วยเช่น พัฒนาด้านภูมิทัศน์สิ่งแวดล้อม พัฒนาการส่งต่อผู้ป่วย

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการทำวิจัยรูปแบบการพัฒนาศักยภาพในการให้บริการของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลแม่वंก จังหวัดนครสวรรค์

3.2 ควรมีการทำวิจัยรูปแบบการพัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานคุณภาพของโรงพยาบาลอื่น ๆ ที่มีขนาดและลักษณะแตกต่างจากโรงพยาบาลแม่वंก จังหวัดนครสวรรค์