

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยทางการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการดำเนินงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดนครราชสีมา มีแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่อไปนี้

1. แนวคิดด้านปัจจัยทางการบริหารและกระบวนการบริหารกับการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติ
2. แนวคิดด้านระบาดวิทยาและการดำเนินงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยา
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดการวิจัย

1. แนวคิดด้านปัจจัยทางการบริหารและกระบวนการบริหารกับการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติ

1.1 ความหมายของ “การบริหาร”

“การบริหาร” มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายการบริหารไว้หลากหลายความหมาย ดังนี้

เกียทเนอร์ (Kreitner, 1986: 6) ได้ให้ความหมาย “การบริหาร” คือ กระบวนการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ดำเนินการผ่านกระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยสรุปไว้เป็นประเด็นสำคัญ คือ

- 1) การบริหารเป็นการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน
- 2) การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร
- 3) การบริหารเป็นความสมดุลระหว่างที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ
- 4) การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- 5) การบริหารต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงเสมอ

روبบิน (Robbin, 1985: 7) กล่าวว่า “การบริหาร” เป็นการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับบุคคลอื่น โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

มอนดี้ และพรีเมียร์ (Mondy & Premeaux, 1993: 5) ได้ให้ความหมาย “การบริหาร” คือ กระบวนการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับบุคคลอื่น

ไวริช และคูนตซ์ (Wehrich & Koontz, 1993: 4) ได้ให้ความหมาย “การบริหาร” คือ กระบวนการของการตัดสินใจ การบริหารจัดการทรัพยากรการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีหน้าที่ 5 ประการคือ การวางแผน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวกและการควบคุม

บาร์ทอล และมาร์ติน (Bartol & Martin, 1994: 6) ได้ให้ความหมาย “การบริหาร” คือ กระบวนการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีหน้าที่หลัก 4 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การเป็นผู้นำและการควบคุม

ทองหล่อ เดชไทย (2541: 5) กล่าวว่า “การบริหาร” เป็นการจัดการ (management) อย่างมีระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือของกลุ่มบุคคล

ธงชัย สันติวงษ์ (2537: 11 -12) กล่าวว่า การให้คำจำกัดความของการบริหารแตกต่างกันออกไปแล้วแต่จะเน้นที่จุดใดเป็นสำคัญและจะให้ขอบเขตกว้างขวางเพียงใด ซึ่งอาจแยกให้เห็นขอบเขตลักษณะของการบริหารให้ชัดเจนได้ดังนี้

- 1) ด้านการเป็นผู้นำหรือผู้บริหาร หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลใด บุคคลหนึ่งที่จะต้องเป็นตัวแทนกลุ่มผู้นำในองค์กร
- 2) ด้านภารกิจหรือสิ่งที่ต้องทำ หมายถึง การจัดระเบียบทรัพยากรต่างๆ ภายในองค์กร และการประสานกิจกรรมต่างๆ เข้าด้วยกัน
- 3) ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การต้องทำให้งานต่างๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยการอาศัยบุคคลต่างๆ ในองค์กรช่วยกันทำให้เกิดผล

สมยศ นาวิการ (2538: 18) ได้ให้ความหมายว่า “การบริหาร” คือ กระบวนการของการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ และการควบคุมกำกับ ความพยายามของสมาชิกขององค์กรและใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

เสนาะ ดิยาวร (2544: 1 -2) ได้ให้ความหมาย “การบริหาร” คือ กระบวนการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง โดยสรุปไว้เป็นประเด็นสำคัญ คือ

- 1) การบริหารเป็นการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน
- 2) การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร
- 3) การบริหารเป็นความสมดุลระหว่างที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ
- 4) การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- 5) การบริหารต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงเสมอ

สุวิทย์ อุดมพาณิชย์ (2548: 1) ได้ให้ความหมาย “การบริหาร” หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยทรัพยากรและปัจจัยการบริหารอันได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และ ใช่วิธีการปฏิบัติงาน (Method) เป็นเครื่องมือดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

จากความหมายของการบริหาร สรุปได้ว่า “การบริหาร” หมายถึง กระบวนการทำงานและการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือ เป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์กรโดยอาศัยทรัพยากรการบริหาร ได้แก่ กำลังคน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และกระบวนการบริหาร เพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ปัจจัยทางการบริหารและกระบวนการบริหารกับการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติ

สุธี สุทธิสมบุรณ์ และสมาน รังสิโยภักดิ์ (2536: 2) กล่าวว่า ปัจจัยในการบริหาร (Administrative resources) ที่เป็นพื้นฐานมีอยู่ 4 ประการ คือ ได้แก่ คน (Man) เงินหรืองบประมาณ (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการปฏิบัติ (Method) หรือเรียกสั้นๆ ว่า 4 M's ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารงานไม่ว่าการบริหารนั้นจะเป็นการบริหารราชการหรือบริหารธุรกิจ

สมคิด บางโม (2538: 30 - 31) กล่าวว่า การจัดการหรือการบริหารกิจการต่างๆ จำเป็นต้องมีทรัพยากรเป็นปัจจัยพื้นฐานทางการจัดการ ปัจจัยสำคัญของการจัดการมี 4 ประการ ได้แก่ คน (Man)

เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และการจัดการ (Method) ปัจจัยการบริหารทั้ง 4 ประการ เป็นสิ่งจำเป็น เพราะประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์และคุณภาพของปัจจัยในด้านธุรกิจ ได้กล่าวถึงปัจจัยของการจัดการว่า “ 6 M's ” คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการ (Method) โดยเพิ่มการตลาด (Market) และเครื่องจักร (Machine)

อรุณ บุญมาก (2538: 5 -6) กล่าวถึงทรัพยากรสาธารณสุขประกอบด้วย บุคคล เงิน วัสดุ อุปกรณ์ การบริหารจัดการและเทคโนโลยี องค์ประกอบเหล่านี้เป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในอันที่จะส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการแผนงานโครงการให้บรรลุวัตถุประสงค์

ทองหล่อ เดชไทย (2541: 15) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จของการบริหารหรือปัจจัยพื้นฐาน (Administrative resources) ที่ใช้ในการบริหารอันสำคัญ 4 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการจัดการ (Method) หรือเรียกสั้น ๆ ว่า 4 M's การที่จัดว่าปัจจัยทั้ง 4 เป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหาร เพราะในการบริหารเกือบทุกประเภทจำเป็นต้องอาศัยคน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการเป็นองค์ประกอบสำคัญไม่ว่าการบริหารนั้นจะเป็นการบริหารราชการหรือบริหารธุรกิจก็ตาม

สุวิทย์ อุดมพาณิชย์ (2548: 3) กล่าวถึง ทรัพยากรการบริหารหรือปัจจัยการบริหาร (Administrative resources) ที่สำคัญ ได้แก่ คน (Man) เงินหรืองบประมาณ (Money) วัสดุและอุปกรณ์ (Material) และวิธีการปฏิบัติ (Method) หรือเรียกสั้น ๆ ว่า 4 M's ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารงานเกือบทุกประเภทไม่ว่าการบริหารนั้นจะเป็นการบริหารราชการหรือบริหารธุรกิจ

จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยการบริหารหรือทรัพยากรการบริหารได้แก่ กำลังคน (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และกระบวนการบริหาร (Management) เรียกย่อ ๆ ว่า 4 M's นั้น มีความสำคัญต่อการบริหารงานเป็นอย่างมากไม่ว่าการบริหารนั้นจะเป็นการบริหารราชการหรือบริหารธุรกิจก็ตาม เพราะประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์และคุณภาพของปัจจัยการบริหาร โดยนำปัจจัยเหล่านี้มาผสมผสานกันอย่างเหมาะสม ซึ่งมีรายละเอียดของแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมีดังต่อไปนี้

1.2.1 ปัจจัยกำลังคน (Man power)

กำลังคน หมายถึง จำนวนคนในตำแหน่งต่างๆ ที่หน่วยงานหนึ่งๆ มีอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งมีความสามารถในแรงงาน และกำลังสมองในการประกอบกิจการของหน่วยงานนั้น

สมยศ นาวิการ (2538: 499) ได้กล่าวว่า ทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุดขององค์กร คือ ทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น หน้าที่ของการเป็นผู้นำที่อาจจะนับได้ว่า มีความสำคัญที่สุดของผู้บริหาร คือ การคัดเลือก การฝึกอบรม และการพัฒนากำลัง ในการบริหารงานบุคคลเป็นหน้าที่การบริหารอย่างหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการสรรหา การบรรจุ การฝึกอบรม และการพัฒนาสมาชิกขององค์กร ซึ่งกระบวนการบริหารงานบุคคล ประกอบขึ้นด้วยขั้นตอนที่ต้องปฏิบัติบนพื้นฐานของความต่อเนื่อง ดังนี้

1) การวางแผนกำลังคน (Human Resources Planning) การวางแผนกำลังคนถูกกำหนดขึ้นมา เพื่อเป็นหลักประกันว่าความต้องการกำลังคนขององค์กรจะเป็นไปโดยไม่มีอุปสรรคการวางแผนต้องอาศัยการวิเคราะห์ความต้องการทักษะในขณะนี้และที่คาดหวังไว้ ผลที่เกิดขึ้นจากการวิเคราะห์เหล่านี้ คือ แผนงานจะถูกพัฒนาขึ้นมา เพื่อการดำเนินการของขั้นตอนอื่นๆ ของกระบวนการบริหารงานบุคคล

2) การสรรหา (Recruitment) คือการสรรหาเกี่ยวกับการสรรหากำลังคนที่เป็นไปตามแผนงานกำลังคนขององค์กร

3) การคัดเลือก (Selection) กระบวนการคัดเลือกเกี่ยวข้องกับการประเมินและการคัดเลือกผู้สมัครงาน

4) การแนะนำเข้าทำงานและการปฐมนิเทศ (Induction and Orientation) ขั้นตอนนี้ถูกกำหนดขึ้นมาเพื่อช่วยให้บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกแล้วมีความคุ้นเคยกับองค์การ ผู้มาใหม่จะได้รับการแนะนำให้รู้จักเพื่อนร่วมงานความรับผิดชอบและการรับรู้เป้าหมายและนโยบายขององค์การ

5) การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) กระบวนการฝึกอบรมและการพัฒนามีความมุ่งหมาย คือ การเพิ่มความสามารถของบุคคลและกลุ่มคนเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ขั้นตอนนี้จะเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของบุคคลกับมาตรฐานหรือเป้าหมายที่ได้พัฒนาขึ้นมาสำหรับตำแหน่งหน้าที่ของบุคคล

7) การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การลดตำแหน่ง (Transfer, Promotion, Demotion) การโยกย้าย คือ การที่บุคคลโยกย้ายจากงานในระดับขององค์การหรือสถานที่หนึ่งไปยังงานในระดับขององค์การหรืออีกสถานที่หนึ่ง โดยทั่วไปการโยกย้ายมี 2 แบบ คือ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงกว่า โดยมีเงินเดือน สถานภาพ และอำนาจหน้าที่มากขึ้น และการลดตำแหน่งเป็นการเลื่อนไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่ต่ำกว่าเดิม

8) การพ้นจากงาน (Separations) ตามความหมาย คำว่า พ้นจากงานแสดงให้เห็นเป็นนัยถึงการลาออก การปลดออก การไล่ออก หรือการปลดเกษียณ แบบและจำนวนของการพ้นจากงานแสดงให้เห็นถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์การอย่างหนึ่ง

ธงชัย สันติวงศ์ (2539: 4) กล่าวว่า สาเหตุที่ผู้บริหารทุกคนต้องให้ความสำคัญในการจัดการงานที่เกี่ยวกับ “คน” ด้วย เพราะจะเห็นได้เป็นข้อเท็จจริงว่าการที่ผู้บริหารจะทำงานขององค์การให้บรรลุผลสำเร็จเสร็จสิ้นด้วยดีนั้น ย่อมต้องอาศัยคนเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านต่างๆ ให้กับตน ผลงานต่างๆ จึงจะสำเร็จลงได้

ทองหล่อ เดชไทย (2541: 17) กล่าวว่า ทรัพยากรด้านกำลังคนนั้นนับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะ การดำเนินงานในอดีตและอนาคตเป็นผลมาจากการกระทำของมนุษย์ทั้งสิ้น ฉะนั้นหากไม่มีทรัพยากรกำลังคนแล้ว ทรัพยากรอื่นๆ ก็จะไม่มีความหมายใดๆ ความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรกำลังคนนั้นมีหลักการปฏิบัติสำคัญที่จำเป็นจะต้องทราบและดำเนินการ 4 ประการ คือ

1) การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) เป็นกระบวนการตีความระหว่างวัตถุประสงค์ และความต้องการของหน่วยงาน เพื่อดำเนินการกำหนดแผนการใช้กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต โดยอาศัยหลักการประสานกิจกรรมของงาน ทำให้เกิดการประสานกลมกลืนระหว่างงานและผู้ร่วมงาน รวมตลอดถึงการคาดคะเนฐานะทางเศรษฐกิจและการตลาดทำการวิจัย เพื่อการพัฒนาและแก้ไขแผนให้เหมาะสม

2) การพยากรณ์กำลังคน (Manpower Forecasting) ซึ่งประกอบด้วยการประเมินความต้องการด้านกำลังคน ทั้งจำนวน ประสิทธิภาพ ความชำนาญงาน และการผสมผสานของอาชีพ รวมไปถึงการโยกย้าย การเลื่อนชั้น และการศึกษาเพิ่มเติม

3) การใช้กำลังคน (Manpower Utilization) โดยการพิจารณาถึงความรู้ความสามารถ ความชำนาญงานและความถนัด ทั้งนี้ เพื่อประสิทธิภาพในการมอบหมายและแต่งตั้งให้ตรงกับคุณสมบัติของบุคคล

4) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ควรพิจารณาองค์ประกอบต่างๆ ทั้งในด้านความรู้ ความชำนาญ และความสามารถ มีการเสริมสร้างให้บุคคลมีทักษะ และสามารถพัฒนาดตนเองให้เหมาะสมกับงานอาชีพและสังคมแวดล้อม รู้จักปรับตัวในทุกสถานการณ์

เกรียงศักดิ์ เชี่ยวยิ่ง (2543: 3) กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่เป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่สุด หรือถือว่าเป็นหัวใจสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร กล่าวคือ คนเป็นผู้ออกแบบ ประดิษฐ์ คิดค้น ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ และเทคโนโลยีต่างๆ คนเป็นผู้ควบคุมทรัพยากรการเงิน และคนยังเป็นผู้บริหารจัดการคนในองค์กรด้วย

กล่าวโดยสรุปปัจจัยด้านกำลังคน หมายถึง จำนวนบุคคลซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงาน ความเพียงพอ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน จากการศึกษาปัจจัยด้านกำลังคน พบว่า องค์ประกอบด้านกำลังคนถือได้ว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะจะทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ผู้วิจัยจึงได้ ทำการศึกษาปัจจัยด้านกำลังคนที่จะต้องประกอบด้วย จำนวนบุคลากรที่เพียงพอ ทักษะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการที่ดี และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพราะจะทำให้การปฏิบัติงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยาในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดนครราชสีมาบรรลุผลสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์

1.2.2 ปัจจัยด้านงบประมาณ (Money)

ปิยธิดา ตรีเดช (2536: 182 – 187) กล่าวถึง ความสำคัญของการเงินว่าเป็นปัจจัยหนึ่ง ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ในการดำเนินงาน เพราะการบริหารงานจะดำเนินการไปไม่ได้หากขาดการสนับสนุนทางการเงิน การเงินมีประโยชน์ทางด้านการวางแผน การจัดองค์กร การบริหารบุคคล การประสานงาน และการควบคุมงานซึ่งผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้บริหารการเงิน ซึ่งมีหน้าที่ 3 ประการ ดังนี้คือ

- 1) การจัดหาเงินทุน คือ การแสวงหาเงินทุนเพื่อใช้ในหน่วยงานแสดงให้เห็นว่า องค์กรจะสามารถหาเงินทุนเพื่อใช้จ่ายตามต้องการได้เมื่อใดจากแหล่งใดและด้วยวิธีการใด
- 2) การวางแผนและควบคุมการใช้จ่ายเงิน คือ การประมาณการถึงอนาคตและการควบคุมการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้
- 3) การตัดสินใจลงทุน คือ การตัดสินใจเพื่อใช้จ่ายเงินทุนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในสภาพความเสี่ยงต่ำ

ทองหล่อ เดชไทย (2541: 18) กล่าวถึง การเงินเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญประการหนึ่งต่อการบริหารคน เพราะการที่จะให้ได้มาซึ่งกำลังที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะปฏิบัติงานต้องอาศัยเงินหรืองบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายค่าตอบแทน และนอกจากนี้เงินยังเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้เพื่อการดำเนินงานของสำนักงาน ดังนั้นพอสรุปได้ว่าเงินเป็นทรัพยากรการบริหารที่จำเป็นอีกประการหนึ่งที่ช่วยให้กลไกอื่นๆ ในระบบการบริหารมีความคล่องตัวมากขึ้น

จากการศึกษาปัจจัยด้านงบประมาณ พบว่า งบประมาณถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมาก สำหรับการบริหารงานและการปฏิบัติงาน เพราะงบประมาณเป็นทรัพยากรการบริหารที่ทำให้ระบบการบริหารมีความคล่องตัว และเป็นการสนับสนุนระบบการปฏิบัติงานของกำลังคนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยด้านงบประมาณ ได้แก่ แหล่งสนับสนุนด้านงบประมาณ ความเพียงพอของงบประมาณในการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการด้านงบประมาณ เพื่อให้การดำเนินงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยาในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดนครราชสีมาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.2.3 ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material)

เสริมสุข ชลวานิช (2541: 233) กล่าวว่า วัสดุอุปกรณ์เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการบริหารงาน ซึ่งวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ อาจเรียกรวมกันว่า “พัสดุ” แบ่งออกเป็นประเภทใหญ่ๆ ได้ 2 ประเภท ดังนี้

1) วัสดุ หมายถึง ของใช้ทั้งปวง ซึ่งโดยทั่วไปแล้วมีลักษณะเป็นของใช้สิ้นเปลือง กล่าวคือ เมื่อใช้แล้วอาจหมดไปหรือแปรสภาพ เช่น กระดาษ เข็มฉีดยา เป็นต้น

2) ครุภัณฑ์ หมายถึง ของใช้ทั้งปวง ซึ่งโดยทั่วไปมีลักษณะคงทนถาวร มีอายุการใช้งานนาน และในบางแห่งจะตีความของครุภัณฑ์ว่าเป็นของใช้ที่สามารถทำงานได้ด้วยตัวของตัวเอง

ทองหล่อ เดชไทย (2541: 20) กล่าวว่า อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ อาจเรียกรวมกันว่า “พัสดุ” ซึ่งหมายถึง สิ่งที่เป็นทั้งปวงที่จัดหาไว้ในหน่วยงานเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 2 ประเภท ด้วยการพิจารณาอายุการใช้งานเป็นหลักคือ

1) ครุภัณฑ์ หมายถึง เครื่องใช้และสิ่งของต่างๆ ที่มีอายุการใช้งานนาน มีความคงทนถาวร และส่วนใหญ่มีราคาค่อนข้างแพงเมื่อเทียบราคาต่อหน่วย

2) วัสดุ หมายถึง เครื่องใช้และสิ่งของสิ้นเปลืองต่างๆ ที่มีอายุการใช้งานสั้นและมีราคาถูกเมื่อเทียบกับราคาต่อหน่วย

ปิยธิดา ตรีเดช และศักดิ์สิทธิ์ ตรีเดช (2530: 239 -249) กล่าวว่า วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญอย่างหนึ่ง ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องดูแลให้ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ และประหยัด คือ ต้องจัดทำตามที่หน่วยงานที่ต้องการใช้อย่างเพียงพอทันต่อความต้องการ ขณะเดียวกันมีการจัดซื้อจัดหาพัสดุเท่าที่จำเป็นจริงๆ เพื่อไม่ให้เป็นการก่อการเก็บบริหารพัสดุมากเกินจำเป็น และกล่าวถึงขั้นตอนในการบริหารพัสดุไว้ ดังนี้

1) การวางแผนหรือกำหนดโครงการ ลักษณะโครงสร้าง ขนาดและระยะเวลาของแผน หรือโครงการที่กำหนดขึ้นจะใช้เป็นแนวทางการดำเนินการขั้นตอนต่อไปของการบริหารพัสดุ

2) การกำหนดความต้องการ หมายถึง การประมาณความต้องการปริมาณพัสดุแต่ละรายการ ซึ่งควรจะใกล้เคียงกับที่จะใช้จริงมากที่สุด

3) การจัดหา หมายถึง วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งพัสดุที่ต้องการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ โดยการซื้อ การจ้าง การผลิต การแลกเปลี่ยน การโอน การเช่า การยืม การรับบริจาค การเวนคืน การเกณฑ์และยึด

4) การแจกจ่าย หมายถึง การควบคุมพัสดุ โดยใช้ระบบบัญชี การเก็บรักษาการขนส่ง หลังจากได้จัดหาพัสดุมาแล้วและการดำเนินการให้พัสดุนั้นถึงผู้เบิกอย่างมีประสิทธิภาพ

5) การบำรุงรักษา หมายถึง การป้องกันหรือการแก้ไขเพื่อให้พัสดุอยู่ในสภาพที่ใช้การได้นานที่สุด

6) การจำหน่าย หมายถึง การปลดเปลื้องความรับผิดชอบเกี่ยวกับพัสดุและครุภัณฑ์ที่ชำรุดใช้การไม่ได้เนื่องจากเสื่อมสภาพ ล้าสมัย หรือสูญหายกรณีต่างๆ โดยการตัดยอดบัญชีในความควบคุม และดำเนินการขาย แลกเปลี่ยน ทำลายหรือโอนให้เข้ากับหน่วยงานอื่น

จากการศึกษาปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ พบว่า วัสดุอุปกรณ์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการบริหารงาน เพราะ เป็นปัจจัยที่ถ้าองค์กรสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานเพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ที่มีผลต่อการดำเนินงานเฝ้าระวังทาง

ระดับวิทยาลัยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งประกอบด้วย คู่มือการดำเนินงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยา ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์

1.2.4 ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร (Process of administration) ซึ่งจะได้กล่าวรายละเอียดต่อไป

1.3 กระบวนการบริหาร (Process of administration)

แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารต่างต้องคำนึงถึงกิจกรรมทางการบริหาร (Managerial Activities) หรือหน้าที่ในการบริหาร (Management function) ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องปฏิบัติในเชิงของการเป็นนักบริหารที่แตกต่างจากงานทางด้านการปฏิบัติ ผู้บริหารจะต้องทำการวางแผน (กำหนดเป้าหมาย) จัดองค์การ (จัดงาน) พร้อมๆ กับการจัดคนเข้าทำงาน สั่งการผู้ใต้บังคับบัญชา ควบคุมให้การทำงานเป็นไปตามที่ต้องการ และกำกับให้สามารถประสานสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันจนบรรลุเป้าหมาย (ธงชัย สันติวงษ์, 2537: 74 - 75) ได้มีผู้ให้ความคิดเห็นถึงลักษณะของกระบวนการบริหารไว้ ดังนี้

ไวริช และคุนตซ์ (Wehrich & Koontz, 1993: 20 - 21) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารควรมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ

1) การวางแผน (Planning) เกี่ยวข้องกับการคาดการณ์ การกำหนดวัตถุประสงค์ การพัฒนาวิธีการในการวางแผนโดยจำแนกแผนออกเป็นโครงการกำหนดงบประมาณและแนวทางปฏิบัติ ตลอดจนการตัดสินใจ ปรับปรุงนโยบายให้สอดคล้องและทันกับเหตุการณ์อยู่เสมอ กล่าวโดยสรุปก็คือ เป็นการเตรียมการขั้นแรกในการที่จะปฏิบัติงานนั่นเอง

2) การจัดองค์การ (Organizing) เกี่ยวข้องกับการจัดโครงสร้างขององค์การ การสร้างขอบเขตของงานและความสัมพันธ์ของงานต่างๆ การกำหนดตำแหน่งหน้าที่ ตลอดจนการกำหนดคุณสมบัติที่ต้องการในตำแหน่งนั้นๆ การดำเนินงานขั้นนี้เป็นการจัดงานให้ประสานสอดคล้องให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) เป็นขั้นตอนที่เกี่ยวกับการเลือกสรร ประเมินผล การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล เพื่อให้บุคคลที่ดำรงตำแหน่งต่างๆ มีความรู้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีอยู่ ซึ่งอาจสรุปกระบวนการขั้นนี้ได้ว่าเป็นการเลือกสรรบุคคลเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่กำหนดไว้

4) การอำนวยการและภาวะผู้นำ (Directing and Leadership) การบริหารขั้นนี้เป็นหน้าที่เกี่ยวกับการตัดสินใจ มอบหมายหน้าที่การทำงาน การจูงใจ การประสานงาน การจัดให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางสร้างสรรค์ ความเจริญก้าวหน้าแก่องค์การเป็นการดำเนินการเพื่อให้ภารกิจขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

5) การควบคุมกำกับ (Controlling) ในการควบคุมงานนั้นจะต้องระบุรายการงาน พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน การวัดผลงาน ดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่อง ทั้งนี้เพื่อให้งานดำเนินไปโดยถูกต้อง ความมุ่งหมายของการควบคุมงานคือ การให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และหากไม่บรรลุวัตถุประสงค์ก็จะได้รับทราบข้อขัดข้อง

เฮนรี ฟาโยล (Henry Fayol อ้างใน Dixon, 1993: 8-9) ได้สรุปสาระสำคัญของหลักการบริหารไว้ดังนี้

1) หน้าที่ทางการบริหาร (Management functions) ประกอบด้วยหน้าที่ (functions) ทางการบริหาร 5 ประการ คือ

(1) การวางแผน (Planning) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจ และกำหนดขึ้นเป็นแผนการปฏิบัติงานหรือวิธีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้ เพื่อเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

(2) การจัดองค์กร (Organization) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีโครงสร้างของงานต่างๆ และอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของและตัวคน อยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยให้งานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จได้

(3) การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึง หน้าที่ในการสั่งการงานต่างๆ ของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะทำให้สำเร็จผลที่ดีก็โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี จะต้องเข้าใจคนงานของตนจะต้องเข้าใจถึงข้อตกลงในการทำงานของคนงานและองค์กรที่มีอยู่ และรวมถึงจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด นอกจากนี้ยังต้องทำการประเมินโครงสร้างขององค์กรและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนเป็นประจำเสมออีกด้วย หากโครงสร้างขององค์กรที่เป็นอยู่ไม่เหมาะสมแล้ว ก็จำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไข และเช่นเดียวกันหากผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาคนใดหย่อนประสิทธิภาพ การไล่ออกเพื่อปรับปรุงกำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นก็เป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องทำ

(4) การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้ และกำกับให้ไปสู่จุดหมายเดียวกัน

(5) การควบคุม (Controlling) คือ ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่างๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้แล้ว

2) ผู้บริหารจะต้องมีคุณลักษณะพร้อมด้วยความสามารถทางร่างกาย จิตใจ ไหวพริบ การศึกษาหาความรู้ เทคนิคในการทำงาน และประสบการณ์ต่างๆ

3) เกี่ยวกับหลักบริหาร (Management principle) ซึ่งมีหลักทั่วไปที่ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร 14 ข้อ คือ

(1) หลักที่เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority responsibility) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่แยกจากกันไม่ได้ โดยยึดหลักที่ว่าอำนาจหน้าที่ควรจะมีเท่าความรับผิดชอบ (Authority should be equal to Authority responsibility) นั่นคือ เมื่อผู้ใดได้รับมอบหมายให้ต้องรับผิดชอบต่องานอันใดอันหนึ่ง ผู้นั้นก็ควรได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่เพียงพอที่จะใช้ปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงไป

(2) หลักของการมีเอกภาพในการสั่งการ (Unity of command) คือ ในการกระทำการใดๆ คนงานควรได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อป้องกันมิให้เกิดความสับสนในคำสั่ง ซึ่งจะช่วยให้สามารถจัดสาเหตุแห่งการเกิดข้อขัดแย้งระหว่างแผนงานและระหว่างบุคคลในองค์กรให้หมดไปได้

(3) หลักของการมีจุดหมายร่วมกัน (Unity of direction) หลักข้อนี้มีกิจกรรมของกลุ่มที่มีเป้าหมายเดียวกัน ควรจะต้องดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน เป็นไปในทำนองเดียวที่สอดคล้องกัน และเป็นไปตามแผนงานอันเดียวร่วมกัน การที่จะให้เป็นไปตามหลักการนี้ได้ย่อมขึ้นอยู่กับที่จะต้องมีการจัดให้มีการจัดให้มีแผนกต่างๆ ที่เหมาะสมไว้ตั้งแต่ต้น หลักข้อนี้จึงเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กรเป็นสำคัญ

(4) หลักของการอ้างไว้ซึ่งสายงาน (Scalar chain) สายงานนี้คือ สายการบังคับบัญชาจากระดับสูงมายังระดับต่ำ ด้วยสายการบังคับบัญชาดังกล่าวจะอำนวยให้การบังคับบัญชาเป็นไปตามหลักของการบังคับบัญชาเพียงคนเดียว และช่วยให้เกิดระเบียบในการส่งทอดข่าวสารข้อมูลระหว่างกันอีกด้วย

(5) หลักของการแบ่งงานกันทำ (Division of work or specialization) คือการแบ่งแยกงานกันทำตามความถนัด โดยไม่คำนึงถึงว่าจะเป็นงานทางด้านบริหารหรือด้านเทคนิค ทั้งนี้เป็นไปตามหลักของการใช้ประโยชน์ของแรงงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดตามหลักเศรษฐศาสตร์

(6) หลักเกี่ยวกับระเบียบวินัย (Discipline) โดยถือว่าระเบียบวินัยในการทำงานนั้นเกิดจากการปฏิบัติตามข้อตกลงในการทำงาน ทั้งนี้มุ่งที่จะก่อให้เกิดการเคารพเชื่อฟัง และทำงานตามหน้าที่ด้วยความตั้งใจ

วิธีที่จะรักษาระเบียบวินัย ก็คือ

- ก. ต้องมีผู้บังคับบัญชาที่ดีในทุกระดับของการบริหาร
- ข. ข้อตกลงต่างๆ ต้องเป็นที่แจ่มชัด และยุติธรรมมากที่สุด
- ค. การลงโทษต้องกระทำกันอย่างระมัดระวังที่สุด

(7) หลักของการถือประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองจากประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of individual to general interest) หลักข้อนี้ระบุว่า ส่วนรวมย่อมสำคัญกว่าส่วนย่อยต่างๆ และเป้าหมายของส่วนรวมของกลุ่มจะต้องมีความสำคัญเหนือกว่าเป้าหมายของส่วนบุคคลหรือส่วนย่อยต่างๆ เพื่อที่จะให้สำเร็จผลตามเป้าหมายของกลุ่มนั้น ผลประโยชน์ส่วนตัวเสียของกลุ่มย่อยต้องสำคัญเหนืออื่นใดทั้งหมด

(8) หลักของการให้ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration) การให้และวิธีการจ่ายผลประโยชน์ตอบแทน ควรที่จะยุติธรรม และให้ความพอใจมากที่สุดแก่ทั้งฝ่ายลูกจ้างและนายจ้าง

(9) หลักของการรวมอำนาจไว้ส่วนกลาง (Centralization) หมายถึงว่า ในการบริหารควรจะมีการรวมอำนาจไว้ที่จุดศูนย์กลาง เพื่อสามารถควบคุมส่วนต่างๆ ขององค์กรไว้ได้เสมอ และการกระจายอำนาจจะมากน้อยเพียงใดก็ย่อมแล้วแต่กรณี และในการที่จะเลือกทำวิธีใดมากน้อยอย่างไรนั้น แต่ละคนจะเลือกทำโดยให้ประโยชน์รวมสูงสุดเท่าที่จะทำได้

(10) หลักของความมีระเบียบเรียบร้อย (Order) หลักนี้ก็คือหลักมูลฐานที่ใช้ในการจัดสิ่งของและตัวคนในการจัดองค์กรนั่นเอง ผู้บริหารจำต้องกำหนดลักษณะ และขอบเขตของงานให้ถูกต้องแจ่มชัดพร้อมกับระบุให้เห็นว่าสัมพันธ์ต่องานอื่นอย่างไร

(11) หลักของความเสมอภาค (Equity) ผู้บริหารต้องยึดถือความเอื้ออารีและยุติธรรมเป็นหลัก ปฏิบัติต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งความจงรักภักดี และอุทิศตนเพื่องาน

(12) หลักของความมีเสถียรภาพของการว่าจ้างทำงาน (Stability of tenure) ทั้งผู้บริหารและคนงานต่างต้องใช้ เวลาระยะหนึ่ง เพื่อเรียนรู้งานจนทำงานได้ดี แต่ถ้าหากเขาถูกออกจากรำนั้นก่อนครบเวลาเรียนงาน ย่อมเป็นการสิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์ การที่คนเข้าออกมากย่อมเป็นสาเหตุให้ต้องสิ้นเปลือง เป็นผลของการบริหารงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ

(13) หลักของความคิดริเริ่ม (Initiative) ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้น้อยได้ใช้ความคิดริเริ่มของตนบ้าง การช่วยริเริ่มของคนงานทุกคน จะเป็นพลังอันสำคัญที่จะทำให้องค์กรการแข่งขัน แผนงาน และข้อเสนอต่างๆ จะเป็นเครื่องช่วยให้คนแสดงออกซึ่งความคิดริเริ่มดังกล่าวได้

(14) หลักของความสามัคคี (Esprit de corps) หลักข้อนี้เน้นถึงความจำเป็นที่คนต้องทำงานเป็นกลุ่มที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Teamwork) และชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร (Communication) เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มทำงานที่ดี นอกจากนี้หลักความสามัคคีก็มีส่วนช่วยส่งเสริมให้หลักเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of command)

แกรี เดรสเลอร์ (Gary Dessler, 2000: 3) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารมี 4 ประการ คือ

1) การวางแผน (Planning) หมายถึง การตั้งเป้าหมาย การพัฒนากฎระเบียบ ขั้นตอนการดำเนินงานและการคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

2) การจัดองค์กร (Organizing) หมายถึง การแบ่งงานออกเป็นฝ่ายต่างๆ มีการกระจายอำนาจ การกำหนดช่วงการบังคับบัญชา สายการบังคับบัญชา การติดต่อประสานงานกับฝ่ายต่างๆ หรือหน่วยงานสาขา

3) การเป็นผู้นำหรือผู้บริหาร (Leading) หมายถึง การทำให้บุคคลอื่นทำงาน การรักษาขวัญและกำลังใจ การสร้างแรงจูงใจและการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

4) การควบคุมกำกับ (Controlling) หมายถึง การตั้งมาตรฐานและการเปรียบเทียบผลดำเนินงานกับมาตรฐานเพื่อให้ปฏิบัติถูกต้อง

แอน มารีเนอร์ - ทอมมี่ (Ann Marriner - Tomey, 1992: 19 - 20) กล่าวว่า กระบวนการบริหาร ประกอบด้วยหน้าที่ 5 ประการ คือ

1) การวางแผน (Planning) เกี่ยวข้องกับนโยบายและทิศทาง เป้าหมายในการทำงาน ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงสิ่งที่ต้องการในอนาคต กำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงาน วิธีการปฏิบัติ

2) การจัดองค์กร (Organization) เกี่ยวข้องกับการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานหรือหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ ความชำนาญเฉพาะบุคคล อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

3) การจัดบุคลากร (Staffing) เกี่ยวข้องกับการวางแผนอัตราากำลัง การสรรหา การคัดเลือกบุคคล การกำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือนและผลตอบแทนต่างๆ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การกำหนดความก้าวหน้าในอาชีพ

4) การสั่งการ (Directing) เกี่ยวข้องกับรูปแบบการเป็นผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การมอบหมายงาน การจูงใจและการกระตุ้นให้ทำงาน

5) การควบคุม (Controlling) เกี่ยวข้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน การควบคุมงาน การกำกับและติดตามผลการดำเนินงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน

สมยศ นาวีการ (2544: 23-25) กล่าวว่า กระบวนการบริหาร ประกอบด้วย

1) การวางแผน (Planning) จะช่วยให้เกิดเป้าหมายและระเบียบวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด ขั้นแรกของการวางแผนจะเป็นการเลือกเป้าหมายขององค์กร หลังจากนั้นเป้าหมายจะถูกกำหนดขึ้นมาสำหรับหน่วยงานย่อยขององค์กร เช่น แผนกต่างๆ เมื่อกำหนดเป้าหมายขึ้นมาแล้ว โปรแกรมจะถูกกำหนดขึ้นมาเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายในลักษณะที่เป็นระบบ ซึ่งผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงความเป็นไปได้ก่อนที่จะทำการเลือกเป้าหมายและการพัฒนาโปรแกรมนั้น แผนงานขององค์กรโดยรวมจะจัดทำขึ้นมาโดยผู้บริหารระดับสูง แผนงานอาจมีระยะเวลาจนถึง 5 ปีหรือ 10 ปี ในองค์กรขนาดใหญ่ซึ่งแผนงานเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับข้อผูกพันทางการเงิน

2) การจัดองค์กร (Organization) เมื่อผู้บริหารได้กำหนดเป้าหมายและพัฒนาแผนงานหรือโปรแกรมต่างๆ ขึ้นมาเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายแล้ว พวกเขาต้องออกแบบและพัฒนาองค์กรขึ้นมา เพื่อดำเนินงานตามโปรแกรมเหล่านี้ให้เกิดความสำเร็จ เป้าหมายที่แตกต่างกันย่อมต้องการประเภทขององค์กรที่ไม่เหมือนกัน เช่น องค์กรที่มีเป้าหมายในการเขียนสารานุกรมเล่มใหม่ องค์กรนี้จะแตกต่างไปจากองค์กรที่ผลิตรถยนต์ การผลิตรถยนต์ต้องการเทคนิคของการผลิตแบบสายประกอบชิ้นส่วน ในขณะที่การผลิตหนังสือสารานุกรมนั้นต้องการทีมของนักวิชาชีพต่างๆ เช่น นักเขียน บรรณาธิการและผู้เชี่ยวชาญจากสาขาวิชาต่างๆ บุคคลเหล่านี้ไม่อาจจะถูกจัดระบบระเบียบบนพื้นฐานของการผลิตแบบสายประกอบ

ชั้นส่วนได้ เราจะเห็นได้อย่างชัดเจนว่า ผู้บริหารต้องมีความสามารถกำหนดประเภทขององค์กรที่ต้องการ เพื่อความสำเร็จของเป้าหมายที่กำหนดไว้

3) การสั่งการ (Directing) การสั่งการเป็นกิจกรรมเกี่ยวกับการเป็นผู้นำและการจูงใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานของพวกเขาในแต่ละวันหน้าที่การสั่งการจะถูกปฏิบัติโดยผ่านทาง การติดต่อสื่อสาร การสั่งการ ส่วนใหญ่เกิดขึ้นภายในสภาพแวดล้อมของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยอยู่บนพื้นฐานของการเผชิญหน้า การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะมีความสำคัญต่อหน้าที่การสั่งการ โดยสรุปหน้าที่การสั่งการจะเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและการช่วยเหลือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานของพวกเขา โดยผ่านทางความเกี่ยวพันระหว่างบุคคล

4) การควบคุม (Controlling) ในที่สุดผู้บริหารจะต้องมีความมั่นใจว่า การกระทำต่าง ๆ ของสมาชิกขององค์กร กำลังทำให้องค์กรมุ่งไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่การควบคุม ซึ่งการควบคุมเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ

- (1) การกำหนดมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน
- (2) การวัดผลการปฏิบัติงานและทำการเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้
- (3) การแก้ไขผลการปฏิบัติงานใด ๆ ที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานดังกล่าว

ในทางทฤษฎีหน้าที่ทางการบริหารจะถูกปฏิบัติตามลำดับ และการพิจารณาการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวนี้ในลักษณะของกระบวนการต่อเนื่องเป็นวงจรที่เริ่มต้นด้วยการวางแผน แต่ละหน้าที่ของการบริหารจะต้องเกี่ยวพันกับหน้าที่ก่อนๆ แต่อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติแล้วอาจเป็นสิ่งที่ยุ่งยากในการสังเกต เพราะว่าไม่มีผู้บริหารคนใดวางแผนกิจกรรมต่างๆ ของพวกเขาทั้งหมด จะต้องมีการจัดองค์กร การสั่งการ และในที่สุดก็ควบคุมกิจการทั้งหมด ในเวลาใดเวลาหนึ่งผู้บริหารอาจจะทำการวางแผนบางสิ่งบางอย่าง จัดองค์กรสิ่งอื่น สั่งการสิ่งอื่น เป็นต้น

นอร์ธคราฟท์และนีล (Northcraft and Neal อ้างในสุกัญญา เอ็มอัมธรรม, 2546: 23) กล่าวว่า กระบวนการบริหาร ประกอบด้วย

1) การวางแผน (Planning) เป็นแนวคิดก่อนที่จะมีการดำเนินการใดๆ ในองค์กร การวางแผนต้องกระทำอย่างน้อยในสองระดับ คือ ระดับแรก เป็นการให้ความสนใจเกี่ยวกับจุดมุ่งหมาย (Purpose) พันธกิจ (Mission) หรือเป้าประสงค์ (Goal) ขององค์กร

2) การจัดองค์กร (Organization) เมื่อใดที่องค์กรมีการวางแผน เมื่อนั้นองค์กรต้องมีการจัดเตรียมทรัพยากรที่เป็นวัสดุอุปกรณ์ และบุคคลที่จำเป็นต้องใช้ เพื่อก่อให้เกิดแผนงานเป็นไปตามที่วางไว้ การประสานงาน (Coordinating) เป็นการกำหนดนโยบาย และระเบียบวิธีที่จะใช้กำกับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน

3) การบังคับบัญชา (Commanding) เป็นการจูงใจและสั่งการการทำงานของกำลังคนเพื่อให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้หมายถึง หน้าที่ในการสั่งการงานต่างๆ ของผู้อยู่ใต้บังคับ

4) การควบคุม (Controlling) คือ เป็นการติดตามผลความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและแก้ไขการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง เพื่อให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ขององค์กร

ทองหล่อ เดชไทย (2541: 13) กล่าวว่า การบริหารประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1) ปัจจัยนำเข้า (Input) เป็นส่วนจัดเตรียมล่วงหน้า สำหรับใช้ในการดำเนินงานประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการบริหาร สำหรับในระบบการบริหารงานสาธารณสุขนั้น ปัจจัยนำเข้า หมายถึง ทรัพยากรการบริหาร ได้แก่ บุคลากรสาธารณสุข งบประมาณสาธารณสุข วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการบริหารที่เหมาะสมกับระบบงานสาธารณสุข

2) กระบวนการบริหาร (Process) เป็นขั้นตอนการจัดการที่ช่วยให้งานดำเนินไปให้บรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งประกอบด้วยการวางแผน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวก การบังคับบัญชา การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ สำหรับงานสาธารณสุขนั้นต้องมีกระบวนการบริหารเช่นเดียวกันกับกระบวนการบริหารงานอื่นๆ คือ เริ่มด้วยการวางแผนสาธารณสุขโดยยึดนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขเป็นหลัก จากนั้นก็จัดองค์การสาธารณสุขต่างๆ ตามหลักการจัดองค์กรที่ดีโดยมีการตั้งวัตถุประสงค์ร่วมกัน กำหนดตัวบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มอบหมายอำนาจหน้าที่ตามความเหมาะสมและวางแผนบังคับบัญชาให้อำนาจต่อการประสานงานและรายงานผลการปฏิบัติงาน

3) ผลสัมฤทธิ์ (Output) หมายถึง ผลผลิตหรือบริการที่ให้แก่ประชาชนซึ่งสามารถใช้เป็นตัวแปรประเมินผลงาน โดยนำไปเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สำหรับงานสาธารณสุขนั้นผลสัมฤทธิ์ คือ บริการทางการแพทย์และสาธารณสุขที่ให้แก่ประชาชน ซึ่งส่งผลกระทบต่อปัยังสถานอนามัยของชุมชนหรือประเทศชาติ ผลสัมฤทธิ์นี้จะเป็นสิ่งบ่งชี้ให้ทราบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานสาธารณสุข รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงาน ซึ่งอาจใช้เป็นข้อมูลป้อนกลับเพื่อปรับปรุงการจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรการบริหาร และ/หรือขั้นตอนของกระบวนการบริหารงานสาธารณสุข

จากการทบทวนกระบวนการบริหาร สรุปได้ว่า ความสำเร็จของการปฏิบัติงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยา ส่วนหนึ่งจะต้องมาจากกระบวนการบริหารที่ดี ซึ่งจะสามารถทำให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาตามหลักการของ เฮนรี ฟาโยล (Henry Fayol อ้างใน Dixon, 1993: 8- 9) เป็นแนวทางในการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีต่อการดำเนินงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ทางการบริหาร 5 ประการ ได้แก่ การวางแผน เป็นการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติงาน การจัดองค์กร เป็นการกำหนดหน้าที่และขอบเขตงาน การบังคับบัญชาสั่งการ เป็นการจูงใจและสั่งการให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ การประสานงาน เป็นการติดตามกำกับงานและเชื่อมโยงงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และ การควบคุม เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานเมื่อเทียบกับตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงงานตามตัวชี้วัดที่ไม่สามารถปฏิบัติได้ตามตัวชี้วัด

1.4 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติ

ในการปฏิบัติงานมีปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน โดยปัจจัยกำลังคนเป็นปัจจัยที่สำคัญ

เชอร์เมอร์ฮอร์น และออสบอน (Schermerhorn, Osbon, 1991: 104 - 112) มีความคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล (Individual Performance Factors) ว่าประกอบด้วย

1) ลักษณะส่วนบุคคล (Individual Attributes)

(1) ลักษณะประชากร (Demographic Characteristic) เป็นตัวแปรที่ช่วยให้เห็นถึงภูมิหลังของบุคคล เช่น เพศ อายุ เชื้อชาติ สถานะทางเศรษฐกิจ-สังคม สถานที่อยู่อาศัย ขนาดของครอบครัว ตลอดจนสิ่งอื่นๆ ที่คล้ายคลึงกัน อย่างไรก็ตามลักษณะประชากรอย่างเดียวยังไม่เป็นเครื่องชี้วัดที่จะแสดงถึงผลการปฏิบัติงานที่ดี ทั้งนี้ยังมีสิ่งที่เกี่ยวข้องคือ ความรู้ ความสามารถ และหรือลักษณะทางจิตวิทยา

(2) ความรู้ความสามารถ (Competency Characteristic) เป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญในการพิจารณาเลือกคนเพื่อมาปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่สามารถกระตุ้นให้เกิดความพยายามในการทำงาน เป็นแรงจูงใจขั้นต้นที่มีผลกระทบต่อไหวพริบของบุคคลที่สามารถเอาชนะ

สภาพแวดล้อมได้ บุคคลที่รู้สึกว่ามีความรู้ ความสามารถในการงานของเขาสามารถคาดได้ว่าเขาจะทำงานอย่างจริงจัง ดังนั้น ความรู้ ความสามารถแบ่งเป็น 2 ด้านคือ ด้านกายภาพ (Physical Competency) และด้านสมอง (Mental Competency) ซึ่งบ่อยครั้งได้ใช้ผลการเรียนเป็นเครื่องชี้วัดถึงแนวโน้มความรู้ ความสามารถ ด้านสมอง และการปฏิบัติงาน

(3) ลักษณะทางจิตวิทยา (Psychological Characteristic) เป็นการแสดงแนวโน้มถึงพฤติกรรมแต่ละบุคคลที่จะเกิดขึ้น และมีอิทธิพลค่อนข้างถาวรต่อพฤติกรรมลักษณะทางจิตวิทยาเหล่านี้ เช่น ทักษะคติ การรับรู้ ความต้องการและบุคลิกภาพ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม ความสำคัญของคุณลักษณะของบุคคลเหล่านี้ ขึ้นอยู่กับธรรมชาติและความจำเป็นแต่ละงานซึ่งเซอร์เมอร์ฮอร์นเห็นว่า คุณลักษณะของบุคคลจะต้องมีความเหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละงาน เพื่อที่จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ

2) ระดับความพยายามในการทำงาน (Work Effort) คุณลักษณะของบุคคลที่มีความเหมาะสมกับความจำเป็นของงานนั้น ยังไม่สามารถที่จะทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูง ทั้งนี้ยังมีตัวแปรหนึ่งที่สำคัญและต้องมียกคือ ความพยายามในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงความปรารถนาที่จะปฏิบัติงาน นั่นคือ ต้องมีแรงจูงใจที่จะทำงาน (Motivation to Work) เป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่มีผลโดยตรง และคงไว้ซึ่งความพยายามในการทำงาน คนที่มีแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะช่วยกำหนดความพยายามในการทำงาน

3) การสนับสนุนจากองค์กร (Organization Support) ในการปฏิบัติงานของบุคคล จึงจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ บุคคลผู้ที่มีลักษณะบุคคลตรงกับความต้องการของงานและได้รับการสนใจในระดับสูง อาจไม่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดี หากได้รับการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอจากหน่วยงานหรือที่เรียกว่าข้อจำกัดด้านสถานการณ์ (Situation Constraint) เช่น ขาดเวลาที่จะทำงาน งบประมาณ เครื่องมือเครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับงานไม่ชัดเจนระดับความคาดหวังของผลการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม ขาดอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงาน ขาดการช่วยเหลือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ยืดเยื้อ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล

ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์ (2537: 54) กล่าวว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่สำคัญ ได้แก่ อายุ เพศ ประสบการณ์ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา นับเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานมีปัจจัยหลายอย่างที่เกี่ยวข้อ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ความรู้ ความสามารถของบุคคล ระดับความพยายามในการทำงาน แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของเซอร์เมอร์ฮอร์นในการกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดนครราชสีมา คือ ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม

2. แนวคิดด้านระบาดวิทยาและการดำเนินงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยา

2.1 แนวคิดด้านระบาดวิทยา

ระบาดวิทยา (Epidemiology) เป็นวิทยาศาสตร์ขั้นพื้นฐานการสาธารณสุข (Public Health) และเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม (Preventive and Social Medicine) เกิดจากแนวคิดที่ว่าโรคไม่ได้เกิดขึ้นเองในมนุษย์เพียงเท่านั้น แต่มีปัจจัยบางอย่างที่เป็นสิ่งที่ส่งเสริมหรือเกี่ยวข้องให้เกิดโรค หรือมีปัจจัย

บางอย่างที่ปกป้องให้เกิดโรคได้ ดังนั้น จึงได้มีการนำไปใช้ศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุของโรค การให้บริการสาธารณสุข และปัญหาสุขภาพต่างๆ อันจะเป็นแนวทางในการป้องกันและควบคุมโรค

ระบาดวิทยาครอบคลุมปัญหาสุขภาพในทุกด้าน ได้แก่ โรคติดต่อ (Infectious disease) หรือโรคติดต่อ (Communicable disease) โรคไม่ติดต่อหรือโรคไม่ติดต่อ (Non - communicable disease) สิ่งแวดล้อมหรือตลอดจนธรรมชาติของการเกิดโรค จะเห็นว่าการศึกษาทางระบาดวิทยา เป็นการศึกษาในชุมชนหรือกลุ่มคน หากแต่ละบุคคลมีสุขภาพดี ชุมชนก็มีสุขภาพดีด้วย บรรลุเป้าหมาย ตามนิยามที่องค์การอนามัยโลกได้ให้ความหมายคำว่าสุขภาพหรือสุขภาพดีว่า “เป็นภาวะที่บุคคลมีสภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และอยู่ในสังคมได้ดี มิใช่เพียงแต่ปราศจากโรคหรือความพิการเท่านั้น” (พรณาศุรุเวทย์ศิริ, 2547: 7)

ระบาดวิทยา (Epidemiology) เป็นการศึกษาการกระจายของโรค หรือปัญหาสุขภาพ หรือเหตุการณ์ในชุมชนหนึ่งๆ และศึกษาถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดโรคหรือเหตุการณ์นั้นๆ โดยวิธีการศึกษา ได้แก่ การเฝ้าระวัง การสังเกต การศึกษาวิเคราะห์ หรือทดลอง คำว่า การกระจาย หมายถึงรวมถึง การวิเคราะห์การเกิดโรคหรือเหตุการณ์ในชุมชนนั้นๆ ตามบุคคล เวลา สถานที่ เป้าหมายก็เพื่อหาแนวทางในการป้องกันโรค และเพื่อเป็นการส่งเสริมสุขภาพให้ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า (พรณาศุรุเวทย์ศิริ, 2547: 3)

แนวคิดทางระบาดวิทยา เป็นเครื่องมือที่สำคัญ จะช่วยให้ผู้บริหารงาน และเจ้าหน้าที่ทางสาธารณสุขสามารถแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง ทั้งระยะสั้น ระยะยาว รวมทั้งการป้องกันมิให้ปัญหาเหล่านั้นเกิดขึ้นอีก จึงต้องใช้องค์ความรู้ทางระบาดวิทยาที่เกิดจากการคิด 3 แบบ (สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข, 2547: 11-12)

1) การคิดอย่างมีเหตุผล ระบาดวิทยาเป็นวิชาที่มีรากฐานทางวิทยาศาสตร์ ดังนั้นปัญหาทางสาธารณสุขที่เกิดขึ้น จึงมีเหตุปัจจัยที่จำเป็นต้องศึกษาให้รู้แจ้ง เพื่อดำเนินการแก้ไขและป้องกันปัญหาเหล่านั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การคิดอย่างเป็นระบบ เป็นการคิดอย่างเป็นขั้นตอน ด้วยเหตุผลทางวิชาการ การดำเนินงานทางระบาดวิทยา จำเป็นต้องใช้กระบวนการคิด เพื่อเป็นแนวทางไปสู่เหตุปัจจัยของปัญหาทางสาธารณสุข

3) การคิดอย่างต่อเนื่องเชื่อมโยง ระบาดวิทยาไม่ได้ดำเนินการเกี่ยวกับข้อมูลที่มีอยู่เฉพาะในปัจจุบัน เพื่อการเสนอสถานการณ์ของปัญหาสาธารณสุขให้ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขได้ทราบเท่านั้น หากยังต้องพิจารณาย้อนกลับไปในอดีตด้วยว่า เคยเกิดปัญหาเช่นนี้หรือไม่ ที่ไหน เมื่อไร และเกิดจำนวนมากน้อยเท่าไร และเหตุใดจึงเกิดปัญหาเช่นนี้ขึ้นมา ที่สำคัญคือ ระบาดวิทยาสามารถบอกแนวโน้มของการเกิดปัญหาเช่นนี้ในอนาคตได้ โดยอาศัยองค์ความรู้ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับเหตุปัจจัยของปัญหาสาธารณสุขนั้นๆ

วิธีคิดทางระบาดวิทยา สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับงานบริหารอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านกำลังคน งบประมาณ พัสดุ ครุภัณฑ์ เทคโนโลยีได้เป็นอย่างดี

การดำเนินงานทางระบาดวิทยา มีกิจกรรมที่สำคัญ 3 กิจกรรม คือ (ประหยัด แดงสุภา, 2541: 3)

- 1) การเฝ้าระวังทางระบาดวิทยา (Epidemiological Surveillance)
- 2) การสอบสวนทางระบาดวิทยา (Epidemiological Investigation)
- 3) การศึกษาทางระบาดวิทยา (Epidemiological Study)

ซึ่งการดำเนินงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยา จัดเป็นกิจกรรมที่สำคัญทางระบาดวิทยาอีกกิจกรรมหนึ่งที่จะทำให้ทราบถึงระดับการเกิดโรคในชุมชน ที่เรียกว่า โรคประจำถิ่น (Endemic disease) พร้อมทั้งทราบลักษณะปกติของโรคนั้นๆ (Disease Pattern (สุพรรณิ ศรีอำพร, 2547: 183) ในระดับตำบลมีศูนย์สุขภาพชุมชน (ศสช.) หรือ Primary Care Unit: PCU เป็นสถานบริการที่จัดบริการระดับต้นที่อยู่ใกล้ชิดกับชุมชนมากที่สุด โดยดูแลสุขภาพประชาชนทั้งในระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชน ซึ่งเป็นการดูแลแบบผสมผสาน โดยให้บริการทั้งที่เป็นการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาโรค การฟื้นฟูสภาพไปพร้อมๆ กัน เป็นองค์รวม โดยให้บริการที่คำนึงถึงมิติความเป็นมนุษย์ของผู้รับบริการทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณ และต่อเนื่อง เป็นการดูแลบุคคลตั้งแต่เกิดจนตาย ตั้งแต่ก่อนป่วยไปจนถึงดูแลเบื้องต้นเมื่อเจ็บป่วย รวมทั้งการดูแลเชื่อมต่อกับบุคคลไปสู่ครอบครัวและชุมชน(สำเร็จ แหงกระโทก และรุจิรา มังคละศิริ, 2545: 22-23) ศูนย์สุขภาพชุมชน มีภารกิจในการเฝ้าระวังโรคทางระบาดวิทยา ดังนี้ ภารกิจในการเฝ้าระวัง สอบสวนและควบคุมป้องกันโรคและภัย โดยมีหน้าที่รับผิดชอบในการรายงานโรค ตรวจสอบข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล แจ้งข่าวการระบาด สอบสวน และควบคุมโรค (สำนักระบาดวิทยา, 2547: 4 5)

2.2 แนวคิดด้านการดำเนินงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยา

การเฝ้าระวังทางระบาดวิทยา จัดเป็นกิจกรรมหนึ่งของการดำเนินงานสาธารณสุข โดยรวบรวมกิจกรรมที่ปฏิบัติเป็นประจำอยู่แล้วตามปกติ เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเกิดโรคและภัย เหล่านั้นอย่างต่อเนื่อง ให้ครอบคลุมประชากรที่รับผิดชอบทั้งหมด โดยใช้ความรู้ทางระบาดวิทยาเป็นหลักในการดำเนินงาน และใช้บุคลากรหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องมาประสานงานกันอย่างใกล้ชิด ทั้งวงการแพทย์ พยาบาล สัตวแพทย์ ทันตแพทย์ การสาธารณสุข สุขาภิบาล กิจวัทยา สถิติ ชีววิทยา ประชากรศาสตร์และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเกิดโรคภัยไข้เจ็บของชุมชน ทั้งนี้เพื่อให้ได้ความรู้เกี่ยวกับลักษณะการเกิดโรค การกระจายของโรค และสิ่งกำหนดให้เกิดโรคและภัยไข้เจ็บนั้นอย่างต่อเนื่องกันและถูกต้องตามหลักระบาดวิทยา สำหรับนำมาใช้ในการดำเนินงานสาธารณสุขทั้งด้านการบริหาร ป้องกันและควบคุมโรคอย่างได้ผล (ธวัช จายนียโยธิน, 2539: 507)

ลักษณะของการเฝ้าระวังทางระบาดวิทยามีอยู่ด้วยกัน 3 ลักษณะ คือ (ประหยัด แดงสุภา, 2541: 22)

- 1) การเฝ้าระวังรายบุคคล (Individual Surveillance or Personal Surveillance) เป็นการติดตามเฝ้าระวังผู้สัมผัสโรค เพื่อให้คำแนะนำช่วยเหลือ รวมทั้งประโยชน์ในการควบคุมการระบาดได้ทันที ซึ่งเป็นมาตรการในการป้องกันและควบคุมโรคไม่ให้แพร่กระจายสู่ชุมชนมาตรการหนึ่ง
- 2) การเฝ้าระวังโรค (Disease Surveillance) เป็นการเฝ้าระวังการเกิด และการกระจายของโรคและภัย ตลอดจนสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการถ่ายทอดและแพร่กระจายของโรคและภัยสู่ชุมชน
- 3) การเฝ้าระวังทางระบาดวิทยา (Epidemiological Surveillance) เป็นการเฝ้าระวังรายละเอียดในด้านเวลา สถานที่ และบุคคลของโรค และภัยตลอดจนเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวกับสุขภาพประชาชน เพื่อให้ได้ข้อมูลในการศึกษาทางระบาดวิทยาของโรค หรือเหตุการณ์ต่างๆ เหล่านั้น ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีขอบเขตการเฝ้าระวังละเอียดกว่าการเฝ้าระวังโรค (Disease Surveillance)

2.2.1 คำจำกัดความ

Surveillance มีรากศัพท์ที่มาจากคำว่า Vigilare ในภาษาละตินที่แปลว่า การเฝ้าระวัง จับตาดูอย่างต่อเนื่อง สำหรับองค์การอนามัยโลกได้กล่าวไว้ว่า

“การเฝ้าระวังทางระบาดวิทยา คือ กระบวนการติดตามสังเกต และพินิจพิจารณา ลักษณะการเกิด และการกระจายของโรค ภัย ไข้เจ็บต่างๆ อย่างเป็นระบบ ซึ่งจะรวมทั้งปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงการเกิดและการกระจาย การเฝ้าระวังทางระบาดวิทยา ประกอบด้วย ขั้นตอน การรวบรวม เรียบเรียง วิเคราะห์ แปลผล และการกระจายข้อมูล เพื่อนำไปสู่การดำเนินการควบคุมป้องกันที่มีประสิทธิภาพ” (องค์การอนามัยโลก, 1978: 185)

“Surveillance is the continuous scrutiny of the factors that determine the occurrence and distribution of disease and other condition of ill health, Surveillance is essential for effective control and prevention and includes the collection, analysis, interpretation and distribution of relevant data for action” (WHO, 1978: 185)

2.2.2 วัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ

- 1) เพื่อทราบถึงการเปลี่ยนแปลงของการเกิดโรค ภัย ไข้เจ็บและการระบาดของโรคได้ทันทั่วถึง
- 2) เพื่อทราบถึงการกระจายและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโรคในชุมชน
- 3) เพื่อทราบถึงกลุ่มประชากรที่เสี่ยงต่อการเกิดโรค
- 4) เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรการควบคุมป้องกันโรคและประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.3 การดำเนินงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยา

การดำเนินงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยา มีองค์ประกอบที่สำคัญในการเฝ้าระวังคือ ขั้นตอนการดำเนินงานการเฝ้าระวังทางระบาดวิทยา แบบรายงานการเฝ้าระวังทางระบาดวิทยา และเครือข่ายการเฝ้าระวังทางระบาดวิทยา

กิจกรรมหลักของการดำเนินงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยา มีขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้ (สมจิต แดนสีแก้ว, 2543: 133 – 134; สุพรรณิ ศรีอำพร, 2547: 185-186)

- 1) การรวบรวมข้อมูล (Collection) เป็นการรวบรวมข้อมูลตามองค์ประกอบต่างๆ ซึ่งเป็นเรื่องที่ยากที่สุดของการเฝ้าระวังโรค คุณภาพของระบบเฝ้าระวังโรคขึ้นอยู่กับคุณภาพของข้อมูลที่จะรวบรวมได้ วิธีในการรวบรวมข้อมูลจะต้องเป็นรูปแบบเดียวกัน ข้อมูลจะต้องเชื่อถือได้
- 2) การเรียบเรียง (Consolidation) เป็นการรวบรวมข้อมูลที่ได้นำมาเรียบเรียงและจัดหมวดหมู่ เพื่อให้เห็นลักษณะของตัวแปรต่างๆ ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น รวมทั้งการนำข้อมูลเหล่านั้นมาประมวลเข้าด้วยกัน แล้วนำเสนอด้วยวิธีทางสถิติ
- 3) การวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลตามประเด็นต่างๆ ของตัวแปรที่มีอยู่แล้ว เพื่อแสดงลักษณะของประชากรที่เป็นเจ้าของข้อมูลว่ามีลักษณะอย่างไร และการเกิดโรคนั้นๆ มีการกระจายของจำนวนการเจ็บป่วยไปตามตัวแปรต่างๆ อย่างไรบ้าง ซึ่งจะต้องวิเคราะห์ในเรื่องของเวลา สถานที่และบุคคล การแสดงผลการวิเคราะห์แบบตาราง และกราฟเปรียบเทียบระหว่างสถานการณ์ปัจจุบันกับอดีตที่ผ่านมา
- 4) การแปลผล (Interpretation) เป็นการนำผลการวิเคราะห์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกันมาพิจารณาอย่างมีเหตุผล แล้วให้ข้อสรุปหรือการวินิจฉัยที่ถูกต้อง เหมาะสมตามหลักระบาดวิทยาและชีวสถิติ

5) การกระจายข่าวสาร (Dissemination) เป็นการกระจายข้อมูลและผลการวิเคราะห์ที่แปลความหมายแล้วไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป โดยแจกจ่ายรายงานให้แก่ ผู้เก็บข้อมูล รวมไปถึงผู้บริหาร ผู้ทำงานวิจัย เจ้าหน้าที่สาธารณสุขและสื่อมวลชนต่าง ๆ

สรุป การดำเนินงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยาในศูนย์สุขภาพชุมชน มี 5 ขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังนี้ การรวบรวมข้อมูล การเรียบเรียง การวิเคราะห์ข้อมูล การแปลผลและการกระจายข่าวสาร

2.2.4 องค์ประกอบของข้อมูลการเฝ้าระวังทางระบาดวิทยา

การเฝ้าระวังทางระบาดวิทยา ประกอบด้วยข้อมูลต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1) รายงานการป่วย (Morbidity report) เป็นรายงานจากสถานบริการสาธารณสุขที่ให้บริการแก่ผู้ป่วย ซึ่งอาจมีจุดอ่อนที่ผู้ให้การวินิจฉัยมีทั้งที่เป็นแพทย์และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอื่น ซึ่งมีความแตกต่างกันในความรู้และความสามารถ รวมทั้งการใช้ห้องชันสูตรยืนยันการวินิจฉัยทำให้ความแม่นยำถูกต้องแตกต่างกันไป อีกทั้งจำนวนการป่วยที่ได้รับรายงานอาจไม่ครบถ้วน เพราะผู้ป่วยอีกส่วนหนึ่งไม่ได้ไปรับบริการที่สถานบริการสาธารณสุขของรัฐ โดยอาจจะไปหาแพทย์ตามคลินิกเอกชน ซื้อมากินเองจากร้านขายยา หรือไปรักษาที่สถานบริการอื่นๆ ก็ได้ ข้อมูลที่ได้รับจึงเป็นส่วนหนึ่งของการเจ็บป่วยทั้งหมดเท่านั้น แต่อย่างไรก็ตามการเฝ้าระวังทางระบาดวิทยาจากข้อมูลส่วนนี้สามารถใช้แสดงแนวโน้มของโรคที่เป็นปัญหาได้

2) รายงานการตาย (Mortality report) เป็นเครื่องบ่งชี้บอกถึงความรุนแรงของการเกิดโรคและภัย การบันทึกข้อมูลและการรายงานการตายโดยใช้มรณบัตร ซึ่งตามกฎหมายบังคับให้แจ้งการตายภายใน 24 ชั่วโมงต่อกำนันหรือนายทะเบียนท้องถิ่น อย่างไรก็ตามการวินิจฉัยสาเหตุการตายยังมีปัญหาเนื่องจากมาตรฐานการวินิจฉัยไม่เหมือนกัน และผู้ให้การวินิจฉัยส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ทางด้านการแพทย์ การเรียบเรียง และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการตาย จึงควรพิจารณาแยกข้อมูลจากผู้รายงานแต่ละแห่งออกจากกัน เพื่อเป็นการประเมินความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูล แล้วจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3) รายงานผลการชันสูตรโรค (Laboratory report) จะช่วยบ่งชี้ถึงสาเหตุของโรคติดเชื้อ เช่น การตรวจ Serotypes ของเชื้อที่มีมากในท้องที่นั้นในช่วงเวลาหนึ่ง ความต้านทานต่อยาปฏิชีวนะของเชื้อต่างๆ การค้นหาผู้เป็นพาหะของโรค การตรวจทางพยาธิวิทยา ทางชีวเคมี ทำให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงของสารบางอย่างในร่างกายจะมีความน่าเชื่อถือสูง สามารถใช้เป็นแหล่งข่าวในการติดตามการเกิดโรคได้เป็นอย่างดี

4) รายงานการสอบสวนผู้ป่วยเฉพาะราย (Individual case investigation) ในกรณีที่เป็นโรคติดต่อร้ายแรง หรือโรคที่เกิดการระบาดได้อย่างรวดเร็ว จะต้องสอบสวนผู้ป่วยเฉพาะราย ค้นหาสาเหตุและแหล่งรังโรค เพื่อการควบคุมอย่างฉับพลัน และยังเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาทางระบาดวิทยา

5) รายงานการระบาด (Epidemic report) เป็นองค์ประกอบของการเฝ้าระวังที่จะช่วยบ่งชี้ปัญหาการเกิดโรค ซึ่งอาจไม่มีผู้ใดรู้สึกผิดปกติสังเกตมาก่อน แต่ส่วนใหญ่มักมีการรายงานน้อย แหล่งรายงานการระบาดอาจจะเป็นหน่วยงานทางสาธารณสุขในท้องถิ่น ได้แก่ ศูนย์สุขภาพชุมชน โรงพยาบาล หน่วยชันสูตรสาธารณสุขหรืออาสาสมัครสาธารณสุข ตลอดจนหน่วยงานอื่น เช่น โรงเรียน โรงงาน บ้านกำนัน บ้านผู้ใหญ่บ้าน หน่วยแพทย์และสาธารณสุขเคลื่อนที่ ข่าวนิตยสารพิมพ์วิทย์และโทรทัศน์

6) รายงานการสอบสวนการระบาดในท้องที่ (Epidemic field investigation) ทำให้ทราบชนิดของโรคและภัยที่มีการระบาด ขอบเขตความรุนแรงของการระบาด สาเหตุและปัจจัยของการระบาด ตลอดจนวิธีการถ่ายทอดโรค เพื่อควบคุมการระบาดมิให้แพร่กระจายออกไป ทั้งนี้จะต้องได้รับความร่วมมือประสานงานกันหลายฝ่าย

7) รายงานการสำรวจทางระบาดวิทยา (Epidemiological survey) ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานของการเกิดโรคที่แท้จริงในชุมชน ใช้ประกอบการติดตามศึกษาลักษณะของการเกิดโรค เช่น การสุ่มตัวอย่างเจาะเลือดเด็กนักเรียน เพื่อตรวจภูมิคุ้มกันโรคบางชนิด ซึ่งป้องกันได้ด้วยวัคซีน

8) รายงานการศึกษารังโรคในสัตว์และการกระจายของแมลงนำโรค (Animal reservoir and vector distribution study) เพื่อทราบสถานะของโรคที่ติดต่อมาถึงคนได้ และโรคที่นำโดยแมลง เช่น การตรวจชันสูตรโรคพิษสุนัขบ้าในสุนัขเถื่อน หรือสัตว์ป่า หรือการสำรวจเรื่องกาฬโรคจากหมัดที่ได้จากหนูที่ดักมาจากที่ต่าง ๆ

9) รายงานการให้วัคซีน เชรุ่ม และยาปฏิชีวนะ ที่เพิ่มขึ้นอย่างผิดปกติในท้องถิ่น เพื่อที่จะติดตามการเปลี่ยนแปลงลักษณะการเกิดโรคให้ทันต่อเหตุการณ์ ซึ่งอาจช่วยชี้แนวโน้มของสถานการณ์ได้ด้วย

10) ข้อมูลเกี่ยวกับประชากรและสิ่งแวดล้อม ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจสำมะโนประชากร ช่วยในการคิดอัตราต่างๆ นอกจากนั้นยังควรมีความรู้เกี่ยวกับฐานะทางเศรษฐกิจ การทำมาหากิน อาหาร สถานะโภชนาการ การสุขาภิบาล แหล่งน้ำกินน้ำใช้ ชนิดและปริมาณของสัตว์เลี้ยง อุณหภูมิ ความชื้น ปริมาณน้ำฝนทั้งปี การคมนาคม ควรมีแผนที่ของจังหวัด อำเภอ ตำบล หมู่บ้านต่างๆ หรือทราบแหล่งที่จะไปขอข้อมูลได้

2.2.5 วิธีดำเนินงานเฝ้าระวัง

การดำเนินงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยา สามารถแบ่งได้เป็น 2 วิธี คือ (ไพบูลย์ โล่ห์สุนทร, 2544: 201; สุพรรณี ศรีอำพร, 2547: 186-187)

1) การเฝ้าระวังเชิงรุก (Active surveillance) เป็นการเฝ้าระวัง โดยผู้รวบรวมข้อมูลเข้าไปติดตามค้นหาโรคหรือปัญหาที่ทำการเฝ้าระวังใกล้ชิดตลอดเวลา เมื่อพบโรคหรือปัญหาที่ทำการเฝ้าระวัง ก็ทำการบันทึกเก็บรวบรวมข้อมูลทันที การเฝ้าระวังแบบนี้ได้ข้อมูลค่อนข้างครบถ้วน ซึ่งมักจะได้ผลดีในการเฝ้าระวังระยะสั้นๆ และมีพื้นที่ไม่กว้างนัก

2) การเฝ้าระวังเชิงรับ (Passive surveillance) เป็นการเฝ้าระวังโดยการกำหนดให้ผู้บริหาร บันทึกตามบัตรรายงาน แล้วรวบรวมส่งหน่วยงานที่รับผิดชอบ การเฝ้าระวังแบบนี้มักได้ข้อมูลไม่ครบถ้วนผู้รับผิดชอบต้องคอยตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล ส่วนใหญ่การเฝ้าระวังด้วยวิธีนี้ได้ผลดีกับการติดตามปัญหาสาธารณสุขทั่วไปและครอบคลุมพื้นที่กว้าง เช่น การเฝ้าระวังปัญหาสาธารณสุขของประเทศ หรือการเฝ้าระวังปัญหาสาธารณสุขของจังหวัด เป็นต้น เนื่องจากวิธีการดังกล่าวนี้ไม่มีข้อจำกัดในด้านเวลา ดำเนินการ ดังนั้นจึงเหมาะในการติดตามลักษณะการเปลี่ยนแปลงของปัญหาตามช่วงฤดูกาลหรือรอบปี

2.2.6 เครื่องมือในการดำเนินงาน

กระทรวงสาธารณสุข มีระบบการเฝ้าระวังทางระบาดวิทยา เพื่อติดตามสถานการณ์โรคที่สำคัญและต้องเฝ้าระวัง โดยวิธีการรายงานจากสถานบริการสาธารณสุข ตั้งแต่ระดับตำบล อำเภอ และจังหวัดมายังศูนย์กลาง คือ สำนักระบาดวิทยา ระบบนี้มีความครอบคลุมทั่วประเทศและดำเนินการรวบรวม เรียบเรียง วิเคราะห์ แปลผลและกระจายข่าวสารสู่ผู้เกี่ยวข้องสม่ำเสมอ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยแบบบันทึกในลักษณะต่างๆ เป็นเครื่องมือ ในการดำเนินงานดังนี้ (กนกทิพย์ ทิพย์รัตน์, 2542: 53- 54)

1) แบบรวบรวมข้อมูลทางระบาดวิทยาของผู้ป่วยแต่ละราย

(1) แบบรายงานผู้ป่วยด้วยโรคที่อยู่ในข่ายงานเฝ้าระวังว่า “บัตรรายงานผู้ป่วย (แบบ รง.506)” เป็นแบบรายงานที่ใช้บันทึกข้อมูลของผู้ป่วยแต่ละรายที่ผู้ป่วยด้วยโรคที่อยู่ในข่ายงานเฝ้าระวัง นอกจากข้อมูลชื่อโรคที่อยู่ในข่ายงานเฝ้าระวังแล้ว แบบ รง.506 ยังมีข้อมูลผู้ป่วยในด้านลักษณะบุคคล สถานที่เริ่มป่วยและวันเริ่มป่วยและอื่นๆ ด้วย หลักการสำคัญในการบันทึกแบบรายงานนี้ คือ “แม้แต่สงสัยก็รายงาน” ไม่จำเป็นต้องรอผลชันสูตรเพื่อยืนยันการวินิจฉัย(ยกเว้นบางโรคที่กำหนดให้ต้องรอผลชันสูตรเพื่อยืนยันการวินิจฉัยจึงจะรายงานโรคได้)

(2) บัตรเปลี่ยนแปลงรายงานผู้ป่วย (แบบ รง.507) หลังจากส่ง รง.506 ไปแล้ว อาจมีการเปลี่ยนแปลงภายหลังเกี่ยวกับผู้ป่วย จึงได้มีแบบบันทึกเพื่อแก้ไขรายงาน คือ “บัตรเปลี่ยนแปลงรายงานผู้ป่วย (แบบ รง. 507) ” เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบจำเป็นต้องกรอกข้อมูลการเปลี่ยนแปลงทุกตัวแปรที่มีการเปลี่ยนแปลง เพราะช่วยให้ข้อมูลเฝ้าระวังโรคน่าเชื่อถือและมีความถูกต้องสูง อย่างไรก็ตามทั้งแบบ รง.506 และแบบ รง.507 มีหน้าที่เป็นเพียงเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นกิจกรรมขั้นตอนการเฝ้าระวังทางระบาดวิทยา ดังนั้นการปฏิบัติงานเพียงขั้นนี้จึงไม่ถือว่าเป็นการเฝ้าระวังทางระบาดวิทยา จะต้องมีการต่อไป

2) แบบเรียบเรียงข้อมูลทางระบาดวิทยา เนื่องจากตัวแปรทางระบาดวิทยาที่สำคัญมีหลายตัวแปรด้วยกัน แบบพิมพ์ที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเรียบเรียงข้อมูลจึงมีหลายลักษณะ ได้แก่

(1) แบบ E.1 ใช้เรียบเรียงข้อมูลการเฝ้าระวัง โดยแยกเป็นรายโรค ใน 1 ชุดจะมีลักษณะของผู้ป่วยที่ป่วยด้วยโรคเดียวกัน เช่น ชื่อ เพศ อายุ อาชีพ ที่อยู่ วันเริ่มป่วย วันพบผู้ป่วย สถานที่รักษา ผลการชันสูตร ผลการรักษา และยังสามารถบอกจำนวนผู้ป่วยด้วยโรคนั้นในเขตพื้นที่รับผิดชอบได้ ดังนั้นแบบ E.1 จึงเป็นเครื่องมือเรียบเรียงขั้นต้น

(2) แบบ E.2 ใช้เรียบเรียงข้อมูล โดยแยกจำนวนผู้ป่วยออกตามสถานที่ที่เริ่มป่วยในช่วงเวลา แต่ละเดือน ในรอบปี สำหรับสถานที่เริ่มป่วยอาจแยกเป็นพื้นที่ ตำบล อำเภอ หรือ จังหวัดก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระดับข่ายงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยาที่จะวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป ผลการเรียบเรียงข้อมูลตามแบบ E.2 นี้จะทำให้เห็นลักษณะการกระจายของปัญหาไปตามพื้นที่ต่างๆ ซึ่งหากทำการวิเคราะห์ต่อไปอีกก็จะสามารถระบุพื้นที่เสี่ยงต่อปัญหาในแต่ละช่วงเดือนได้

(3) แบบ E.3 ใช้เรียบเรียงข้อมูล โดยแยกจำนวนผู้ป่วยออกตามกลุ่มอายุ เพศ ในช่วงเวลา แต่ละเดือน ในรอบปีเช่นเดียวกับแบบ E.2 ดังนั้นจึงสามารถบอกลักษณะการกระจายของปัญหาไปตามเพศและกลุ่มอายุ ซึ่งหากทำการวิเคราะห์ต่อไปก็จะสามารถระบุกลุ่มประชากรเสี่ยงต่อปัญหานั้นๆ ได้เช่นกัน

(4) แบบบันทึกผู้ป่วยประจำวัน (Daily record) ใช้เรียบเรียงข้อมูล โดยแยกจำนวนผู้ป่วยออกตามสถานที่ที่เริ่มป่วยในรอบ 1 เดือน ทำให้สามารถบอกการเปลี่ยนแปลงของจำนวนผู้ป่วยแต่ละพื้นที่ได้ทันทีที่เริ่มมีการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้ป่วย และเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนในช่วงเวลาเดียวกันของปีก่อนๆ

(5) แบบ E.4 ใช้เรียบเรียงข้อมูล โดยแยกจำนวนผู้ป่วยออกตามโรคที่เป็นปัญหาอยู่ในข่ายงานเฝ้าระวังตามพื้นที่ต่างๆ แบบ E.4 นี้มีลักษณะพิเศษ คือ การนับจำนวนผู้ป่วยนั้น นับจากวันรับรักษาในรอบ 1 สัปดาห์ที่ผ่านมา ไม่ใช่นับวันเริ่มป่วย ข้อมูลเป็นเพียงลักษณะความผิดปกติจากจำนวนผู้ป่วยที่ได้รับการรักษาเพิ่มมากขึ้น ซึ่งอาจเกิดปัญหาการระบาดหรือไม่ก็ได้ ต้องตรวจสอบจากแบบบันทึกผู้ป่วยประจำวัน (Daily record) ต่อไปจึงจะบอกได้ชัด

2.2.7 ข่ายงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยา

เพื่อให้สามารถติดตามปัญหาสาธารณสุขครอบคลุมทั่วประเทศ จึงได้จัดระบบการเฝ้าระวังเป็นเครือข่ายในระดับต่าง ๆ โดยมีองค์กรรับผิดชอบหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในแต่ละระดับ ดังนี้ (กนกทิพย์ทิพย์รัตน์, 2542: 53- 54)

- 1) ระดับประเทศ ได้แก่ สำนักระบาดวิทยาและสำนักงานป้องกันควบคุมโรค
- 2) ระดับจังหวัด ได้แก่ งานระบาดวิทยา สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และฝ่ายเวชกรรมสังคม โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป
- 3) ระดับอำเภอ ได้แก่ งานสุขาภิบาลและป้องกันโรค สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และฝ่ายสุขาภิบาลและป้องกันโรค โรงพยาบาลชุมชน
- 4) ระดับตำบล ได้แก่ ศูนย์สุขภาพชุมชน

กล่าวโดยสรุปว่า การเฝ้าระวังทางระบาดวิทยา หมายถึง กระบวนการติดตามสังเกตและพินิจพิจารณาลักษณะการเกิดและการกระจายของโรค ภัย ไข้ เจ็บ ต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ซึ่งจะรวมทั้งปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงการเกิดและการกระจาย จากข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ทั้งในภาวะปกติและภาวะผิดปกติของเหตุการณ์เหล่านั้น ทั้งนี้จะต้องให้รายละเอียดของบุคคล เวลา สถานที่ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยา ได้แก่ การรวบรวม เรียบเรียง วิเคราะห์ แผลผล และการกระจายข้อมูล วิธีดำเนินการเฝ้าระวังสามารถทำได้ในรูปแบบการเฝ้าระวังเชิงรุกและการเฝ้าระวังเชิงรับ โดยกิจกรรมการดำเนินงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยานี้สามารถอธิบายสถานะสุขภาพของประชาชนในแต่ละชุมชน การเกิดโรคในแต่ละท้องที่ สถานการณ์โรค การเปลี่ยนแปลงแนวโน้ม การเกิดโรคในอนาคต กลุ่มประชากรที่ป่วยและกลุ่มเสี่ยง การประเมินโครงการ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ การสอบสวนทางระบาดวิทยาเบื้องต้นเพื่อใช้กำหนดมาตรการควบคุมโรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอาจนำไปสู่การศึกษาทางระบาดวิทยาต่อไป ซึ่งการดำเนินงานการเฝ้าระวังทางระบาดวิทยาจะต้องดำเนินการร่วมกันเป็นเครือข่ายของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ทั้งระดับตำบล อำเภอ จังหวัด และประเทศ

2.3 การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในงานระบาดวิทยา

ข้อมูลเฝ้าระวังทางระบาดวิทยา ที่ได้จากระบบการเก็บข้อมูลรายงานโรคที่ต้องเฝ้าระวังมีความสำคัญต่อการสาธารณสุขของประเทศ ผู้รวบรวมข้อมูลประมวลผล ต้องลงแรง สละเวลามากมายเพื่อให้ข้อมูลเฝ้าระวังโรคเป็นข้อมูลที่นำเชื่อถือและใช้ประโยชน์ได้ เดิมการประมวลผลใช้วิธีเจนนับคัดลอก ซึ่งทำด้วยมือ ต้องใช้กำลังคนและเวลามาก บางครั้งไม่ทันเวลา ทำให้การใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางระบาดวิทยาไม่ได้เต็มที่

สำนักระบาดวิทยา ได้ทดลองใช้ระบบการจัดเก็บข้อมูล ประมวลผลรายงานเฝ้าระวังโรคระดับประเทศ ด้วยคอมพิวเตอร์ มาตั้งแต่ พ.ศ. 2527 จนถึงปัจจุบัน ต่อมามีแนวคิดในการขยายการประมวลผลข้อมูลเฝ้าระวังโรคด้วยคอมพิวเตอร์ ไปสู่ส่วนภูมิภาคประกอบกับผู้บริหารสาธารณสุขในส่วนภูมิภาคมีการประยุกต์ใช้ไมโครคอมพิวเตอร์ในงานต่าง ๆ สำนักระบาดวิทยา จึงได้พัฒนาโปรแกรมในระดับจังหวัดขึ้น ซึ่งการพัฒนาแบบโปรแกรมให้มีการใช้ข้อมูลร่วมกันทั่วประเทศ โดยการกำหนดโครงสร้างข้อมูลที่เข้ากันได้ และกำหนดรหัสข้อมูลที่ใช้ร่วมกัน และมีการพัฒนาโปรแกรมประมวลผลระดับจังหวัดเรื่อยมา

ปัจจุบันมีการนำคอมพิวเตอร์มาช่วยในการประมวลผลข้อมูลทางระบาดวิทยา ระดับจังหวัดตั้งแต่การนำข้อมูลรายงานผู้ป่วย (รง.506) เข้าเครื่องคอมพิวเตอร์ และออกเป็นระเบียบรายงานตั้งแต่ E.0, E.1, E.2, E.3, E.4, DR และรายงานอื่นๆ โดยระยะแรกมีการใช้คอมพิวเตอร์ในระดับจังหวัดที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ต่อมาขยายขอบเขตถึงระดับอำเภอ จนถึงสถานบริการ คือ โรงพยาบาล สามารถนำข้อมูล

รายงานผู้ป่วย (รง.506) เข้าเครื่องคอมพิวเตอร์ประมวลผลและจัดทำรายงาน และมีการส่งต่อข้อมูลรายงานผู้ป่วยด้วยแผ่นแม่เหล็กหรือแฟ้มข้อมูลรายงานผู้ป่วยทางโมเด็ม (Modem) จากโรงพยาบาลไปยังสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ทำการรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลเป็นภาพรวมระดับอำเภอ และจากนั้น ส่งข้อมูลรายงานผู้ป่วยด้วยแผ่นแม่เหล็ก หรือแฟ้มข้อมูลรายงานผู้ป่วยทางโมเด็ม (Modem) ไปยังสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด จากนั้นสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดรวบรวมข้อมูลรายงานผู้ป่วยในภาพรวมระดับจังหวัด โดยใช้คอมพิวเตอร์ในการประมวลผล วิเคราะห์ข้อมูลและทำการส่งแฟ้มข้อมูลรายงานผู้ป่วยด้วยแผ่นแม่เหล็กทางไปรษณีย์ไปยังส่วนกลาง (สำนักกระบาดวิทยา) ทุกสัปดาห์ และมีบางจังหวัดส่งแฟ้มข้อมูลรายงานผู้ป่วยทาง Internet (เพ็ญศรี จิตรนาททรัพย์, 2542: 99)

สรุป การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในงานระบาดวิทยา ช่วยลดภาระงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยาในแต่ละระดับ โดยช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูลและส่งต่อข้อมูลอย่างรวดเร็ว สามารถเรียกใช้ข้อมูลได้สะดวก ช่วยในการประมวลผลข้อมูล และนำเสนอข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีส่วนสนับสนุนให้การดำเนินงานระบาดวิทยา มีประสิทธิภาพมากขึ้น ในการดำเนินงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยาในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดนครราชสีมา ยังไม่สนับสนุนให้ใช้โปรแกรมเฝ้าระวังทางระบาดวิทยาในศูนย์สุขภาพชุมชน เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านบุคลากร และทักษะการใช้โปรแกรมเฝ้าระวังทางระบาดวิทยา โดยจะให้รายงานด้วยแบบรายงาน 506 และ แบบรายงาน 507 ส่งรายงานไปยังศูนย์ข้อมูลระดับอำเภอ

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหาร และกระบวนการบริหาร

หุทัย ทบวงษ์ศรี (2540: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการดำเนินงานของหัวหน้าสถานอนามัยตามแผนงานป้องกัน และควบคุมโรคติดเชื้อเฉียบพลันระบบทางเดินหายใจในเด็กอายุต่ำกว่า 5 ปี ในจังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้าสถานอนามัยในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 183 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า อายุ สถานภาพการสมรส ปัจจัยกำลังคนด้านความรู้ความสามารถ ปัจจัยงบประมาณ ด้านความเพียงพอ มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคติดเชื้อเฉียบพลันระบบทางเดินหายใจในเด็ก ส่วนกระบวนการบริหารในภาพรวม ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การบริหารบุคคล การอำนวยความสะดวก การควบคุม ไม่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคติดเชื้อเฉียบพลันระบบทางเดินหายใจในเด็ก

นันทิยา ชุมช่วย (2542: 70-93) ศึกษาความสามารถในการบริหารงานและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานเวชกรรมสังคม โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาล จำนวน 58 คน หัวหน้ากลุ่มงานเวชกรรมสังคม 68 คนและหัวหน้างานในกลุ่มเวชกรรมสังคม 204 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ การได้รับการอบรม วุฒิการศึกษาสูงสุด อายุ อายุราชการ และประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน ความสามารถในการบริหารและแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มเวชกรรมสังคม ปัจจัยที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานกลุ่มเวชกรรมสังคม ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและความสามารถในการบริหารงาน ได้ร้อยละ 58.4

วรรัตน์ สุนทรสุข (2542: 62-82) ศึกษาประสิทธิผลการดำเนินงานอนามัยแม่และเด็กของสถานอนามัยในจังหวัดกำแพงเพชร กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้าสถานอนามัย จำนวน 123 คนเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม พบว่า หัวหน้าสถานอนามัยมีความรู้และทัศนคติในงานอนามัยแม่และเด็ก ระดับปานกลางและ กระบวนการบริหารจัดการของหัวหน้าสถานอนามัยระดับดี เมื่อวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์

พบว่า รายได้ กระบวนการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานอนามัยแม่และเด็กของสถานอนามัย ปัจจัยที่สามารถทำนายประสิทธิผลการดำเนินงานอนามัยแม่และเด็กของสถานอนามัย ได้แก่ กระบวนการบริหารจัดการ ได้ร้อยละ 35.3

ศราวุฒิ หงิมห้วง (2542: 76-88) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐานของสถานอนามัยในจังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้าสถานอนามัยในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 150 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและแบบบันทึกประสิทธิผลการดำเนินงานสาธารณสุขของสถานอนามัย พบว่า ประสิทธิผลการดำเนินงานสาธารณสุขของสถานอนามัยอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านกำลังคนอยู่ในระดับต่ำ จำนวนเจ้าหน้าที่เฉลี่ย 2.6 คนต่อแห่ง จำนวนเจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า 0.9 คนต่อแห่ง และความรู้ความสามารถด้านการวิจัยและเทคนิคการบริการอื่นๆ (คอมพิวเตอร์ กล้องจุลทรรศน์) ของเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ ปัจจัยด้านการเงินอยู่ในระดับปานกลาง งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอ ได้รับล่าช้า และไม่คล่องตัว ส่วนปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์อยู่ในระดับต่ำ ยา เวชภัณฑ์ที่ไม่ใช่ยาไม่เพียงพอ การบริหารงานของหัวหน้าสถานอนามัยอยู่ในระดับสูง เมื่อวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์พบว่า สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ปัจจัยด้านกำลังคน ปัจจัยด้านการเงิน ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานสาธารณสุขของสถานอนามัย ส่วนกระบวนการบริหารงานในภาพรวมของหัวหน้าสถานอนามัย ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานสาธารณสุขของสถานอนามัย ปัจจัยที่สามารถทำนายประสิทธิผลการดำเนินงานสาธารณสุขของสถานอนามัย ได้แก่ จำนวนเจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า สถานภาพสมรส ระยะเวลาดำรงตำแหน่งหัวหน้าสถานอนามัย และปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ สามารถทำนายได้ ร้อยละ 17.49

สกล คลังพลอย (2542: 67-92) ศึกษาการดำเนินงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยาของสถานอนามัยในจังหวัดนครสวรรค์ กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยาในจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 178 คน ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยาของสถานอนามัยในจังหวัดนครสวรรค์ในภาพรวมอยู่ในระดับควรปรับปรุง ทรัพยากรการบริหารด้านกำลังคนพบว่า จำนวนเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยาส่วนใหญ่มี 1 คน และมีความรู้ความสามารถไม่เพียงพอในการดำเนินงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยา ด้านงบประมาณ ส่วนใหญ่ได้รับการจัดสรรแต่แฝงอยู่ในงานอื่น ด้านวัสดุอุปกรณ์ ไม่เพียงพอในการดำเนินงาน ส่วนกระบวนการบริหารจัดการมีคะแนนเฉลี่ยระดับปฏิบัติทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า ทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ ได้แก่ คู่มือการดำเนินงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยา ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ และกระบวนการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยา

อรรรยา ภูมิศรีแก้ว (2542: 48-60) ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานและภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานอนามัยในการป้องกันและควบคุมโรคอุจจาระร่วง เขต 6 กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้าสถานอนามัยจำนวน 433 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม พบว่า ระดับการบริหารงานโดยรวมของหัวหน้าสถานอนามัยในเขต 6 ทั้งตำบลที่มีอัตราป่วยต่ำกับตำบลที่มีอัตราป่วยสูงอยู่ในเกณฑ์ควรปรับปรุงใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 40.4 และ 46.9 ตามลำดับ) ส่วนการบริหารงานโดยรวมทั้งตำบลที่มีอัตราป่วยต่ำกับตำบลที่มีอัตราป่วยสูงไม่มีความแตกต่างกัน

นงนุช หลอมประโคน (2546: 58 - 82) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามกิจกรรมพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดบุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลชุมชนผู้ปฏิบัติงานในทีมชั้นนำและเสริมพลัง ทีมสนับสนุนการพัฒนา

คุณภาพของโรงพยาบาลของการดำเนินกิจกรรมพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียงของจังหวัดบุรีรัมย์จำนวน 8 แห่ง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษา พบว่า การได้รับปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรได้แก่ ด้านการบริหาร ด้านบุคลากร ด้านวัสดุ อุปกรณ์และด้านผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรกับการปฏิบัติงานตามการดำเนินกิจกรรมพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล พบว่า ด้านบุคลากรงบประมาณที่ได้รับ การบริหารและด้านผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และวัสดุอุปกรณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับน้อยกับการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานตามกิจกรรมการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดบุรีรัมย์ได้ร้อยละ 58

พิทักษ์พงศ์ พายูหะ (2546: 43-49) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคเลปโตสไปโรซิสของผู้รับผิดชอบงานประจำสถานีนามัย จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้รับผิดชอบงานป้องกันและควบคุมโรคเลปโตสไปโรซิส จำนวน 174 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ผู้รับผิดชอบงานป้องกันและควบคุมโรคเลปโตสไปโรซิส มีความรู้ในงานป้องกันและควบคุมโรคอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 62.6 มีการบริหารงานป้องกันและควบคุมโรคอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 63.2 การปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 66.1 เมื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ พบว่า การได้รับการฝึกอบรม ตำแหน่งปัจจุบัน สถานภาพสมรสและกระบวนการบริหารในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคเลปโตสไปโรซิส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยที่สามารถทำนายการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคเลปโตสไปโรซิสของผู้รับผิดชอบงาน ได้คือ การควบคุมงาน โดยสามารถพยากรณ์การปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 20.3

พจนา ดวงชาคม (2547: บทคัดย่อ) ศึกษาประสิทธิผลการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพของสถานีนามัย ในจังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานส่งเสริมสุขภาพประจำสถานีนามัย จำนวน 92 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่สถานีนามัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ประสิทธิผลการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง และทรัพยากรการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง คือ ทรัพยากรด้านบุคคล และทรัพยากรด้านการเงิน จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพของสถานีนามัย พบว่า ทรัพยากรการบริหาร ได้แก่ ด้านบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านพัสดุ และกระบวนการบริหาร ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลสามารถทำนายประสิทธิผลการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพของสถานีนามัย ได้แก่ กระบวนการบริหารอายุ ที่พัก โดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 16.20

อมรศักดิ์ โพธิ์อำ (2548: 64 -85) ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดพิษณุโลก กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานที่ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 293 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ระดับการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.74$, S.D.=0.59) เมื่อพิจารณารายกิจกรรม พบว่า ด้านการลดอัตราป่วย ด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม และด้านอาหารอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการออกกำลังกายและด้านการจัดการด้านอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง ระดับปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์

สุขภาพชุมชน ได้แก่ ปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วยด้านกำลังคน ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และกระบวนการบริหาร ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การอำนวยการ และการควบคุมกำกับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน คือ กระบวนการบริหาร ได้แก่ การจัดองค์กร การอำนวยการ การบริหารงานบุคคล และการวางแผน โดยสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดพิษณุโลกได้ร้อยละ 66.2

อินทรา ปัญญาวัฒน์ (2548: 46- 68) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จำนวน 135 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการบริหาร กระบวนการบริหาร และการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ปัจจัยทางการบริหาร กระบวนการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงาน สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ได้แก่ การวางแผน การควบคุม การบริหารงานบุคคลและการจัดองค์กร โดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 62.8

สรุปจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยทางการบริหารและกระบวนการบริหารเป็นปัจจัยการบริหารที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานในทุกหน่วยงาน โดยเฉพาะปัจจัยทางการบริหารด้านกำลังคน ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ส่วนกระบวนการบริหาร พบว่า การวางแผน การควบคุม การจัดองค์กรมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำปัจจัยทางการบริหารและกระบวนการบริหารมาเป็นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งปัจจัยทางการบริหาร ได้แก่ ด้านกำลังคน ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ตามแนวคิดของทอกลอ เดชไทย (2541: 15) และกระบวนการบริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม ตามแนวคิดของเฮนรี ฟาโยล์ (Henry Fayol, อ้างใน Dixon, 1993: 8- 9) มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาปัจจัยทางการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการดำเนินงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดนครราชสีมาต่อไป

3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานพบว่า มีปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม ซึ่งแต่ละปัจจัยที่จะนำมาศึกษา มีดังนี้

1) เพศ ความแตกต่างของเพศส่งผลถึงการปฏิบัติงานและความสามารถ ลักษณะนิสัยของชายมีการริเริ่มสร้างสรรค์ วิเคราะห์แยกแยะ มีความมั่นใจมากกว่าเพศหญิง แต่เพศชายก็สยยอมหรือจำนนต่อกฎเกณฑ์ต่างๆ ได้น้อยกว่าเพศหญิง (วิภา หวานนวล, 2543: 18) ส่วนเพศหญิงอดทนในงานฝีมือ และละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชายและเพศหญิงมักประนีประนอมมากกว่าเพศชาย (นันทยา ชุมช่วย, 2542: 107)

จากการศึกษาของสมควร แบ่งกุลจิต (2541: 83) พบว่าเพศมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน สอดคล้องกับนันทยา ชุมช่วย(2542: 85) พบว่าเพศมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานเวชกรรมสังคม สอดคล้องกับพจนา ดวงชาต (2547: บทคัดย่อ) พบว่าเพศมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับมะณู บุญศรีมณีชัย (2548: 93)พบว่าเพศมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาศูนย์สุขภาพชุมชน แตกต่างจากศราวุฒิ หงิมห้วง (2542: 76) พบว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการดำเนินงานสาธารณสุขของสถานอนามัย ซึ่งสอดคล้องกับสกล

คลังพลอย (2542: 91) พบว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยา สอดคล้องกับการศึกษาของวรรัตน์ สุนทรสุข (2542: 84) พบว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการดำเนินงานอนามัยแม่และเด็กของสถานอนามัย และสอดคล้องกับอินทรา ปัญญวัฒน์ (2548: 65) พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

จากผลการศึกษาวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า เพศ มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้นจึงอาจสรุปได้ว่า เพศเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะช่วยอธิบายความแตกต่างของผลการดำเนินงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

2) อายุ ทำให้มีความแตกต่างในเรื่องของความคิดเห็นและพฤติกรรม คนปกติเมื่ออายุมากขึ้น ระดับวุฒิภาวะจะเจริญสูงขึ้นตามวัย ประสบการณ์จะมากขึ้น ความคิดความอ่านและความสามารถในการมองปัญหาชัดเจนถูกต้องตรงความเป็นจริงมากขึ้น ความคิดความอ่านจะเปลี่ยนไปตามวัย วัยผู้ใหญ่ตอนต้นจะอยู่ในช่วงอายุ 20 ปีถึง 40 ปี ช่วงอายุนี้นักคนมักจะมีร่างกายแข็งแรง มีการควบคุมอารมณ์ได้ดี แต่รูปแบบของชีวิตยังไม่เข้ร่องเข้ร่อยอย่างแท้จริง ส่วนวัยกลางคนจะอยู่ในช่วง 40 ปี ถึง 60 ปี ช่วงอายุนี้นักคนมีความสุขุมรอบคอบในการทำงาน มีความรับผิดชอบงาน แต่เป็นวัยที่มีความเสื่อมของร่างกายมีผลกระทบต่อลักษณะอารมณ์ ความมุ่งหมายในชีวิต การสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่นและผู้อื่นจะเห็นว่าผู้ใหญ่ตอนต้นและวัยกลางคนต่างมีข้อดีข้อเสียต่างกันซึ่งจะส่งผลต่อการดำเนินงานของบุคคลได้ทั้งดีและไม่ดี ในทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมเกี่ยวกับอายุในเรื่องการยอมรับสิ่งใหม่ๆ ไว้ว่ากลุ่มบุคคลที่มีอายุระหว่าง 20 ปี ถึง 50 ปี จะมีการรับสิ่งใหม่ๆ ได้เร็วกว่ากลุ่มที่บุคคลที่มีอายุเกิน 50 ปีขึ้นไป และโดยทั่วไปแล้วคนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยมมากกว่าคนอายุมาก (วิภา หอมนวน, 2543: 16) จากการศึกษาของหุทัย ทบวงศรี (2540: 70) พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อเฉียบพลัน ระบบทางเดินหายใจในเด็ก สอดคล้องกับ นันทิยา ชุมช่วย (2542: 88) พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานเวชกรรมสังคม และกรแก้ว ธีรพงษ์สวัสดิ์ (2548: 76) พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการจัดระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพ แตกต่างจากจิตติมา พานิชกิจ (2540: 102) พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคติดต่อ สอดคล้องกับสุมาลี เสงสุวรรณ (2540: 70) พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของหัวหน้างานห้องคลอดสอดคล้องกับสกล คลังพลอย (2542: 91) พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยาของสถานอนามัย และอินทรา ปัญญวัฒน์ (2548: 65) พบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

จากผลการศึกษาวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า อายุเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสำคัญ ซึ่งอาจจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลหรืออาจจะกล่าวได้ว่า อายุเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อการดำเนินงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

3) สถานภาพสมรส ปัจจุบันด้านสถานภาพสมรสมีส่วนส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของชุมชนได้ ทั้งนี้ บุคคลที่มีสถานภาพสมรสคู่ คู่สมรสมีความสำคัญในอันที่จะเป็นกำลังใจและคอยช่วยเหลือทำให้บุคคลนั้นมีความมั่นคงในอารมณ์ (Cohen, J.M. and Uphoff, N.T., 1980 อ้างใน ศิริชัย ใจศิริ, 2543: 24)

จากผลการศึกษาของพาลาภ สิงหเสนี และคณะ (2543: 60) พบว่า ระดับของการมีส่วนร่วมจะแตกต่างกันตามสถานภาพสมรส กล่าวคือ ผู้ที่มีสถานภาพโสด มีคะแนนเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมสูงที่สุด และส่วนมาก (ร้อยละ 49.2) มีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผู้ที่มีสถานภาพ

สมรสมีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับต่ำและปานกลางเป็นสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน และยุทธนา มุ่งสมัคร (2539: บทคัดย่อ) พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส แตกต่างจากการศึกษาของสุมาลี เสงสุวรรณ (2540: 70) พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของหัวหน้างานห้องคลอด สอดคล้องกับจากสกล คลังพลอย (2542: 91) พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยาของสถานีนามัย และมะณู บุญศรีมณีชัย (2548: 93) พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาศูนย์สุขภาพชุมชน

จากผลการศึกษาวิจัยแสดงให้เห็นว่าสถานภาพสมรสเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญ และควรนำมาศึกษาหาความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของบุคคล หรืออาจกล่าวได้ว่า สถานภาพสมรสเป็นตัวแปรตัวหนึ่งที่มีผลต่อการดำเนินงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

4) ระดับการศึกษา ความสามารถของคนมาจากกระบวนการเรียนรู้ การได้รับการศึกษายังสูงมากยิ่งขึ้นทำให้คนรู้จักคิดสร้างสรรค์สิ่งที่มีประโยชน์ต่อสังคม ผู้มีการศึกษาสูงจึงมีโอกาสพัฒนาตนเองย่อมหรือทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาได้มากกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อย (วิภา หอมนวล, 2543: 21) จากการศึกษาของนันทิยา ชุมช่วย (2542: 87) พบว่า วุฒิการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานเวชกรรมสังคมสอดคล้องกับศราวุฒิ หงิมห้วง (2542: 76) พบว่า วุฒิการศึกษาสูงสุดมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานสาธารณสุขของสถานีนามัย และมะณู บุญศรีมณีชัย (2548: 93) พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับการพัฒนาศูนย์สุขภาพชุมชน แตกต่างจากการศึกษาของฤทัย ทบวงศรี (2540: 70) พบว่าวุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อเฉียบพลัน ระบบทางเดินหายใจในเด็กสอดคล้องกับสุมาลี เสงสุวรรณ (2540: 70) พบว่าวุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของหัวหน้างานห้องคลอด สอดคล้องกับนงนุช หลอมประโคน (2546: 78) พบว่า วุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามกิจกรรมการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลชุมชน และอินทรา ปัญญวัฒน์ (2548: 65) พบว่า การศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

จากผลการศึกษาวิจัยแสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษาเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญ และควรนำมาศึกษาหาความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของบุคคล หรืออาจจะกล่าวได้ว่าระดับการศึกษาเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อการผลการดำเนินงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

5) ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ความสามารถในการปฏิบัติงานของมนุษย์จากสิ่งสำคัญ 3 ประการ คือ ความสามารถทางสมอง ประสบการณ์ การศึกษาและการอบรม การมีประสบการณ์ได้ก็ ตาม ย่อมทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ดี แต่จำนวนปีที่เคยทำงานมาไม่ได้เป็นเครื่องประกันว่าคนที่ทำงานนานกว่าจะมีประสบการณ์มากกว่าคนที่ทำงานน้อยกว่า ทั้งนี้เพราะแต่ละวันที่ทำงานย่อมมีประสบการณ์ต่างกัน จากการศึกษาของนันทิยา ชุมช่วย (2542: 87) พบว่าประสบการณ์การปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานเวชกรรมสังคม สอดคล้องกับนงนุช หลอมประโคน (2546: 78) พบว่า ประสบการณ์ในการเข้าร่วมเป็นกรรมการในกิจกรรมพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามการดำเนินกิจกรรมพัฒนาและรับรองของคุณภาพโรงพยาบาล แตกต่างจากสุมาลี เสงสุวรรณ (2540: 70) พบว่า ประสบการณ์การทำงานตำแหน่งปัจจุบันไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของหัวหน้างานห้องคลอด สอดคล้องกับการศึกษาของสกล คลังพลอย

(2542: 91) พบว่าประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยาของสถานอนามัย สอดคล้องกับหุทัย ทบวงศรี (2540: 70) พบว่า ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อเฉียบพลันระบบทางเดินหายใจในเด็กอายุต่ำกว่า 5 ปีและอินทรา ปัญญวัฒน์ (2548: 65) พบว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

จากผลการศึกษาวิจัยแสดงให้เห็นว่าประสบการณ์การปฏิบัติงานเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญ และควรนำมาศึกษาหาความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของบุคคลหรือ อาจจะกล่าวได้ว่าประสบการณ์การปฏิบัติงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อการดำเนินงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

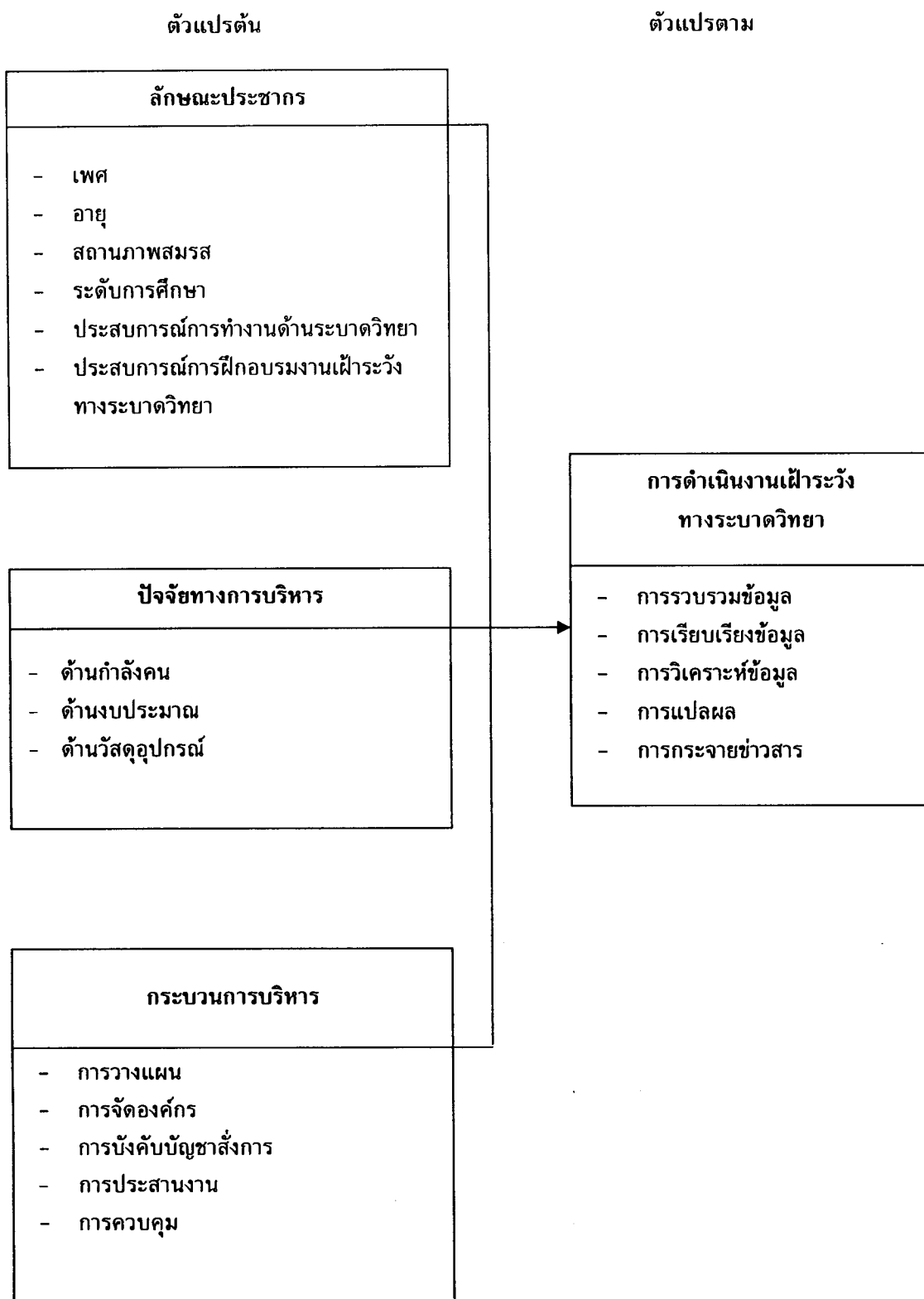
6) การฝึกอบรม คือ กระบวนการซึ่งบุคคลได้เรียนเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ซึ่งจะช่วยให้ตนสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นองค์ประกอบขององค์การได้สำเร็จลุล่วงได้ดี (พะยอม วงศ์สารศรี, 2537: 168) จากการศึกษาของนันทิยา ชุมช่วย (2542: 87) พบว่า การฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของของหัวหน้ากลุ่มงานเวชกรรมสังคมสอดคล้องกับมะณู บุญศรีมณีชัย (548: 92) พบว่าการได้รับการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาศูนย์สุขภาพชุมชน แตกต่างจากสมาลี เสงสุวรรณ (2540: 70) พบว่า การอบรมด้านบริหารของหัวหน้างานห้องคลอดไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของหัวหน้างานห้องคลอด สอดคล้องกับวีรรัตน์ สุนทรสุข (2542: 88) พบว่า การฝึกอบรมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพผลการดำเนินงานอนามัยแม่และเด็กของสถานอนามัยและสอดคล้องกับสกล คลังพลอย (2542: 91) พบว่าการฝึกอบรมไม่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยา และจากผลการศึกษาวิจัยแสดงให้เห็นว่าการฝึกอบรมเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญ และควรนำมาศึกษาหาความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของบุคคลหรือ อาจจะกล่าวได้ว่าการฝึกอบรมเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อการดำเนินงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

สรุปได้ว่าการศึกษาปัจจัยคุณลักษณะประชากร คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมของบุคคลอาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยคุณลักษณะประชากรเป็นปัจจัยที่มีผลต่อผลการดำเนินงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

กล่าวโดยสรุป จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีหลายปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคคล พอจะสรุปปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในประเด็นดังต่อไปนี้ ตัวแปรลักษณะประชากร มีตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานด้านการเฝ้าระวังทางระบาดวิทยา การฝึกอบรมการเฝ้าระวังทางระบาดวิทยา ตัวแปรปัจจัยทางการบริหาร ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ กำลังคน งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ ตามแนวคิดของทองหล่อ เดชไทย (2541: 15) และกระบวนการบริหาร เป็นการจัดระเบียบแบบแผนการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามแนวคิดของเฮนรี ฟาโยล (Henry Fayol อ้างใน Dixon, 1993: 8- 9) เป็นตัวแปรที่สำคัญต่อการดำเนินงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ทางการบริหาร 5 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยพบว่า ได้มีการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยาของสถานอนามัย แต่ยังไม่พบว่าได้มีการศึกษาการดำเนินงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยาในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดนครราชสีมาว่าระดับการปฏิบัติงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยาอยู่ในระดับใด ประกอบกับรัฐบาลได้มีนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า หรือที่เรียกว่านโยบาย 30 บาทรักษาทุกโรค และตามด้วยการปฏิรูประบบราชการ ซึ่งต้องมีการคิดใหม่ ทำใหม่ ตามนโยบายของรัฐบาล ทำให้การจัดระบบเฝ้าระวังทางระบาดวิทยา ซึ่งเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญ และใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนงานด้านสาธารณสุขและป้องกันควบคุมโรค ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยทางการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการดำเนินงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปไว้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย