

ปัจจัยที่มีผลต่อการประสานงานด้านการเฝ้าระวังและสอบสวนโรค ของทีมเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วระดับอำเภอ เขตสาธารณสุขที่ 4

FACTORS AFFECTING THE COORDINATION OF SURVEILLANCE AND RAPID RESPONSE TEAM AT DISTRICT LEVEL IN PUBLIC HEALTH REGION 4

คิลป์ชัย เนตรทานนท์* ปิยธิดา ตรีเดช** พีระ ครีกครั้นจิตร***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงอรรถาธิบาย (Explanatory Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับการประสานงานและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการจัดการ ปัจจัยด้านงานและทัศนคติต่องานกับการประสานงานด้านการเฝ้าระวังและสอบสวนโรคของทีมเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว (SRRT) ระดับอำเภอ ในเขตสาธารณสุขที่ 4 กลุ่มตัวอย่างคือ สมาชิกทีม SRRT ระดับอำเภอ จำนวน 252 คน ใน 4 จังหวัด ได้แก่ ราชบุรี สุพรรณบุรี กาญจนบุรี และนครปฐม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามระหว่างวันที่ 1 - 31 มีนาคม 2552 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบไคสแควร์ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่าระดับการประสานงานด้านการเฝ้าระวังและสอบสวนโรคโดยรวมของทีม SRRT ระดับอำเภอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.64$) นอกจากนี้ยังพบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับการประสานงานของทีม SRRT ระดับอำเภอ ส่วนปัจจัยด้านการจัดการ และปัจจัยด้านงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการประสานงานของทีม SRRT ระดับอำเภอ ($r = .590, p < .001$ และ $r = .653, p < .001$ ตามลำดับ) และสำหรับทัศนคติต่องานก็พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .319, p < .001$) กับการประสานงานของทีม SRRT ระดับอำเภอ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย หัวหน้าทีมควรสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในทีมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารควรจัดสรรทรัพยากรการบริหาร ได้แก่ คน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจตามบทบาทหน้าที่ของทีม SRRT และส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

คำสำคัญ: การประสานงาน การเฝ้าระวังและสอบสวนโรค ทีม SRRT

Abstract

This explanatory research aimed to evaluate the levels of the coordination and analyze the relationship between personal characteristics, managerial factors, working factors, and attitude towards work, and the coordination of surveillance and rapid response team (SRRT) at the district level of public health offices in region 4. Another objective is to study the problems and limitations of coordination of SRRT. The sample group consisted of 252 SRRT personnel. The research covered Ratchaburi, Supanburi, Kanchanaburi and Nakompathom provinces. The data were collected by questionnaire between 1 March, 2009 and 31 March, 2009. The collected data were analyzed by percentage, arithmetic mean, standard deviation, chi-square and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The finding of the study showed that the coordination level of SRRT at the district level is moderate (mean = 3.64) and personal characteristics have no relationship with coordination of SRRT at the district level, but managerial factors and working factors have moderate, positive and statistically significant relationship to coordination of SRRT at the district level ($r = .590, p < .001$ and $r = .653, p < .001$ respectively). Attitude toward work has low, positive and statistically significant relationship to coordination of SRRT at the district level ($r = .319, p < .001$).

* วม.บริหารสาธารณสุข) นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการ โรงพยาบาลดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

** วม.บริหารสาธารณสุข) รองศาสตราจารย์ ดร. ภาคบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

*** วม. (ชีวสถิติ) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาคบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล



The team leader should create good relationships among team members and other corresponding offices. The researcher recommended the top management should allocate appropriate and sufficient mentioned resources corresponding to the SRRT mission. The top management should keep maintaining staff performance and competency through training which should be scheduled periodically.

Keywords: Coordination, Surveillance and investigation, SRRT

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากในปัจจุบันทั่วโลกพบโรคติดต่อในกลุ่มโรคอุบัติใหม่อุบัติซ้ำเริ่มเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ และมีโอกาสระบาดอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ซึ่งนอกจากการแพร่ระบาดของโรคทางเดินหายใจเฉียบพลันรุนแรงหรือโรคซาร์ส (SARS) ในปี พ.ศ. 2546 และโรคไข้หวัดนก (Avian Flu) ในปี พ.ศ. 2547 ต่อมาพบว่ามีการกระจายในประเทศไทยและหลายประเทศทั่วโลก¹ ซึ่งมีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอย่างมากภายในหลายประเทศ กระทรวงสาธารณสุขจึงกำหนดยุทธศาสตร์สำคัญที่ต้องเร่งดำเนินการคือ การจัดตั้งทีมเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็ว (Surveillance and Rapid Response Team : SRRT) ทุกเครือข่ายบริการสุขภาพ (CUP) และต้องมีการซักซ้อมอยู่เสมอ² แต่จากการประเมินผลการดำเนินงานของทีมสอบสวนเคลื่อนที่เร็วระดับอำเภอตามมาตรฐาน พบว่ายังไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานอีกเป็นจำนวนมากและพบว่าปัญหาและอุปสรรคที่ก่อให้เกิดความขัดข้องในการดำเนินงานของทีม SRRT คือการประสานงานในแต่ละงาน แต่ละฝ่ายรวมทั้งการประสานกับหน่วยงานในระดับอำเภอ³ ขาดการประสานงานในภาครัฐด้วยกันเอง การประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ไม่ราบรื่น และขาดทักษะในการทำงานในรูปแบบการทำงานเป็นทีม⁴

จากการที่การประสานงานมีความสำคัญต่อการดำเนินงานด้านการเฝ้าระวังและสอบสวนโรคของทีม SRRT ระดับอำเภอ ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการประสานงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับการประสานงานด้านการเฝ้าระวังและสอบสวนโรคของทีม SRRT ระดับอำเภอ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการจัดการ ปัจจัยด้านงาน และทัศนคติต่องานกับการประสานงานด้านการเฝ้าระวังและสอบสวนโรคของทีม SRRT ระดับอำเภอ ในเขตสาธารณสุขที่ 4 อันจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการประสานงานของทีม SRRT ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวัดระดับการประสานงานด้านการเฝ้าระวังและสอบสวนโรคของทีม SRRT ระดับอำเภอ เขตสาธารณสุขที่ 4
2. เพื่ออธิบายคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการจัดการ

ปัจจัยด้านงาน ทัศนคติต่องานและการประสานงานด้านการเฝ้าระวังและสอบสวนโรคของทีม SRRT ระดับอำเภอ เขตสาธารณสุขที่ 4

3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการจัดการ ปัจจัยด้านงานและทัศนคติต่องานกับการประสานงานด้านการเฝ้าระวังและสอบสวนโรคของทีม SRRT ระดับอำเภอ เขตสาธารณสุขที่ 4

สมมติฐานของการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน มีความสัมพันธ์กับการประสานงานด้านการเฝ้าระวังและสอบสวนโรคของทีม SRRT ระดับอำเภอ
2. ปัจจัยด้านการจัดการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการประสานงานด้านการเฝ้าระวังและสอบสวนโรคของทีม SRRT ระดับอำเภอ
3. ปัจจัยด้านงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการประสานงานด้านการเฝ้าระวังและสอบสวนโรคของทีม SRRT ระดับอำเภอ
4. ทัศนคติต่องาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการประสานงานด้านการเฝ้าระวังและสอบสวนโรคของทีม SRRT ระดับอำเภอ

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงอธิบาย (Explanatory Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ สมาชิกทีม SRRT ระดับอำเภอ ใน 4 จังหวัด ของเขตสาธารณสุขที่ 4 ได้แก่ ราชบุรี สุพรรณบุรี กาญจนบุรีและนครปฐม ทั้งหมดจำนวน 415 คน และได้รับการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนของมหาวิทยาลัยมหิดล จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของค็อกครนได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 252 คน จึงดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นเป็นสัดส่วน⁵ (Proportional Stratified Sampling) ของสมาชิกทีม SRRT ระดับอำเภอในแต่ละจังหวัด รวมทั้งสิ้น 45 ทีม โดยกระจายตามสัดส่วน (Proportional to Size) และใช้วิธีการสุ่มแบบมีระบบ (Systematic Sampling) โดยการนำบัญชีรายชื่อสมาชิกทีม SRRT แต่ละอำเภอมาเรียงลำดับให้หมายเลขแก่แต่ละหน่วยในประชากรเลือกหน่วยแรกของตัวอย่างและเลือกหน่วยถัด

โดยที่ห่างจากหน่วยที่เพิ่งถูกเลือกเป็นช่วงเท่าๆ กัน ให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่กำหนด

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยแบ่งเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการประสานงาน ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านการจัดการ ปัจจัยด้านงานและทัศนคติต่องาน ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการประสานงานด้านการเฝ้าระวังและสอบสวนโรคของทีม SRRT ระดับอำเภอ เป็นคำถามปลายเปิด โดยรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคอร์ท (Likert) 5 ระดับ โดยเกณฑ์การแปลผลคะแนนอยู่ระหว่าง 1 – 5 คะแนน การประเมินระดับการประสานงาน แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง (คะแนนเฉลี่ย 3.68 – 5.00) ระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.67) และระดับต่ำ (คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33) โดยอาศัยเกณฑ์การแปลความหมายคะแนนของเบสท์ 6 ส่วนในตอนี่ 4 ปัญหาอุปสรรคในการประสานงาน เป็นคำถามปลายเปิด และสรุปผลในภาพรวม ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน จากนั้นนำไปทดสอบเพื่อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเฉลี่ยเท่ากับ 0.96

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้สมาชิกทีม SRRT ตอบแบบสอบถามด้วยตนเองและส่งกลับทางไปรษณีย์ในระหว่างวันที่ 1 มีนาคม 2552 ถึง 31 มีนาคม 2552 โดยใช้สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและลักษณะข้อมูลที่มีการวัดแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) และอันดับ (Ordinal Scale) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล กับระดับการประสานงานของทีม SRRT ระดับอำเภอ (Ordinal Scale) โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-Square Test) ส่วนข้อมูลที่มีการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการจัดการ ปัจจัยด้านงานและทัศนคติต่องาน ตอนที่ 1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการประสานงานด้านการเฝ้าระวังและสอบสวนโรคของทีม SRRT ระดับอำเภอ เขตสาธารณสุขที่ 4 (n = 252)

ต่องาน กับการประสานงานของทีม SRRT ระดับอำเภอ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation Coefficient) กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างเป็นสมาชิกทีม SRRT ระดับอำเภอ เขตสาธารณสุขที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 67.9 มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.7 รองลงมาคืออายุระหว่าง 40 – 49 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.7 โดยอายุน้อยที่สุดคือ 23 ปี อายุมากที่สุด 59 ปี อายุเฉลี่ยอยู่ที่ 39.34 ปี ระดับการศึกษาจบปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 77.8 ตำแหน่งเป็นนักวิชาการสาธารณสุข คิดเป็นร้อยละ 61.5 มีประสบการณ์ทำงานในทีม SRRT 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.8 โดยมีประสบการณ์เฉลี่ยอยู่ที่ 3.72 ปี

ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการจัดการของสมาชิกทีม SRRT ระดับอำเภอ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย = 3.66 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มี 3 ด้านอยู่ในระดับสูง โดยการติดต่อสื่อสารมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.95 และการจัดสรรทรัพยากรการบริหารอยู่ในระดับ ปานกลางมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.04 ส่วนปัจจัยด้านงาน ของสมาชิกทีม SRRT ระดับอำเภอโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย = 3.78 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยนโยบายหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.82 และทักษะในการทำงานเท่ากับ 3.77 ส่วนทัศนคติต่องานของสมาชิกทีม SRRT ระดับอำเภอ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย = 4.16

ระดับการประสานงานด้านการเฝ้าระวังและสอบสวนโรคของสมาชิกทีม SRRT ระดับอำเภอ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 56.30 รองลงมาอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 42.90 ที่อยู่ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 0.80 และพบว่ามีความสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเท่ากับ 3.64 รายละเอียดแสดงในตารางที่ 1

ระดับการประสานงานของสมาชิกทีม SRRT	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำ	2	0.80
ปานกลาง	142	56.30
สูง	108	42.90
Mean±S.D.	3.64±0.53	

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการจัดการ ปัจจัยด้านงาน ทัศนคติต่องานกับการประสานงานด้านการเฝ้าระวังและสอบสวนโรคของทีม SRRT ระดับอำเภอ พบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลของสมาชิกทีม SRRT ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ค่าเฉลี่ยและประสบการณ์ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการประสานงานด้านการเฝ้าระวังและสอบสวนโรคของทีม SRRT ระดับอำเภอ



($p = .311 .136 .743 .376$ และ $.741$ ตามลำดับ) ส่วนปัจจัยด้านการจัดการ ($r = .590$) และปัจจัยด้านงาน ($r = .653$) โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับการประสานงานด้านการเฝ้าระวังและสอบสวนโรคของทีม SRRT ระดับอำเภอ และทัศนคติต่องาน ($r = .319$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับการประสานงานด้านการเฝ้าระวังและสอบสวนโรคของทีม SRRT ระดับอำเภอ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) รายละเอียดแสดงในตารางที่ 2 และ 3

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการจัดการ กับการประสานงานด้านการเฝ้าระวังและสอบสวนโรคของสมาชิกทีม SRRT ระดับอำเภอ เขตสาธารณสุขที่ 4 ($n = 252$)

ปัจจัยด้านการจัดการ	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
การวางแผนงาน	.599	< .001	ปานกลาง
การจัดสรรทรัพยากรการบริหาร	.381	< .001	ต่ำ
การมอบหมายอำนาจหน้าที่	.533	< .001	ปานกลาง
การติดต่อสื่อสาร	.319	< .001	ต่ำ
รวม	.590	< .001	ปานกลาง

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงาน ทัศนคติต่องาน กับการประสานงานด้านการเฝ้าระวังและสอบสวนโรคของสมาชิกทีม SRRT ระดับอำเภอ เขตสาธารณสุขที่ 4 ($n = 252$)

ปัจจัยด้านงาน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	P - value	ระดับความสัมพันธ์
นโยบายหน่วยงาน	.601	< .001	ปานกลาง
โครงสร้างงาน	.536	< .001	ปานกลาง
ลักษณะงาน	.635	< .001	ปานกลาง
ทักษะในการทำงาน	.502	< .001	ปานกลาง
รวม	.653	< .001	ปานกลาง
ทัศนคติต่องาน	.319	< .001	ต่ำ

* $p < .001$

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่าระดับการประสานงานด้านการเฝ้าระวังและสอบสวนโรคของสมาชิกทีม SRRT ระดับอำเภอ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 56.30 อธิบายได้ว่า ทีม SRRT ระดับอำเภอ นั้นจัดตั้งขึ้นตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขในการตอบสนองต่อภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขในแต่ละพื้นที่อย่างรวดเร็วทันที ในรูปแบบคำสั่งเป็นทางการ ประกอบด้วยบุคลากรหลากหลายสาขาวิชาชีพ เนื่องจากเป็นกลุ่มซึ่งเกิดจากการแต่งตั้งขึ้น อาจได้คนที่ไม่พอใจอยู่ในคณะทำงาน อีกทั้งสถานะและบทบาทของแต่ละวิชาชีพและหน่วยงานที่แตกต่างกัน อาจทำให้ประสบปัญหาความขัดแย้งในการปฏิบัติงานระหว่างสมาชิกในทีม และจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องขึ้นได้ ทั้งนี้การดำเนินงานของทีม SRRT จะต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจจากหน่วยงานเกี่ยวข้อง การประสานงานจึงจะประสบความสำเร็จ เช่นเดียวกับที่องค์การทางสังคมไม่สามารถบรรลุผลได้แน่นอนถ้าปราศจากความสัมพันธ์ของพนักงานแต่ละแผนก ซึ่งส่งผลต่อองค์การทำให้องค์การไม่มีความสัมพันธ์กันภายในและไม่สามารถอยู่ได้ถ้าปราศจากการประสานงาน⁷ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ

งานวิจัยของเกดณี สิงห์ฤกษ์⁸ ที่ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาการประสานงานทั้งภาพรวมและในแต่ละวิธีการอยู่ในระดับปานกลาง คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการประสานงานด้านการเฝ้าระวังและสอบสวนโรคของทีม SRRT ระดับอำเภอ อธิบายได้ว่า สถานการณ์โรคอุบัติใหม่อุบัติซ้ำเริ่มเพิ่มมากขึ้นทั่วโลก และมีการระบาดของโรคในหลายประเทศ รวมทั้งประเทศไทย กระทรวงสาธารณสุขจึงมีนโยบายเร่งด่วนในการจัดตั้งทีม SRRT ขึ้นในปี พ.ศ. 2548 ทุกอำเภอ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการรับมือกับภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข ดังนั้นสมาชิกทีม SRRT ทุกคนไม่นับว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ทำงาน จะเป็นอย่างไร ต่างก็รับรู้นโยบายของกระทรวงสาธารณสุขมาตั้งแต่ต้น จึงไม่มีผลต่อการประสานงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรอนงค์ สงสมพันธ์⁹ ที่ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการประสานงานภายในอำเภอ

ปัจจัยด้านการจัดการของสมาชิกทีม SRRT ระดับอำเภอ โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับการประสาน

งานด้านการเฝ้าระวังและสอบสวนโรคของทีม SRRT ระดับอำเภอ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .590, p < .001$) อธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ การวางแผนงาน การมอบหมายอำนาจหน้าที่ การจัดสรรทรัพยากรการบริหารและการติดต่อสื่อสารจะส่งผลต่อการประสานงานของทีม SRRT ให้ประสบความสำเร็จได้ ทั้งนี้หากมีการจัดการที่เป็นระบบ มีการวางแผนงานที่ดี ซึ่งเป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการบริหารงานของ เฮ็นรี ฟาโยล์ (Henri Fayol) กุลลิคและเออร์วิค (Luther Gulick and Lyndaal Urwick) ที่จะขาดไม่ได้ นอกจากนั้นจะต้องมีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบและขั้นตอนการปฏิบัติตามกระบวนการทำงาน การมอบหมายอำนาจหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาเพื่อสะดวกแก่ทุกฝ่ายในการติดต่อประสานงาน สอดคล้องกับวิลาวรรณ ทรัพย์ศาล¹⁰ ที่กล่าวว่า การประสานงานขององค์กรโดยทั่วไป ที่ช่วยเสริมให้เกิดความสำเร็จจะต้องมีการจัดทำแผนผังการปฏิบัติงาน การแบ่งส่วนงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานและ กำหนดแนวทางการทำงานไว้อย่างชัดเจน ส่วนการจัดสรรทรัพยากรการบริหารนั้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ได้แก่ งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และบุคลากร ให้เหมาะสมและเพียงพอในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของหรรษา เจริญทรัพย์¹¹ ที่ศึกษาพบว่า ปัญหาเกี่ยวกับความพร้อมเพรียงในการจัดสรรทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ คน เงิน วัสดุ และการจัดการ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยในการบริหารที่จำเป็นและขาดไม่ได้ในการปฏิบัติงาน การจัดทำมีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดีมีประสิทธิภาพระหว่างสมาชิกในทีม SRRT และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การใช้อุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ โทรสาร โทรศัพท์ เจ้าหน้าที่ส่งข้อมูล เป็นต้น ทั้งนี้การติดต่อสื่อสารระหว่างกันภายในหน่วยงานหรือระหว่างหน่วยงาน จะต้องมีการกำหนดตัวบุคคล สถานที่ติดต่อ วัน เวลา และเครื่องมือที่จะใช้ในการติดต่อสื่อสาร จัดให้มีระบบสื่อสารจากบนสู่ล่าง จากล่างสู่บนและในระดับเดียวกันอย่างเหมาะสม¹² สอดคล้องกับงานวิจัยของปริยานุช วัฒนกุล¹³ ที่ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านการจัดการมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการประสานงานในองค์การ

ปัจจัยด้านงานของสมาชิกทีม SRRT ระดับอำเภอ โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับการประสานงานด้านการเฝ้าระวังและสอบสวนโรคของทีม SRRT ระดับอำเภอ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .653, p < .001$) อธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ นโยบายหน่วยงาน โครงสร้างงาน ลักษณะงาน และทักษะในการทำงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการประสานงานของทีม SRRT ทั้งนี้เนื่องจากนโยบายขององค์กรหรือหน่วยงาน

เป็นสิ่งที่สำคัญมาก เป็นประการแรกที่ผู้บริหารจะต้องกำหนดให้ชัดเจน ไม่คลุมเครือ ก่อนที่จะปฏิบัติตามแผน ถ้ามีการกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานของทีม SRRT และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่ชัดเจน และมีการชี้แจงให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับทราบทั่วกัน ก็จะทำให้การประสานงานประสบความสำเร็จ อีกทั้งการจัดตั้งทีม SRRT ในทุกอำเภอเป็นนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขทำให้มีและต้องดำเนินการพัฒนาทีมให้ได้ตามมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของปนัดดา ปาลวัฒน์¹⁴ ที่ได้เสนอแนะแนวทางพัฒนาการประสานงานว่า ควรมีนโยบายของหน่วยงานในการประสานงานระหว่างองค์กรร่วมกันอย่างชัดเจน ประกอบกับการกำหนดโครงสร้างงานที่ชัดเจน มีการแบ่งงานและกำหนดอำนาจหน้าที่แต่ละหน่วยงานให้ชัดเจนเนื่องจากสมาชิกทีม SRRT มาจากหลากหลายสาขาวิชาชีพและปฏิบัติงานอยู่ต่างหน่วยงานกัน วิลาวรรณ ทรัพย์ศาล¹⁰ กล่าวว่า การกำหนดกิจกรรม อำนาจหน้าที่ในการบริหาร การจัดระเบียบงาน จะต้องสัมพันธ์กับโครงสร้างของงาน สอดคล้องกับ วีรพงษ์ ชื่นภักดี¹⁵ ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการประสานงาน คือจะต้องมีการกำหนดหน้าที่การงานแต่ละส่วนงานลงรายละเอียดถึงคุณลักษณะงานให้ชัดเจน ลักษณะงานการเฝ้าระวังและสอบสวนโรคนั้นมีความสำคัญที่ต้องมีการดำเนินงานให้ได้ตามมาตรฐาน ซึ่งสมาชิกทีม SRRT จำเป็นต้องมีทักษะในการทำงานที่ต้องใช้ความชำนาญและความสามารถหลายๆ อย่าง ในอันที่จะปฏิบัติงานให้เป็นผลสำเร็จและมีความพร้อมที่จะประสานการทำงานร่วมกันภายในทีมและกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ การประสานงานในการปฏิบัติงานก็จะสะดวกยิ่งขึ้น อีกทั้งต้องได้รับการอบรมเพิ่มพูนทักษะในการดำเนินงานการเฝ้าระวังและสอบสวนโรคอยู่เสมอ

ทัศนคติต่องานของสมาชิกทีม SRRT ระดับอำเภอ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับการประสานงานด้านการเฝ้าระวังและสอบสวนโรคของทีม SRRT ระดับอำเภอ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .319, p < .001$) อธิบายได้ว่า ถ้าสมาชิกทีม SRRT มีทัศนคติต่องานที่ดีและเห็นว่างานที่ทำงานมีความสำคัญก็จะทำให้มีแนวโน้มใน การปฏิบัติงานนั้นเป็นในทิศทางที่ดีและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการประสานงานของทีม SRRT ให้ดีตามไปด้วย สอดคล้องกับสร้อยตระกูล อรรถมานะ¹⁶ ที่กล่าวว่า ทัศนคติของบุคคลต่องานบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับงานจะมีความพึงพอใจในงาน โดยเฉพาะกับงานโดยตรง ถึงจะขาดการช่วยเหลือจากผู้อื่นในงาน ขาดการติดต่อสื่อสารที่ดี บุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับงานจะมีความพึงพอใจในงานและมีการคงอยู่ในงานสูงกว่าบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับงานต่ำ



ข้อเสนอแนะ:

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การจัดสรรทรัพยากรการบริหารที่เกี่ยวกับบุคลากร ควรจัดการอบรมเจ้าหน้าที่อื่นที่สามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้เวลาผู้รับผิดชอบงานหลักไม่อยู่ การจัดบุคลากรที่รับผิดชอบให้ตรงกับบทบาทหน้าที่และผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นสมาชิกทีม SRRT ต้องสามารถที่จะปฏิบัติงานได้จริง อีกทั้งควรส่งเสริมให้สมาชิกทีม SRRT ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีประสบการณ์การดำเนินงานการเฝ้าระวังและสอบสวนโรคจนส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จ

2. การจัดสรรทรัพยากรการบริหารที่เกี่ยวกับงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ ควรมีการจัดสรรให้กับทีม SRRT อย่างเพียงพอเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจตามบทบาทหน้าที่ของทีม SRRT ที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงานรวมทั้งสามารถนำมาใช้ได้ทันทีที่ออกปฏิบัติงาน เช่น วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการป้องกันตนเอง ยานพาหนะสำหรับออกปฏิบัติงานได้ทันที อุปกรณ์สื่อสารในการติดต่อระหว่างสมาชิกในทีมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3. การประสานงานด้านการเฝ้าระวังและสอบสวนโรคของสมาชิกทีม SRRT ระดับอำเภอ เมื่อพิจารณาแล้วพบว่าประสบปัญหาความขัดแย้งในการปฏิบัติงานระหว่างสมาชิกในทีม SRRT และจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งปัญหาข้อขัดแย้งนั้นจะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ การตั้งใจ การสามัคคีรวมกันเป็นกลุ่ม จึงควรสร้างทีมให้มีความเข้มแข็งและรวมตัวกันทำงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ดังนี้

3.1 การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในทีมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเช่น การประชุมสรุปปัญหาอุปสรรคร่วมกันบ่อยๆ การพูดคุยโต้ตอบหรือซักถามแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

และการหาข้อสรุปความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน

3.2 การให้ผลประโยชน์อย่างยุติธรรม หรือผลประโยชน์ที่สมาชิกในทีมมุ่งหวัง เช่น ค่าตอบแทนแก่สมาชิกทีม SRRT ที่ออกปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าเลี้ยงภายใน การปฏิบัติงานเหมือนกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ

3.3 การยกย่องหรือเชิดชูเกียรติเมื่อมีโอกาส เช่น มอบประกาศนียบัตรในโอกาสสมควร ให้กำลังใจหรือกล่าวคำชมเมื่องานประสบความสำเร็จ

3.4 เมื่อมีความขัดแย้งต้องรีบแก้ไขทันที หากปล่อยไว้นานจะเป็นอุปสรรคต่อการทำงานเกิดความไม่ไว้นิ่งเชื่อใจกัน ความร่วมมือกันทำงานจะเสียไป

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นจากกลุ่มอื่น เพื่อศึกษาถึงการรับรู้ที่คล้ายคลึงหรือแตกต่างกัน และจากปัจจัยด้านอื่นๆ นอกจากปัจจัยด้านการจัดการ และปัจจัยด้านงาน ซึ่งจะทำให้ทราบข้อมูลที่หลากหลายมากขึ้น อีกทั้งควรศึกษารูปแบบการประสานงานในเชิงคุณภาพร่วมด้วย เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับผลที่ได้จากเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ปิยธิดา ตรีเดช ผู้ช่วยศาสตราจารย์พีระ ครีกศรีนิจิตร และนายแพทย์สุริยะ คุหะรัตน์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ รองศาสตราจารย์ ดร.สุรชาติ ฌ หนองคาย และอาจารย์สุนธรา ศิริ ที่ได้กรุณาตรวจสอบความตรงของเนื้อหาแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือ

เอกสารอ้างอิง

1. กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. โรคติดต่อที่ท้าทายในศตวรรษที่ 21. เอกสารประกอบการสัมมนาวิชาการ; 15-17 มิถุนายน 2548; โรงแรมโลดส์ ปางสวนแก้ว จังหวัดเชียงใหม่. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ในพระบรมราชูปถัมภ์; 2548.
2. ระบาดวิทยา กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. ระบาดวิทยาเตือนภัยโลก. การสัมมนาระบาดวิทยาแห่งชาติ ครั้งที่ 17; 19-21 พฤษภาคม 2547; โรงแรมมิราเคิลแกรนด์. กรุงเทพมหานคร: สำนักระบาดวิทยา; 2547.
3. ัญญาน สุחקี, ปราบดา ประภาศิริ. การประเมินผลการดำเนินงานของทีมเผ่าระวังสอสวนเคลื่อนที่เร็วในกรุงเทพมหานคร ศึกษากรณีใช้หัวหน้าก. วารสารสำนักอนามัย 2549; 5: 4-9.
4. พันธุ์ทิพย์ รามสูต, สมใจ ประมาณพล, บังอร เทพเทียน. ความต้องการและความพร้อมขององค์กรในการสร้างเสริมสมรรถนะด้านการเผ่าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรค. วารสารสาธารณสุขและการพัฒนา 2551; 6: 1-9.
5. บุญธรรม กิจปรีตาภิวัตน์. สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: บริษัทศรีอนันต์การพิมพ์จำกัด; 2545.
6. Best, John W. Research in education. 4th ed. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, Inc; 1981.
7. Rozman R. Theory of Organization. Research Paper. Ljubljana: University of Ljubljana; 1996.
8. ภาคนี้ สิงห์ฤกษ์. สภาพปัญหาการประสานงานภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรีของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี; 2548.
9. ศรอนงค์ สงสมพันธ์. รูปแบบภาวะผู้นำกับการประสานงานของนายอำเภอในจังหวัดพัทลุง. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล; 2545.
10. วิลาวรรณ รพีพิศาล. หลักการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิจิตรทัศนกิจ; 2550.
11. พรชญา เจริญทรัพย์. การประสานงานเพื่อส่งเคราะห์และคุ้มครองเด็กที่ถูกทารุณกรรมของนักสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2548.
12. สมิต ลัชณกร. เทคนิคการประสานงาน. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เดือนตุลา; 2546.
13. ปริยานุช คณีกุล. ปัจจัยที่มีผลต่อการประสานงานภายในในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศึกษาเฉพาะกรณีสถาบันพระบรมราชชนก(ส่วนกลาง)กระทรวงสาธารณสุข. ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2550.
14. ปณิตดา ปาลวัฒน์. แนวทางพัฒนาการประสานงานสวัสดิการสังคมของสำนักงานพัฒนา สังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2550.
15. ธีรพงษ์ ชื่นนักดี. เทคนิคการประสานงาน. คู่มือการจัดการองค์ความรู้[serial online] 2549 [22กันยายน 2551]; แหล่งข้อมูล: <http://www.pitlokpolice.com/km/datafile>
16. ตรีอยุธยา อรรถมานะ. พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา; 2550.