

นิพนธ์ต้นฉบับ

Original article

ประสิทธิผลของศูนย์ปฏิบัติการฉุกเฉินด้านการแพทย์ และสาธารณสุข กรณีโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ระดับจังหวัด

ณัฐนรี ชิงจัตุรัส วท.บ. (สาธารณสุขศาสตร์)*

สุคนธา คงศีล, Ph.D. (Health Economics and Policy Analysis)**

สุชุม เจียมตน, พ.บ., Ph.D. (Clinical Research)***

ภูษิตา อินทรประสงค์, พบ.ด.(การบริหารการพัฒนา)****

สุภโชค เวชภัณฑ์เกษัช, ว.ว. (เวชศาสตร์ป้องกัน แขนงสาธารณสุขศาสตร์)*****

* หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข) คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

** ภาควิชาชีวสถิติ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

*** ภาควิชาตจวิทยา คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

**** คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

***** สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข

ติดต่อผู้เขียน: สุคนธา คงศีล Email: skongsin@gmail.com, sukhontha.kon@mahidol.edu

วันรับ:	16 ม.ค. 2567
วันแก้ไข:	17 ก.ค. 2567
วันตอบรับ:	30 ก.ค. 2567

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับประสิทธิผลของศูนย์ปฏิบัติการฉุกเฉินด้านการแพทย์และสาธารณสุข กรณีโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ระดับจังหวัด วิเคราะห์ความสัมพันธ์และอธิบายความผันแปรระหว่างลักษณะ บุคลากร ลักษณะองค์กร นโยบายและการปฏิบัติ และลักษณะสิ่งแวดล้อม กับประสิทธิผลของศูนย์ฯ กลุ่มตัวอย่างคือ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด 53 จังหวัด ที่ได้จากการสุ่ม มีตัวแทนให้ข้อมูล แห่งละ 3 คน ได้แก่ นายแพทย์หรือรอง นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด หัวหน้ากลุ่มงานควบคุมโรคติดต่อ และกลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ รวม 159 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามที่พัฒนามาจากแนวคิดของ Steers และ Mott วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณหาสถิติเชิงพรรณนา สถิติสัมพันธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุ ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของศูนย์ฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Mean=3.89, SD=0.50) โดยพบว่า ทั้ง 4 ปัจจัย มีความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับสูง กับประสิทธิผลของศูนย์ฯ ปัจจัยลักษณะบุคลากร ($r=0.64$) ลักษณะองค์กร ($r=0.64$) นโยบายและการปฏิบัติ ($r=0.68$) และลักษณะสิ่งแวดล้อม ($r=0.70$) โดยปัจจัยลักษณะบุคลากร ลักษณะสิ่งแวดล้อม และนโยบาย และการปฏิบัติสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลของศูนย์ฯ ได้ ร้อยละ 57.8 โดยเหตุที่ปัจจัยลักษณะ องค์กร ไม่สามารถจะอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลของศูนย์ฯ ได้ อาจเนื่องมาจากผู้บัญชาการเหตุการณ์ในแต่ละศูนย์ฯ กำหนดโครงสร้างองค์กร หน้าที่และอำนาจ รูปแบบการบัญชาการ รวมไปถึงขนาดองค์กรของศูนย์ฯ เป็นไปตามรูปแบบที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด ทำให้ลักษณะองค์กรของศูนย์ฯ ในแต่ละจังหวัดอาจไม่ได้แตกต่างกันมาก ลักษณะองค์กรจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์ฯ น้อยที่สุด สามารถนำไปใช้พัฒนาศูนย์ฯ ในระดับจังหวัด โดยอาจพิจารณากำหนดนโยบายในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร นโยบายการจัดการองค์กรที่ดีให้ทุกระบบ

งานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน นโยบาย Smart PHEOC มุ่งเน้นการพัฒนาระบบ ปฏิบัติการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล พัฒนาทักษะ ความรอบรู้ด้านดิจิทัลแก่บุคลากร และสร้างความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ และนโยบายการบริหารงานคุณภาพ โดยนำวงจรบริหารงานคุณภาพมาเป็นแนวทาง เพื่อให้เกิดการดำเนินการ ติดตาม และพัฒนาแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ; ศูนย์ปฏิบัติการฉุกเฉินด้านการแพทย์และสาธารณสุข; โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019; โควิด-19

บทนำ

การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ได้สร้างความตื่นตระหนกและเกิดผลกระทบไปทั่วโลก ตั้งแต่ช่วงปลายเดือนธันวาคม 2562 ที่สาธารณรัฐประชาชนจีนและมีการประกาศเป็นภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขระหว่างประเทศ จากองค์การอนามัยโลก เมื่อวันที่ 30 มกราคม 2563 และเมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2563 ได้ประกาศยกระดับเป็นโรคที่มีการระบาดใหญ่ไปทั่วโลก (pandemic)⁽¹⁾ โดยศูนย์ปฏิบัติการภาวะฉุกเฉิน เป็นเครื่องมือในการจัดการสถานการณ์ฉุกเฉินที่องค์การอนามัยโลกและทั่วโลกยอมรับ เนื่องจากมีโครงสร้างและระบบปฏิบัติการร่วมกันจากหลายภาคส่วนอย่างมีเอกภาพ⁽²⁾ เห็นได้จากหลายประเทศที่สามารถจัดการ COVID-19 ได้ดี มีการเปิดใช้ศูนย์นี้เพื่อตอบโต้สถานการณ์ฉุกเฉิน ประเทศไทยได้เผชิญกับ COVID-19 มาตั้งแต่เดือนมกราคม 2563 กระทรวงสาธารณสุขได้ออกประกาศกำหนดให้ COVID-19 เป็นโรคติดต่ออันตราย เพื่อประโยชน์ในการควบคุมโรค⁽³⁾

จุดเด่นสำคัญของไทย คือ ระบบการจัดการสถานการณ์ที่สอดคล้องกันตั้งแต่ในระดับชาติจนถึงระดับพื้นที่ โดยใช้การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและสร้างความเป็นเอกภาพในการบริหาร⁽⁴⁾ กระทรวงสาธารณสุข ได้นำหลักการของศูนย์ปฏิบัติการภาวะฉุกเฉินมาใช้ และมีคำสั่งจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการฉุกเฉินด้านการแพทย์และสาธารณสุข (public health emergency operation center) กรณีโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (PHEOC COVID-19) ขึ้นเมื่อมกราคม 2563 เป็นต้นมา⁽⁵⁾ เพื่อเป็นเครื่องมือในการจัดการ COVID-19 ทั้งในระดับกระทรวง และระดับจังหวัด โดยศูนย์ระดับกระทรวง มีหน้าที่บริหารและบัญชาการเหตุการณ์

ภายใต้การนำของปลัดกระทรวงสาธารณสุข ร่วมกับผู้บริหารกระทรวงทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค

PHEOC COVID-19 ระดับจังหวัด มีหน้าที่เช่นเดียวกัน แต่มีขอบเขตการดำเนินงานในระดับพื้นที่ เพื่อให้ทุกจังหวัดสามารถรับมือ COVID-19 ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับบริบท สถานการณ์ และศักยภาพของจังหวัด นอกจากนี้ยังมีบทบาทสำคัญในการนำนโยบายและมาตรการส่วนกลางลงสู่การปฏิบัติ และรายงานผล รวมถึงเชื่อมประสานการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานภาคส่วนอื่นในพื้นที่ เพื่อยกระดับการทำงานสร้างเอกภาพในการจัดการ ซึ่งศูนย์นี้เป็นกลไกหลักในการทำงานร่วมกันในระดับจังหวัด ภายใต้การบัญชาเหตุการณ์ของนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด

ในการพัฒนา PHEOC COVID-19 ระดับจังหวัด ต้องมีข้อมูลที่เพียงพอ เพื่อการวิเคราะห์และวางแผนพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งปัจจุบันยังไม่มีการวิเคราะห์ประสิทธิผลการจัดการสถานการณ์และปัจจัยความสำเร็จในการจัดการสถานการณ์ COVID-19 ในระดับจังหวัด และจากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยไม่พบบทความหรืองานวิจัยที่ข้อง ดังนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องจึงไม่ทราบข้อมูลประสิทธิผลการปฏิบัติงาน รวมถึงปัจจัยที่ต้องสนับสนุนหรือพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อการจัดการสถานการณ์ด้วยกลไกของศูนย์นี้ให้มีประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งการขาดข้อมูลในส่วนนี้อาจกระทบต่อการบริหาร การใช้ทรัพยากร และประสิทธิผลการดำเนินงานของศูนย์ในภาวะฉุกเฉิน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่ามีความจำเป็นที่ต้องศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลและประสิทธิผลของ PHEOC COVID-19 ระดับจังหวัด เพื่อทราบข้อมูลดังกล่าว รวมไปถึงระดับการปฏิบัติการเพื่อนำไป

สู่กระบวนการพัฒนาต่อไป ทั้งนี้ การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาประสิทธิผลของศูนย์ โดยใช้แนวคิดปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของ Steer⁽⁶⁾ เป็นกรอบในการศึกษาใน 4 กลุ่มตัวแปร ได้แก่ ลักษณะองค์กร ลักษณะบุคลากร นโยบายและการปฏิบัติ และลักษณะสิ่งแวดล้อม เพื่อทราบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล นอกจากนี้ได้ใช้แนวคิดการศึกษาประสิทธิผลของ Mott⁽⁷⁾ เป็นแนวทางในการศึกษาประสิทธิผล โดยดำเนินการศึกษาประสิทธิผลของศูนย์ใน 3 ด้าน ประกอบด้วย ความสามารถในการปฏิบัติภารกิจ การปรับตัว และความยืดหยุ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของศูนย์ PHEOC COVID-19 ระดับจังหวัด และเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลากร ลักษณะองค์กร นโยบายและการปฏิบัติ และลักษณะสิ่งแวดล้อม กับประสิทธิผลของศูนย์ PHEOC COVID-19 ระดับจังหวัด พร้อมทั้งอธิบายความผันแปรระหว่างปัจจัยลักษณะบุคลากร ลักษณะองค์กร นโยบายและการปฏิบัติ และลักษณะสิ่งแวดล้อม ที่มีผลต่อประสิทธิผลของศูนย์ PHEOC COVID-19 ระดับจังหวัด

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์ แบบภาคตัดขวาง กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด 76 จังหวัด (ไม่รวมกรุงเทพมหานคร) ใช้สูตร Daniel ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดค่าสัดส่วน $p=0.91$ ซึ่งได้มาจากค่าสัดส่วนของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด 69 จังหวัด จากทั้งหมด 76 จังหวัด (ไม่รวมกรุงเทพมหานคร) ที่สามารถดำเนินการได้ตามเกณฑ์การจัดการภาวะฉุกเฉินที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด ในปี 2563 จากรายงานผลการดำเนินงานของกระทรวงสาธารณสุข ผลการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง อยู่ที่ 53 จังหวัด จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เพื่อเลือกตัวอย่างตามเขตสุขภาพ 12 กลุ่ม และคำนวณตัวอย่างแต่ละกลุ่มตามสัดส่วนจังหวัดในเขตสุขภาพ แล้วเลือกตัวอย่างในแต่ละเขตด้วยวิธีการสุ่มด้วยวิธีจับฉลากแบบไม่คืนฉลาก ซึ่งการวิจัยนี้เก็บข้อมูลจากผู้แทนของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โดยคัด

เลือกตัวแทนในการให้ข้อมูล แห่งละ 3 คน แบบเฉพาะเจาะจง ตามตำแหน่ง หน้าที่ และความรับผิดชอบ ได้แก่ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดหรือรองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด หัวหน้ากลุ่มงานควบคุมโรคติดต่อ และหัวหน้ากลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ เกณฑ์คัดเลือกผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ที่มีคุณสมบัติเป็นเพศชายหรือหญิง ที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป และเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ และมีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารสถานการณ์ COVID-19 ภายใต้วงศูนย์ในจังหวัดมาอย่างน้อย 1 ปี และยินยอมตอบแบบสอบถามด้วยความเต็มใจ สำหรับเกณฑ์คัดออก คือ ผู้ที่ลางาน หรือไม่ได้มาปฏิบัติงานในช่วงที่เก็บข้อมูล ติดต่อกันมากกว่า 30 วัน หรือเสียชีวิตระหว่างดำเนินการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Google form) ซึ่งพัฒนามาจากแบบสอบถามตามแนวคิดของ Steers⁽⁶⁾ และ Mott⁽⁷⁾ จำนวน 61 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผล และประสิทธิผลของศูนย์ PHEOC COVID-19 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (CVI) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีค่า CVI ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.93 และทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม รวม 2 ครั้ง พบว่า มีค่าเฉลี่ยของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค อยู่ที่ 0.95

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. อธิบายลักษณะทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล ลักษณะบุคลากร ลักษณะองค์กร นโยบายและการปฏิบัติ ลักษณะสิ่งแวดล้อม และประสิทธิผลของศูนย์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะบุคลากร ลักษณะองค์กร นโยบายและการปฏิบัติ และลักษณะสิ่งแวดล้อม กับประสิทธิผลของศูนย์ฯ โดยใช้ Pearson Product-Moment Correlation
3. อธิบายความผันแปรระหว่างปัจจัยด้านลักษณะบุคลากร ลักษณะองค์กร นโยบายและการปฏิบัติ และลักษณะสิ่งแวดล้อม ที่มีผลต่อประสิทธิผลของศูนย์ฯ โดย

ใช้สถิติ Multiple regression analysis กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ข้อพิจารณาทางจริยธรรม

การวิจัยนี้ได้รับการอนุมัติจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เลขที่ COA. No. MUPH 2023-046 เมื่อวันที่ 18 เมษายน 2566

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเกินครึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาศาสตร์มากที่สุด รองลงมาคือ หัวหน้ากลุ่มงานควบคุมโรคติดต่อ (ร้อยละ 37.7 และ 34.6 ตามลำดับ) เกินครึ่งเป็นเพศชายมากถึงร้อยละ 66.7 อายุเฉลี่ย 52.16 ปี และจบการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 67.3 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในศูนย์ปฏิบัติการฉุกเฉินด้านการแพทย์และสาธารณสุข กรณีโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ระดับจังหวัด ในหน่วยงานปัจจุบัน โดยเฉลี่ยอยู่ที่ 2.81 ปี

2. ประสิทธิภาพของศูนย์ฯ ในภาพรวม มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสามารถในการปฏิบัติการ ภารกิจ รองลงมา คือ ความยืดหยุ่น และการปรับตัว (Mean=4.05, 3.90 , 3.80 ตามลำดับ) (ตารางที่ 1) เมื่อพิจารณารายข้อของทุกด้านในภาพรวม พบว่า ทุกข้อมีประสิทธิภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก โดยคุณภาพใน

การควบคุมสถานการณ์ COVID-19 ในพื้นที่ของบุคลากรในศูนย์ฯ ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ของบุคลากรในศูนย์ฯ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (Mean=4.07 และ 3.71 ตามลำดับ)

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของศูนย์ฯ ในภาพรวม พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติหรือพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก โดยลักษณะสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็น นโยบายและการปฏิบัติ ลักษณะบุคลากร และลักษณะองค์กร (Mean=4.14, 4.06, 4.01 และ 3.96 ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า

ลักษณะบุคลากร ในภาพรวมมีการปฏิบัติและพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก (Mean=4.01) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติและพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความเชี่ยวชาญของบุคลากร และด้านความพร้อมของบุคลากร (Mean=4.18, 4.13 และ 3.76 ตามลำดับ) (ตารางที่ 2) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า บุคลากรได้รับการฝึกซ้อมแผน เพื่อตอบโต้ภาวะฉุกเฉินก่อนการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติต่ำที่สุด รองลงมาคือ บุคลากรศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับแผนและการจัดการภาวะฉุกเฉินก่อนการปฏิบัติงาน (Mean=3.50, 3.76 และ 3.78 ตามลำดับ)

ลักษณะองค์กร ในภาพรวม มีการปฏิบัติและพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก (Mean=3.96) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติและพฤติกรรมอยู่ใน

ตารางที่ 1 ประสิทธิภาพของศูนย์ PHEOC COVID-19 ระดับจังหวัด ในภาพรวมและรายด้าน ในช่วงวันที่ 15 พฤษภาคม ถึง 25 มิถุนายน พ.ศ. 2566 (n=159)

อันดับ	ประสิทธิผลของศูนย์ฯ	Mean	SD	ระดับ
	ภาพรวม	3.89	0.50	มาก
1	ความสามารถในการปฏิบัติการ ภารกิจ	4.05	0.49	มาก
2	ความยืดหยุ่น	3.90	0.54	มาก
3	ความสามารถในการปรับตัว	3.80	0.58	มาก

หมายเหตุ: เกณฑ์ระดับประสิทธิผลการดำเนินงาน แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

น้อยที่สุด=1.00-1.80, น้อย=1.81-2.60, ปานกลาง=2.61-3.40, มาก=3.41-4.20 และมากที่สุด=4.21-5.00

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของศูนย์ PHEOC COVID-19 ระดับจังหวัด ในช่วงวันที่ 15 พฤษภาคม ถึง 25 มิถุนายน พ.ศ. 2566 (n=159)

อันดับ	ปัจจัย	Mean	SD	ระดับ
1	ลักษณะสิ่งแวดล้อม	4.14	0.51	มาก
	1.1 สิ่งแวดล้อมภายใน	4.16	0.54	มาก
	1.2 สิ่งแวดล้อมภายนอก	4.09	0.60	มาก
2	ลักษณะบุคลากร	4.01	0.55	มาก
	2.1 ความผูกพันต่อองค์กร	4.18	0.63	มาก
	2.2 ความเชี่ยวชาญของบุคลากร	4.13	0.57	มาก
	2.3 ความพร้อมของบุคลากร	3.76	0.74	มาก
3	ลักษณะองค์กร	3.96	0.54	มาก
	3.1 โครงสร้างองค์กร	4.01	0.58	มาก
	3.2 เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.92	0.65	มาก
4	นโยบายและการปฏิบัติ	4.06	0.54	มาก
	4.1 การติดตามตรวจสอบ	4.21	0.52	มากที่สุด
	4.2 การปฏิบัติ	4.12	0.47	มาก
	4.3 การปรับปรุงการดำเนินการ	3.97	0.62	มาก
	4.4 การวางแผน	3.93	0.61	มาก

หมายเหตุ: เกณฑ์ระดับคะแนนการปฏิบัติหรือพฤติกรรม แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้
 น้อยที่สุด=1.00-1.80, น้อย=1.81-2.60, ปานกลาง=2.61-3.40, มาก=3.41-4.20 และมากที่สุด=4.21-5.00

ระดับมาก โดยด้านโครงสร้างองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Mean=4.01, และ 3.92 ตามลำดับ) (ตารางที่ 2) เมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ การจำกัดขอบเขตความรับผิดชอบให้หัวหน้ากลุ่มภารกิจ ดูแลลูกทีมได้ไม่เกิน 7 คน รองลงมา คือ การป้องกันระบบ/เครือข่ายคอมพิวเตอร์จากการคุกคามภายนอก และการมีเจ้าหน้าที่ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศดูแลการปฏิบัติงานของศูนย์ (Mean=3.28, 3.67 และ 3.91 ตามลำดับ)

นโยบายและการปฏิบัติ ในภาพรวมมีการปฏิบัติและพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก (Mean=4.06) เมื่อพิจารณารายด้าน 4 ด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติและพฤติกรรมสูงสุด คือ ด้านการติดตามตรวจสอบ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติ ด้านการปรับปรุงการดำเนินการ และด้านการวางแผน โดยทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก

(Mean=4.21, 4.12, 3.97 และ 3.93 ตามลำดับ) (ตารางที่ 2) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การฝึกซ้อมแผนที่ใช้ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ก่อนนำไปใช้งานจริง มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติต่ำสุด รองลงมา คือ การทบทวนแผนรองรับการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์และการสรุปทเรียน (Mean=3.58, 3.82 และ 3.96 ตามลำดับ)

ลักษณะสิ่งแวดล้อม ในภาพรวม มีการปฏิบัติและพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก (Mean=4.14) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติและพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก โดยด้านสิ่งแวดล้อมภายใน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก (Mean=4.16 และ 4.09 ตามลำดับ) (ตารางที่ 2) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การมีวัสดุครุภัณฑ์ อุปกรณ์สำนักงาน พร้อมสำหรับการปฏิบัติภารกิจของศูนย์ มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติต่ำสุด รองลงมา คือ การมีกฎระเบียบที่ยืดหยุ่น ความคล่องตัว

ประสิทธิผลของศูนย์ปฏิบัติการฉุกเฉินด้านการแพทย์และสาธารณสุข กรณีโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ระดับจังหวัด

ในภาวะฉุกเฉิน และการมีเวชภัณฑ์ อุปกรณ์ป้องกันพร้อม สำหรับการปฏิบัติการกิจ (Mean=3.99, 4.07 และ 4.08 ตามลำดับ)

4. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลากร ลักษณะองค์กร นโยบายและการปฏิบัติ และลักษณะสิ่งแวดล้อมกับประสิทธิผลของศูนย์ฯ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลากรกับ ประสิทธิผลของศูนย์ฯ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับสูง (r=0.64) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทุกด้าน อยู่ในช่วง 0.53 - 0.56 และมีความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับปานกลาง โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ความผูกพันขององค์กร รองลงมา คือ ความเชี่ยวชาญของบุคลากร และความพร้อมของบุคลากร (r=0.56, 0.54 และ 0.53 ตามลำดับ)

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะองค์กรกับประสิทธิผลของศูนย์ฯ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับสูง (r=0.64) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทุกด้านอยู่ในช่วง 0.55 - 0.59 และมีความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับปานกลาง โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ โครงสร้างองค์กร รองลงมา คือ เทคโนโลยีสารสนเทศ (r=0.59 และ 0.55 ตามลำดับ)

ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายและการปฏิบัติ กับประสิทธิผลของศูนย์ฯ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับสูง (r=0.68) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทุกด้าน อยู่ในช่วง 0.54 - 0.62 และมีความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับปานกลางถึงระดับสูง โดยด้านการปฏิบัติ มีความสัมพันธ์สูงสุด ในระดับสูง รองลงมา คือ ด้านการวางแผน ด้านการปรับปรุงการดำเนินงาน และด้านการติดตามตรวจสอบ มี

ความสัมพันธ์ ในระดับปานกลาง (r=0.62, 0.58, 0.55 และ 0.54 ตามลำดับ)

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสิ่งแวดล้อมกับประสิทธิผลของศูนย์ฯ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับสูง (r=0.70) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทุกด้านอยู่ในช่วง 0.56 - 0.64 และมีความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับปานกลางถึงระดับสูง โดยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์สูงสุด ระดับสูง รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านความร่วมมือ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (r=0.64, 0.57 และ 0.56 ตามลำดับ)

5. การวิเคราะห์ถดถอยพหุตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับศูนย์ฯ พบว่า ลักษณะบุคลากร ลักษณะสิ่งแวดล้อม และนโยบายและการปฏิบัติ สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลได้ ร้อยละ 57.8 (Adj R²=0.578) เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่สามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลได้ดีที่สุด คือ ลักษณะสิ่งแวดล้อม รองลงมาคือนโยบายและการปฏิบัติ และลักษณะบุคลากร (β=0.344, 0.262 และ 0.247 ตามลำดับ) และสามารถสร้างสมการถดถอยได้ ดังนี้ Y=0.511 + 0.327 (ลักษณะสิ่งแวดล้อม) + 0.275 (นโยบายและการปฏิบัติ) + 0.220 (ลักษณะบุคลากร) (ตารางที่ 3)

วิจารณ์

ลักษณะบุคลากร ลักษณะสิ่งแวดล้อม และนโยบายและการปฏิบัติ สามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลของศูนย์ได้ร้อยละ 57.8 (Adj R²=0.578) โดยเหตุที่อาจจะทำให้

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ถดถอยพหุตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับศูนย์ PHEOC COVID-19 ระดับจังหวัด (n=158)

ปัจจัย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	p-value	Tolerance	VIF
	B	Std. Error					
ค่าคงที่	0.511	0.234		2.189	0.030		
ลักษณะสิ่งแวดล้อม	0.327	0.084	0.344	3.900	0.000	0.35	2.87
ลักษณะบุคลากร	0.220	0.069	0.247	3.180	0.002	0.45	2.22
นโยบายและการปฏิบัติ	0.275	0.096	0.262	2.870	0.005	0.32	3.09

R²=0.586, Adj R²=0.578, F=9.321, p<0.01

ปัจจัยลักษณะองค์กร ไม่สามารถอธิบายความผันแปรของ ประสิทธิภาพได้ อาจเนื่องมาจาก ปัจจัยลักษณะองค์กรและ ลักษณะสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์ระหว่างกันอยู่ในระดับ ค่อนข้างสูง ทำให้สมการที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นสูงออก จึงมีเพียงปัจจัยลักษณะ บุคลากร ลักษณะสิ่งแวดล้อม และนโยบายและการปฏิบัติ ที่ สามารถร่วมอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพของศูนย์ฯ ได้ นอกจากนี้ เหตุที่ปัจจัยลักษณะองค์กร ไม่สามารถจะ อธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพของศูนย์ฯ ได้ อาจเนื่อง มาจากผู้บัญชาการเหตุการณ์ในแต่ละศูนย์กำหนดโครงสร้าง องค์กร หน้าที่และอำนาจ รูปแบบการบัญชาการ รวมไปถึง ขนาดองค์กรของศูนย์ฯ เป็นไปตามรูปแบบที่กระทรวง- สาธารณสุขกำหนด ทำให้ลักษณะองค์กรของศูนย์ฯในแต่ละ จังหวัดอาจไม่ได้แตกต่างกันมาก ลักษณะองค์กรจึงเป็น ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของศูนย์ฯน้อยที่สุดจากทั้ง 4 ปัจจัย ซึ่งแตกต่างจากในการวิจัยของ Steers⁽⁶⁾ ทิพวรรณ สำเภาแก้ว⁽⁹⁾ และวิศรา อรุณกิตติพร⁽¹⁰⁾ ที่ระบุว่า ปัจจัย ลักษณะองค์กร สามารถร่วมพยากรณ์ประสิทธิภาพองค์กรได้ โดยการวิจัยของ Steer เป็นการศึกษาในหน่วยงานหรือ สถาบันที่มีความหลากหลาย และการศึกษาทิพวรรณ สำเภา- แก้ว⁽⁹⁾ และวิศรา อรุณกิตติพร⁽¹⁰⁾ นั้นแม้จะเป็นการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาในพื้นที่เดียวกัน แต่หากดูในรายละเอียดสถานศึกษา ในสังกัดของแต่ละพื้นที่จะพบว่า มีทั้งโรงเรียนประถมศึกษา และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จากขอบเขตการ ศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ลักษณะโครงสร้าง การกำหนด บทบาทหน้าที่ การมอบหมายงาน รูปแบบการตัดสินใจ รวมไปถึงขนาดขององค์กร มีบริบทที่หลากหลายแตกต่างกันตาม วัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ๆ จึงทำให้ลักษณะองค์กรในการ วิจัยของ Steers⁽⁶⁾ ทิพวรรณ สำเภาแก้ว⁽⁹⁾ และวิศรา อรุณ- กิตติพร⁽¹⁰⁾ ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าในการ ศึกษาครั้งนี้

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะด้านการปฏิบัติ

1.1 เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ความเชี่ยวชาญของ

บุคลากร สามารถอธิบายความผันแปรประสิทธิภาพของ ศูนย์ฯ ได้ดี โดยความพร้อมและสัดส่วนของบุคลากรที่ยอมรับ กับการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติหรือ พฤติกรรมต่ำสุด จึงเสนอให้กลุ่มงานด้านพัฒนาบุคลากร เพิ่ม เติมการวิเคราะห์ความต้องการด้านบุคลากรที่จำเป็นของ องค์กรและประเมินศักยภาพของบุคลากร เพื่อจัดทำแผน พัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการ และจัดประชุม เชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ และทักษะจำเป็นของ บุคลากรตามบทบาทหน้าที่ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการ เตรียมความพร้อมรับมือต่อความไม่แน่นอนทั้งด้านทัศนคติ และพฤติกรรม และได้รับการพัฒนาเสริมสร้างความรู้ที่จำเป็น อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจ คลายความกังวล และพร้อมต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ ตลอด

1.2 เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า การดำเนินการป้องกัน ระบบและเครือข่ายคอมพิวเตอร์จากการคุกคามภายนอก มี ค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติหรือพฤติกรรมต่ำที่สุด จึงเสนอให้ กลุ่มงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพิ่มเติมการวางระบบการ ปฏิบัติการของศูนย์ฯ โดยนำประโยชน์จากเทคโนโลยีและ นวัตกรรมที่ทันสมัย มาเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ศูนย์ฯ โดยต้องมีการจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ ระบบ หรือสิ่ง อื่นใดที่สามารถป้องกันฐานข้อมูล รวมไปถึงระบบและ เครือข่ายคอมพิวเตอร์ของศูนย์ฯจากการคุกคามภายนอก พร้อมทั้งกำหนดมาตรการและแผนการดำเนินงานในการ รักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์สำหรับข้อมูลสุขภาพระดับ จังหวัดอย่างรัดกุม

1.3 เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า นโยบายการบริหารและ ปฏิบัติ สามารถอธิบายความผันแปรและมีความสัมพันธ์ เชิงบวก ในระดับสูงกับประสิทธิภาพของศูนย์ฯ โดยการฝึก- ซ้อมแผนที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ก่อนนำไปใช้งานจริง การ ศึกษาทำความเข้าใจแผนและข้อมูลที่เกี่ยวข้องของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติต่ำที่สุด จึงเสนอให้กลุ่มงานด้าน ยุทธศาสตร์ เพิ่มเติมประชุมชี้แจงแผนการดำเนินงาน พร้อมทั้งฝึกซ้อมแผนให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนก่อน การปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน

เกิดความพร้อม เห็นช่องว่างของแผน นำไปสู่การทบทวนปรับปรุงแผนให้มีความสมบูรณ์ที่สุดในการตอบโต้ภาวะฉุกเฉินที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ อีกทั้งช่วยบุคลากรเกิดความชำนาญ และสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างเป็นระบบ ลดข้อผิดพลาดและความสับสน และสามารถประเมินความพร้อมของศูนย์ต่อการรับมือภาวะฉุกเฉิน

1.4 เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า ลักษณะสิ่งแวดล้อมอธิบายความผันแปรและมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับประสิทธิผลของศูนย์ฯ โดยสิ่งแวดล้อมภายในมีความสัมพันธ์สูงสุด และการมีกฎระเบียบที่ยืดหยุ่น ความคล่องตัวในภาวะฉุกเฉิน และการมีเวชภัณฑ์ อุปกรณ์ป้องกันพร้อมสำหรับการปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติต่ำสุด จึงเสนอให้ผู้บริหารนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ให้ความสำคัญกับการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างราบรื่น ไร้รอยต่อ มีเอกภาพ และช่วยกำจัดหรือลดข้อจำกัด อุปสรรคที่ขัดขวางความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ระบบขั้นตอน ระเบียบข้อบังคับที่ไม่จำเป็นในภาวะฉุกเฉิน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์

1.5 เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของศูนย์ฯ จึงเสนอให้กลุ่มงานด้านอำนวยการ เพิ่มเติมการสำรวจความต้องการใช้และความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์ เวชภัณฑ์ อุปกรณ์ป้องกันสำหรับการปฏิบัติการ และจัดทำแผนบริหาร จัดหา จัดสรร และควบคุมทรัพยากรของศูนย์ รวมถึงการบำรุงรักษาวัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ที่มีอยู่ให้ใช้งานได้ดี ไม่ล้าสมัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยี เพื่อจัดสรรทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และตอบสนองความต้องการใช้ในการปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมาย

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

2.1 เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า ลักษณะบุคลากรสามารถอธิบายความผันแปรและมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลของศูนย์ฯ โดยความผูกพันองค์กร มีความสัมพันธ์สูงสุด จึงเสนอให้นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด นำจะกำหนดนโยบายในการเสริมสร้าง

ความผูกพันต่อองค์กร โดยแต่งตั้งคณะทำงานเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในศูนย์ฯ และดำเนินการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เพื่อจัดทำแผนที่มีมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เสริมสร้างขวัญกำลังใจบุคลากร และติดตามผลการดำเนินการตามแผนดังกล่าว โดยกำหนดเป้าหมายเพื่อเพิ่มระดับความรู้สึกที่ดีของบุคลากรที่มีต่อศูนย์ฯ และให้บุคลากรทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานของศูนย์ฯ ยอมรับในเป้าหมายและเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

2.2 เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า ลักษณะองค์กรสามารถอธิบายความผันแปรและมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลของศูนย์ฯ โดยโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์สูงสุด จึงเสนอให้กลุ่มงานด้านยุทธศาสตร์ พิจารณากำหนดนโยบายการจัดการองค์กรที่ดี โดยกำหนดเป้าหมายเพื่อให้ทุกระบบงานในศูนย์ฯ ปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งด้านกระบวนการ การสั่งการ การมอบหมาย ขอบเขตอำนาจการตัดสินใจของแต่ละส่วนงานและบุคลากรในแต่ละระดับ ให้ผู้บริหารทุกระดับยึดถือปฏิบัติ

2.3 เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูงกับประสิทธิผลของศูนย์ฯ จึงเสนอให้กลุ่มงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล พิจารณากำหนดนโยบาย SMART PHEOC โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของศูนย์ฯ เพื่อจัดทำแผนเพิ่มเติมส่วนที่ขาดและพัฒนาส่วนที่ดี มุ่งเน้นการพัฒนา ระบบปฏิบัติการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล พัฒนาทักษะ ความรอบรู้ด้านดิจิทัลแก่บุคลากร และสร้างความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ พร้อมจัดหาระบบ อุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยี และกระบวนการที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับภารกิจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนและภาระงานที่ไม่จำเป็นของบุคลากร โดยกำหนดเป้าหมาย พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการในภาวะฉุกเฉิน

2.4 เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า นโยบายการบริหาร และการปฏิบัติ สามารถอธิบายความผันแปรและมีความ

สัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูงกับประสิทธิผลของศูนย์ โดยด้านการปฏิบัติ การวางแผน การปรับปรุง และการติดตาม มีความสัมพันธ์สูงสุด จึงเสนอให้กลุ่มงานด้านยุทธศาสตร์ พิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานคุณภาพ โดยนำวงจรบริหารงานคุณภาพ (Plan-Do-Check-Act: PDCA) ⁽⁶⁾ มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน และมีการติดตามตรวจสอบ นำไปสู่การพัฒนาและแก้ไขปัญหาการดำเนินงานของศูนย์อย่างต่อเนื่อง

3. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ความพร้อมของบุคลากร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของศูนย์โดยความพร้อมและสัดส่วนของบุคลากรที่ยอมรับและปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยระดับการพฤติกรรมต่ำที่สุด จึงเสนอให้กลุ่มงานด้านพัฒนาบุคลากร พิจารณากำหนดหลักสูตรพัฒนาบุคลากรทั้งระดับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติที่ผนวกรวมทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการบริหารจัดการ สถานการณ์ฉุกเฉินทางการแพทย์และสาธารณสุข รวมไปถึงทักษะทางด้านดิจิทัลขั้นพื้นฐาน และทักษะการเตรียมความพร้อมรับมือต่อความไม่แน่นอนทั้งด้านทัศนคติและพฤติกรรม เพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกระดับ

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดทุกจังหวัด ที่ให้ความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการวิจัยนี้จนสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

1. World Health Organization. Coronavirus disease (COVID-19) pandemic [Internet]. 2020 [cited 2021 Jan 25]. Available from: <https://www.who.int/europe/emergencies/situations/covid-19>

2. World Health Organization. Timeline: WHO's COVID-19 response 2021 [Internet]. 2021 [cited 2021 Jan 25]. Available from: <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/interactive-time-line#!>

3. กระทรวงสาธารณสุข. ประกาศกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2563 เรื่อง ชื่อและอาการสำคัญของโรคติดต่ออันตราย. ราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่ม 137, ตอนพิเศษ 48 ง (ลงวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2563).

4. องค์การอนามัยโลกประจำประเทศไทย, กระทรวงสาธารณสุข. การทบทวนร่วมระหว่างการปฏิบัติการงานด้านสาธารณสุขเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์โรคโควิด 19 ในประเทศไทย. นนทบุรี: องค์การอนามัยโลกประจำประเทศไทย; 2563.

5. กระทรวงสาธารณสุข. คำสั่งกระทรวงสาธารณสุข ที่ 101/2563 เรื่อง จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการฉุกเฉินด้านการแพทย์และสาธารณสุข กรณีโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 (pneumonia caused by novel coronavirus 2019) (ลงวันที่ 30 มกราคม 2563). นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข; 2563.

6. Steers RM. Organizational effectiveness: a behavioral view. California: Goodyear Publishing Company; 1977.

7. Mott PE. The characteristics of effective organizations. New York: Harper & Row; 1972.

8. Deming WE. Elementary principles of the statistical control of quality: a series of lectures: Tokyo: Nippon Kagaku Gijutsu Remmei; 1950.

9. ทิพวรรณ สำเภาแก้ว. ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนนครินทร์; 2560.

10. วิริศรา อรุณกิตติพร. ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา; 2561.

**Effectiveness of the Public Health Emergency Operation Center (Pheoc) in the Context of
Coronavirus Disease 2019 at the Provincial Level**

Natnaree Khingchatturat, B.Sc. (Public Health)*; Sukhontha Kongsin, Ph.D. (Health Economics and Policy Analysis)**; Sukhum Jiamton, M.D., Ph.D. (Clinical Research)***; Bhusita Intaraprasong, Ph.D. (Development Administration)****; Suppachok Wetchaphanphesat, Dip. (Preventive Medicine in Public Health)*****

* Master of Science (Public Health Administration), Faculty of Public Health, Mahidol University;

** Department of Biostatistics, Faculty of Public Health, Mahidol University; *** Department of Dermatology, Faculty of Medicine Siriraj Hospital, Mahidol University; **** Faculty of Public Health and Allied Health Sciences, Phaboromarajchanok Institute; ***** Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health, Thailand

Journal of Health Science of Thailand 2024;33(4):670-9.

Corresponding author: Sukhontha Kongsin, Email: skongsin@gmail.com, sukhontha.kon@mahidol.edu

Abstract: This research aimed to evaluate the effectiveness of the PHEOC for COVID-19 at the provincial level, analyse the associate, and explain the variations between personnel characteristics, organizational characteristics, management policies and practices, and environmental characteristics at the provincial level. Data were collected by using questionnaires developed based on the concepts of Steers and Mott. The samples were 53 provincial public health offices selected by stratified random sampling. They were the chief or deputy chief of the provincial public health office, the head of the communicable disease control group, and the head of the strategic development group, with a total of 159 informants. The data were analyzed using descriptive statistics, Pearson product-moment correlation, and multiple regression analysis. It was found that the overall effectiveness of the PHEOC for COVID-19 was highly significant (Mean=3.89, SD=0.50). It was observed that all four factors had a moderately positive correlation with the effectiveness of the PHEOC for COVID-19, with personnel characteristics ($r=0.64$), organizational characteristics ($r=0.64$), policy and operation ($r=0.68$), and environmental characteristics ($r=0.70$) all showing statistically significant relationships ($p<0.01$). Moreover, personnel characteristics, environmental characteristics, and policy and operation collectively account for 57.8% of the variance in the effectiveness of the PHEOC for COVID-19 at the provincial level. The inability to explain the variability of the performance of PHEOC might stem from the fact that commanders at each center define the organizational structure, roles, authority, and operational procedures according to the templates provided by the Ministry of Public Health. This resulted in minimal variation in the organizational characteristics of PHEOC across provinces. Consequently, organizational characteristics emerged as the least influential factor on performance. This research could be utilized to enhance provincial PHEOC, which might involve formulating policies to strengthen organizational commitment, ensuring that all systems and processes within the organization are aligned, and implementing SMART PHEOC policies focused on digital system development, digital skill enhancement for personnel, cybersecurity, and quality management.

Keywords: effectiveness; public health emergency; operation center; PHEOC; coronavirus disease 2019; COVID-19