

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Study) เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2552 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2553 เพื่อศึกษาการจัดการ ป้องกัน ควบคุมโรค ในศูนย์ใช้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ 2009 โรงพยาบาลรามาริบัติ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรซึ่งเคยปฏิบัติงานภายในศูนย์ใช้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ 2009 ตั้งเดือน กรกฎาคม 2552 ถึง ตุลาคม 2552 จำนวน 60 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และ แบบบันทึกสรุปรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ผลการศึกษาพบว่า

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของศูนย์ใช้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ 2009 ในโรงพยาบาลรามาริบัติ ประกอบด้วย นโยบายการป้องกันการแพร่กระจายเชื้อใช้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ 2009 ซึ่งกำหนดโดยคณะกรรมการศูนย์ใช้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ 2009 ของโรงพยาบาลรามาริบัติ และปัจจัยด้าน Human resource, Material, management และ Budget จากการศึกษา ช่องทางการสื่อสารพบว่า บุคลากรได้รับรู้เรื่องใช้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ 2009 มากที่สุดจากป้าย บอร์ด โปสเตอร์ และช่องทางการสื่อสารซึ่งทางบุคลากรได้รับรู้น้อยที่สุดเรื่องใช้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ 2009 คือ การอบรม ความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัญหาและอุปสรรค ด้านการจัดการ การป้องกันและควบคุมใช้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ 2009 ส่วนใหญ่เห็นว่า การจัดสรรบุคลากรลงตรวจที่ศูนย์ใช้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ 2009 และการมอบขวัญกำลังใจต่อบุคลากร เป็นปัญหาในระดับมาก ส่วนด้านทัศนคติของบุคลากรต่อการจัดการ การป้องกัน ควบคุมใช้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ 2009 อยู่ในระดับปานกลาง ด้านพฤติกรรมการป้องกันตนเองของบุคลากรในช่วงของการระบาดใหญ่โรคใช้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ 2009 โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และพฤติกรรมที่เป็นปัญหา คือ การปฏิบัติตนในระดับต่ำจากโรคใช้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ 2009 ได้แก่ การออกกำลังกาย และการพักผ่อนเมื่อมีอาการใช้หวัด

ข้อเสนอแนะจากการศึกษานี้ เสนอให้มีการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนำมาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่เป็นปัญหา และควรติดตามประเมินผลการจัดการ ในด้านการเตรียมความพร้อมรับสถานการณ์การระบาด หรืออุบัติภัยหมู่ ควรมีการเขียนแผนแม่บทในการจัดการด้านต่าง เพิ่มการสื่อสารสร้างการมีส่วนร่วม ระหว่างองค์กรและบุคลากรให้มากขึ้นเพื่อลดข้อขัดแย้งและเพิ่มทัศนคติที่ดี ให้แก่บุคลากรในองค์กร