



**การบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพ
องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร
Administration of Health Security Fund of Health Security Fund Committee in
Subdistrict Administrative Organizations in Tha Sae District
in Chumphon Province**

**มณฑนา อินทรสุภา
Muntana Aintarasupha**

**วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
Master of Public Administration Thesis in Urban and Rural
Community Development and Administration
Phetchaburi Rajabhat University**

2559

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ชื่อวิทยานิพนธ์ การบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพ
องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

ผู้วิจัย นางมณฑนา อินทรสุภา

สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

คณะกรรมการสอบ

.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิภาณี เพื่อกบบัวขาว)

.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภณัฐ ทรัพย์นาวิน)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิภาณี เพื่อกบบัวขาว)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวิทย์ จินดาพล)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พีพรรณ เทียมเดช)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิวัต กลิ่นงาม)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ชื่อวิทยานิพนธ์ การบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร **ผู้วิจัย** นางมณฑนา อินทรสภา **สาขาวิชา** การบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท พ.ศ.2559 **อาจารย์ที่ปรึกษา** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิภาณี เพื่อกบฏขาว

บทคัดย่อ

กองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นนโยบายที่สำคัญของรัฐบาล มุ่งเน้นที่จะทำงานส่งเสริมสุขภาพโดยการมีส่วนร่วมในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ การดำเนินการบริหารงานในรูปแบบคณะกรรมการจากภาคส่วนต่างๆ ดังนั้นจึงต้องอาศัยสมรรถนะของคณะกรรมการในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกองทุน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำวิจัยเรื่องนี้ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สมรรถนะคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล 2) การบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของคณะกรรมการกับการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล และ 4) หาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะและการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างคือ ประชาชนอำเภอท่าแซะจำนวน 398 คน และดำเนินการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ คณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดชุมพร จำนวน 15 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายด้านจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดลงไป คือ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านความรู้ ด้านแรงจูงใจ และด้านทักษะ ตามลำดับ
2. ส่วนการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายด้านจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเงินและบัญชี ด้านการดำเนินการ ด้านการจัดตั้งคณะกรรมการ และด้านการจัดทำข้อมูลและแผนดำเนินงาน ตามลำดับ
3. สมรรถนะของคณะกรรมการมีความสัมพันธ์กับการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ได้แก่ ด้านทักษะ และด้านแรงจูงใจ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำในทิศทางเดียวกันได้แก่ ด้านความรู้ และด้านลักษณะส่วนบุคคลตามลำดับ
4. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารกองทุนองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ที่เหมาะสม คือ ควรคำนึงถึงสมรรถนะของตัวบุคคลว่ามีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการบริหารงานจริง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับของกองทุน เป็นบุคคลที่มีความเสียสละ และทุ่มเทร่างกายแรงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง

ข้อค้นพบจากการวิจัย แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาสมรรถนะของคณะกรรมการให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ และค่านิยมที่ดีต่องาน จะส่งผลให้การบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : สมรรถนะของคณะกรรมการ กองทุนหลักประกันสุขภาพ

Thesis Title: Administration of Health Security Fund of Health Security Fund Committee in Subdistrict Administrative Organizations in Tha Sae District in Chumphon Province **Researcher:** Mrs. Mantana Intarasupa
Major: Urban and Rural Community Development and Administration **Year:** 2016 **Advisor:** Assistant Prof. Dr. Wipawanee Peuakbuakao

Abstract

Health security fund in Subdistrict Administrative Organizations is the government's essential policy focusing on working for health promotion by applying local participation and administration via committee consisting of personnel from various sectors. To achieve the success in administration according to the fund objectives relies on the committee's competencies. Thus, the researcher was interested in doing this research study to: 1) competencies of health security fund committee, 2) health security fund administration of Subdistrict Administrative Organizations, 3) examine relationship between the committee's competencies and health security fund administration of Subdistrict Administrative Organizations, and 4) find out the guidelines for developing the committee's competencies and health security fund administration of Subdistrict Administrative Organizations. The quantitative study was employed in this research by using a questionnaire for collecting data from 398 people in Tha Sae District. The qualitative study was also employed by using a structured interview form for collecting data from the key informants, 15 health security fund committees of Subdistrict Administrative Organizations in Chumphon Province. The data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient analysis.

The research results were as follows:

1. The competencies of health security fund committee of Subdistrict Administrative Organizations were overall at a moderate level. The analysis of each aspect revealed that the aspects of competencies could be ranked in descending order of their means as follows: personal attributes, knowledge, motivation, and skills.
2. The health security fund administration of Subdistrict Administrative Organizations was overall also at a moderate level. The analysis of each aspect revealed that the aspects of administration could be ranked in descending order of their means as follows: finance and accounting, operation, subcommittee appointment, and preparation of information and operating plan.
3. There was overall positive relationship at a low level with statistical significance at the 0.01 level between the committee's competencies and health security fund administration of Subdistrict Administrative Organizations in Tha Sae District, Chumphon Province. The analysis of each aspect revealed that the aspects with positive relationship at a low level with statistical significance at the 0.01 level were skill and motivation, whereas the aspects with positive relationship at a low level were knowledge and personal attributes.
4. The proper guideline for developing the competencies on health security fund administration of Subdistrict Administrative Organizations in Tha Sae District, Chumphon Province was the regard for the competencies of personnel in the aspects of authentic knowledge, skills, and experiences on administration, knowledge and understanding about the fund regulations, and sacrifice and dedication of energy in working.

The research finding revealed that the development of committee's competencies, enhancing the committee's knowledge, skills, and good attitude toward work, could result in more efficiency of health security fund administration of Subdistrict Administrative Organizations in Tha Sae District, Chumphon Province.

Keywords: Committee's competencies, health security fund

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเพราะได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร.วิภาณี เพื่อกบัวขาว อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภณัฐ ทรัพย์นำวิน ประธานกรรมการสอบ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวิทย์ จินดาพล กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งให้ความเอาใจใส่ ให้คำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เป็นอย่างดีมาตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่อนุเคราะห์ตรวจแบบสอบถามที่กรุณาสละเวลาอันมีค่า ให้คำปรึกษาแนะนำในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ทำให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าชะงะ จังหวัดชุมพร ที่อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี ประโยชน์อันเนื่องมาจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาแด่บุพการี คณาจารย์ทุกท่านที่ให้โอกาสแก่ผู้วิจัยมีวันนี้ และขอมอบเป็นเครื่องหมายแห่งความเพียรพยายามสำหรับผู้ที่ยังคงใฝ่หาความรู้ทุกท่าน

มณฑนา อินทรสุภา

สารบัญ

	หน้า
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(10)
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ของการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของคณะกรรมการการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร.....	23
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ.....	34
บริบทของกองทุนหลักประกันสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ ท่าแซะ จังหวัดชุมพร.....	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	40
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	43
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	46
ขั้นตอนที่ 1 วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Methodology).....	46
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	46
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	47
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	48
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	49
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ขั้นตอนที่ 2 วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research).....	52
ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....	52
การกำหนดกรอบของการสัมภาษณ์.....	53
ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลภาคสนาม.....	53
ขั้นตอนในการสัมภาษณ์เจาะลึก.....	54
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร.....	56
4 ผลการวิจัย.....	57
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	57
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สมรรถนะของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพ องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร.....	59
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วน ตำบลอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร.....	64
ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน.....	70
ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ.....	72
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	82
สรุปผลการวิจัย.....	83
การอภิปรายผล.....	87
ข้อเสนอแนะ.....	92
บรรณานุกรม.....	94
ภาคผนวก.....	98
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	99
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....	111
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	113
ประวัติผู้วิจัย.....	115

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 สมรรถนะของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพ.....	20
2.2 สักระยะที่แนวคิดสมรรถนะของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหาร ส่วนตำบลอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร.....	22
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามตำบล.....	47
4.1 จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	57
4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะของคณะกรรมการกองทุนหลักประกัน สุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพรโดยรวมและรายด้าน.....	59
4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพรด้านความรู้ โดยรวมและรายข้อ.....	60
4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน สมรรถนะของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การ บริหารส่วนตำบลอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพรด้านทักษะ โดยรวมและรายข้อ.....	61
4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพรด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยรวมและรายข้อ.....	62
4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพรด้านแรงจูงใจโดยรวมและรายข้อ	63
4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหาร ส่วนตำบลอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพรโดยรวมและรายด้าน.....	64
4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหาร ส่วนตำบลอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพรด้านการวางแผน โดยรวมและรายข้อ.....	65
4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหาร ส่วนตำบลอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพรด้านการดำเนินการโดยรวมและรายข้อ.....	66
4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหาร ส่วนตำบลอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพรด้านการบริหารจัดการกองทุนโดยรวมและราย ข้อ.....	67
4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหาร ส่วนตำบลอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพรด้านการเงินและบัญชีโดยรวมและรายข้อ.....	68

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหาร ส่วนตำบลอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพรด้านการจัดตั้งคณะกรรมการโดยรวมและราย ชื่อ.....	69
4.13 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของคณะกรรมการกับการบริหารกองทุนหลักประกัน สุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร.....	70
4.14 สรุปสาระสำคัญจากการศึกษาเชิงคุณภาพ.....	78

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 ความหมายและองค์ประกอบตามแนวคิดของ David C.McClelland.....	12
2.2 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (IcebergModel).....	14
2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	44

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรูปแบบการปกครองที่จัดตั้งขึ้นตามเจตนารมณ์ของรัฐบาล ที่ต้องการกระจายอำนาจการปกครองทางการเมือง และการบริหารให้กับประชาชนในท้องถิ่น ได้จัดการปกครองและดำเนินการบางอย่างเพื่อแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของตนเอง โดยมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเองรัฐบาลกลางมีหน้าที่เพียงกำกับดูแลเท่านั้น สามารถที่จะกำหนดนโยบาย และบริหารงาน ให้เป็นไปตามนโยบายหรือความต้องการของตนเองได้ แต่ต้องอยู่ภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย มีผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนในท้องถิ่นทำหน้าที่ในการดำเนินการบริหารจัดการท้องถิ่น มีพื้นที่การปกครองที่แน่นอนชัดเจน มีงบประมาณ รายได้ บุคลากรของตนเอง และมีอำนาจหน้าที่ภายใต้ที่กฎหมายกำหนดไว้ ที่สำคัญ คือ การดำเนินการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน การพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้า ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ซึ่งถือว่าเป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดตั้งหน่วยการปกครองท้องถิ่น และหน่วยการปกครองท้องถิ่นต้องดำเนินการบริหารงานให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่น (สถาบันพระปกเกล้า, 2549 : 216)

สำหรับอำนาจหน้าที่หลักในการพัฒนาตำบลตามกฎหมายได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการจัดให้มีการบริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ตำบล ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ให้ตรงกับความต้องการและความเดือดร้อนของประชาชนตามพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ต้องปฏิบัติในเขตพื้นที่หลายประการ เช่น จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ และทางบก รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล การป้องกันและระงับโรคติดต่อเป็นต้นและยังกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความสามารถมีศักยภาพที่เพียงพออาจจัดทำภารกิจหน้าที่ในเขตพื้นที่ได้อีกจำนวน 13 ภารกิจ เช่น ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำเป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการกำหนดหน้าที่ที่พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการอีก จำนวน 31 ภารกิจเช่นการจัดให้มีและควบคุมตลาดท่าเทียบเรือท่าข้าม และที่จอดรถการจัดการศึกษาการส่งเสริมกีฬา เป็นต้น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2551 : 14)

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายจำนวนมาก การพัฒนาท้องถิ่นด้านเศรษฐกิจและสังคมให้มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับคุณภาพของประชาชน และสุขภาพที่ดีของประชาชนจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญของคุณภาพของประชาชน ประเทศไทยมีการพัฒนาระบบบริการสุขภาพอย่างต่อเนื่อง จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 มาตรา 52 ระบุว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับบริการสาธารณสุขที่ได้มาตรฐานและผู้ป่วย ไร้ มีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาลจากสถานบริการสาธารณสุขของรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ” จากการที่ประเทศไทยมีการพัฒนานโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ มาตั้งแต่รัฐธรรมนูญแห่งประเทศไทย ปี 2540 ในมาตรา 82 “รัฐต้องจัดและส่งเสริมการให้ประชาชนได้รับบริการที่ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึง” จนเกิดกระแสการปฏิรูประบบสุขภาพมาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน ที่เห็นเด่นชัด คือ รัฐธรรมนูญ ปี พ.ศ. 2550 มาตรา 80 ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาระบบสุขภาพที่เน้นการสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อนำไปสู่สุขภาพที่ยั่งยืน สถานบริการสาธารณสุขได้มาตรฐานให้บริการอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้เอกชนและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสุขภาพและการจัดบริการสาธารณสุขสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (จารีต ประสิท, 2552 : 2) พระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ มาตรา 47 ว่าด้วยการสร้างหลักประกันสุขภาพให้คนในพื้นที่ ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ร่วมกับกระทรวงสาธารณสุข และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย ภายใต้อาณัติของสมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย และสมาคมองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งประเทศไทยได้ดำเนินการให้มีกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ขึ้นเมื่อ พ.ศ.2549 เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.2545 มาตรา 47 ที่มุ่งเน้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และฟื้นฟูสมรรถภาพให้แก่ประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงการบริหารสาธารณสุขได้ทั่วถึงและมากขึ้น สนับสนุนให้ประชาชนได้แสดงบทบาทในการสนับสนุนประชาชนในการดูแลสุขภาพตนเอง ทั้งนี้ยังส่งเสริมให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเกิดความตระหนักต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพของประชาชน สามารถดูแลสุขภาพได้ด้วยตนเอง และสร้างกลไกในสังคมที่จะต้องเข้ามาาร่วมกันแก้ปัญหาต่างๆ ที่มีผลต่อสุขภาพให้

ลู่ทาง โดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรภาคีต่าง ๆ ในพื้นที่ให้เข้ามาบริหารจัดการระบบสุขภาพร่วมกันอย่างแข็งแกร่ง เกิดระบบสุขภาพชุมชนขึ้นในทุกพื้นที่

กองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ หรือกองทุน อปท. เป็นนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักหลักประกันสุขภาพแห่งชาติและภาคีส่วนต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค พื้นฟูสมรรถภาพให้แก่ประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ เพื่อให้สามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขได้ทั่วถึงมากขึ้น รวมถึงสนับสนุนให้ประชาชนได้แสดงบทบาทในการพึ่งตนเองด้านสุขภาพ ส่งเสริมให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเกิดความตระหนักต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพของประชาชน เพื่อให้สามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขได้ด้วยตนเองและการสร้างกลไกในสังคมที่จะต้องเข้ามาร่วมกันแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรภาคีต่าง ๆ ในพื้นที่ให้เข้ามาบริหารจัดการสุขภาพร่วมกันอย่างแข็งแกร่งเกิดระบบสุขภาพชุมชนขึ้นทุกพื้นที่ จากการทบทวนสถานการณ์การดำเนินงานของกองทุนที่ผ่านมา พร้อมกับข้อมูลจากหน่วยงานตรวจสอบภายนอกและการรับฟังความคิดเห็นทั่วไป พบว่ายังมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะกองทุนและคณะกรรมการกองทุน ทั้งในด้านการบริหาร ธรรมาภิบาล เพื่อให้สามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพ ด้วยหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง (สำนักงานกองทุนหลักประกันสุขภาพ, 2557 : 11)

องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร 10 แห่ง ได้ดำเนินการจัดตั้งกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับพื้นที่ตั้งแต่ พ.ศ.2549 โดยมีองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตามเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลนำร่องที่เข้าจัดทำบันทึกข้อตกลงกับสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เมื่อ พ.ศ.2549 จัดตั้งกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับพื้นที่ และองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ๆ ในอำเภอท่าแซะ ทายอดจัดทำบันทึกข้อตกลงกับกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติจนครบ 10 ตำบล เมื่อ พ.ศ.2552 กองทุนหลักประกันสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานกองทุนจากสาธารณสุขอำเภอท่าแซะ ในการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพจะต้องได้รับการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่อำเภอท่าแซะ ประจำปีงบประมาณ 2557 จากหน่วยงานสาธารณสุข อำเภอท่าแซะ ซึ่งจะช่วยตรวจสอบการปฏิบัติงานของคณะกรรมการว่ามีความครบถ้วน ถูกต้อง และควรที่จะพัฒนางานได้บ้าง โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินไว้ 3 หมวด คือ การบริหารจัดการกองทุน (30 คะแนน) การมีส่วนร่วม (30 คะแนน) และผลลัพธ์การดำเนินงาน (40 คะแนน) โดยแบ่งระดับการประเมินออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ระดับ A+ 90-100 คะแนน เป็นกองทุนที่มีสมรรถนะสูงและสามารถเป็นศูนย์เรียนรู้ ระดับ A 70-89 คะแนน เป็นกองทุนที่มีสมรรถนะดี ระดับ B 50-69 คะแนน เป็นกองทุนที่มีสมรรถนะปานกลาง

ระดับ C น้อยกว่า 50 คะแนน เป็นกองทุนที่ยังขาดความพร้อมต้องเร่งพัฒนา ในการรายงานผลการประเมินกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอท่าแซะ จำนวน 10 กองทุน ปรากฏว่า กองทุนส่วนใหญ่อยู่ในระดับ A+ จำนวน 3 กองทุน ระดับ A จำนวน 2 กองทุน ระดับ B จำนวน 5 กองทุน จะเห็นว่ามีกองทุนกว่าครึ่งหนึ่งเป็นกองทุนที่มีสมรรถนะปานกลาง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร เพื่อเป็นการประเมินสมรรถนะการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล ค้นหาปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการกองทุน และเพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นกองทุนที่มีสมรรถนะสูงต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร
2. เพื่อศึกษาการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของคณะกรรมการกับการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร
4. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะและการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

สมมติฐานการวิจัย

สมรรถนะของคณะกรรมการมีความสัมพันธ์กับการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ในทิศทางบวก

ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพของ คณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ซึ่ง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากนักวิชาการและนักวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารกองทุนหลักประกัน สุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะส่วนบุคคล และ แรงจูงใจ ส่วนการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำข้อมูลและ แผนดำเนินงาน การดำเนินการ การบริหารจัดการกองทุน การเงินและบัญชี และการจัดตั้ง คณะอนุกรรมการ

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรอิสระ คือ สมรรถนะของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพ ประกอบด้วย

2.1.1 ด้านความรู้

2.1.2 ด้านทักษะ

2.1.3 ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

2.1.3 ด้านแรงจูงใจ

2.2 ตัวแปรตาม คือ การบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ ประกอบด้วย

2.2.1 ด้านการจัดทำข้อมูลและแผนดำเนินงาน

2.2.2 ด้านการดำเนินการ

2.2.3 ด้านการบริหารจัดการกองทุน

2.2.4 ด้านการเงินและบัญชี

2.2.4 ด้านการจัดตั้งคณะอนุกรรมการ

3. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพและกลุ่มที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ

3.1.1 กลุ่มที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ คณะกรรมการกองทุนหลักประกัน สุขภาพองค์การบริหาร อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

3.1.2 กลุ่มที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ประชาชนผู้รับบริการกองทุนหลักประกันสุขภาพ จำนวน 398 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม

3.2.1 กลุ่มที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ คณะกรรมการบริหารระดับสูง (ประธานกองทุน) จำนวน 5 คน คณะกรรมการบริหารระดับกลาง (รองประธานกองทุน สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย) จำนวน 5 คน คณะกรรมการบริหารระดับปฏิบัติ (หัวหน้าหน่วยปฐมภูมิในพื้นที่ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้อำนวยการหรือหัวหน้ากองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมหรือส่วนสาธารณสุขหรือที่เรียกชื่ออื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือเจ้าหน้าที่อื่นที่ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมอบหมาย) จำนวน 5 คน

3.2.2 กลุ่มที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ประชาชนอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973 : 125 อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2553 : 64) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 398 คน

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

ทำการศึกษาในเขตพื้นที่สำนักงานกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาในการทำวิจัยตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2558 ถึงเดือน ตุลาคม 2558 รวมระยะเวลา 5 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

สมรรถนะของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพ หมายถึง สมรรถนะของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบทำให้การปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้ประสบผลสำเร็จตามเกณฑ์มาตรฐานหรือสูงกว่า ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจ

ความรู้ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจและความชำนาญในหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้งของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

ในการใช้เทคโนโลยี องค์ความรู้หรือวิทยาการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้กับประชาชน

ทักษะ หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้คณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ มีทักษะทางการเก็บบันทึกข้อมูล มีทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ มีทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว

คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ความมุ่งมั่นของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ในการปฏิบัติงานและการช่วยเหลือเกื้อกูลกับเพื่อนร่วมงานในเรื่องต่าง ๆ ความมีระเบียบวินัย การแต่งกายสะอาด เรียบร้อยเหมาะสม และถูกต้องเหมาะสม เป็นต้น

แรงจูงใจ หมายถึง ความตั้งใจของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงวิธีการทำงาน พฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อให้สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

การบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ หมายถึง การดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพ อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ในการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ร่วมกันในการการจัดทำข้อมูลและแผนการดำเนินงาน การดำเนินการ การบริหารจัดการกองทุน การจัดการด้านการเงิน และการจัดตั้งคณะกรรมการ

การจัดทำข้อมูลและแผนการดำเนินงาน หมายถึง ความสามารถของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพ อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ในการจัดทำข้อมูลและแผนการดำเนินงาน ที่เกี่ยวกับปัญหาสาธารณสุข กลุ่มเป้าหมายและหน่วยบริการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินการ หมายถึง ความสามารถของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพ อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ในการดำเนินการให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ในความรับผิดชอบสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขทั้งที่บ้าน ในชุมชนหรือหน่วยบริการได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

การบริหารจัดการกองทุน หมายถึง ความสามารถของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพ อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ในการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และจัดทำสรุปผลการดำเนินงานหรืองบดุล เมื่อสิ้นปีงบประมาณ เพื่อเสนอสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติและองค์การบริหารส่วนตำบลภายในเดือนธันวาคมของทุกปี

การเงินและบัญชี หมายถึง ความสามารถของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดชุมพร ในการรับผิดชอบการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินและการจัดทำบัญชีหรือทรัพย์สินในกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามรูปแบบที่สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติกำหนด

การจัดตั้งคณะกรรมการ หมายถึง ความสามารถของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดชุมพร ในการจัดตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อดำเนินงานตามความจำเป็น

ประโยชน์ของการวิจัย

1. เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานแก่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพในการสร้างความพร้อมให้แก่คณะกรรมการในการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. เป็นแนวทางแก่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพในการแก้ไขปัญหา อุปสรรค และใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา ปรับปรุงสมรรถนะในการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพเพื่อนำเงินงบประมาณแผ่นดินไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง การบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของคณะกรรมการการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร
3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของคณะกรรมการการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ

มีนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความคำว่า ศักยภาพ “Competency” ที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับว่านักวิชาการที่ศึกษาจะแปลหรือให้คำจำกัดความไว้ตามความเข้าใจและความเชื่อของแต่ละบุคคล หรือแต่ละสถาบันซึ่งบางท่านอาจแปลว่า “ศักยภาพ” หรือ “ความสามารถ” หรือ “ขีดความสามารถ” หรือ “ความสามารถเชิงสมรรถนะ” หรือ “สมรรถนะ” แต่คำว่า Competency ตามความหมายจากพจนานุกรมของไทยได้ให้ความหมายว่าความสามารถหรือสมรรถนะส่วนในภาษาอังกฤษมีคำที่มีความหมายคล้ายกันอยู่หลายคำ ได้แก่ Capability, Ability, Proficiency, Skill Expertise, Fitness, Aptitude (รัชนิวรรณ วณิชชฌนอม, 2548 : 23)

จุดเริ่มต้นของแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ เกิดขึ้นในปี ค.ศ.1970 โดยบริษัท McBar ได้รับการว่าจ้างจาก The US State Department ให้คัดเลือกเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของประเทศสหรัฐอเมริกาในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก โดยมีหน้าที่เผยแพร่วัฒนธรรมและเรื่องราวของประเทศสหรัฐอเมริกาให้แต่ละประเทศรับรู้ ซึ่งในขณะนั้นเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นคนผิวขาวเกือบทั้งหมด โดยก่อนหน้านั้น The US State Department ได้คัดเลือกเจ้าหน้าที่ด้วยการใช้แบบทดสอบที่เรียกว่า Foreign Service Officer Exam ซึ่งเป็นแบบทดสอบที่มุ่งทดสอบด้านทักษะที่เจ้าหน้าที่ระดับสูงของหน่วยงานนี้คิดว่าจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว แต่พบว่าแบบทดสอบนี้มีจุดอ่อนคือ

1. ส่วนใหญ่จะเป็นการวัดผลเรื่องวัฒนธรรมของชนชั้นกลางและสูง ใช้เกณฑ์ที่สูงในการตัดสินทำให้ชนกลุ่มน้อยในประเทศหรือคนผิวดำไม่มีโอกาสที่จะสอบผ่านจึงสะท้อนให้เห็นว่าการคัดเลือกพนักงานมีลักษณะของการ “เลือกปฏิบัติ”
2. คะแนนไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ผู้ที่ทำคะแนนสอบได้ดีกลับไม่ได้มีผลการปฏิบัติที่ดีตามที่องค์กรคาดหวังเสมอไป

จากจุดอ่อนดังกล่าวจึงทำให้บริษัท McBar ภายใต้การนำของ David C. McClelland แก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยการหาเครื่องมือชนิดใหม่ที่ดีกว่าและสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้มีความถูกต้องแม่นยำมาแทนแบบทดสอบเก่าโดยใช้วิธีเปรียบเทียบเจ้าหน้าที่ที่มีผลการปฏิบัติงานดีกับเจ้าหน้าที่ที่มีผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์เฉลี่ยโดยใช้เทคนิคการประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) และการวิเคราะห์คะแนนสอบที่ได้จากการทำแบบทดสอบ BEI ของเจ้าหน้าที่ที่มีผลการปฏิบัติงานดีและเจ้าหน้าที่ที่มีผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์เฉลี่ย เพื่อค้นหาลักษณะของพฤติกรรมที่แตกต่างกันของคน 2 กลุ่มนี้ ซึ่งเรียกลักษณะของพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีนี้ว่า Competency หลังจากนั้น David C. McClelland ได้แสดงแนวคิดเรื่อง Competency ไว้ในบทความที่ชื่อว่า Testing for Competence Rather than for Intelligence ว่า IO ประกอบด้วย ความถนัดหรือความเชี่ยวชาญทางวิชาการความรู้และความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จในงานได้ดีกว่า ซึ่งสะท้อนให้เห็นได้ว่าผู้ทำงานเก่งมิได้หมายถึงผู้ที่เรียนเก่งแต่ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการทำงานต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการหรือองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวเองเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำซึ่งบุคคลดังกล่าวเรียกว่าเป็นผู้มี Competency (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2549 : 11-12)

นักการศึกษาและนักวิชาการหลายสำนักได้นำวิธีการของ McClelland มาเป็นแนวทางในการศึกษาเรื่อง Competency มากขึ้นโดยในปี ค.ศ.1982 Richard Boyatzis ได้เขียนหนังสือชื่อ The Competencies Manager : A Model of Effective Performance และได้นิยามคำว่า Competency ว่าเป็นความสามารถในงานหรือเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลที่นำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อมาปี ค.ศ. 1994 Gary Hamel, C.K Prahalad ได้เขียนหนังสือชื่อ Competing for The Future โดยมีแนวคิดสำคัญเรื่อง Core Competencies ว่าเป็นความสามารถหลักของธุรกิจโดยได้อธิบายว่าในการประกอบธุรกิจนั้นจะต้องมีเนื้อหาสาระหลักอะไรบ้าง เช่น พื้นฐานความรู้ทักษะและความสามารถในการทำงานอะไรได้บ้างและอยู่ในระดับใดจึงทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุดตรงตามความต้องการขององค์กร

ในปัจจุบันองค์การของเอกชนได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานมากขึ้นโดยการสำรวจพบว่า 708 บริษัททั่วโลกนำ Core Competency เป็น 1 ใน 25

เครื่องมือที่ได้รับความนิยมเป็นอันดับ 3 รองจาก Cooperate Code of Ethics และ Strategic Planning จึงทำให้เห็นว่า Core Competency มีบทบาทสำคัญที่จะเข้าไปช่วยให้งานบริหารประสบความสำเร็จ จึงมีผู้สนใจศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักการของสมรรถนะมาปรับให้เพิ่มมากขึ้น (เทียน ทองแก้ว, 2550)

ความหมายของศักยภาพหรือสมรรถนะ

การกำหนดความหมายของศักยภาพหรือสมรรถนะมีการให้ความหมายไว้หลายนัย โดยยกตัวอย่างการให้ความหมายของนักวิชาการบางท่านดังนี้ (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2549 : 16)

เดวิด ซี แม็คคาแลนด์ (David C. McClelland) ได้ให้คำจำกัดความว่าสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคลซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่าหรือเหนือกว่าเกณฑ์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

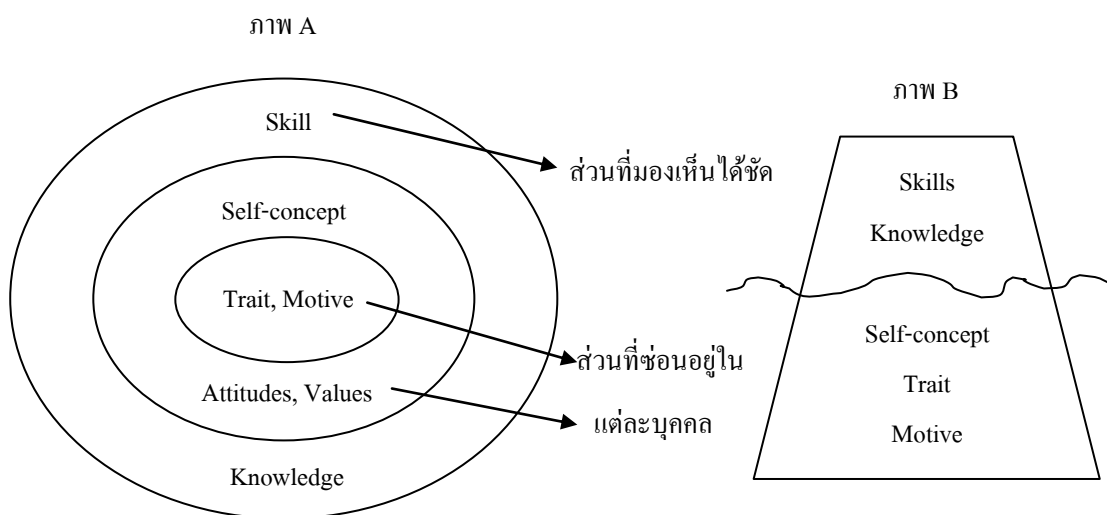
สก็อต บี พาร์รี (Scott B. Parry) นิยามคำว่าสมรรถนะว่าเป็น กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกันซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรม และการพัฒนา

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2547 : 61) ได้สรุปคำนิยามของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะคือ คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่าง ๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่น ๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมกับองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องมีคุณลักษณะเด่นๆ อะไร หรือลักษณะสำคัญๆ อะไรบ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ สาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จ เพราะขาดคุณลักษณะบางประการคืออะไร

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2549 : 17) ได้ให้ความหมาย Competency หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic or Attributes) ที่ทำให้บุคคลผู้นั้นทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น

แสงสุริย์ ทศนพูนชัย (2548 : 33) ได้ให้คำจำกัดความว่า ความสามารถ หรือศักยภาพ หรือสมรรถนะเป็นคำที่เราคุ้นเคยมานานมีความหมายตรงกับภาษาอังกฤษว่า Competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของแต่ละบุคคล สามารถวัดหรือสังเกตได้จากพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกมาให้เห็นซึ่งอาจเกิดได้จากพรสวรรค์ที่มีติดตัวมาตั้งแต่เกิด หรือจากประสบการณ์การทำงาน หรือจากการศึกษาฝึกอบรม

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2547 อ้างถึงใน สุธิดรา ธนานันท์, 2552 : 46) กล่าวว่า ศักยภาพ (Competency) คือ ลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออกของคนซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล (Personal Attributes) ในพฤติกรรมที่แตกต่างกัน



ภาพที่ 2.1 ความหมายและองค์ประกอบตามแนวคิดของ David C. McClelland
(McClelland, 1985 อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2549 : 15)

จากภาพอธิบายได้ว่า

ภาพ A คือ องค์ประกอบที่สำคัญทั้ง 5 ประการของ Competency

ภาพ B คือ การแบ่งองค์ประกอบของ Competency ตามความยาก-ง่ายของการพัฒนา
กล่าวคือ

ส่วนที่เป็น Knowledge (ความรู้) และ Skill (ทักษะ) นั้นเป็นสิ่งที่แต่ละคนสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ไม่ยากนักด้วยการศึกษาค้นคว้าทำให้เกิดความรู้และการฝึกฝนปฏิบัติทำให้เกิดทักษะเป็น ส่วนที่สามารถมองเห็นได้ชัด นักวิชาการบางท่านเรียกส่วนนี้ว่า Hard Skills

สำหรับส่วนที่เป็น Self-concept (ทัศนคติค่านิยมและความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง) Trait (บุคลิกลักษณะประจำของแต่ละบุคคล) และ Motive (แรงจูงใจหรือแรงขับภายในของแต่ละบุคคล) เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยากเพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในแต่ละบุคคลนักวิชาการบางท่านเรียกส่วนนี้ว่า Soft Skills เช่น ภาวะผู้นำ (Leadership) ความอดทนต่อความกดดัน (Stress Tolerance) เป็นต้น

แม็คเคลเลน (McClelland, 1985 อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2549 : 11) ได้อธิบายความหมายขององค์ประกอบทั้ง 5 ส่วนไว้ดังนี้

ทักษะ (Skills) คือ สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ

องค์ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล

บทบาทที่แสดงออก (Self-concept) คือ ทักษะคิดค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่คุณคิดว่าตัวเองเป็น

อุปนิสัย (Trait) คือ บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคลเป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น

แรงผลักดัน (Motive) คือ แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน

องค์ประกอบทั้ง 5 ส่วนข้างต้นได้กลายมาเป็นแนวทางในการกำหนด “นิยาม” หรือ “ความหมาย” ของคำว่า Competency มากมายในปัจจุบันองค์กรในต่างประเทศได้นำ Competency มาใช้ในการบริหารงานอย่างกว้างขวางโดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การสรรหา การพัฒนาและการรักษาบุคลากรในองค์กร Competency ช่วยให้ผลงานของบุคลากรตรงตามความต้องการขององค์กรซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กรรวมทั้งประเทศไทยที่กำลังสนใจในเรื่อง Competency นี้อย่างมาก

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ศักยภาพหรือสมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในการที่แสดงออกเกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ เป็นสิ่งซ่อนเร้นจำแนกความแตกต่างของบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงออกจากบุคคลอื่นอย่างสมเหตุสมผล

องค์ประกอบของศักยภาพ

จากความหมายของศักยภาพหรือสมรรถนะข้างต้น พบว่ามีผู้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับองค์ประกอบของศักยภาพหรือสมรรถนะได้ดังนี้

แม็คเคลเลน (McClelland, 1985 อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2549 : 15) ได้อธิบายความหมายขององค์ประกอบหลัก 5 ประการ ดังนี้

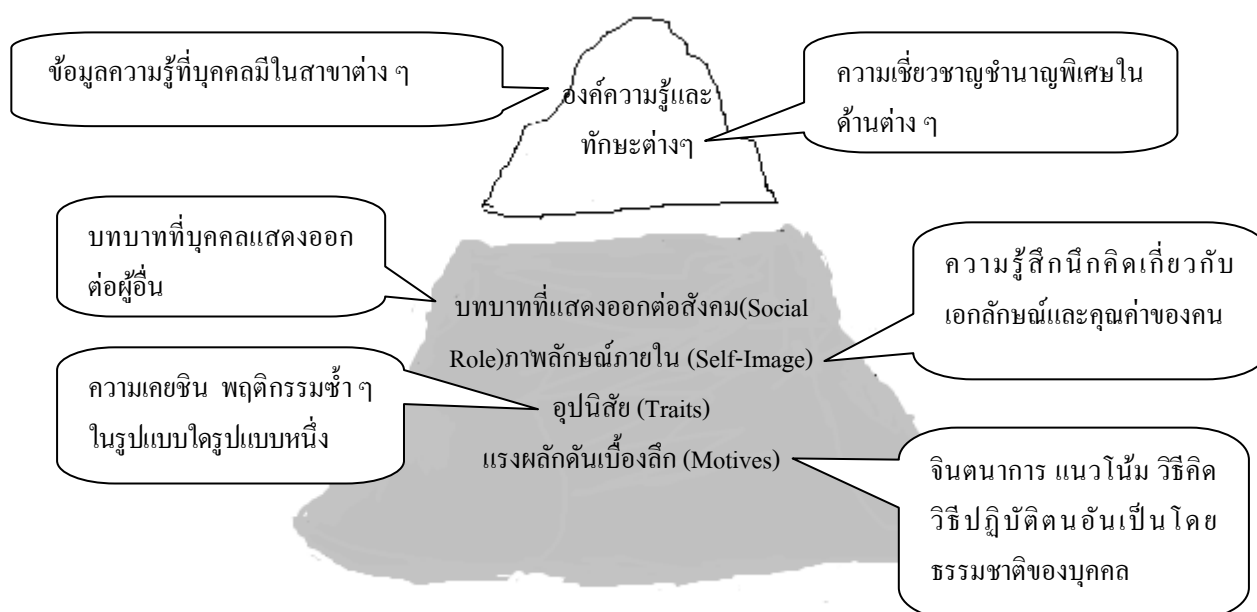
1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านการบริหารต้นทุน เป็นต้น

2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ เช่น ทักษะของหมอฟันในการอุดฟันโดยไม่ทำให้คนไข้รู้สึกเสียวเส้นประสาทหรือเจ็บ

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) คือ ทักษะคิดค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่คุณคิดว่าตนเองเป็น เช่น ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงจะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ เป็นต้น

4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Trait) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น เช่น เขาเป็นคนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้หรือเขามีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5. แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive) ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เช่น บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จมักชอบตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตลอดจนพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา



ภาพที่ 2.2 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)

(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548 : 3)

จากภาพที่ 2.2 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้อธิบายถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ในตัวเองซึ่งอธิบายในรูปแบบภูเขาน้ำแข็งได้ว่าส่วนเล็กๆของภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่เหนือน้ำนั้นจะสังเกตเห็นได้และสามารถที่จะวัดได้นำมาพัฒนาได้ก็เปรียบเสมือนกับส่วนขององค์ความรู้และทักษะต่างๆ ที่บุคคลมีอยู่ภายนอกซึ่งจะง่ายต่อการที่จะพัฒนาแต่ส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำที่เป็นส่วนใหญ่มองไม่เห็นได้ยากสังเกตได้ยากและวัดได้ยากกว่า แต่เป็นส่วนที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคคลและซ่อนเร้นอยู่ลึกๆ ภายในตัวบุคคล ซึ่งได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ภาพลักษณ์ภายใน แรงจูงใจ ลักษณะนิสัย แรงผลักดัน เบื้องลึก สมรรถนะเหล่านี้จะยากต่อการวัดและพัฒนาบางครั้งสมรรถนะที่อยู่ใต้น้ำ สามารถ

เปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาได้ด้วยการฝึกอบรมการบำบัดทางจิตวิทยาและหรือพัฒนาโดยการให้ประสบการณ์ทางบวกแก่บุคคล แต่ก็ยังเป็นสิ่งที่พัฒนาค่อนข้างยากและต้องใช้เวลาาน และเนื่องจากมีการกล่าวว่าส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำหรืออาจหมายถึงส่วนลึกๆ ของจิตใจของบุคคล มีความสำคัญกว่าส่วนของความรู้ ทักษะความสามารถทำให้บางครั้งโมเดลสมรรถนะไปเน้นในส่วนนี้มากจนละเลยส่วนของความรู้ทักษะความสามารถแต่ในความเป็นจริงแล้วการที่บุคคลจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีได้สิ่งแรกที่ต้องมีและจะขาดเสียไม่ได้เลย นั่นคือความรู้ทักษะความสามารถที่จะทำงานหรือเป็นปัจจัยที่เรียกว่า “can do” หรือความสามารถที่จะทำงานนั้นๆ ได้ ส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำหรือส่วนลึกๆ ในจิตใจของบุคคลนั้น แต่เดิมเคยเรียกว่าเป็นปัจจัย “will do” คือ เมื่อมีความรู้ความสามารถแล้วแต่จะตั้งใจทำงานหรือไม่เป็นอีกปัจจัยหนึ่งซึ่งแยกออกมาต่างหากถ้าบุคคลมีทั้งความสามารถและมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานก็จะทำให้ทำงานได้ดี

กิริติ ศษย์ขง (2550 : 5) ตามแนวคิดของแมคเคลเลนด ได้อธิบายความหมายขององค์ประกอบหลักมี 5 ส่วน คือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น
2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้น มาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self - concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
5. แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/Attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

กัญญาณัฐ จันทระเสน และคณะ (2552 : 25) ศักยภาพหรือสมรรถนะ ประกอบด้วย

1. ความรู้ คือ ข่าวสาร (Information) ที่บุคคลมีอยู่ในเรื่องเฉพาะนั้นๆ ความรู้เป็นสมรรถนะที่สลับซับซ้อนไม่อาจทำนายผลการปฏิบัติงานได้เสมอไป เนื่องจากการทดสอบไม่ได้วัดความรู้และทักษะที่ใช้จริงในการทำงาน
2. ทักษะ คือ ความสามารถที่จะแสดงออกหรือกระทำเรื่องงาน ทั้งที่เป็นงานด้านจิตใจหรือกายภาพ

3. มโนภาพของตนเอง คือ ภาพลักษณ์ของตัวเอง คุณค่า ความเชื่อ หรือทัศนคติ บุคคลผู้ที่มีคุณค่าความเชื่อเรื่องการเป็นผู้นำจะแสดงท่าทีแห่งพฤติกรรมผู้นำให้เห็นมากกว่าคนอื่น เมื่อรับทราบว่างานที่ได้รับมอบหมายเป็นการทดสอบความสามารถในการเป็นผู้นำบุคคลที่มีคุณค่าความเชื่อที่อยากทำงานระดับบริหารจัดการแต่โดยค่านึกแล้วไม่ชอบหรือไม่สามารถคิดแบบจับพลัดได้ในเรื่องการใช้อิทธิพลเหนือผู้อื่น ระดับเหตุจูงใจ (Motive level) เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารแล้วมักล้มเหลวมากกว่าประสบความสำเร็จ

4. ลักษณะเฉพาะ หมายถึง ลักษณะทางกายภาพ และการตอบสนองที่ทำสม่ำเสมอ กับสถานการณ์หรือข่าวสารที่ได้รับเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ

5. เหตุจูงใจ คือ สิ่งต่างๆ ที่บุคคลมักเฝ้าคิดคำนึงถึงตลอดเวลาหรือมักต้องการตลอดเวลา ซึ่งนำไปสู่การกระทำของบุคคลเหตุจูงใจจะเป็นตัวขับเคลื่อนและคัดสรรพฤติกรรมให้ไปยังการกระทำหรือเป้าหมายเฉพาะบางเรื่อง ขณะเดียวกันก็ขับเคลื่อนและคัดสรรพฤติกรรมให้แตกต่างจากเป้าหมายหรือพฤติกรรมอื่น ๆ

ศักยภาพหรือสมรรถนะที่กล่าวถึงทั้ง 5 ระดับ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวางแผน ทรัพยากรบุคคล ความรู้และทักษะเป็นสมรรถนะที่อาจมองเห็นได้ (Visible) และปรากฏให้เห็นภายนอกบุคคล ในขณะที่สมรรถนะที่เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลมโนภาพเกี่ยวกับตนเองและเหตุจูงใจเป็นศักยภาพหรือสมรรถนะที่ไม่ค่อยปรากฏให้เห็นและซ่อนเร้น (Invisible & Hidden) อยู่ในใจของบุคคลิกภาพของบุคคล

เทียน ทองแก้ว (2550 : 4) จากแนวคิดของแมคเคิลเลนดั้น สกอตต์ บี พาร์ เห็นควรจะรวมส่วนประกอบที่เป็นความคิดเกี่ยวกับตนเอง คุณลักษณะและแรงจูงใจเข้าเป็นกลุ่มเรียกว่า คุณลักษณะ (Attributes) ดังนั้นบางครั้งเมื่อพูดถึงองค์ประกอบของสมรรถนะจึงมีเพียง 3 ส่วน คือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ซึ่งตามทัศนะของแมคเคิลเลนดั้น กล่าวว่า (สุกัญญา รัชมิธรรมโชติ, 2004 : 48) สมรรถนะเป็นส่วนประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติ / แรงจูงใจ หรือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ / แรงจูงใจ ก่อให้เกิดสมรรถนะ

เสนห์ จุ้ยไธ (2548 : 11) ได้กล่าวถึง สมรรถนะว่า ไม่ได้แตกต่างจาก KSAOs ซึ่งเป็นคำย่อที่แสดงคุณลักษณะของบุคคลที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน โดย K หมายถึง Knowledge (ความรู้) S หมายถึง Skill (ทักษะ) A หมายถึง Ability (ความสามารถ) และ O หมายถึง Other Characteristics (คุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับงาน) แต่ความแตกต่างจะอยู่ที่สมรรถนะ จะเน้นการวิเคราะห์คนมากกว่าวิเคราะห์งาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548 : 16) สมรรถนะ คือ กลุ่มของความรู้ ความสามารถทักษะ ตลอดจนเจตคติที่จำเป็นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คุณลักษณะของบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมและผลของการปฏิบัติงาน ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ส่วนหนึ่งประกอบขึ้นจากทักษะความรู้ความสามารถ เจตคติ บุคลิกภาพ ค่านิยมของบุคคล หรือพฤติกรรมของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยมในงานหนึ่ง ๆ

สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer & Spencer, 1993 อ้างถึงใน ลิทธิชัย ธรรมเสนห์, 2555 : 11) ได้ศึกษาพบว่าสมรรถนะ/ขีดความสามารถเป็นลักษณะของบุคคล (Underlying Characteristic) ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) จากความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้ (Criterion Reference) และ/หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลสูงสุด (Superior Performance) สามารถอธิบายลักษณะของสมรรถนะ/ขีดความสามารถ ดังนี้

1. ลักษณะของบุคคล (Underlying Characteristic) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นบุคลิกภาพที่มีอยู่ในส่วนลึกของแต่ละบุคคล และสามารถทำนายพฤติกรรมในสถานการณ์และหน้าที่งานที่หลากหลาย คุณลักษณะของสมรรถนะ/ขีดความสามารถ จะประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่

1.1 แรงจูงใจ คือ แรงขับ ทิศทาง และการเลือก เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการหรือตรงกันในการกระทำซึ่งจะเป็นแรงขับหรือเลือกพฤติกรรมที่แสดงออกหรือเป้าหมายและทำให้ถอยห่างจากสิ่งอื่นๆ

1.2 ลักษณะส่วนตัว เป็นลักษณะนิสัยทั่วไปที่จะตอบสนองต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ที่เผชิญ โดยสามารถพิจารณา ได้จากความสามารถในการเรียนรู้ ความกระตือรือร้นและการร่วมมือ

1.3 ความคิดของตน เป็นทัศนคติ คุณค่า และความคิดฝันของบุคคล ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดปฏิกิริยาต่อแรงจูงใจและทำนายถึงพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

1.4 ความรู้ เป็นข้อมูลซึ่งมีขอบเขตเนื้อหาเฉพาะด้านของบุคคล

1.5 ทักษะ เป็นขีดความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งทางร่างกาย ความคิด และจิตใจของบุคคลในระดับที่สามารถวิเคราะห์ ใช้ความคิดกำหนดเหตุและผล หรือการวางแผนในการจัดการและในขณะเดียวกันก็ตระหนักในความซับซ้อนของข้อมูลได้

2. ความสัมพันธ์เชิงเหตุผล หมายถึง สมรรถนะ/ขีดความสามารถด้านแรงจูงใจ ลักษณะนิสัย และแนวความคิดของบุคคลที่จะรวมกันเป็นความมุ่งมั่น (Intent) ในแต่ละบุคคลเพื่อทำนายทักษะพฤติกรรม การกระทำตลอดจนนำไปทำนายผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานได้ต่อไปอันเป็นเส้นทางของเหตุผลที่นำมาใช้วิเคราะห์ประเมิน

3. เกณฑ์มาตรฐาน หรือเกณฑ์ที่ใช้อ้างอิง หมายถึง เกณฑ์ที่ใช้กำหนดสมรรถนะ/ขีดความสามารถ ซึ่งใช้คาดการณ์ได้อย่างแท้จริงว่าใครปฏิบัติงานได้ดี หรือยังไม่ได้ เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน หรือเกณฑ์เฉพาะ ทั้งนี้เกณฑ์ที่ใช้ในการศึกษาสมรรถนะ/ขีดความสามารถ ได้แก่ 1) การ

ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล ซึ่งหมายถึง ระดับการปฏิบัติงานที่ได้รับการยอมรับจากระดับมากที่สุดถึงระดับน้อยที่สุด หากต่ำกว่าระดับที่กำหนด จะถือว่าไม่มีสมรรถนะ/ขีดความสามารถในการปฏิบัติงานนั้น และ 2) การปฏิบัติงานที่ดีกว่า หรือเหนือกว่าเกณฑ์กำหนดไว้ ความตั้งใจ การปฏิบัติ ผลลัพธ์แรงจูงใจ ลักษณะส่วนตัวความคิดของตนความรู้ทักษะ

สถาบันดำรงราชานุภาพ (2553 : 12) สมรรถนะ จะมีองค์ประกอบอยู่ 3 ส่วน ก็คือ

1. ลักษณะของบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ลักษณะนิสัย ทักษะ ทักษะ และแรงจูงใจ ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลคนนั้น พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง การแสดงออกของบุคคลที่เป็นทั้งแง่บวกและแง่ลบ โดยเฉพาะในส่วนขององค์กรต้องการให้บุคลากรแสดงออกในแง่บวกและสร้างสรรค์
2. พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง การแสดงออกของบุคคลที่เป็นทั้งแง่บวกและแง่ลบ โดยเฉพาะในส่วนขององค์กรต้องการให้บุคลากรแสดงออกในแง่บวกและสร้างสรรค์
3. ผลสัมฤทธิ์ (Performance) หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการกระทำถ้าพิจารณาในแง่ของการจัดการบุคลากรจะพบว่า ผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น การบริการที่ยอดเยี่ยม เป็นต้น

จากการศึกษาสรุปได้ว่า องค์ประกอบของศักยภาพหรือสมรรถนะมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ ทักษะความสามารถ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจหรือเจตคติในการทำงาน ซึ่งหากบุคคลมีทั้งความสามารถและมีคุณลักษณะที่เหมาะสมต่าง ๆ แต่คุณสมบัติเหล่านั้นทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้น

ประเภทของสมรรถนะ

สำหรับการจัดแบ่งประเภทของศักยภาพหรือสมรรถนะนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ทรรศนะที่แตกต่างกันออกไป โดย ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547 : 10-11) ได้จัดแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่จะท่อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้
2. สมรรถนะตามสายงาน (Job Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่จะท่อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้น ๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน
3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่จะท่อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใด

สิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป ซึ่งเรามักจะเรียกสมรรถนะส่วนบุคคลว่าความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

จิรประภา อัครบวร (2549 : 68) กล่าวว่า สมรรถนะในตำแหน่งหนึ่ง ๆ จะประกอบไปด้วย 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมขององค์กร

2. สมรรถนะบริหาร (Professional Competency) คือ คุณสมบัติความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จ และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ ขององค์กร

3. สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical Competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน โดยสามารถจำแนกได้ 2 ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (Core technical competency) และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (Specific Technical Competency)

สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer & Spencer, 1993 อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2550 : 30) ได้จัดกลุ่มคุณลักษณะของสมรรถนะภายใต้เกณฑ์ของพฤติกรรมที่แสดงออกและสังเกตเห็นได้ง่าย จำนวน 2 คุณลักษณะ ดังนี้

1. สมรรถนะที่สังเกตได้หรือเห็นได้ (Visible) ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่มีโอกาสพัฒนาได้โดยง่าย

2. สมรรถนะที่อยู่ลึกลงไปหรือซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล (Hidden) ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ยากต่อการวัดและพัฒนา

นอกจากนี้ยังมีสมรรถนะที่เรียกว่า แนวคิดของตนเอง (Self concept) ได้แก่ ทศนคติ และค่านิยม ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ปรับเปลี่ยนได้แต่ต้องใช้ระยะเวลานานและสามารถทำได้ด้วยการฝึกอบรม การใช้หลักจิตวิทยา หรือการสั่งสมประสบการณ์ในการพัฒนาแต่ก็เป็นสิ่งที่ทำได้ค่อนข้างยากและต้องใช้เวลา

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ศักยภาพหรือสมรรถนะเป็นแนวคิดทางจิตวิทยาที่เห็นว่าองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับสติปัญญาของบุคคลเท่านั้น แต่จะเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคล เช่น แรงจูงใจ อุปนิสัย ทศนคติ หรืออูคติภาวะทางอารมณ์หากนำโมเดลสมรรถนะ (Competency Model) มาใช้ในองค์กรแล้วจะช่วยในการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 2.1 สมรรถนะของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล

นักวิชาการ/นักวิจัย	สมรรถนะของบุคลากร
เสน่ห์ จุ้ยโต้ (2548)	1. ความรู้ 2. ทักษะ 3. ความสามารถ 4. คุณลักษณะอื่น ๆ
สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2548)	1. ทักษะ 2. ความรู้ 3. ความสามารถ 4. เจตคติบุคลิกภาพ 5. ค่านิยมของบุคคล 6. พฤติกรรม
สุกัญญา รัศมีโชติ (2549)	1. ความรู้ 2. ทักษะ 3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง 4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล 5. แรงจูงใจหรือแรงขับเคลื่อนภายใน
กิริติ ชัยยังยง (2550)	1. ความรู้ 2. ทักษะ 3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง 4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล 5. แรงจูงใจ
เทือน ทองแก้ว (2548)	1. ความรู้ 2. ทักษะ 3. คุณลักษณะ

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	สมรรถนะของบุคลากร
กัญญาณัฐ จันทระเสน และคณะ (2552)	1.ความรู้ 2. ทักษะ 3.มโนภาพของตนเอง 4.ลักษณะเฉพาะ 5.เหตุจูงใจ
สถาบันดำรงราชานุภาพ (2553)	1. ลักษณะนิสัย 2. ทักษะ 3.แรงจูงใจ
สิทธิชัย ธรรมเสนห์ (2555)	1. แรงจูงใจ 2. ลักษณะส่วนตัว 3. ความคิดเห็น 4. ความรู้ 5. ทักษะ

จากตารางที่ 2.1 ผู้วิจัยได้สรุปตัวบ่งชี้เกี่ยวกับสมรรถนะของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เห็นถึงความถี่ของตัวแปร ตามตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.2 สัมเคราะห์แนวคิดสมรรถนะของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพ อำเภอบำเหน็จณรงค์
จังหวัดชัยภูมิ

สมรรถนะ	นักวิชาการ								รวมความถี่
	เสนอข้อได้	สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ	สุกัญญา รัชมิโรจน์	ศิริดิษฐ์ รัชมิโรจน์	สุเทพ ท้องแก้ว	กัญญาณัฐ จันทร์เสน และคณะ	สถาบันดำรงราชานุภาพ	สิทธิชัย ธรรมเสนีย์	
1. จุดมุ่งเน้น	-	-	-	-	-	-	-	-	1
2. ค่านิยม	-	-	-	-	-	-	-	-	1
3. บุคลิก/ลักษณะส่วนบุคคล	-	-	✓	✓	✓	-	✓	✓	5
4. ความรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	7
5. ทักษะ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	7
6. ความสามารถ	✓	✓	-	-	-	-	-	-	2
7. ลักษณะเฉพาะ/คุณลักษณะอื่นๆ	✓	-	-	-	-	✓	-	-	2
8. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง	-	-	✓	✓	-	✓	-	✓	4
9. แรงจูงใจ	-	-	✓	✓	-	✓	✓	✓	5
10. เจตคติส่วนบุคคล/ทัศนคติ	-	✓	-	-	-	-	✓	-	2
11. ค่านิยมของบุคคล	-	✓	-	-	-	-	-	-	1
12. พฤติกรรม	-	✓	-	-	-	-	-	-	1

จากตารางความถี่ผู้วิจัยสรุปตัวปัจจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ดังนี้

1. ความรู้ ได้สังเคราะห์มาจากแนวคิดของ แม็คคาเลน (McClelland, 1985 อ้างถึงใน สุกัญญา รัชมิโรจน์, 2549 : 17) ได้กล่าวว่า ความรู้เป็นความสามารถเฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านการบริหารต้นทุน เป็นต้น ไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ สอดคล้องกับ กัญญาณัฐ จันทร์เสน และคณะ (2552 : 25) กล่าวว่า ความรู้ คือ ข่าวสาร (Information) ที่บุคคลมีอยู่ในเรื่องเฉพาะนั้นๆ ความรู้เป็นสมรรถนะที่สลับซับซ้อนไม่อาจทำนายผลการปฏิบัติงานได้เสมอไป เนื่องจากการทดสอบไม่ได้วัดความรู้และทักษะที่ใช้จริงในการทำงาน

2. ทักษะได้สังเคราะห์มาจากแนวคิดของกิริติ ชยียงขง (2550 : 5) ตามแนวคิดของ แมคคิลเลนด์ กล่าวว่า ทักษะ (Skill) ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว เป็นสิ่งที่แต่ละคนต้องให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น

3. คุณลักษณะส่วนบุคคลได้สังเคราะห์มาจากแนวคิดของกัญญาณัฐ จันทระเสน และคณะ (2552 : 25) กล่าวว่า ลักษณะทางกายภาพและการตอบสนองที่ทำสม่ำเสมอกับสถานการณ์หรือข่าวสารที่ได้รับเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับสุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2549 : 17) ได้กล่าวว่า บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Trait) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น เช่น เขาเป็นคนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้หรือเขามีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น และสถาบันดำรงราชานุภาพ ที่เห็นว่าลักษณะของบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ลักษณะนิสัย ทัศนคติ และแรงจูงใจ ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลคนนั้น พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง การแสดงออกของบุคคลที่เป็นทั้งแง่บวกและแง่ลบโดยเฉพาะในส่วนขององค์กรต้องการให้บุคลากรแสดงออกในแง่บวกและสร้างสรรค์

4. แรงจูงใจได้สังเคราะห์มาจากแนวคิดของ แม็คคาลเลน (McClelland, 1985 อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2549 : 17) กล่าวว่า แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive) ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เช่น บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จมักชอบตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย และพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตลอดจนพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา สอดคล้องกับสเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer & Spencer, 1993 อ้างถึงใน สิทธิชัย ธรรมเสนห์, 2555 : 11) แรงจูงใจ คือ แรงขับ ทิศทาง และการเลือก เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการหรือตรงกันในการกระทำซึ่งจะเป็นแรงขับหรือเลือกพฤติกรรมที่แสดงออกหรือเป้าหมายและทำให้ถอยห่างจากสิ่งอื่นๆ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

ความหมายของการบริหาร

กุลลิก และเออวิก (Gulick & Urwick, 1937 อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2549 : 1-8) การบริหารเป็นการนำการบริหารมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามขั้นตอน ได้แก่การวางแผนการจัดองค์การ การอำนวยการ การประสานงาน การรายงานผล และการจัดการงบประมาณ ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีความสามารถทุกด้าน มีความภาคีต่อองค์การจึงจะสามารถบริหารงานในองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

อุทัย เลหาวิเชียร (อ้างถึงใน กัญญ์พารณณ์ กลิ่นนันทน, 2554 : 35) ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการไว้ดังนี้การบริหาร หมายถึงกระบวนการอย่างหนึ่งที่มีคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548 : 5) กล่าวว่า การบริหารเป็นแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐและ/หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการมีกระบวนการบริหารงานหรือกระบวนการบริหารจัดการที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การคิด (Thinking) หรือการวางแผน (Planning) การลงมือปฏิบัติงาน (Acting) และการประเมินผล (Evaluating) และมีจุดหมายปลายทางคือการพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นรวมทั้งประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงเพิ่มขึ้น

روبินส์ และคูลเตอร์ (Robbins and Coulter, 1996 อ้างถึงใน รุ่งนภา ตาอินทร์, 2551 : 14) อธิบายว่าการบริหารจัดการ คือ กระบวนการของกิจกรรมที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์การโดยที่ไม่ได้ทำเอง

สรุปได้ว่า การบริหาร คือ การใช้ศาสตร์และศิลป์ในการวางแผน สั่งการ การนำ และการควบคุมให้บุคคลในองค์การทำงานให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และสร้างให้บุคคลภูมิใจในองค์การ

กระบวนการบริหาร

กูลิค และเออร์วิค (Gulick and Urwick, 1937 อ้างถึงใน สันติ บุญภิรมย์, 2552 : 13-14) ได้เสนอแนวคิดทางการบริหารไว้ 7 ด้าน เรียกว่า “POSDCoRB” เป็นผลสืบเนื่องจากการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ซึ่งพยายามที่จะค้นหาวิธีการบริหารที่ดีที่สุด กูลิค และเออร์วิค (Gulick and Urwick) ได้สรุปไว้ใน “Papers on the Science of Administration” ในปี ค.ศ.1937 โดยมีลำดับขั้นตอนต่อไปนี้

การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งวิธีการปฏิบัติตามแนวทางนั้น ๆ พร้อมทั้งระบุวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจนก่อนลงมือปฏิบัติการ

การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดทำโครงสร้างของการบริหารโดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อยในองค์การ พร้อมกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงานตามการกำหนดหน้าที่ การจัดกรอบอัตรากำลังขององค์การ กำหนดวิธีการติดต่อประสานงานตำแหน่งต่าง ๆ ในทุกระดับ

การบริหารงานบุคคล (Staffing) หมายถึง การจัดการด้านบุคลากรทั้งหมด ตั้งแต่การสรรหา การบรรจุแต่งตั้งบุคคล การพัฒนา การบำรุงขวัญ การจัดสวัสดิการ การเลื่อนขั้น การลดขั้น การเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาให้ออกจากงาน

การอำนวยการ (Directing) หมายถึง การดำเนินการในการตัดสินใจ วินิจฉัย สั่งการในการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความรอบคอบ รวมถึงการติดตามดูแลให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงานที่วางไว้แล้ว

การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การประสานความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานของฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กร ไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงานไปยังหน่วยงานและทำให้ก่อประโยชน์ในการขอความร่วมมือด้านต่าง ๆ ช่วยสนับสนุนให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

การรายงาน (Reporting) หมายถึง การแจ้งผลการปฏิบัติงานไปยังหน่วยงาน คณะบุคคล หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น หน่วยงานในระดับบังคับบัญชาหรือหน่วยเหนือ และหน่วยงานในระดับล่าง หน่วยงานระดับเดียวกัน รายงานต่อผู้บังคับบัญชา รายงานต่อสาธารณชน ทำให้ก่อประโยชน์ในการขอความร่วมมือด้านต่าง ๆ ช่วยสนับสนุนให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

การงบประมาณหมายถึง การจัดทำงบประมาณทางการเงินในส่วนของการเสนอขอตั้งงบประมาณขององค์กร และหมายรวมถึงการใช้งบประมาณด้วย พร้อมทั้งการตรวจสอบ ควบคุมการใช้จ่ายเงินให้เป็นประโยชน์ต่องานที่ทำให้มากที่สุด

ฟาโยล (Fayol, 1947 อ้างถึงใน ธนวัฒน์ คำลือ, 2554 : 14) นักวิชาการเหมืองแร่ ชาวฝรั่งเศส เป็นต้นกำเนิดในการเสนอองค์ประกอบมูลฐานของการบริหารแบบกระบวนการได้อธิบายกระบวนการบริหารงานประกอบด้วย ขั้นตอนการบริหารไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. การวางแผน (To Plan) หมายถึง การวางแผนปฏิบัติล่วงหน้า
2. การจัดหน่วยงาน (To Organizing) หมายถึง การรวบรวมเครื่องมือ วัสดุ และกำลังงาน
3. การบังคับบัญชา (To Command) หมายถึง การสั่งงาน การควบคุม การบังคับบัญชาให้บุคคลปฏิบัติตามหน้าที่
4. การประสานงาน (To Co-ordinating) หมายถึง การประสานกิจกรรมต่างของหน่วยงานดำเนินงานไปตามเป้าหมาย
5. การควบคุม (To Control) หมายถึง การควบคุมดูแลให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับและกฎเกณฑ์

วิรัช วิรัชนิการวรรณ (2548 : 5) การบริหาร บางครั้งเรียกว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ (ถ้าเป็นหน่วยงานภาคเอกชน หมายถึงของหน่วยงาน และ/หรือ บุคคล) ที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของและหน่วยงาน โดยครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ เป็นการนำ “กระบวนการบริหาร” หรือ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร” ที่เรียกว่า แฟ้มส์-โพสคอร์ท (PAMS-POSDCoRB) ประกอบด้วย

1. การบริหารนโยบาย (Policy)
2. การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority)
3. การบริหารคุณธรรม (Morality)
4. การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Society)
5. การวางแผน (Planning)
6. การจัดองค์การ (Organizing)
7. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Staffing)
8. การอำนวยการ (Directing)
9. การประสานงาน (Coordinating)
10. การรายงาน (Reporting)
11. การงบประมาณ (Budgeting)

เซียส์ (Sears, 1950 อ้างถึงใน ศักดา สกนธวัฒน์, 2555 : 17) ได้นำรายการของกระบวนการตามความเห็นของนักบริหารทั้งหลายที่ได้แยกไว้ถึง 35 รายการ แล้วนำมาวิเคราะห์ และประมวลกระบวนการใหม่ โดยแบ่งกระบวนการบริหารได้ 5 ประการ ดังนี้

1. การวางแผน หรือ การวางโครงการ (Planning)
2. การจัดองค์การโดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งไว้อย่างแน่นอนรัดกุม
3. การวินิจฉัยสั่งการคือ การมอบหมายงาน (Directing)
4. การประสานงาน (Coordination)
5. การควบคุมและติดตามดูแลการปฏิบัติงาน (Controlling)

เกรก (Gregg, 1957 อ้างถึงใน สุภโชติ พรหมเชื้อ, 2556 : 28) ได้นำรายการของกระบวนการความคิดเห็นของนักบริหารทั้งหลายที่มาวิเคราะห์ และประมวลกระบวนการใหม่โดยแบ่งกระบวนการบริหาร 7 ประการ คือ

1. การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making) ซึ่งเป็นหัวใจของกระบวนการบริหารงาน
2. การวางแผน (Planning) มีความสำคัญต่อการบริหารทุกประการถ้าขาดการวางแผนซึ่งกิจกรรมนั้นจะไม่สามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ
3. การจัดองค์การ (Organizing) คือ การกระทำให้เกิดความมีระเบียบในการปฏิบัติงานการกำหนดอำนาจหน้าที่ และตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน
4. การติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นกระบวนการส่งข่าวสารคำสั่ง คำอธิบายจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งจากหน่วยงานหนึ่งไปยังอีกหน่วยงานหนึ่งซึ่งจะต้องชัดเจนได้ใจความก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกัน และกัน

5. การใช้อิทธิพลกระตุ้นให้บุคลากรทำงาน (Influencing) ในหน่วยงานทุกชนิด จำเป็นต้องมีระบบควบคุมบังคับบัญชาเพื่อให้กิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างราบรื่นโดยการปฏิบัติตามคำสั่งรวมทั้งกระตุ้นให้ผู้ทำงานปฏิบัติอย่างเต็มที่

6. การประสานงาน (Co - ordination) เป็นความร่วมมือระหว่างบุคคลกับบุคคลหรือหน่วยงาน ต่อหน่วยงานในการติดต่อสัมพันธ์ช่วยเหลือกันกับด้านบุคคล และทรัพยากรอื่น ๆ

7. การประเมินผล (Evaluation) คือ การตรวจสอบการปฏิบัติงานทุกระยะอย่างต่อเนื่อง เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ทักษะการบริหาร

เจมส์ กิบสัน (James L. Gibson, 1993 อ้างถึงใน รุ่งนภา ตาอินทร์, 2551 : 17) นักวิชาการ และนักธุรกิจได้ชี้ให้เห็นถึงประเภทของทักษะ 3 อย่าง ดังนี้

1. ทักษะทางด้านเทคนิค (Technical Skill) ทักษะทางด้านเทคนิค คือ ความสามารถใช้เครื่องมือระเบียบวิธีการปฏิบัติงานหรือเทคนิคต่างๆ ของสาขาวิชาเฉพาะ อย่างเช่น ศัลยแพทย์ วิศวกร นักดนตรี หรือนักบัญชีทุกคนต้องมีทักษะทางด้านเทคนิคในขอบเขตงานของพวกเขา ผู้บริหารต้องการทักษะทางด้านเทคนิคที่เพียงพอสำหรับความสำเร็จของงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะที่เขาต้องรับผิดชอบอยู่ ทักษะทางด้านเทคนิคจะมีความสำคัญมากที่สุดสำหรับระดับการบริหารต่ำสุด ความสามารถระดับเทคนิคจะมีความสำคัญน้อยลงสำหรับระดับการบริหารที่สูงขึ้นไป เช่น หัวหน้าคนงานของโรงงานต้องการทักษะทางด้านเทคนิคมากกว่าประธานของบริษัท เพราะว่าเขาต้องจัดการเกี่ยวกับปัญหาของการผลิตที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน เป็นต้น

2. ทักษะทางด้านมนุษย์ (Human Skill) ทักษะทางด้านมนุษย์ คือ ความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นมีความเข้าใจและเข้าใจผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือกลุ่มผู้บริหารต้องการทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์เพื่อความเป็นประสิทธิผลในการเป็นผู้นำกลุ่มของเขา ทักษะทางด้านมนุษย์จะมีความสำคัญทุกระดับการบริหารขององค์กร

3. ทักษะทางด้านความคิด (Conceptual Skill) ทักษะทางด้านความคิด คือ ความสามารถทางด้านสมองการประสานงานและการทำให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของผลประโยชน์และกิจกรรมต่างๆ ทั้งหมดขององค์กร ทักษะทางด้านความคิดเป็นความสามารถของผู้บริหารในการมององค์กรโดยรวมและมีความเข้าใจว่าส่วนต่างๆ ขององค์กรขึ้นอยู่กับส่วนอื่นๆ อย่างไรและการเปลี่ยนแปลงของส่วนใดส่วนหนึ่งจะมีผลกระทบต่อองค์กรโดยรวมอย่างไรความสำคัญของทักษะทางด้านความคิดจะเพิ่มขึ้นสำหรับระดับการบริหารที่สูงขึ้นไป ผู้บริหารระดับสูงต้องเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อองค์กรเกือบทั้งหมด ในกรณีที่ผู้บริหารระดับสูงสุดความสามารถทางด้านความคิดจะมีความสำคัญมากที่สุดในการบรรดาทักษะทั้งหมด

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ทักษะการบริหารเป็นความสามารถในการบริหารของผู้บริหารตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากองค์การอย่างรวดเร็วและถูกต้อง โดยใช้ทรัพยากรบุคคลและอื่น ๆ ที่มีอยู่โดยผ่านกระบวนการทางการบริหารอย่างมีระบบ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ซึ่งประกอบด้วย ทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะทางด้านมนุษย์ และทักษะทางด้านความคิด

ความสำคัญของการบริหาร

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2551 : 18) ความสำคัญของการบริหารหรือการจัดการการบริหารหรือการจัดการมีความสำคัญต่อมนุษย์ต่อองค์กรและต่อประเทศในหลายด้าน ดังนี้

1. การบริหารหรือการจัดการถูกพัฒนาคู่กับการดำเนินชีวิตของมนุษย์และช่วยให้มนุษย์ดำรงอยู่อย่างผาสุก
2. จำนวนประชากรของแต่ละประเทศเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วเป็นผลทำให้องค์กรต่างๆ ต้องให้ความสำคัญและขยายงานด้านการบริหารหรือการจัดการให้กว้างขวางยิ่งขึ้น
3. การบริหารหรือการจัดการเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการในด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านอุตสาหกรรมทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว
4. การบริหารหรือการจัดการเป็นกรรมวิธีที่สำคัญที่จะนำสังคมโลกไปสู่ความเจริญก้าวหน้าแบบไร้พรมแดนในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ
5. การบริหารหรือการจัดการมีลักษณะเป็นการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในสังกัด ฉะนั้นความสำเร็จของการบริหารหรือการจัดการขึ้นอยู่กับปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคมเทคโนโลยีวัฒนธรรมและการเมือง
6. ชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าจะอยู่ในครอบครัวหรือสำนักงานย่อมมีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารหรือการจัดการอยู่เสมอ ดังนั้นการบริหารหรือการจัดการเป็นเรื่องที่น่าสนใจมีอิทธิพลและจำเป็นต่อการดำรงชีวิตอย่างฉลาด

จากการศึกษาสรุปได้ว่า การบริหารมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร และของบุคคล ดังนั้นการบริหารจึงมีความจำเป็นต่อการวางระบบงานต่าง ๆ การปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดระบบการทำงานที่ประสบผลสำเร็จที่ตั้งไว้

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการบริหารเพื่อบริหารจัดการองค์กรเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ปี ค.ศ. 1916 ฟาโย (Fayo, 1916 อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2551 : 21) ได้เขียนบทความเกี่ยวกับเรื่องการจัดการและจัดพิมพ์เป็น

หนังสือชื่อ Administration Industrielle et Gernierleb เป็นภาษาฝรั่งเศส โดย ฟาโย เห็นว่า หลักในการจัดการนั้นควรยืดหยุ่นและสามารถปรับไปตามตัวแปรต่างๆ เขาได้กำหนดหลักการสำหรับผู้บริหารไว้ 14 ประการ คือ

1. การแบ่งงานกันทำ (Division of Work) เป็นการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้านเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ
2. อำนาจสั่งการ (Authority) เป็นอำนาจสั่งการซึ่งเป็นอำนาจอันชอบธรรมของบรรดาผู้ที่มีตำแหน่งเพื่อสามารถที่จะออกคำสั่งงานได้ โดยผู้ออกคำสั่งต้องมีความรับผิดชอบต่อการสั่งในการทำงานได้
3. ระเบียบวินัย (Discipline) เป็นระเบียบวินัยที่คนในองค์กรต้องเคารพและยอมรับเพื่อสร้างสภาพงานที่เป็นระเบียบและเรียบร้อย
4. หลักการ “สั่งการโดยคนๆ เดียว” (Unity of Command) เป็นหลักการ ซึ่งคุ้นเคยในชื่อของหลัก “เอกภาพในการบังคับบัญชา” ลูกน้องจะต้องฟังคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาโดยตรง รวมถึงการรายงานผลการปฏิบัติงานก็ต้องรายงานกับบัญชาโดยตรง
5. การมีทิศทาง (Unity of Direction) คือ การมีทิศทาง หรือเป้าหมายเดียวกัน โดยแต่ละกลุ่มงานย่อย (กอง แผนก ฝ่าย) ในองค์กรที่มีกิจกรรมแยกย่อยออกมา
6. ประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of Interests to the General Interests) เป็นประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน
7. หลักการตอบแทน (Remuneration) เป็นหลักการตอบแทนการทำงาน ซึ่งถือเป็นแนวทางที่คนงานจะต้องได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม
8. หลักการรวมอำนาจ (Centralizaon) เป็นหลักการรวมอำนาจ หมายถึง ระดับมากน้อยที่ผู้บังคับบัญชาสามารถตัดสินใจในแต่ละสถานการณ์ ซึ่ง ฟาโย (Fayol) เห็นว่า การใช้อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจควรกระทำที่สายการบังคับบัญชาในระดับสูงที่สุดที่เป็นไปได้ในสถานการณ์นั้นๆ
9. การมีสายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) เป็นการมีสายการบังคับบัญชา ซึ่งเป็นเสมือนห่วงโซ่หรือเส้นทางของคำสั่งและติดต่อสื่อสารใดๆ ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องในแต่ละสายงานภายใต้โครงสร้างของแต่ละองค์การ
10. การจัดระเบียบ (Order) เป็นการจัดระเบียบหรือการจัดให้คนตลอดจนวัตถุสิ่งของได้อยู่ในที่ที่ควรอยู่ นั่นคือ ใช้คนให้เหมาะกับงาน จัดสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบ และมีระเบียบเกี่ยวกับงานพัสดุ
11. ความเที่ยงธรรม (Equity) เป็นความเที่ยงธรรมที่ ฟาโย กล่าวถึงหลักข้อนี้ว่า นักบริหารควรมีทั้งความยุติธรรม และความโอบอ้อมอารี

12. หลักความมั่นคงในตำแหน่งงานของบุคลากร (Stability of Tenure of Personal Fayo) เป็นหลักความมั่นคงในตำแหน่งงานของบุคลากร เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนบุคลากรพัฒนานักบริหาร

13. ความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นความคิดริเริ่ม หมายถึง พลังที่จะคิดให้เกิดแผนงานแล้วทำต่อไปจนสำเร็จ จะเกิดได้ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการจูงใจ และมีความพึงพอใจในงาน

14. สามัคคี คือ พลัง (Esprit De corps) เป็นภายิตที่ว่า สามัคคี คือ พลัง หมายถึง การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมอันจะทำให้เกิดความกลมเกลียวและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ

สรุปว่า ฟาโย ได้กำหนดหลักการสำหรับผู้บริหารไว้ 14 ประการ ซึ่งในการจัดการควรยึดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนไปตามตัวแปรต่างๆ ได้

ฟาโย ยังได้พูดถึงหน้าที่ของนักบริหาร (Administrative Duties) 16 ประการ คือ

1. วางแผนอย่างสุขุม
2. คำนึงถึงโครงสร้างของหลักทรัพยากรและเป้าหมายทางธุรกิจ
3. กำหนดสายบังคับบัญชาตามลำดับ
4. ประสานความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
5. มีการตัดสินใจที่แน่นอน
6. เลือกคนงานอย่างมีหลัก
7. บอกหน้าที่อย่างชัดเจน
8. สนับสนุนความคิดริเริ่มและการรับผิดชอบ
9. สร้างระบบความยุติธรรม เช่น จ้างและประหยัด
10. รักษาระเบียบข้อบังคับ
11. มีการลงโทษ
12. รักษาผลประโยชน์ส่วนรวมเหนือส่วนบุคคล
13. มีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว
14. มีการควบคุมในทุกกิจการ
15. ควบคุมความเป็นระเบียบของบุคคลและวัตถุ
16. ไม่เคร่งครัดต่อระเบียบจนเกินไป

กูลิค และเรดอน (Gulick & Lydall, 1973, pp. 47 - 88) เป็นนักทฤษฎีที่อยู่ในกลุ่มการศึกษาการจัดการตามหลักการบริหารได้เสนอหลักที่เกี่ยวกับการบริหาร ซึ่งคนที่เป็นผู้บริหารจะต้องทำ มีหน้าที่สำคัญอยู่ 7 ประการ คือ การวางแผนการ จัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ

การประสานงานการรายงานและการงบประมาณหรือ เรียกสั้น ๆ ว่า “POSDCORB” ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้

P = Planning หมายถึง การวางแผนงาน ซึ่งจะต้องคำนึงถึงนโยบาย (Policy) ทั้งนี้ เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นไว้มีความสอดคล้องกันในการดำเนินงาน แผนเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับการใช้ความรู้ในทางวิทยาการและวิจารณ์เหตุการณวินิจัยเหตุการณ์ในอนาคตแล้วกำหนดวิธีการ โดยถูกต้อง อย่างมีเหตุมีผล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปโดยถูกต้องและสมบูรณ์

O = Organizing หมายถึง การจัดส่วนราชการหรือองค์การ ซึ่งในการศึกษาบางแห่งก็พิจารณารวมไปกับการปฏิบัติงานหรือวิธีการจัดการ (Management) ด้วยเรื่องการจัดแบ่งส่วนงานนี้จะต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เช่น การจัดแบ่งงาน (Division of Work) เป็นกรม กอง แผนก โดยอาศัยปริมาณงานคุณภาพของงานหรือจัดตามลักษณะของงานเฉพาะอย่าง (Specialization) ก็ได้ นอกจากนี้อาจพิจารณาในแง่ของการควบคุม (Control) และหรือพิจารณาในแง่หน่วยงาน (Organization) เช่น หน่วยงานหลัก (Line) หน่วยงานที่ปรึกษา (Staff) หรือบ้างก็เรียกเป็นหน่วยงานหลัก (Line) หน่วยแนะนำหรือที่ปรึกษา (Staff) และหน่วยงานช่วยเหลือหน่วยงาน อุนกร (Auxiliary) เป็นต้น

S = Staffing หมายถึง การจัดหาบุคคลและเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่แบ่งไว้หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง หมายถึง การจัดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (Personnel Administration) เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความสามารถมาปฏิบัติงานให้เหมาะสม (Competent Man for Competent Job) หรือ Put the Right Man on the Right Job กับรวมถึงการที่จะ เสริมสร้างและธำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพในการทำงานของคนงานและพนักงานด้วย

D = Directing หมายถึง การศึกษาวิธีการอำนวยการรวมทั้งการควบคุมงานและนิเทศงานตลอดจนคิดปะในการบริหารงาน เช่น ภาวะผู้นำ (Leadership) มนุษยสัมพันธ์ (Humanrelations) และการจูงใจ (Motivation) เป็นต้น การอำนวยการในที่นี้รวมถึงการวินิจฉัย สั่งการ (Decision Making) ซึ่งเป็นหลักอันสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารงานและขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานมากเหตุเพราะว่าการที่จะอำนวยการให้ภารกิจดำเนินไปด้วยดีได้จำเป็นต้องมีการตัดสินใจที่ดีและมีการสั่งการที่ถูกต้องเหมาะสมกับแต่ละลักษณะของการตัดสินใจ

Co = Coordinating หมายถึง ความร่วมมือประสานงานเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่น ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะช่วยให้การประสานงานดีขึ้นเพื่อช่วยแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานความร่วมมือประสานงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากในการบริหารเพราะเป็นกิจวัตรประจำวันที่จะต้องพึงกระทำในการปฏิบัติงานและเป็นสิ่งที่มีอยู่ทุกระดับของงาน การร่วมมือประสานงานเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องจัดให้มีขึ้นในหน่วยงานของตนเพราะเป็นปัจจัยสำคัญในอันที่จะช่วยให้เกิดความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

R = Reporting หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานตลอดรวมถึงการประชาสัมพันธ์ (Public Relations) ที่จะต้องแจ้งให้ประชาชนทราบด้วย อันที่จริงการรายงานนี้มีความสัมพันธ์กับการติดต่อสื่อสาร (Communication) อยู่มาก การรายงานโดยทั่วไปหมายถึงวิธีการของสถาบันในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อเท็จจริงหรือข้อมูลแก่ผู้สนใจมาติดต่อสอบถามผู้บังคับบัญชาและหรือ ผู้ร่วมงาน ฯลฯ ความสำคัญของรายงานนั้นอยู่ที่จะต้องอยู่บนรากฐานของความจริง

B = Budgeting หมายถึง การงบประมาณโดยศึกษาให้ทราบถึงระบบและกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณและการเงิน ตลอดจนการใช้วิธีการงบประมาณและแผนงานเป็นเครื่องมือในการควบคุมงาน วิธีการบริหารงบประมาณโดยทั่วไป มักมีวงจรที่คล้ายคลึงกันอย่างที่เรียกว่า “วงจรงบประมาณ” (Budget Cycle) ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

1. การเตรียมงบประมาณและการเสนอขออนุมัติ (Executive Preparation and Submission)
2. การพิจารณาให้ความเห็นชอบของฝ่ายนิติบัญญัติ (Legislation Authority)
3. การดำเนินการ (Execution)
4. การตรวจสอบ (Audit)

สรุปว่า ในการบริหารผู้บริหารจะต้องมีหน้าที่สำคัญอยู่ 7 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ

แนวคิดการบริหารจัดการเชิงระบบ

การบริหารจัดการเชิงระบบเป็นแนวคิดหนึ่งทางการบริหารจัดการ เป็นกระบวนการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร แนวคิดการบริหารจัดการเชิงระบบเป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับขั้นตอนของการผลิต ซึ่งให้ความสำคัญกับการผลิตที่ไม่ใช่แค่ความสัมพันธ์ทางเดียว แต่ต้องนำข้อมูลที่เกิดจากการผลิตป้อนย้อนกลับสู่ระบบ เพื่อให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงในขั้นตอนการผลิตทุกขั้นตอน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เกิดความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้ (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2553 : 3)

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) เป็นองค์ประกอบพื้นฐานของทรัพยากร การบริหารจัดการ ซึ่งทรัพยากรการบริหารของแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกัน เปลี่ยนแปลงไปตามหน้าที่ขององค์กร แต่ทรัพยากรที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานทางบริหารจะประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ การจัดการ
2. กระบวนการ (Process) กระบวนการบริหารจัดการเป็นขั้นตอนของการแปรรูปทรัพยากรทางการบริหารเพื่อให้เกิดผลิตผล ประกอบด้วย

2.1 การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดสิ่งที่จะต้องทำ ซึ่งได้จากการศึกษาข้อมูลในปัจจุบัน และคาดการณ์อนาคต แล้ววางเป้าหมาย แนวทางในการปฏิบัติเพื่อดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.2 การจัดการองค์กร (Organizing) เป็นการจัดโครงสร้างขององค์กร และโครงสร้างของการทำงานขององค์กรให้มีความสอดคล้องกับหน้าที่การทำงานตามแผนการที่ได้วางไว้

2.3 การนำ (Leading) เป็นหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ ภาวะผู้นำ และการสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์กรเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.4 การควบคุม (Controlling) เป็นหน้าที่ในการควบคุม รวมถึงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรเพื่อวัดผลการดำเนินงานขององค์กร รวมถึงการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้เป็นตามเป้าหมายขององค์กร ลดการสูญเสีย ดำเนินงานได้ตามมาตรฐานขององค์กร

3. ผลการดำเนินการ

3.1 ผลผลิต (Output) ซึ่งจะพิจารณาที่การดำเนินงานที่เกิดขึ้นที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตลอดจนมีการทบทวนข้อมูลทุกขั้นตอน (Feedback) เพื่อส่งข้อมูลกลับไปยังปัจจัยนำเข้าเพื่อปรับเปลี่ยนและเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

นอกจากนี้การบริหารจัดการองค์กรที่เป็นระบบเปิด ยังให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการขององค์กร ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ 2) สภาพแวดล้อมทางสังคมวัฒนธรรม เป็นมิติที่ผู้บริหารต้องตระหนักเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมวัฒนธรรม ย่อมส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการองค์กร ได้แก่ ค่านิยม วิถีชีวิต ศาสนา ความเชื่อ คุณลักษณะของประชากร อายุเฉลี่ย รายได้ของประชากร เพศ จำนวนประชากร เป็นต้น 3) สภาพแวดล้อมทางการเมือง เป็นสภาพแวดล้อมทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางการเมือง อาจเกี่ยวข้องกับรัฐบาลท้องถิ่น รัฐบาลกลาง ซึ่งเกิดจากอิทธิพลทางการเมือง กลุ่มผลประโยชน์ทางการเมือง 4) สภาพแวดล้อมทางกฎหมาย ซึ่งผู้บริหารควรพิจารณาข้อกฎหมายที่ตราขึ้นเนื่องจากเป็นข้อกำหนดที่สมาชิกของสังคมต้องปฏิบัติตามข้อกฎหมายบางอย่างอาจเอื้อต่อการดำเนินกิจกรรมขององค์กร บางอย่างขัดกับการบริหารจัดการขององค์กร 5) สภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี 6) สภาพแวดล้อมด้านการรักษาสภาพแวดล้อม เป็นการอนุรักษ์ทรัพยากรทางธรรมชาติ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ

แนวคิดการจัดตั้งกองทุนในระบบหลักประกันสุขภาพ

ตามพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545 มาตรา 13(3) มาตรา 18(8) มาตรา 47 และมาตรา 48(4) ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสนับสนุนและกำหนดหลักเกณฑ์ให้องค์กรเอกชน และภาคเอกชนที่ไม่มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไร ดำเนินงาน และบริหารจัดการเงินทุนระบบหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ได้ ตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการ โดยส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ให้แก่บุคคลในพื้นที่ ให้คณะกรรมการสนับสนุนและประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดหลักเกณฑ์เพื่อให้้องค์กรดังกล่าวเป็นผู้ดำเนินงานและบริหารจัดการระบบหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ โดยให้ได้รับค่าใช้จ่ายจากกองทุนเป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้องในพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ และในหลายมาตราของพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545 กำหนดให้ประชาชนและท้องถิ่นมีส่วนร่วมในระบบหลักประกันสุขภาพในหลายรูปแบบ คือ เป็นผู้มิสิทธิเข้ารับบริการ การบริหารจัดการ การตรวจสอบและรับรองคุณภาพบริการ และสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ได้สนับสนุนให้เกิดกองทุนสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ ทำกิจกรรมการสร้างเสริมสุขภาพโดยใช้แนวทางเพิ่มพลังให้ประชาชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่น เป็นมาตรการหนึ่งของการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะ เพื่อการสร้างเสริมสุขภาพและดำเนินการควบคู่กับมาตรการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมและคำนึงถึงความหลากหลายของความต้องการของประชาชนแต่ละพื้นที่ มีการใช้องค์ความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้อย่างเป็นองค์รวม โดยยึด “สุขภาพะ” ของประชาชนเป็นตัวตั้ง เปิดโอกาสให้ระดมทุนทางสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและทุนทางวัฒนธรรมมาประยุกต์ใช้ การขับเคลื่อนกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นในระดับพื้นที่ เป็นการสื่อสารรูปแบบหนึ่งที่ต้องการผลักดันนโยบายสาธารณะด้านสุขภาพ กล่าวคือ การนำหลักวิชาการสาขาต่าง ๆ เพื่อสร้างความตระหนักด้านการสร้างเสริมสุขภาพ โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายและองค์กร/สถาบันในระดับชุมชนต้องมีส่วนร่วมหรือเป็นแกนกลางเชื่อมโยง ริเริ่มให้เกิดกิจกรรมการสร้างเสริมสุขภาพ

เนื่องจากปัญหาด้านสุขภาพส่วนใหญ่เป็นปัญหาด้านพฤติกรรมของบุคคลที่มีสาเหตุมาจากปัจจัยหลาย ๆ ด้าน ที่ผสมผสานกัน อันได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มาจากพันธุกรรม เจตคติ ความรู้ และความเข้าใจ ปัจจัยด้านครอบครัว ชุมชน สังคม ที่มีสาเหตุมาจากสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และวิถีชีวิต ซึ่งการแก้ไขจะต้องใช้กลวิธีดำเนินงานในหลายวิธี และใช้ระยะเวลาในการดำเนินงานที่ต่อเนื่อง โดยอาศัยความร่วมมือของทุกภาคส่วนและบุคคลที่เป็นเจ้าของสุขภาพ ดังนั้นเพื่อให้

การบริหารจัดการกองทุนบรรลุมิติวัตถุประสงค์ จึงต้องมีระบบการจัดทำข้อมูล มีการจัดทำแผนงานที่ใช้เป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาและกำหนดทิศทางการดำเนินงานในการสนับสนุนงบประมาณให้แก่หน่วยบริการ ประชาชน และภาคีที่เกี่ยวข้อง การจัดทำแผนงานดังกล่าว อาจใช้เครื่องมือ เช่น แผนสุขภาพชุมชน แผนที่ทางเดินยุทธศาสตร์ เป็นต้น โดยในระยะแรกอาจเลือกใช้แผนสุขภาพชุมชน และในระยะต่อไปมีการพัฒนาขึ้นโดยนำแผนที่ทางเดินยุทธศาสตร์มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการกองทุน

วัตถุประสงค์ของกองทุนหลักประกันสุขภาพ (สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ, 2557 : 36-38)

1. สนับสนุนและส่งเสริมการจัดบริการสาธารณสุขของหน่วยบริการหรือสถานบริการอื่นหรือหน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่ โดยเน้นเรื่องการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การฟื้นฟูสมรรถภาพ และการรักษาพยาบาลระดับปฐมภูมิเชิงรุก ที่จำเป็นต่อสุขภาพและการดำรงชีวิตเพื่อให้กลุ่มแม่และเด็ก กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มคนพิการ กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพที่มีความเสี่ยง และกลุ่มผู้ป่วยเรื้อรังที่อยู่ในพื้นที่ สามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

2. เพื่อสนับสนุนให้กลุ่มหรือองค์กรประชาชน หรือหน่วยงานอื่นในพื้นที่ ได้ดำเนินงานตามแผนงาน หรือโครงการ หรือกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคให้แก่สมาชิกหรือประชาชนในพื้นที่ และกรณีมีความจำเป็นต้องจัดซื้อวัสดุที่มีลักษณะเป็นครุภัณฑ์ให้สนับสนุนได้ในวงเงินไม่เกิน 5,000 บาทต่อโครงการ วัสดุที่มีลักษณะเป็นครุภัณฑ์ที่จัดหาได้ ให้อยู่ในความดูแลและบำรุงรักษาของกลุ่มหรือองค์กรประชาชนหรือหน่วยงานอื่น ที่ได้รับการสนับสนุนนั้น ๆ

3. เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การฟื้นฟูสมรรถภาพ และการรักษาพยาบาลระดับปฐมภูมิเชิงรุก ของศูนย์เด็กเล็กหรือศูนย์ชื่ออื่นที่ดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาและดูแลเด็กเล็กในชุมชน หรือศูนย์พัฒนาฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและคนพิการ หรือศูนย์ชื่ออื่นที่ดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาและฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและคนพิการในชุมชน ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานกำหนด เป็นเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ 15 ของเงินรายรับของกองทุนหลักประกันสุขภาพในแต่ละปีงบประมาณ

4. เพื่อสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการบริหารหรือพัฒนากองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ต้องไม่เกินร้อยละ 15 ของเงินรายรับของกองทุนหลักประกันสุขภาพในแต่ละปีงบประมาณนั้น และในกรณีที่มีความจำเป็นต้องใช้จ่ายเพื่อซื้อครุภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องโดยตรง ครุภัณฑ์นั้นจะต้องมีราคาไม่เกิน 20,000 บาทต่อหน่วย โดยการจัดซื้อจัดจ้างให้ใช้ระเบียบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยอนุ โลม และครุภัณฑ์ที่จัดหาได้ ให้อยู่ในความดูแลและบำรุงรักษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5. กรณีเกิดโรคระบาดหรือภัยพิบัติในพื้นที่ ให้คณะกรรมการกองทุนพิจารณาอนุมัติจ่ายเงินกองทุนเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณสุขได้ตามความจำเป็น เหมาะสม และทันต่อสถานการณ์

องค์ประกอบของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพในแต่ละท้องถิ่น

บุคคลในคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น มีองค์ประกอบกรรมของคณะกรรมการเป็นไปตามหลักเกณฑ์ซึ่งมีทั้งกลุ่มที่มีส่วนเกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องในการทำหน้าที่ดูแลสุขภาพของบุคคลในพื้นที่ โดยองค์ประกอบส่วนหนึ่งมาจากการแต่งตั้งโดยตำแหน่ง อีกส่วนหนึ่งมาจากการคัดเลือกกันเอง รับผิดชอบบริหารกองทุนในพื้นที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในท้องถิ่นหรือพื้นที่ ซึ่งประกอบด้วย

1. ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นประธานกรรมการ
2. ผู้ทรงคุณวุฒิในพื้นที่ จำนวน 2 คน เป็นรองประธานกรรมการ
3. สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สภามอบหมาย จำนวน 2 คน เป็นกรรมการ
4. หัวหน้าหน่วยบริการปฐมภูมิในพื้นที่เป็นกรรมการ
5. อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในพื้นที่ที่คัดกันเอง จำนวน 2 คน เป็นกรรมการ
6. ผู้แทนหมู่บ้านหรือชุมชนที่ประชาชนในหมู่บ้านหรือชุมชนคัดเลือกกันเอง จำนวนไม่เกิน 5 คน เป็นกรรมการ
7. ผู้แทนศูนย์ประสานงานหลักประกันสุขภาพประชาชนหรือศูนย์รับเรื่องร้องเรียนอิสระในพื้นที่ หน่วยละ 1 คน (ถ้ามี) เป็นกรรมการ
8. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเจ้าหน้าที่อื่นที่ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมอบหมายเป็นกรรมการและเลขานุการ
9. ผู้อำนวยการหรือหัวหน้ากองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมหรือส่วน สาธารณสุขหรือที่เรียกชื่ออื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือเจ้าหน้าที่อื่นที่ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมอบหมายเป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

การคัดเลือกกรรมการตาม (5) และ (6) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดประชุมเพื่อให้บุคคลในแต่ละกลุ่มได้คัดเลือกกันเองอย่างเปิดเผยและมีส่วนร่วมของประชาชนที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติกำหนดกำหนด

กรณีในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีหน่วยบริการปฐมภูมิมกกว่า 2 แห่งให้นำหลักเกณฑ์ที่กำหนดตามวรรคสองมาบังคับใช้เพื่อคัดเลือกหัวหน้า หน่วยบริการปฐมภูมิในพื้นที่จำนวน 2 คน เป็นกรรมการ

ให้กรรมการ (1) และ (3)–(8) ประชุมคัดเลือกกรรมการ (2) จำนวน 2 คน จากผู้ทรงคุณวุฒิในพื้นที่ โดยให้คนหนึ่งเป็นรองประธานกรรมการคนที่หนึ่ง และอีกคนหนึ่งเป็นรองประธานกรรมการคนที่ 2

คณะกรรมการบริหารระบบหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ที่มาจากการคัดเลือก มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี

เมื่อกรรมการในวาระหนึ่งอยู่ในตำแหน่งครบวาระ 4 ปีแล้ว หากยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ให้กรรมการที่ครบวาระนั้น อยู่ในตำแหน่งต่อไปจนกว่ากรรมการซึ่งได้รับการแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่ ทั้งนี้ต้องไม่เกินหกสิบวัน

ในกรณีคณะกรรมการตามวาระหนึ่ง พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระให้มีการดำเนินการคัดเลือกกรรมการประเภทเดียวกันแทน และให้ผู้ได้รับการคัดเลือกอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลือของกรรมการซึ่งตนแทน

ในกรณีที่ประธานกรรมการตามข้อ 13 ววรรคหนึ่ง (1) มีแต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองประธานกรรมการทำหน้าที่ประธานในที่ประชุมได้ตามลำดับ แต่กรณีที่ประธานกรรมการตามข้อ 13 ววรรคหนึ่ง (1) ไม่มีหรือพ้นจากตำแหน่ง ให้ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้บริหารสูงสุดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปฏิบัติหน้าที่เป็นประธานกรรมการแทน

กรรมการที่มาจากการคัดเลือกตามข้อ 13 ววรรคหนึ่ง (2) (4) (5) (6) พ้นจากตำแหน่งในกรณีต่อไปนี้ 1) ตาย 2) ลาออก 3) ย้ายไปดำรงตำแหน่ง หรือประกอบวิชาชีพ หรืออาชีพในท้องถิ่น หรือพื้นที่อื่น 4) เป็นคนไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถ 5) เป็นบุคคลล้มละลาย 6) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่โทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

อำนาจหน้าที่ในการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

1. จัดทำข้อมูลและแผนการดำเนินงานที่เกี่ยวกับปัญหาสาธารณสุขกลุ่มเป้าหมายและหน่วยบริการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. ดำเนินการให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ในความรับผิดชอบสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขทั้งที่บ้านในชุมชนหรือหน่วยบริการได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ
3. บริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาลให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและจัดทำสรุปผลการดำเนินงานหรืองบดุลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ เพื่อเสนอสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติและองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาลภายในเดือนธันวาคมของทุกปี

4. รับผิดชอบการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินและการจัดทำบัญชีหรือทรัพย์สินในกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาลให้เป็นไปตามรูปแบบที่สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติกำหนด

5. จัดตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงาน เพื่อดำเนินงานตามความจำเป็น (สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ, 2554 : 15)

เงินและทรัพย์สินของกองทุนหลักประกันสุขภาพ

เงินที่ได้รับจัดสรรแต่ละปีจากกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติในส่วนของโครงสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรค ตามที่คณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติกำหนด และสำหรับปีงบประมาณ 2547 ได้รับการจัดสรรเป็นเงิน 45 บาทต่อประชาชนในพื้นที่หนึ่งคน

เงินสมทบจากเงินอุดหนุนหรืองบประมาณที่ได้รับจากองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาลหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติ

เงินสมทบจากชุมชนหรือกองทุนชุมชนอื่น

รายได้อื่นๆหรือทรัพย์สินที่ได้รับมาในกิจการของกองทุนหลักประกันสุขภาพ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเงินสมทบเข้ากองทุนหลักประกันสุขภาพไม่น้อยกว่าอัตราร้อยละของเงินที่ได้รับจัดสรรจากกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ดังนี้

องค์กรบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก สมทบเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ 30

องค์กรบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง สมทบเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

องค์กรบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่หรือเทศบาลตำบล สมทบเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ 50

เทศบาลเมืองหรือเทศบาลนครหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่น สมทบเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

กระบวนการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ

การบริหารจัดการกองทุนมุ่งเน้นให้บริหารจัดการกองทุนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน จนนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านสุขภาพของประชาชนรวมทั้งการบริหารจัดการงบประมาณกองทุนมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. จัดทำแผนโดยใช้แนวทางของแผนพัฒนาสุขภาพ หรือแผนที่ทางเดินยุทธศาสตร์ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุน

2. ดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผน

3. ติดตามการดำเนินงาน/ประเมินผล

4. รายงานผล

การติดตามประเมินผลกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับพื้นที่

การบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับพื้นที่ของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพจะประสบความสำเร็จหรือสามารถเผยแพร่ผลงานต่อประชาชนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ต้องมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตนเองอย่างต่อเนื่องและหรือมีองค์กรภายนอกมาประเมินสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติจึงกำหนดแนวทางการประเมินผล 2 รูปแบบ โดยมีวัตถุประสงค์ให้เกิดการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

1. แบบประเมินการบริหารจัดการกองทุนเป็นการประเมินกระบวนการบริหารจัดการของคณะกรรมการเพื่อให้กองทุนประเมินตนเองและผู้เกี่ยวข้องประเมินกองทุนซึ่งจะช่วยตรวจสอบการปฏิบัติงานของคณะกรรมการว่ามีความครบถ้วนถูกต้องและควรจะพัฒนางานด้านใดบ้างโดยกำหนดเกณฑ์การประเมินไว้ 3 หมวดคือการบริหารจัดการกองทุน (30 คะแนน) การมีส่วนร่วม (30 คะแนน) และผลลัพธ์การดำเนินงาน (40 คะแนน) โดยแบ่งระดับการประเมินออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ระดับ A+ 90-100 คะแนน เป็นกองทุนที่มีศักยภาพสูงและสามารถเป็นศูนย์เรียนรู้ ระดับ A 70-89 คะแนน เป็นกองทุนที่มีศักยภาพดี ระดับ B 50-69 คะแนน เป็นกองทุนที่มีศักยภาพปานกลาง ระดับ C น้อยกว่า 50 คะแนน เป็นกองทุนที่ยังขาดความพร้อมต้องเร่งพัฒนา

2. การประเมินความพึงพอใจและการรับรู้ข้อมูลข่าวสารประชาชนประเมินผลโดยใช้แบบประเมินจุดประสงค์เพื่อประเมินความพึงพอใจและการรับรู้ของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับพื้นที่ซึ่งคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพควรดำเนินการสำรวจอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งและนำข้อมูลการสำรวจมาสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการสุขภาพโดยชุมชนเพื่อให้เกิดความยั่งยืนต่อไป

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับกองทุนหลักประกันสุขภาพตามพบว่าคณะกรรมการบริหารกองทุนมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารกองทุนตามกระบวนการดังต่อไปนี้

1. การจัดทำข้อมูลและแผนการดำเนินงาน ได้แก่ การจัดทำข้อมูลและแผนการดำเนินงานที่เกี่ยวกับปัญหาสาธารณสุขกลุ่มเป้าหมายและหน่วยบริการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. การดำเนินการ ได้แก่ ดำเนินการให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ในความรับผิดชอบสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขทั้งที่บ้านในชุมชนหรือหน่วยบริการได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

3. การบริหารจัดการกองทุน ได้แก่ การบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพโปร่งใสและจัดทำสรุปผลการดำเนินงานหรืองบดุลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ เพื่อเสนอสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติและองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาลภายในเดือนธันวาคมของทุกปี

4. การจัดการด้านการเงิน การบัญชี ได้แก่ รับผิดชอบการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินและการจัดทำบัญชีหรือทรัพย์สินในกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาลให้เป็นไปตามรูปแบบที่สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติกำหนด

5. การจัดตั้งคณะกรรมการ ได้แก่ จัดตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงาน เพื่อดำเนินงานตามความจำเป็น

บริบทของกองทุนหลักประกันสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร มีทั้งหมด 10 แห่ง ได้แก่ อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร มีองค์การบริหารส่วนตำบลรวมจำนวน 10 แห่ง ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแซะ องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง องค์การบริหารส่วนตำบลหินแก้ว องค์การบริหารส่วนตำบลรับร้อ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม องค์การบริหารส่วนตำบลสองพี่น้อง องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ องค์การบริหารส่วนตำบลสลุย และองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ (สำนักงานจังหวัดชุมพร, 2557)

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าแซะได้จัดทำบันทึกข้อตกลงกับกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ จัดตั้งกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลครบทั้ง 10 ตำบล ประกอบด้วย กองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแซะ กองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม กองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง กองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลหินแก้ว กองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลรับร้อ กองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม กองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลสองพี่น้อง กองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ องค์การบริหารส่วนตำบลสลุย และองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ (สำนักงานสาธารณสุขอำเภอท่าแซะ, 2557)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นุชลิน วงษ์วิสัย (2553 : 57) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลตำบลท่าล้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี

ผลการวิจัยพบว่าบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่น ในการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วย 1) การจัดทำข้อมูลและจัดทำแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับปัญหาสาธารณสุข กลุ่มเป้าหมายและหน่วยบริการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง 2) การดำเนินการให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ในความรับผิดชอบสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุข ทั้งที่บ้าน ในชุมชน หรือหน่วยบริการได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ 3) การบริหารจัดการระบบหลักประกันสุขภาพให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และจัดทำสรุปผลการดำเนินงานและงบดุลเมื่อสิ้นปีงบประมาณเพื่อ เสนอ สปสข. ภายในเดือนธันวาคมของทุกปี 4) การรับผิดชอบการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินและการจัดทำบัญชีระบบหลักประกันสุขภาพให้เป็นไปตามแผนงานที่สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติกำหนด 5) จัดตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานดำเนินการตามที่ได้รับมอบหมาย

มนัญญา สังข์ทอง (2554 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนากระบวนการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา อำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนการนำเสนอโครงการ การพิจารณาโครงการ การอนุมัติโครงการ และการรายงานผลโครงการ ซึ่งปัญหาอุปสรรคในขั้นตอนการนำเสนอโครงการคือ ผู้บริหารท้องถิ่น และผู้นำชุมชนไม่เข้าใจกัน มองความสำคัญในการดูแลสุขภาพไปคนละด้าน ประชาชนมีความต้องการในการแก้ไขปัญหาสุขภาพที่แตกต่างกันในแต่ละหมู่บ้าน ขั้นตอนการพิจารณาโครงการ มีปัญหาข้อจำกัดในเรื่องการใช้งบประมาณของโครงการที่นำเสนอมากเกินไป ขั้นตอนการอนุมัติโครงการ ปัญหาเกิดจากไม่มีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้นำเสนอโครงการเข้าใจในหลักเกณฑ์ และเอกสารประกอบการขออนุมัติโครงการ และขั้นตอนการรายงานผลโครงการ มีปัญหาจากการขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถในการติดตามผลการดำเนินงานโครงการด้านสุขภาพที่จะประเมินผลสุขภาพได้อย่างถูกต้อง ดังนั้นแนวทางในการพัฒนากระบวนการบริหารกองทุน จึงควรมีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องหลักเกณฑ์ดำเนินงาน งบประมาณ ตลอดจนบทบาทหน้าที่ของกองทุนฯ ให้ชัดเจน อันจะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายและกองทุนมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

นราวิชญ์ เพชรอุทา (2553 : 90) ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่จังหวัดลำปาง : ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ ส่วนใหญ่มีการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยของการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่สูงสุด คือ ด้านการบริหารงบประมาณและการเงิน เนื่องจากคณะกรรมการฯ ให้

ความสำคัญกับการบริหารงบประมาณและการเงิน ซึ่งเป็นหัวใจของการบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมของกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ รวมทั้งต้องบริหารจัดการให้ถูกต้องเป็นไปตามระเบียบการใช้จ่ายเงินของกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่และแนวทางการใช้จ่ายเงินที่สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติกำหนด เนื่องจากจังหวัดชุมพร มีการส่งเสริมการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ตั้งแต่ระยะแรก และสนับสนุนให้กองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่มีกิจกรรมสุขภาพการดำเนินงานทุกปี

ลภัสรา ตักกันยากร (2555 : 80) ศึกษาเกี่ยวกับ บทบาทของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ในอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ จากผลการศึกษาพบว่าในการบริหารงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ มีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน สามารถสรุปได้ 4 ด้าน คือ ด้านบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ด้านอำนาจหน้าที่ ด้านงบประมาณ และด้านการจัดทำแผนที่ทางเดินยุทธศาสตร์ ซึ่งด้านบุคลากรผู้ปฏิบัติงานนั้นพบว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีความรู้พื้นฐานด้านงานสาธารณสุขเท่าที่ควร เนื่องจากไม่ได้มีตำแหน่งรับผิดชอบในสายงานโดยเฉพาะ เพราะงานกองทุนหลักประกันสุขภาพเป็นภารกิจฝากดำเนินการเท่านั้น ไม่ได้เป็นภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งงานในหน้าที่รับผิดชอบมีปริมาณมาก ทำให้การปฏิบัติงานของกองทุนฯ เป็นเพียงการทำเท่าที่สามารถทำได้

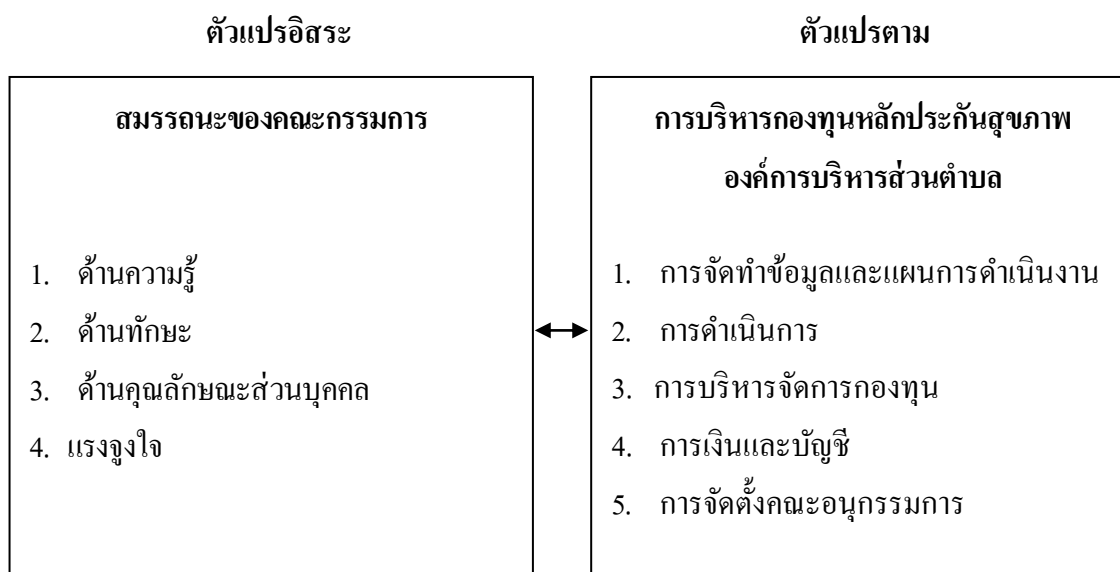
ธีระศักดิ์ กิตติคุณ (2556 : 80) วิจัยเรื่อง การบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น จังหวัดตรัง ผลจากการศึกษาพบว่า คณะอนุกรรมการที่บริหารจัดการดีและกองทุนที่ต้องเร่งพัฒนามีบทบาทหน้าที่ ๆ เหมือนกันคือ รับผิดชอบ เบิกจ่ายงบประมาณ และเตรียมการประชุม แต่มีความแตกต่างที่คณะอนุกรรมการของกองทุนฯ การบริหารจัดการดี ซึ่งแต่งตั้งจากนักวิชาการสาธารณสุข ภาคประชาชน เจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน เจ้าหน้าที่บัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีหน้าที่ร่วมค้นหาข้อมูลปัญหาสุขภาพ เพื่อพัฒนาเป็นโครงการ จะเห็นว่าการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการและกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ตามความจำเป็นนั้น จะได้อนุกรรมการที่จะช่วยสนับสนุนงานได้มากขึ้นขึ้นอยู่กับตำแหน่ง ตั้งบุคคลที่สามารถทำหน้าที่ตามความต้องการของคณะกรรมการบริหารจัดการกองทุนฯ และแต่งตั้งนักวิชาการสาธารณสุข นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอนุกรรมการจะช่วยบูรณาการแผนของพื้นที่ได้ เนื่องจากเป็นเจ้าหน้าที่คนเดียวกันในการรับผิดชอบงาน แต่จะทำหน้าที่ได้ดีเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ปฏิบัติ และการสนับสนุนของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นิเวศ เศรษฐ (2555 : 83) วิจัยเกี่ยวกับ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ จังหวัดลำปาง ได้เสนอแนะแนวทางการบริหารกองทุนสุขภาพแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้ กองทุนสุขภาพตำบลเป็นการดำเนินงานด้านสุขภาพภายใต้บริบทของชุมชน ดังนั้นควรเน้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนงานโครงการให้เป็นรูปธรรมเป็นประจำทุกปี ทั้งนี้หากกองทุนมีแผนระยะยาว 3 ปี 5 ปี ก็ควรมีการทบทวนปรับปรุงแผนในทุกปี ทั้งนี้เพื่อกระตุ้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมให้มากที่สุด อันจะส่งผลให้ชุมชนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจกรรมโครงการและความยั่งยืนของกองทุน

บุญเลิศ นิลละออง (2554) ศึกษาถึง ความรู้ ทักษะ และการมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น อำเภอนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่น กล่าวว่า สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติสาขาพื้นที่หรือหน่วยบริการสาธารณสุขระดับจังหวัด หรืออำเภอควรจัดให้มีการอบรมความรู้ชี้แจงนโยบาย ระเบียบการใช้จ่ายงบประมาณ บทบาทหน้าที่ให้แก่คณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นให้เข้าใจ และมีการสัมมนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการดำเนินงานก้าวหน้า หรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น แก่คณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น เพื่อให้คณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น สามารถดำเนินงานบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการต่าง ๆ พบว่า สมรรถนะการบริหารของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลที่สอดคล้องกับงานวิจัย ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจ ส่วนการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพวัดได้ 5 ด้าน ได้แก่ การจัดทำข้อมูลและแผนการดำเนินงาน การดำเนินการบริหารจัดการกองทุน การจัดการด้านการเงินและการบัญชี และการจัดตั้งคณะกรรมการ สรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปกรอบแนวคิดการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าชะงะ จังหวัดชุมพร ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

1. ความรู้ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจและความชำนาญในหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้งการเทคโนโลยี องค์ความรู้หรือวิทยาการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้กับประชาชน

2. ทักษะ หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางการเก็บบันทึกข้อมูล ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว

3. คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและการช่วยเหลือเกื้อกูลกับเพื่อนร่วมงานในเรื่องต่าง ๆ ความมีระเบียบวินัย การแต่งกายสะอาด เรียบร้อยเหมาะสม และถูกกาลเทศะ เป็นต้น

4. แรงจูงใจ หมายถึง ความตั้งใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงวิธีการทำงาน พฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อให้สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

การบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้วิจัยสรุปมิติการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพได้ 5 ด้านที่มีความสอดคล้องกับงานวิจัยดังนี้

1. การจัดทำข้อมูลและแผนการดำเนินงาน หมายถึง การจัดทำข้อมูลและแผนการดำเนินงาน ที่เกี่ยวกับปัญหาสาธารณสุขกลุ่มเป้าหมายและหน่วยบริการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. การดำเนินการ หมายถึง ดำเนินการให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ในความรับผิดชอบสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขทั้งที่บ้านในชุมชนหรือหน่วยบริการได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ
3. การบริหารจัดการกองทุน หมายถึง การบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพโปร่งใส และจัดทำสรุปผลการดำเนินงานหรืองบดุลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ เพื่อเสนอสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติและองค์การบริหารส่วนตำบลภายในเดือนธันวาคมของทุกปี
4. การเงินและบัญชี หมายถึง รับผิดชอบการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินและการจัดทำบัญชีหรือทรัพย์สินในกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามรูปแบบที่สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติกำหนด
5. การจัดตั้งคณะกรรมการ หมายถึง จัดตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงาน เพื่อดำเนินงานตามความจำเป็น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยมีระเบียบและขั้นตอนในการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Methodology)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนผู้รับบริการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร จำนวน 73,176 คน

2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ประชาชนผู้รับบริการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามานะ (Yamane, 1973 อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2553 : 64) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังรายละเอียดมีดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากร

e แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (0.05)

$$\text{แทนค่า } n = \frac{73,176}{1 + 73,176(0.05)^2}$$

$$= 397.82$$

รวมได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 398 คน

3. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มโดยสุ่มตามจำนวนประชาชนผู้รับบริการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มย่อยกำหนดเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ตามประชาชนผู้รับบริการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ในแต่ละตำบลรายละเอียดแสดงดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามตำบล

ลำดับที่	ตำบล	จำนวน	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	ตำบลสองพี่น้อง	6,909	38
2	ตำบลสลุย	8,016	44
3	ตำบลหงษ์เจริญ	11,339	62
4	ตำบลทรัพย์อนันต์	5,735	31
5	ตำบลคูริง	3,438	19
6	ตำบลท่าแซะ	7,475	41
7	ตำบลนากระตาม	5,034	27
8	ตำบลท่าข้าม	6,889	37
9	ตำบลรับร่อ	13,767	75
10	ตำบลหินแก้ว	4,574	25
รวม		73,176	398

4. ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีจับฉลากรายชื่อตำบล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ สถานภาพ สมรส อายุ อาชีพ และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพ จำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------|-------------|
| 1. ด้านความรู้ | จำนวน 3 ข้อ |
| 2. ด้านทักษะ | จำนวน 3 ข้อ |
| 3. ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล | จำนวน 3 ข้อ |
| 4. ด้านแรงจูงใจ | จำนวน 3 ข้อ |

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------------|-------------|
| 1. ด้านการจัดทำข้อมูลและแผนดำเนินงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 2. ด้านการดำเนินการ | จำนวน 4 ข้อ |
| 3. ด้านการบริหารจัดการกองทุน | จำนวน 4 ข้อ |
| 4. ด้านการเงินและบัญชี | จำนวน 4 ข้อ |
| 5. ด้านการจัดตั้งคณะกรรมการ | จำนวน 4 ข้อ |

ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้ค่าคะแนน ดังนี้

- | | | |
|---------|---------|-------------------------------|
| คะแนน 5 | หมายถึง | เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด |
| คะแนน 4 | หมายถึง | เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก |
| คะแนน 3 | หมายถึง | เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง |
| คะแนน 2 | หมายถึง | เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย |
| คะแนน 1 | หมายถึง | เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาเอกสารแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะบุคลากร การพัฒนาสมรรถนะคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพ ในการบริหารจัดการกองทุน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร โดยกำหนดขอบเขตและเนื้อหาให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจข้อความในแบบสอบถาม ทั้งในด้านเนื้อหา ความเข้าใจและการใช้ภาษาให้มีความเที่ยงตรงสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย และนำมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วมาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้

4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรวิทย์ จินดาพล

4.2 ดร.นวรรตน์ ประทุมตา

4.3 นางสาวทัศนีย์ บำรุงแขวง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าชะ

5. จากนั้นนำผลการตรวจสอบแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะและคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective Congruence : IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.66-1.00 เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC สูงกว่า 0.50 มาใช้เป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชาชนผู้รับบริการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาร์ค (Cronbach, 1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 109) มีค่าเท่ากับ 0.8031

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้เขียนได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ถึงประธานกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าชะ จังหวัดชุมพร จำนวน 10 แห่ง ในอำเภอท่าชะ จังหวัดชุมพร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ติดต่อประสานงานกับคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพ จำนวน 10 แห่ง เพื่อนำหนังสือขอความอนุเคราะห์และแบบสอบถามไปให้กับประชาชนผู้รับบริการในแต่ละแห่ง โดยผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์และแบบสอบถามไปแจกพร้อมรับคืนด้วยตนเอง

3. แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา ผู้วิจัยนำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ ก่อนนำไปประมวลผลเพื่อหาค่าสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติ ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยมีกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยไว้ดังนี้(Best,1970 : 190)

- | | | | |
|----------------|-------------|---------|-------------------------------|
| ค่าคะแนนเฉลี่ย | 4.51 - 5.00 | หมายถึง | เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด |
| ค่าคะแนนเฉลี่ย | 3.51 - 4.50 | หมายถึง | เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก |
| ค่าคะแนนเฉลี่ย | 2.51 - 3.50 | หมายถึง | เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง |
| ค่าคะแนนเฉลี่ย | 1.51 - 2.50 | หมายถึง | เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย |
| ค่าคะแนนเฉลี่ย | 1.00 - 1.50 | หมายถึง | เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของคณะกรรมการกับการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ใช้สถิติค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ค่าสัมประสิทธิ์มีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ซึ่งค่ามีความหมายดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2550 : 314) ดังนี้

- ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
- ค่า r เป็นบวกแสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
- ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

และมีความสัมพันธ์มาก

- ค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์มาก

- ค่า $r=0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
- ค่า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก

ความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีความหมาย ดังนี้(ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2550 :

314)

- ค่า r อยู่ระหว่าง 0.71 - 0.99 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
- ค่า r อยู่ระหว่าง 0.31 - 0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
- ค่า r อยู่ระหว่าง 0.01 - 0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยเสนอข้อมูลได้ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ ประกอบด้วย

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) โดยวิเคราะห์ข้อมูลและอธิบายลักษณะทั่วไปของประชากรที่ศึกษา โดยใช้สูตร

$$\% = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ % แทน ค่าร้อยละ

f แทน ความถี่หรือจำนวนผู้ที่ตอบแบบสอบถามข้อนั้น

n แทน จำนวนตัวอย่างทั้งหมดหรือจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) โดยใช้สูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum x_i}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของตัวอย่าง

$\sum x_i$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) ใช้เพื่อแสดงการกระจายของข้อมูลโดยใช้สูตร

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

n แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

2. สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 หาดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยใช้สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

$$\frac{\sum R}{N} \text{ แทน ผลรวมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ}$$

$$N \text{ แทน จำนวนของผู้เชี่ยวชาญ}$$

2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา(α -Coefficient) ของครอนบาร์ค(Cronbach)(Cronbach, 1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 109)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

n แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

S_i^2 แทน ความแปรปรวนของแบบสอบถามเป็นรายข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

ขั้นตอนที่ 2 วิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

การศึกษาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับแนวคิดการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์ที่เชื่อถือได้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นลำดับดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ประธานคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพ จำนวน 15 คน ได้แก่ คณะกรรมการบริหารระดับสูง (ประธานกองทุน) จำนวน 5 คน คณะกรรมการบริหารระดับกลาง (รองประธานกองทุน สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย) จำนวน 5 คน คณะกรรมการบริหารระดับปฏิบัติ (หัวหน้าหน่วยปฐมภูมิในพื้นที่ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้อำนวยการหรือหัวหน้ากองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หรือส่วนสาธารณสุขหรือที่เรียกชื่ออื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือเจ้าหน้าที่อื่นที่ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมอบหมาย) จำนวน 5 คน

2. การกำหนดกรอบของการสัมภาษณ์

การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และการกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย เป็นการศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของคณะกรรมการในการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพของกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดของการวิจัย และตัวแปรที่ต้องการศึกษาแล้วนำไปสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างภายใต้รายละเอียดเกี่ยวกับสมรรถนะของคณะกรรมการในการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพของกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ปรัชญาอาจารย์ที่ปรึกษาและปรับแก้ตามคำแนะนำ เพื่อให้ครอบคลุมประเด็นปัญหาในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) แบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

3. ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลภาคสนาม

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ติดต่อประสานงานกับคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

3.2 ติดต่อเจ้าหน้าที่กองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร เพื่อยื่นหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

3.3 การเก็บข้อมูลภาคสนาม โดยใช้แบบสัมภาษณ์ประธานคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร จำนวน 15 ชุด โดยเริ่มต้นการสัมภาษณ์ และเจาะลึกในประเด็นที่ต้องการทราบข้อมูลในรายละเอียด จากคำถามแรกไปถึงคำถามสุดท้าย โดยสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายให้เป็นไปตามธรรมชาติของการสนทนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้

ความคิดเห็นในประเด็นที่สัมภาษณ์ ปิดการสนทนา โดยสรุปความเห็นและประเด็นที่อยากจะทราบเพิ่มเติม เพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นเป็นคำถามปิดท้ายการสัมภาษณ์ และสิ้นสุดการสัมภาษณ์ โดยกล่าวขอบคุณในคุณค่าของข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ และการเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อผลการศึกษาที่จะเกิดความสมบูรณ์มากที่สุด

4. ขั้นตอนในการสัมภาษณ์เจาะลึก

เนื่องจากขั้นตอนนี้เป็นกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มเป้าหมายในการเก็บข้อมูล ดังนั้นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจึงใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วสรุปผลเป็นความเรียง โดยมีวิธีดำเนินการดังนี้

4.1 หลังจากที่ทำกาสนทนาแต่ละครั้งผู้วิจัยได้นำเครื่องบันทึกเสียงการสนทนาและบันทึกการสนทนากลุ่มมาถอดความเป็นคำต่อคำ (Verbatim) ออกมาเป็นบทสนทนาที่เป็นตัวอักษร (Transcript) และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลอีกครั้งโดยการฟังเครื่องบันทึกเสียงการสนทนาซ้ำ ร่วมกับการอ่านบทสนทนาที่เป็นตัวอักษร และนำข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) ที่ได้มาวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป

4.2 อ่านบทสนทนาบรรทัดต่อบรรทัดซ้ำ ๆ ไม่ต่ำกว่า 4-5 รอบ เพื่อให้เกิดความคิดรวบยอดเกี่ยวกับเรื่องที่ต้องการ ตามวัตถุประสงค์การวิจัย จัดประเด็นคำสนทนาเป็นหมวดหมู่ และดึงประโยคหรือข้อความสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความหมาย โดยการขีดเส้นใต้และเขียนแยกข้อความเหล่านั้นไว้

4.3 นำข้อความหรือประโยคสำคัญที่ทำการแยกไว้มากำหนดความหมายในแต่ละข้อความหรือประโยคเพื่อใช้ในการจัดหมวดหมู่ของข้อความ

4.4 นำข้อความหรือประโยคที่กำหนดความหมายแล้วมาจัดกลุ่มตามประเภทหรือลักษณะความหมายที่สอดคล้องกัน โดยทำการวิเคราะห์ด้วยการถอดรหัส (Coding) ไว้ข้างบนบทสนทนาที่อ่าน และพิจารณาคำต่าง ๆ ที่ถอดรหัสออกมา และนำมาจัดเป็นหมวดหมู่ (Category) หรือจัดเป็นประเด็นย่อย (Sub-Theme) สรุปประเด็นย่อยที่มีเนื้อหาอยู่ในกลุ่มเดียวกันไว้ด้วยกันเป็นประเด็นหลัก (Theme)

4.5 เขียนแผนภาพหรือแผนภูมิเพื่อสื่อข้อมูลที่ได้รับในการสนทนากลุ่ม (Visual Representation of Reality) ตามประเด็นหลัก (Theme) และประเด็นย่อย (Sub-Theme) ที่ค้นพบ

4.6 คัดเลือกและรวบรวมบทสนทนาที่ให้รายละเอียดของวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดีที่สุด โดยตัดบทสนทนาที่เป็นประเด็นย่อยรวมไว้ด้วยกันเป็นประเด็นหลัก ใช้เทคนิคตัดปะโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ช่วย

4.7 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะเช่นนี้ทุกครั้ง หลังจากเสร็จสิ้นการสนทนาแต่ละครั้ง และวิเคราะห์รวบรวมเพื่อสรุปรวมทั้งหมดอีกครั้งตามลำดับที่กล่าวมา

4.8 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลกับผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการทำการวิจัยเชิงคุณภาพ และการสังเคราะห์ข้อมูลแต่ละกิจกรรม

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยได้กระทำอย่างต่อเนื่องตลอดกระบวนการวิจัย ตั้งแต่ก่อนการสัมภาษณ์ การเก็บข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยยึดหลักการตามแนวคิดของไมล์ และฮิวเบอร์แมน (Miles and Huberman, 1984 อ้างถึงใน สติน พันธุ์พินิจ, 2549 : 206) แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

5.1 การลดทอนข้อมูล (Data Reduction) ผู้วิจัยได้เรียบเรียงข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร บทสรุปที่ได้จากการบันทึกเสียงที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร โดยลดทอนข้อมูลให้เหลือเฉพาะประเด็นสมรรถนะของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพจำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย สมรรถนะของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพ ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจ ด้านการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย การจัดทำข้อมูลและแผนดำเนินงาน การดำเนินการ การบริหารจัดการกองทุนด้านการเงินและบัญชี และการจัดตั้งคณะกรรมการในลักษณะการเขียนบันทึกอธิบายเนื้อหาให้เกิดความชัดเจนในประเด็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร และเก็บรวบรวมข้อมูล

5.2 การจัดระเบียบข้อมูล (Data Display) ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการลดทอนข้อมูลแล้วมาจัดเป็นหมวดหมู่

5.3 การหาข้อสรุปและตีความ (Conclusion Interpretation) ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลแบบสามเส้า โดยพิจารณาความสอดคล้อง และความแตกต่างของข้อมูลที่ได้จากการจัดระเบียบข้อมูล แล้วมาหาข้อสรุป และตีความในรูปแบบการพรรณนาเพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

6. การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

สังเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณซึ่งได้จากแบบสอบถาม และข้อมูลเชิงคุณภาพซึ่งได้จากการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาแนวทางการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ผู้วิจัยได้สอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 398 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 398 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สมรรถนะของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	191	48.00
1.2 หญิง	207	52.00
2. สถานภาพ		
2.1 โสด	54	13.60
2.2 สมรส	235	59.00
2.3 หย่าร้าง/แยกกันอยู่	109	27.40

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. อายุ		
3.1 ต่ำกว่า 35 ปี	142	35.70
3.2 35-50 ปี	102	25.60
3.3 51-60 ปี	103	25.60
3.4 60 ปีขึ้นไป	51	12.80
4. อาชีพ		
4.1 เกษตรกรรม	172	43.20
4.2 รับราชการ พนักงานบริษัท	46	11.60
4.3 ประกอบธุรกิจส่วนตัว	104	26.10
4.4 อื่น ๆ	76	19.10
5. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่ามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	234	58.80
3.2 อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	61	15.30
3.3 ปริญญาตรี	77	19.30
3.4 สูงกว่าปริญญาตรี	26	6.50
รวม	398	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 52 และเป็นเพศชาย จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 48 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส 235 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 รองลงมาคือ หย่าร้าง/แยกกันอยู่ 109 คน คิดเป็นร้อยละ 27.40 และ โสด 54 คน คิดเป็นร้อยละ 13.60 มีอายุต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 35.70 รองลงมา มีอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 25.60 มีอายุระหว่าง 35-60 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.60 และมีอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 12.80 มีอาชีพเกษตรกร 172 คน คิดเป็นร้อยละ 43.20 รองลงมา คือ ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว 104 คน คิดเป็นร้อยละ 26.10 รับราชการ พนักงานบริษัท 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.60 และอาชีพอื่นๆ จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 19.10 ระดับการศึกษาต่ำกว่า

มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า 234 คน คิดเป็นร้อยละ 58.80 รองลงมา คือ ปริญญาตรี 77 คน คิดเป็น 19.30 อนุปริญญาหรือเทียบเท่า 61 คน คิดเป็นร้อยละ 15.30 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สมรรถนะของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ด้านความรู้	3.49	0.67	ปานกลาง	2
2. ด้านทักษะ	2.13	0.87	น้อย	4
3. ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล	3.69	1.00	มาก	1
4. ด้านแรงจูงใจ	3.14	0.56	ปานกลาง	3
รวม	3.11	0.51	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สมรรถนะของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11, S.D. = 0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ($\bar{X} = 3.69, S.D. = 1.00$) รองลงมาคือ ด้านความรู้ ($\bar{X} = 3.49, S.D. = 0.67$) ด้านแรงจูงใจ ($\bar{X} = 3.14, S.D. = 0.56$) และด้านทักษะ ($\bar{X} = 2.13, S.D. = 0.87$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพ องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ด้านความรู้ โดยรวมและรายข้อ

ด้านความรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. มีความรู้ความเข้าใจความชำนาญในหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้ง	4.05	1.01	มาก	1
2. มีการศึกษาหาความรู้ และนำองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมสุขภาพสำหรับประชาชน	3.66	0.88	มาก	2
3. มีการฝึกอบรมให้เกิดความรู้ ความเชี่ยวชาญในการทำงาน และวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	2.77	0.97	มาก	3
รวม	3.49	0.67	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สมรรถนะของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ด้านความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95, S.D. = 0.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรกได้แก่ มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญในหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.05, S.D. = 1.01$) รองลงมาคือ มีการศึกษาหาความรู้ และนำองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมสุขภาพสำหรับประชาชน ($\bar{X} = 3.66, S.D. = 0.88$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ได้แก่ มีการฝึกอบรมให้เกิดความรู้ ความเชี่ยวชาญในการทำงาน และวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ($\bar{X} = 2.77, S.D. = 0.97$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพ องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ด้านทักษะ โดยรวมและรายข้อ

ด้านทักษะ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. มีทักษะทางการเก็บบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพของประชาชนเพื่อนำมาประมวลผลตามโครงการที่กำหนด	1.93	1.01	น้อย	3
2. มีทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ในการส่งเสริมสุขภาพให้แก่ประชาชนได้อย่างถูกต้อง	1.97	1.01	น้อย	2
3. มีทักษะพื้นฐานในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพประชาชนได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว	2.49	0.55	น้อย	1
รวม	2.13	0.88	น้อย	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สมรรถนะของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ด้านทักษะโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.13$, S.D. = 0.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรก ได้แก่ มีทักษะพื้นฐานในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพประชาชนได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว ($\bar{X} = 2.49$, S.D. = 0.55) รองลงมาคือ มีทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ในการส่งเสริมสุขภาพให้แก่ประชาชนได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 1.97$, S.D. = 1.01) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ได้แก่ มีทักษะทางการเก็บบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพของประชาชนเพื่อนำมาประมวลผลตามโครงการที่กำหนด ($\bar{X} = 1.93$, S.D. = 1.01)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยรวมและรายข้อ

ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและมีการช่วยเหลือในการจัดกิจกรรมของกองทุนเต็มความสามารถ	3.98	0.97	มาก	1
2. เป็นผู้ได้รับความไว้วางใจจากให้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายมีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม	3.93	1.00	มาก	2
3. การแต่งกายสะอาด สุภาพ เรียบร้อยเหมาะสม ถูกต้องตามกาลเทศะ	3.14	1.39	ปานกลาง	3
รวม	3.69	1.01	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สมรรถนะของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 1.01) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรก ได้แก่ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและมีการช่วยเหลือในการจัดกิจกรรมของกองทุนเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.97) รองลงมาคือ เป็นผู้ได้รับความไว้วางใจจากให้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 1.00) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ได้แก่ การแต่งกายสะอาด สุภาพ เรียบร้อยเหมาะสม ถูกต้องตามกาลเทศะ ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = 1.39)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพ
องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ด้านแรงจูงใจ โดยรวมและรายด้าน

ด้านแรงจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ได้รับการยอมรับในการทำงานที่ประสบความสำเร็จ	3.51	0.80	มาก	1
2. ได้รับค่าตอบแทนเพียงพอและเหมาะสม	3.48	0.86	มาก	2
3. เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน	2.45	0.84	น้อย	3
รวม	3.15	1.69	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า สมรรถนะของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ด้านแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$, S.D. = 1.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรกได้แก่ ได้รับการยอมรับในการทำงานที่ประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.80) รองลงมาคือ ได้รับค่าตอบแทนเพียงพอและเหมาะสม ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.586) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ได้แก่ เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ($\bar{X} = 2.45$, S.D. = 0.84)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหาร
ส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร โดยรวมและรายด้าน

การบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	ลำดับที่
1. ด้านการจัดทำข้อมูลและแผนดำเนินงาน	2.76	1.25	ปานกลาง	4
2. ด้านการดำเนินการ	3.79	0.44	มาก	2
3. ด้านการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ	2.41	0.95	น้อย	5
4. ด้านการเงินและบัญชี	4.54	0.47	มากที่สุด	1
5. ด้านการจัดตั้งคณะกรรมการ	3.60	0.37	มาก	3
รวม	3.42	0.25	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล
อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.25) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่อันดับแรก ได้แก่ ด้านการเงินและบัญชี ($\bar{X} = 3.60$, S.D. =
0.047) รองลงมา คือ ด้านการดำเนินการ ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.44) ด้านการจัดตั้งคณะกรรมการ
($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.37) ด้านการจัดทำข้อมูลและแผนดำเนินงาน ($\bar{X} = 2.76$, S.D. = 1.25) และด้านการ
จัดตั้งคณะกรรมการ ($\bar{X} = 2.41$, S.D. = 0.95) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ด้านการจัดทำข้อมูลและแผนดำเนินงาน โดยรวม และรายข้อ

ด้านการจัดทำข้อมูลและแผนดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. มีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการวางแผนงาน/โครงการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกลุ่มเป้าหมายที่ต้องดูแล	1.88	1.49	น้อย	4
2. ชี้แจงให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนครอบคลุมกิจกรรมเกี่ยวกับการเสริมสร้างสุขภาพ การป้องกันโรค การฟื้นฟูสมรรถภาพ และการรักษาพยาบาลระดับปฐมภูมิเชิงรุก	2.80	1.32	ปานกลาง	3
3. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานดำเนินงาน	3.54	0.89	มาก	1
4. มีการติดตามประเมินและสรุปผลการดำเนินงานตามแผนงาน	2.81	1.33	น้อย	2
รวม	2.76	1.25	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ด้านการจัดทำข้อมูลและแผนดำเนินงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.76$, S.D. = 1.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรกได้แก่ เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.89) รองลงมาคือ มีการติดตามประเมินและสรุปผลการดำเนินงานตามแผนงาน ($\bar{X} = 2.81$, S.D. = 1.33) ชี้แจงให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนครอบคลุมกิจกรรมเกี่ยวกับการเสริมสร้างสุขภาพ การป้องกันโรค การฟื้นฟูสมรรถภาพ และการรักษาพยาบาลระดับปฐมภูมิเชิงรุก ($\bar{X} = 2.80$, S.D. = 1.32) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ได้แก่ มีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการวางแผนงาน/โครงการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกลุ่มเป้าหมายที่ต้องดูแล ($\bar{X} = 1.88$, S.D. = 1.49)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหาร
ส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ด้านการดำเนินงาน โดยรวมและรายข้อ

ด้านการดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการกองทุนตามแผนงานที่ตั้งไว้	3.35	1.39	ปานกลาง	3
2. มีการจัดสรรงบประมาณให้สามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์ของกองทุน	4.70	0.60	มากที่สุด	1
3. มีการจัดกิจกรรมครอบคลุมกิจกรรมเกี่ยวกับการเสริมสร้างสุขภาพของประชาชน	3.88	0.79	มาก	2
4. มีการจัดกิจกรรมครอบคลุมกิจกรรมเพื่อการป้องกันโรค การฟื้นฟูสมรรถภาพ และการรักษาพยาบาลระดับปฐมภูมิเชิงรุก	3.24	0.66	ปานกลาง	4
รวม	2.41	0.95	น้อย	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ด้านการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.41$, S.D. = 0.95) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรก ได้แก่ มีการจัดสรรงบประมาณให้สามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์ของกองทุน ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.60) รองลงมาคือ มีการจัดกิจกรรมครอบคลุมกิจกรรมเกี่ยวกับการเสริมสร้างสุขภาพของประชาชน ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.79) มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการกองทุนตามแผนงานที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 1.39) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ได้แก่ มีการจัดกิจกรรมครอบคลุมกิจกรรมเพื่อการป้องกันโรค การฟื้นฟูสมรรถภาพ และการรักษาพยาบาลระดับปฐมภูมิเชิงรุก ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.66)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ด้านการบริหารจัดการกองทุนโดยรวมและรายข้อ

ด้านการบริหารจัดการกองทุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน	2.48	1.62	ปานกลาง	3
2. มีการกำหนดแนวทางและขั้นตอนการเสนอโครงการตามแผนพัฒนาสุขภาพ	4.70	0.60	มากที่สุด	1
3. มีการจัดบุคลากรตามโครงสร้างบริหารงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.88	0.79	มาก	2
4. มีการรวบรวมและจัดระบบข้อมูลให้สามารถตรวจสอบติดตามได้อย่างเป็นระบบ	3.24	0.66	ปานกลาง	4
รวม	3.79	0.43	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ด้านการบริหารจัดการกองทุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรก ได้แก่ มีการกำหนดแนวทางและขั้นตอนการเสนอโครงการตามแผนพัฒนาสุขภาพ ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.60) รองลงมาคือ มีการจัดบุคลากรตามโครงสร้างบริหารงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.79) มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 1.39) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ได้แก่ มีการรวบรวมและจัดระบบข้อมูลให้สามารถตรวจสอบติดตามได้อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.66)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ด้านการเงินและบัญชี โดยรวมและรายข้อ

ด้านการเงินและบัญชี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการรับเงิน จ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินและการจัดทำบัญชีหรือทรัพย์สิน	4.68	0.74	มากที่สุด	2
2. สามารถชี้แจงแนวทาง ขั้นตอนการขอรับเงินกองทุนให้ผู้จัดทำโครงการได้	4.68	0.64	มากที่สุด	3
3. มีการจัดสรรงบประมาณให้ตรงตามระเบียบการใช้เงินงบประมาณขององค์การ	3.99	0.10	มาก	4
4. มีการบันทึกข้อมูลด้านการเงินและบัญชีอย่างเป็นระบบและเป็นไปตามรูปแบบ	4.83	0.42	มากที่สุด	1
รวม	4.54	0.47	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ด้านการเงินและบัญชี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรกได้แก่ มีการบันทึกข้อมูลด้านการเงินและบัญชีอย่างเป็นระบบและเป็นไปตามรูปแบบ ($\bar{X} = 4.83$ S.D. = 0.42) รองลงมาคือ มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการรับเงิน จ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินและการจัดทำบัญชีหรือทรัพย์สิน ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.74) สามารถชี้แจงแนวทางการขั้นตอนการขอรับเงินกองทุนให้ผู้จัดทำโครงการได้ ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.64) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายได้แก่ มิมีการจัดสรรงบประมาณให้ตรงตามระเบียบการใช้เงินงบประมาณขององค์การ ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.10)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ด้านการจัดตั้งคณะกรรมการ โดยรวมและรายข้อ

ด้านการจัดตั้งคณะกรรมการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. คณะกรรมการมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.77	0.54	มากที่สุด	1
2. มีการสรุปผลการดำเนินงานของคณะกรรมการ	3.74	0.90	มาก	3
3. ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ	2.06	0.58	น้อย	4
4. มีการออตรากำกับด้านคุณวุฒิและจำนวนที่ชัดเจนแยกตามงานที่รับผิดชอบ	3.84	0.90	มาก	2
รวม	3.60	0.37	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ด้านการจัดตั้งคณะกรรมการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรกได้แก่ มีคณะกรรมการมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.54) รองลงมาคือ มีการออตรากำกับด้านคุณวุฒิและจำนวนที่ชัดเจนแยกตามงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.90) มีการสรุปผลการดำเนินงานของคณะกรรมการ ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.90) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายได้แก่ ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 2.06$, S.D. = 0.58)

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.13 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของคณะกรรมการกับการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

สมรรถนะของคณะกรรมการ กองทุนหลักประกันสุขภาพ	การบริหารกองทุนกองทุนหลักประกันสุขภาพ					รวม
	ด้านการจัดทำ ข้อมูลและ แผน ดำเนินงาน	การดำเนินการ	การบริหาร จัดการกองทุน	การเงินและ บัญชี	การจัดตั้ง คณะกรรมการ	
1. ด้านความรู้	0.164**	0.200**	0.20**	0.199**	0.199**	0.067
2. ด้านทักษะ	-0.369**	-0.05	0.796**	-0.355**	-0.355**	0.186**
3. ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล	-0.398**	0.155*	0.589**	-0.352**	-0.352**	0.089
4. ด้านแรงจูงใจ	-0.119*	0.304**	0.250**	-0.226**	-0.266**	0.134**
รวม	-0.332**	0.184**	0.630**	-0.178**	-0.322	0.181**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของคณะกรรมการกับการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ ($r = 0.181^{**}$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ได้แก่ ด้านทักษะ ($r = 0.186^{**}$) และด้านแรงจูงใจ ($r = 0.134^{**}$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ ด้านความรู้ ($r = 0.067$) และด้านลักษณะส่วนบุคคล ($r = 0.089$) ตามลำดับ

1. ด้านความรู้ พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับต่ำ ($r = 0.067$) ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ตามลำดับดังนี้ ด้านดำเนินการ ($r = 0.200^{**}$) ด้านการบริหารจัดการกองทุน ($r = 0.20^{**}$) ด้านการเงินและบัญชี ($r = 0.199^{**}$)

ด้านการจัดตั้งคณะกรรมการ ($r = 0.199^{**}$) และด้านการจัดทำข้อมูลและแผนดำเนินงาน ($r = 0.164^{**}$) ตามลำดับ

2. ด้านทักษะ พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับต่ำ ($r = 0.186^{**}$) ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับสูงในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ การบริหารจัดการกองทุน ($r = 0.796^{**}$) สำหรับด้านที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ด้านการจัดทำข้อมูลและการวางแผน ($r = -0.369^{**}$) ด้านการเงินและบัญชี ($r = -0.355^{**}$) และด้านจัดตั้งคณะกรรมการ ($r = -0.355^{**}$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกันในระดับต่ำ คือ ด้านการดำเนินการ ($r = -0.050$)

3. ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับต่ำ ($r = 0.089$) ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ด้านการบริหารจัดการกองทุน ($r = 0.589$) โดยด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 คือ ด้านการดำเนินการ ($r = 0.155^{*}$) สำหรับด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ในทิศทางตรงกันข้ามกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 คือ ด้านการจัดทำข้อมูลและแผนดำเนินงาน ($r = -0.398^{*}$) ด้านการเงินและบัญชี ($r = -0.352^{*}$) และด้านการจัดตั้งคณะกรรมการ ($r = -0.352^{*}$) ตามลำดับ

4. ด้านแรงจูงใจ โดยรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับต่ำ ($r = 0.134^{**}$) ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ด้านการดำเนินการ ($r = 0.304^{**}$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ด้านการบริหารจัดการกองทุน ($r = 0.250^{**}$) สำหรับด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำในทิศทางตรงกันข้าม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ด้านการจัดตั้งคณะกรรมการ ($r = -0.266^{**}$) ด้านการเงินและบัญชี ($r = -0.226^{**}$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านการจัดทำข้อมูลและแผนดำเนินงาน ($r = -0.119^{*}$)

ตอนที่ 5 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร มีจำนวน 15 คน โดยผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เจาะลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และศึกษาเอกสาร แผนพัฒนาสุขภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อยืนยันความถูกต้องของข้อมูลที่น่ามาสังเคราะห์หาข้อค้นพบนอกเหนือจากการวิจัยเชิงปริมาณในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ในประเด็นสมรรถนะของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล 4 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะ 3) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และ 4) ด้านแรงจูงใจ และประเด็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร 5 ด้าน คือ 1) ด้านการจัดทำข้อมูลและแผนดำเนินงาน 2) ด้านการดำเนินการ 3) ด้านการบริหารจัดการกองทุน 4) ด้านการเงินและบัญชี และ 5) ด้านการจัดตั้งคณะกรรมการ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านความรู้

คณะกรรมการบริหารระดับสูง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ให้ข้อมูลด้านความรู้สรุปได้ว่า ความรู้ของคณะกรรมการกองทุนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมสมรรถนะของคณะกรรมการ คณะกรรมการกองทุนต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ดำเนินงานและบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพในการบริหารกองทุนให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

คณะกรรมการบริหารระดับกลาง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ให้ข้อมูลด้านความรู้สรุปได้ว่า คณะกรรมการกองทุนมีทั้งผู้ที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขโดยตรง และจากกลุ่มอื่นจึงมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันมีมุมมองงานในหลายแง่มุม ทำให้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจริง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกองทุนทำให้ความรู้ใหม่เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารกองทุน

คณะกรรมการบริหารระดับปฏิบัติ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ให้ข้อมูลด้านความรู้สรุปได้ว่า คณะกรรมการกองทุนต้องมีความรู้ในระเบียบข้อบังคับของกองทุน และได้เข้ารับการอบรมของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อสามารถบริหาร

กองทุนให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ของกองทุน เข้าร่วมรับฟังความรู้ใหม่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกองทุนในการนำเสนอแนวทรรคมประจำปีของกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

2. ด้านทักษะ

คณะกรรมการบริหารระดับสูง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ให้ข้อมูลด้านทักษะสรุปได้ว่า ทักษะส่วนบุคคลที่ใช้ในการบริหารกองทุนของคณะกรรมการกองทุนเป็นสิ่งสำคัญ และการพัฒนาทักษะเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารมีประสิทธิภาพ

คณะกรรมการบริหารระดับกลาง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ให้ข้อมูลด้านทักษะสรุปได้ว่า การพัฒนาทักษะด้านการส่งเสริมสุขภาพต้องสามารถชี้แจง และถ่ายทอดให้ประชาชนได้อย่างทันทั่วถึงที่สามารถนำไปใช้ในการแก้ไข ป้องกันและส่งเสริมสุขภาพของกลุ่มเป้าหมายของกองทุน

คณะกรรมการบริหารระดับปฏิบัติ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ให้ข้อมูลด้านทักษะสรุปได้ว่า คณะกรรมการกองทุนมีทั้งผู้ที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขโดยตรง และจากกลุ่มอื่นจึงมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันมีมุมมองงานในหลายแง่มุม ทำให้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจริง คณะกรรมการกองทุนต้องมีทักษะในการถ่ายทอดความรู้ด้านส่งเสริมสุขภาพให้กับประชาชนได้อย่างถูกต้อง

3. ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

คณะกรรมการบริหารระดับสูง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ให้ข้อมูลด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลสรุปได้ว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นสิ่งสำคัญ ความมุ่งมั่น เสียสละ และยึดมั่นในระเบียบหลักเกณฑ์ จะช่วยทำให้กองทุนประสบผลสำเร็จ

คณะกรรมการบริหารระดับกลาง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ให้ข้อมูลด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลสรุปได้ว่า คณะกรรมการกองทุนส่วนใหญ่มีความเสียสละ และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ทำงานเพื่อพัฒนาชุมชนด้านสุขภาพ บางคนไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านสุขภาพโดยตรง แต่ปฏิบัติงานด้านส่งเสริมสุขภาพตามที่ได้รับมอบหมาย มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม ในการพิจารณาโครงการ

คณะกรรมการบริหารระดับปฏิบัติ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ให้ข้อมูลด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลสรุปว่า คณะกรรมการกองทุนต้องสร้างภาพลักษณ์ด้านบุคลิกภาพ เรียบร้อยเหมาะสม ถูกต้องตามกาลเทศะ เป็นที่ยอมรับของประชาชน และเสริมสร้างภาพลักษณ์การจัดกิจกรรมกองทุนที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ

4. ด้านแรงจูงใจ

คณะกรรมการบริหารระดับสูง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ให้ข้อมูลด้านแรงจูงใจสรุปได้ว่า แรงจูงใจมีส่วนสำคัญในการดำเนินการกองทุน ไม่สามารถกำหนดค่าตอบแทนหรือการเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่สูง แต่เป็นการสร้างขวัญ กำลังใจ การชื่นชม ในการเสียสละและมุ่งมั่นทำงานด้านสาธารณสุขให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของกองทุน

คณะกรรมการบริหารระดับกลาง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ให้ข้อมูลด้านแรงจูงใจสรุปได้ว่า ความสุขจากการทำงานของกองทุนได้ประสบผลสำเร็จ เป็นที่ยอมรับของประชาชน การไว้วางใจในการเป็นตัวแทน เป็นแรงจูงใจสำคัญให้มุ่งมั่นปฏิบัติงาน

คณะกรรมการบริหารระดับปฏิบัติ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ให้ข้อมูลด้านแรงจูงใจสรุปได้ว่า การกำหนดค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน และการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถช่วยพัฒนาสมรรถนะให้เกิดยอมรับจากประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรม และเป็นการกำลังใจในการปฏิบัติงาน

5. ด้านการจัดทำข้อมูลและแผนดำเนินงาน

คณะกรรมการบริหารระดับสูง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ให้ข้อมูลด้านการจัดทำข้อมูลและแผนดำเนินงานสรุปได้ว่า คณะกรรมการกองทุนต้องร่วมรับฟังข้อคิดเห็นของประชาชนเพื่อใช้ประกอบการทำแผน และใช้เป็นแนวทางในการติดตามประเมินให้เป็นไปตามแผนพัฒนาสุขภาพตำบล และสรุปผลการดำเนินงานตามแผนงานเพื่อตรวจสอบการดำเนินงานประจำปี

คณะกรรมการบริหารระดับกลาง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ให้ข้อมูลด้านการจัดทำข้อมูลและแผนดำเนินงานสรุปได้ว่าการวางแผนเป็นสิ่งจำเป็นในการกำหนดแนวทางการทำงานให้สอดคล้องกับข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากระชาชน คณะกรรมการสามารถชี้แจงให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนครอบคลุมกิจกรรมเกี่ยวกับการเสริมสร้างสุขภาพ การป้องกันโรค การฟื้นฟูสมรรถภาพ และการรักษาพยาบาลระดับปฐมภูมิเชิงรุกเพื่อให้สามารถจัดทำแผนได้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายที่และวัตถุประสงค์ของกองทุน

คณะกรรมการบริหารระดับปฏิบัติ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ให้ข้อมูลด้านการจัดทำข้อมูลและแผนดำเนินงานสรุปได้ว่าการร่วมประชุมประชาชนหมู่บ้านจะสามารถรับฟังข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพเพื่อใช้วางแผนเครื่องมือกำหนดแนวทางการทำงาน กรรมการต้องมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนเพื่อให้สามารถจัดทำแผนและโครงการได้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของกองทุน

6. ด้านการดำเนินการ

คณะกรรมการบริหารระดับสูง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ให้ข้อมูลด้านการดำเนินการสรุปได้ว่าการดำเนินการของกองทุนคณะกรรมการไม่สามารถพิจารณาโครงการได้ครอบคลุมยังไม่ครอบคลุมกิจกรรมเพื่อการป้องกันโรค การฟื้นฟูสมรรถภาพ และการรักษาพยาบาลระดับปฐมภูมิเชิงรุกได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ต้องอาศัยภาคีเครือข่ายในการจัดให้ครอบคลุมทุกด้านตามวัตถุประสงค์ของกองทุนได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

คณะกรรมการบริหารระดับกลาง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ให้ข้อมูลด้านการดำเนินการสรุปได้ว่าการบริหารให้สามารถดำเนินงานให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายเป็นไปได้ยากเนื่องจากการทำงานต้องมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย

คณะกรรมการบริหารระดับปฏิบัติ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ให้ข้อมูลด้านการดำเนินงานว่า การทำงานร่วมกันของทุกภาคส่วนในสังคมช่วยให้การบริหารสามารถดำเนินงานได้ครอบคลุมตามกิจกรรมเพื่อการป้องกันโรค การฟื้นฟูสมรรถภาพ และการรักษาพยาบาลระดับปฐมภูมิเชิงรุก

7. ด้านการบริหารจัดการกองทุน

คณะกรรมการบริหารระดับสูง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ให้ข้อมูลด้านการบริหารจัดการกองทุนสรุปได้ว่า การบริหารจัดการกองทุนเป็นขั้นตอนสำคัญที่จะสามารถให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และทันเวลา โดยเฉพาะ โครงสร้าง การมอบหมายหน้าที่ การกำหนดแนวทางและขั้นตอนการเสนอโครงการตามแผนพัฒนาสุขภาพ จะสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตามขั้นตอนต่อไป

คณะกรรมการบริหารระดับกลาง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ให้ข้อมูลด้านการบริหารจัดการกองทุนสรุปได้ว่า กองทุนหลักประกันสุขภาพเป็นองค์กรที่มีวัตถุประสงค์ในการสร้างเสริมสุขภาพภาคประชาชน ดังนั้น จึงต้องกำหนดโครงสร้างการบริหารให้เหมาะสมกับการทำงานอย่างแท้จริง

คณะกรรมการบริหารระดับสูง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ให้ข้อมูลด้านการบริหารจัดการกองทุนสรุปได้ว่า ควรมีการแจ้งขั้นตอนการบริหารกองทุนตั้งแต่การกำหนดแนวทาง ขั้นตอนการเสนอโครงการตามแผนพัฒนาสุขภาพเพื่อผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินงานสนับสนุนหน่วยขอรับเงินอุดหนุนได้อย่างถูกต้อง

8. ด้านการเงินและบัญชี

คณะกรรมการบริหารระดับสูง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ให้ข้อมูลด้านการเงินและบัญชีสรุปได้ว่า มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการรับเงิน จ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินและการจัดทำบัญชีหรือทรัพย์สิน เป็นสิ่งสำคัญเพราะจะช่วยให้เราสามารถกำหนดแนวทางในการพิจารณากิจกรรมได้อย่างเหมาะสม

คณะกรรมการบริหารระดับกลาง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ให้ข้อมูลด้านการเงินและบัญชีสรุปได้ว่า การรายงานทางการเงินเป็นสิ่งสำคัญเพื่อกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปอย่างบริสุทธิ์ ยุติธรรม ตรงตามระเบียบหลักเกณฑ์

คณะกรรมการบริหารระดับปฏิบัติ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ให้ข้อมูลด้านการเงินและบัญชีสรุปได้ว่า การบันทึกข้อมูลทางบัญชีในระบบบริหารจัดการ กองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ ทำให้สามารถดำเนินการบันทึกข้อมูล และรายงานผลข้อมูลทางการเงินและบัญชีได้อย่างถูกต้องชัดเจน และเป็นปัจจุบัน

9. ด้านการจัดตั้งคณะกรรมการ

คณะกรรมการบริหารระดับสูง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ให้ข้อมูลด้านการจัดตั้งคณะกรรมการสรุปได้ว่า การดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องคณะกรรมการซึ่งมีความรู้ความสามารถช่วยเหลือคณะกรรมการในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

คณะกรรมการบริหารระดับกลาง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ให้ข้อมูลด้านการจัดตั้งคณะกรรมการสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของคณะกรรมการต้องได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ให้สามารถทำงานได้อย่างเป็นระบบ และสามารถช่วยให้การบริหารงานสะดวกรวดเร็วขึ้น

คณะกรรมการบริหารระดับปฏิบัติ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ให้ข้อมูลด้านการจัดตั้งคณะกรรมการสรุปได้ว่า การแต่งตั้งคณะกรรมการ จากเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานสาธารณสุข ที่มีความรู้ความเข้าใจกระบวนการงาน หรืองานสาธารณสุขจะสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากกว่าแต่งตั้งบุคลากรจากตำแหน่งอื่น

จากผลการศึกษา แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ในการวิจัยเชิงคุณภาพ สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 สรุปสาระสำคัญจากการศึกษาเชิงคุณภาพ

ประเด็น	สรุปผลการศึกษา	ข้อค้นพบ
1. ด้านความรู้	- ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ระเบียบของกองทุน และกระบวนการบริหารกองทุน - พัฒนางานด้านสาธารณสุขเป็นการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาคน	- ควรส่งเสริมให้มีศึกษาหาความรู้ และนำองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมสุขภาพสำหรับประชาชน - ควรฝึกอบรมและศึกษาเรียนรู้ระหว่างกองทุนก่อให้เกิดความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในการทำงาน และวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอยู่เสมอ
2. ด้านทักษะ	- คณะกรรมการมีความรู้พื้นฐานในการมุ่งปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพ และสามารถถ่ายทอดความรู้ในการส่งเสริมสุขภาพให้แก่ประชาชนได้ - คณะกรรมการมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการบริหารกองทุน	- การบริหารกองทุนคณะกรรมการต้องพัฒนาสมรรถนะของตัวบุคคลให้มีทักษะ และสามารถถ่ายทอดประสบการณ์ในการบริหารงานจริง
3. ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล	- คณะกรรมการมีความเสียสละช่วยเหลือในการจัดกิจกรรมของกองทุน - เข้าใจบทบาทหน้าที่ตามระเบียบของกองทุนปฏิบัติงาน ด้วยความซื่อสัตย์	- คณะกรรมการเข้าใจในบทบาทหน้าที่ มีความมุ่งมั่น เสียสละในการจัดกิจกรรมของกองทุนอย่างเต็มความสามารถ

ประเด็น	สรุปผลการศึกษา	ข้อค้นพบ
4. ด้านแรงจูงใจ	- คณะกรรมการสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ และความต้องการของประชาชน ทำให้ได้รับการยอมรับจากประชาชน	- การบริหารงานได้ประสบผลสำเร็จ สร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการ
5. ด้านการจัดการข้อมูลและการวางแผน	- มีการเปิดโอกาสให้คณะทำงานประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน - มีคณะกรรมการติดตามการดำเนินงานตามแผนเป็นระยะ ช่วยกับกับการดำเนินงานให้บรรลุตามแผนที่ตั้งไว้	- การรวบรวมข้อมูลโดยการประชุมประชาคมหมู่บ้านเป็นการจัดทำแผนแบบมีส่วนร่วมของประชาชนจะช่วยให้สามารถรวบรวมข้อมูลในการจัดทำแผนสอดคล้องกับความต้องการและปัญหาของประชาชน ตลอดจนกลุ่มเป้าหมายและกิจกรรมที่กำหนดไว้
6. ด้านการดำเนินการ	- ให้ความสำคัญกับการจัดการองค์กรน้อย - คณะกรรมการยังไม่สามารถจัดกิจกรรมได้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย	- จัดกิจกรรมให้ครอบคลุมการเสริมสร้างสุขภาพของประชาชนมากขึ้น - ควรจัดกิจกรรมให้ครอบคลุมการป้องกันโรค การฟื้นฟูสมรรถภาพ และการรักษาพยาบาลระดับปฐมภูมิเชิงรุก
7. ด้านการบริหารจัดการกองทุน	- มีการกำหนดแนวทางและขั้นตอนการเสนอโครงการตามแผนพัฒนาสุขภาพตำบล	- ควรสร้างความเข้าใจให้กับกลุ่มองค์กรภาคประชาชนถึงแนวทางและขั้นตอนการจัดทำโครงการเสนอโครงการ รายงานผลโครงการให้เข้าใจถูกต้อง ชัดเจน

ประเด็น	สรุปการศึกษา	ข้อค้นพบ
8. ด้านการเงินและบัญชี	- มีการรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการ - คณะกรรมการมีการชี้แจงขั้นตอนการขอรับเงินและการส่งใช้เงิน	- ระบบบริหารจัดการ กองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ ช่วยบันทึกข้อมูล และรายงานผลข้อมูลทางการเงินและบัญชี ถูกต้องชัดเจน และเป็นปัจจุบัน
9. ด้านการจัดตั้งคณะกรรมการ	- จำนวนเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอในการดำเนินงานต้องอาศัยเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	- การแต่งตั้งอนุกรรมการที่มีความเข้าใจในการกระบวนการทำงาน หรือมีหน้าที่รับผิดชอบด้านสาธารณสุขโดยตรง จะช่วยให้กองทุนสามารถดำเนินงานได้ ประสพผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น

จากตารางที่ 4.14 พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าชะแอม จังหวัดชุมพร ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ มีการส่งเสริมให้คณะกรรมการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับของกองทุนเพื่อยกระดับการบริหารกองทุนให้มีสมรรถนะสูง ข้อค้นพบที่สำคัญ การอบรมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกองทุน สามารถช่วยพัฒนาความรู้และเพิ่มประสบการณ์ใหม่เพื่อนำมาเป็นแนวทางการบริหารจัดการกองทุน 2) ด้านทักษะ คณะกรรมการกองทุนมีทักษะและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ทำให้สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่ชุมชน มีความรู้ความเข้าใจในลำดับขั้นตอนการดำเนินงานของกองทุน ข้อค้นพบที่สำคัญ การบริหารกองทุนคณะกรรมการต้องพัฒนาสมรรถนะของตัวบุคคลให้มีทักษะ และสามารถถ่ายทอดประสบการณ์ในการบริหารงานจริง 3) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล คณะกรรมการกองทุนจะต้องมีความเสียสละ ทุ่เม่เแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน มีคณะกรรมการคอยตรวจสอบ ติดตาม ดูแล ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา ข้อค้นพบที่สำคัญ คณะกรรมการกองทุนต้องเป็นบุคคลที่มีความเสียสละ และทุ่เม่เแรงกายแรงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง 4) ด้านแรงจูงใจ การพัฒนาความรู้ให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสพผลสำเร็จ เป็นที่ยอมรับ สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ข้อค้นพบที่สำคัญ ควรบริหารจัดการกองทุนที่เน้นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับสมาชิกทุกคน โดยพิจารณาจากความดีความชอบให้เป็นที่ยอมรับและชัดเจน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน 5) ด้านการจัดการข้อมูลและการวางแผน ต้องครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายและ

สามารถตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชน จัดประชุมคณะกรรมการและผู้เกี่ยวข้องให้ร่วมกัน แสดงความคิดเห็นในการวางแผน การดำเนินงานกองทุน จัดตั้งคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ และ ประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ข้อค้นพบที่สำคัญ การรวบรวมข้อมูลโดยการประชุมประชาคม หมู่บ้านเป็นการจัดทำแผนแบบมีส่วนร่วมของประชาชนจะช่วยให้สามารถรวบรวมข้อมูลในการจัดทำ แผนสอดคล้องกับความต้องการและปัญหาของประชาชน คลอบคลุมกลุ่มเป้าหมายและกิจกรรมที่ กำหนดไว้ 6) ด้านการดำเนินการ คณะกรรมการมีการพิจารณาแบ่งหน้าที่การทำงานและมอบหมายให้ รับผิดชอบตามความสามารถ ข้อค้นพบที่สำคัญ ควรมีการกำหนดเป้าหมาย นโยบาย และแผนงาน ใน การดำเนินงานอย่างชัดเจน 7) ด้านการบริหารจัดการกองทุน คณะกรรมการมีการดำเนินการตามขั้นตอน การบริหารกองทุน ตลอดจนมีการกำหนดแนวทางและขั้นตอนการเสนอโครงการตามแผนพัฒนา สุขภาพตำบล ข้อค้นพบที่สำคัญ ควรสร้างความเข้าใจให้กับกลุ่มองค์กรภาคประชาชนถึงแนวทางและ ขั้นตอนการจัดทำโครงการ เสนอโครงการ รายงานผลโครงการให้เข้าใจถูกต้อง ชัดเจน 8) ด้านการเงิน และบัญชี คณะกรรมการมีการจัดประชุมชี้แจงการจัดทำโครงการเสนอของบประมาณตามความต้องการ ของประชาชนและกรรมการติดตาม ตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของสมาชิก มีการจัดทำบัญชี อย่างเป็นระบบ ข้อค้นพบที่สำคัญ ควรมีการกำหนดแนวทางการจัดทำโครงการที่ถูกต้องและ การตรวจสอบ การส่งใช้ที่ชัดเจน 9) ด้านการจัดตั้งคณะอนุกรรมการ กองทุนหลักประกันสุขภาพไม่มี เจ้าหน้าที่ของกองทุน ต้องแต่งตั้งเจ้าหน้าที่จากองค์การบริหารส่วนตำบลช่วยในการปฏิบัติงาน ข้อค้นพบที่สำคัญ การแต่งตั้งอนุกรรมการที่มีความเข้าใจในการกระบวนการทำงาน หรือมี หน้าที่รับผิดชอบด้านสาธารณสุขโดยตรง จะช่วยให้กองทุนสามารถดำเนินงานได้ประสบผลสำเร็จ มากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กัญญาณัฐ จันทระเสน และคณะ. (2552). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่ม กรุงเทพมหานครเหนือ**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- กัญแก้วพารณ กณีนมนวน. (2554). **ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลก ตามหลักกฤษฎีกา 4**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2551). **การจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง
- กิริติ ชัยยังยง. (2550). **จิตความสามารถ : Competency Based Approach**. กรุงเทพฯ : มิสเตอร์ ก่อปปี.
- จิระประภา อัครบวร. (2549). **สร้างคนสร้างผลงาน**. กรุงเทพฯ : ก.พลพิมพ์ (1996).
- จรัส ประสิท. (2552). **กองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น : การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ กรณีศึกษา จังหวัดสระบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธรรณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา สาธรรณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2551). **คู่มือสู่องค์กรแห่งความสำเร็จ**. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- ชูชัย สมิทธิโก. (2550). **การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2550). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. นนทบุรี : ไทเนรมิตกิจอินเตอร์ โพรแกรสซิฟ.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). **มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ**. กรุงเทพฯ : เอชอาร์ เซ็นเตอร์.
- เทือน ทองแก้ว. (2550). **สมรรถนะ (Competency) : หลักการและแนวปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ธีระศักดิ์ กิตติคุณ. (2556). **การบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น จังหวัด ตรัง**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- นราวิช เพชรอุทา. (2553). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่จังหวัดชุมพร : ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นิเวศ เตชะบุตร. (2555). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลสบปราบ จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ .
- นุชลิน วงษ์วัลย์. (2553). ปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลตำบลลำด้อย อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญเลิศ นิลละออง. (2554). ความรู้ ทักษะและการมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการของคณะกรรมการบริหารกองทุน หลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น อำเภอหนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มนัญญา สังข์ทอง. (2554). แนวทางพัฒนากระบวนการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลนาพญา อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2553). หลักสถิติวิจัยและการใช้โปรแกรม SPSS. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัชนิวรรณ วนิชย์ถนอม. (2548). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- รัตนาวดี นาคมูล. (2554). การพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต จังหวัดอุดรดิษฐ์. ม.ป.ท.
- รุ่งนภา ตาอินทร์. (2551). ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลบริหารจัดการที่ดี : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ลภัสรดา รติกันยากร. (2555). **บทบาทของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ในอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2548). **การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติธรรม.
- วงศ์พัฒนา ศรีประเสริฐ. (2552). **การจัดการเชิงกลยุทธ์**. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศักดา สกนธวัฒน์. (2555). **ยุทธศาสตร์การบริหารโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบียลแห่งประเทศไทยเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุฏฐบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภโชติ พรหมเชื้อ. (2556). **เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวชาวไทยและชาวต่างชาติที่เข้าชมพระบรมมหาราชวัง กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- สันติษฐ์ ชวลิตธำรง. (2550). **หลักการบริหารรัฐกิจกับระบบราชการไทย**. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้ง.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ : บั๊คพอยท์.
- สถาบันดำรงราชานุภาพ. (2552). **Competency : หลักการและแนวปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : บริษัท บพิกรรมการพิมพ์ จำกัด.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2549). **การเมืองการปกครองไทยในรอบ 60 ปี แห่งการครองสิริราชสมบัติของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2549). **เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.
- สิทธิชัย ธรรมแสนท์. (2555). **สมรรถนะของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประเภทกิจการสถานบริการสปาในจังหวัดชลบุรี กับขีดความสามารถอันพึงประสงค์ของผู้รับบริการ**. รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2549). **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ศิริวัฒนา อินเตอร์พริ้นท์.
- สุจิตรา ชนานันท์. (2552). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : ทีพีเอ็น เพรส.
- แสนท์ จัยโต. (2548). **การพัฒนาทรัพยากรสู่ Competency-based Development**. วารสารการจัดการสมัยใหม่.
- แสงสุรีย์ ทัศนพูนชัย. (2548). **การพัฒนาความสามารถในการทำงาน**. For Quality, 2548; 12(91), 110-113.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). คู่มือสมรรถนะราชการพลเมืองไทย.

กรุงเทพฯ : บริษัท พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด.

สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. (2554). คู่มือระบบหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่น

หรือพื้นที่ (กองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาล). กรุงเทพฯ

: บริษัทศรีเมืองการพิมพ์ จำกัด.

สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. (2557). คู่มือปฏิบัติงานระบบหลักประกันสุขภาพในระดับ

ท้องถิ่นหรือพื้นที่ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2547). กรุงเทพฯ : บริษัทสหพันธ์ดี แอน

พับลิชชิ่ง จำกัด.

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. (2547). แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency : เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง.

Chulalongkon Review.

Best, J. W. (1970). **Research in Education**. Boston, M. A. :Allyn and Bacon.

Gulick, L., & Lydall, U. (1973). **Paper on the Sciences of Administration**. New York : Institute of Public Administration.

บทที่ 5

สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 4 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร 2) เพื่อศึกษาการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของคณะกรรมการกับการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร และ 4) เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะและการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีวิจัยแบบผสม คือ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร จำนวน 398 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 15 คน และวิจัยเอกสาร รวมทั้งการสังเกตในเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อนำมาหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ซึ่งได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปแล้วนั้นในบทนี้จึงเป็นการสรุปผล การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการสรุปผลเป็น 2 ส่วน คือ ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ และ ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

1. สรุปผลข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยเพศหญิง จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 52 และเป็นเพศชาย จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 48 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส 235 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0 รองลงมาคือ หย่าร้าง/แยกกันอยู่ 109 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 และโสด 54 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6 มีอายุต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 รองลงมา มีอายุระหว่าง 35-60 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 25.60 มีอายุระหว่าง 35-50 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 และมีอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 มีอาชีพเกษตรกร 172 คน คิดเป็นร้อยละ 43.20 รองลงมา คือ ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว 104 คน คิดเป็นร้อยละ 26.10 รับราชการ พนักงานบริษัท 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.60 และอาชีพอื่นๆ จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 19.10 ระดับการศึกษา ต่ำกว่ามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า 234 คน คิดเป็นร้อยละ 58.80 รองลงมา คือ ปริญญาตรี 77 คน คิดเป็น 19.3 อนุปริญญาหรือเทียบเท่า 61 คน คิดเป็นร้อยละ 15.30 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50

2. สรุปผลการวิเคราะห์สมรรถนะของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าชะงะ จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล รองลงมาคือ ด้านความรู้ ด้านแรงจูงใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านทักษะ ซึ่งสรุปผลเป็นรายด้านได้ดังนี้

2.1 สมรรถนะของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าชะงะ จังหวัดชุมพร ด้านความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรก ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจ ความชำนาญในหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้ง รองลงมาคือ มีการศึกษาหาความรู้ และนำองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมสุขภาพสำหรับประชาชนและข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ได้แก่ มีการฝึกอบรมให้เกิดความรู้ ความเชี่ยวชาญในการทำงาน และวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

2.2 สมรรถนะของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าชะงะ จังหวัดชุมพร ด้านทักษะ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรก ได้แก่ มีทักษะพื้นฐานในการปฏิบัติงานส่งเสริม

สุขภาพประชาชนได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว รองลงมาคือ มีทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ในการส่งเสริมสุขภาพให้แก่ประชาชนได้อย่างถูกต้อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ได้แก่ มีทักษะทางการเก็บบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพของประชาชนเพื่อนำมาประมวลผลตามโครงการที่กำหนด

2.3 สมรรถนะของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าชะ จังหวัดชุมพร ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรก ได้แก่ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและมีการช่วยเหลือในการจัดกิจกรรมของกองทุนเต็มความสามารถ รองลงมาคือ เป็นผู้ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ได้แก่ การแต่งกายสะอาด สุภาพ เรียบร้อย เหมาะสม ถูกต้องตามกาลเทศะ

2.4 สมรรถนะของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าชะ จังหวัดชุมพร ด้านแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรก ได้แก่ ได้รับการยอมรับในการทำงานที่ประสบความสำเร็จ รองลงมาคือ ได้รับค่าตอบแทนเพียงพอและเหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ได้แก่ เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

3. สรุปผลการวิเคราะห์การบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าชะ จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรก ได้แก่ ด้านการเงินและบัญชี รองลงมาคือด้านการดำเนินการ ด้านการจัดตั้งคณะกรรมการ ด้านการจัดทำข้อมูลและแผนดำเนินงาน และด้านการจัดตั้งคณะกรรมการตามลำดับ ซึ่งสรุปผลเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

3.1 การบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าชะ จังหวัดชุมพร ด้านการจัดทำข้อมูลและแผนดำเนินงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรก ได้แก่ เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานดำเนินงาน รองลงมาคือ มีการติดตามประเมินและสรุปผลการดำเนินงานตามแผนงานชี้แจงให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนครอบคลุมกิจกรรมเกี่ยวกับการเสริมสร้างสุขภาพ การป้องกันโรค การฟื้นฟูสมรรถภาพ และการรักษาพยาบาลระดับปฐมภูมิเชิงรุกและข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ได้แก่ มีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการวางแผนงาน/โครงการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกลุ่มเป้าหมายที่ต้องดูแล

3.2 การบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าชะ จังหวัดชุมพร ด้านการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรก ได้แก่ มีการจัดสรรงบประมาณให้สามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์ของ

กองทุน รองลงมาคือ มีการจัดกิจกรรมครอบคลุมกิจกรรมเกี่ยวกับการเสริมสร้างสุขภาพของประชาชน มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการกองทุนตามแผนที่ตั้งไว้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ได้แก่ มีการจัดกิจกรรมครอบคลุมกิจกรรมเพื่อการป้องกันโรค การฟื้นฟูสมรรถภาพ และการรักษาพยาบาลระดับปฐมภูมิเชิงรุก

3.3 การบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าชะงะ จังหวัดชุมพร ด้านการบริหารจัดการกองทุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรก ได้แก่ มีการกำหนดแนวทางและขั้นตอนการเสนอโครงการตามแผนพัฒนาสุขภาพ รองลงมาคือ มีการจัดบุคลากรตามโครงสร้างบริหารงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ได้แก่ มีการรวบรวมและจัดระบบข้อมูลให้สามารถตรวจสอบ ติดตามได้อย่างเป็นระบบ

3.4 การบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าชะงะ จังหวัดชุมพร ด้านการเงินและบัญชี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรก ได้แก่ มีการบันทึกข้อมูลด้านการเงินและบัญชีอย่างเป็นระบบ และเป็นไปตามรูปแบบ รองลงมาคือ มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการรับเงิน จ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจัดทำบัญชี หรือทรัพย์สิน สามารถชี้แจงแนวทางขั้นตอนการขอรับเงินกองทุนให้ผู้จัดทำโครงการได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ได้แก่ มีการจัดสรรงบประมาณให้ตรงตามระเบียบการใช้เงินงบประมาณขององค์การ

3.5 การบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าชะงะ จังหวัดชุมพร ด้านการจัดตั้งคณะกรรมการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรก ได้แก่ มีคณะกรรมการมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมาย รองลงมาคือ มีกรอบอัตรากำลังด้านคุณวุฒิและจำนวนที่ชัดเจน แยกตามงานที่รับผิดชอบ มีการสรุปผลการดำเนินงานของคณะกรรมการและข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ได้แก่ ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ

4. สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของคณะกรรมการกับการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าชะงะ จังหวัดชุมพรโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ได้แก่ ด้านทักษะ และด้านแรงจูงใจ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ ด้านความรู้ และด้านลักษณะส่วนบุคคล ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือคณะกรรมการบริหารระดับสูง (ประธานกองทุน) จำนวน 5 คน คณะกรรมการบริหารระดับกลาง (รองประธานกองทุน สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย) จำนวน 5 คน คณะกรรมการบริหารระดับปฏิบัติ (หัวหน้าหน่วยปฐมภูมิในพื้นที่ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้อำนวยการหรือหัวหน้ากองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมหรือส่วนสาธารณสุขหรือที่เรียกชื่ออื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือเจ้าหน้าที่อื่นที่ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมอบหมาย) จำนวน 5 คน จำนวน 15 คน สรุปผลได้ดังนี้

1. ด้านความรู้ กองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร มีการส่งเสริมให้คณะกรรมการกองทุนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับของกองทุนเพื่อยกระดับการบริหารกองทุนให้มีสมรรถนะสูง ข้อค้นพบที่สำคัญ การอบรมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกองทุน สามารถช่วยพัฒนาความรู้และเพิ่มประสบการณ์ใหม่เพื่อนำมาเป็นแนวทางการบริหารจัดการกองทุน

2. ด้านทักษะ คณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร มีทักษะและประสบการณ์ที่แตกต่างกันมาจากหลายหน่วยงาน เช่น ทำงานสาธารณสุขโดยตรง ภาคประชาชน และนักการเมืองท้องถิ่น ทำให้ความสามารถในการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่ชุมชน ให้มีความรู้ความเข้าใจในลำดับขั้นตอนการดำเนินงานของกองทุน ข้อค้นพบที่สำคัญ การบริหารกองทุนคณะกรรมการต้องพัฒนาสมรรถนะของตัวบุคคล ให้มีทักษะและสามารถถ่ายทอดประสบการณ์ในการบริหารงานจริง

3. ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล คณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร มีความเสียสละ ท้วมเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน มีคณะกรรมการคอยตรวจสอบ ติดตาม ดูแล ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา ข้อค้นพบที่สำคัญ คณะกรรมการกองทุนต้องเป็นบุคคลที่มีความเสียสละ และท้วมเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง

4. ด้านแรงจูงใจ คณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ได้รับการพัฒนาความรู้จนสามารถปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จ เป็นที่ยอมรับ สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ข้อค้นพบที่สำคัญ ควรบริหารจัดการกองทุนที่เน้นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับสมาชิกทุกคน โดยพิจารณาจากความดีความชอบให้เป็นที่ยอมรับและชัดเจน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

5. ด้านการจัดการข้อมูลและการวางแผน ต้องครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย และสามารถตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชน จัดประชุมคณะกรรมการและผู้เกี่ยวข้องให้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นในการวางแผน การดำเนินงานกองทุน จัดตั้งคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ข้อค้นพบที่สำคัญ การรวบรวมข้อมูลโดยการประชุมประชาคมหมู่บ้านเป็นการจัดทำแผนแบบมีส่วนร่วมของประชาชนจะช่วยให้สามารถรวบรวมข้อมูลในการจัดทำแผนสอดคล้องกับความต้องการและปัญหาของประชาชน ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายและกิจกรรมที่กำหนดไว้

6. ด้านการจัดการ คณะกรรมการมีการพิจารณาแบ่งหน้าที่การทำงานและมอบหมายให้รับผิดชอบตามความสามารถ ข้อค้นพบที่สำคัญ ควรมีการกำหนดเป้าหมาย นโยบาย และแผนงาน ในการดำเนินงานอย่างชัดเจน

7. ด้านการบริหารจัดกองทุน คณะกรรมการมีการดำเนินการตามขั้นตอนการบริหารกองทุน ตลอดจนมีการกำหนดแนวทางและขั้นตอนการเสนอโครงการตามแผนพัฒนาสุขภาพตำบล ข้อค้นพบที่สำคัญ ควรสร้างความเข้าใจให้กับกลุ่มองค์กรภาคประชาชนถึงแนวทางและขั้นตอนการจัดทำโครงการ เสนอโครงการ รายงานผลโครงการให้เข้าใจถูกต้อง ชัดเจน

8. ด้านการเงินและบัญชี คณะกรรมการมีการจัดประชุมชี้แจงการจัดทำโครงการเสนอของบประมาณตามความต้องการของประชาชนและกรรมการติดตาม ตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของสมาชิก มีการจัดทำบัญชีอย่างเป็นระบบ ข้อค้นพบที่สำคัญ การบันทึกบัญชีผ่านระบบออนไลน์ทำให้คณะกรรมการสามารถตรวจสอบข้อมูลการเงินและบัญชีได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

9. ด้านการจัดตั้งคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพ ไม่มีเจ้าหน้าที่ของกองทุน ต้องแต่งตั้งเจ้าหน้าที่จากองค์การบริหารส่วนตำบลช่วยในการปฏิบัติงาน ข้อค้นพบที่สำคัญ การแต่งตั้งอนุกรรมการที่มีความเข้าใจในการกระบวนการทำงาน หรือมีหน้าที่รับผิดชอบด้านสาธารณสุขโดยตรง จะช่วยให้กองทุนสามารถดำเนินงานได้ประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ด้านความรู้ พบว่า สมรรถนะเกี่ยวกับความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความรู้ความเข้าใจ ความชำนาญในหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้

เนื่องจากการบริหารกองทุนคณะกรรมการกองทุนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญมากในการขับเคลื่อนกองทุนให้สามารถดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนจึงเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยเชิงคุณภาพที่พบว่า การอบรมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกองทุน สามารถช่วยพัฒนาความรู้และเพิ่มประสบการณ์ใหม่เพื่อนำมาเป็นแนวทางการบริหารจัดการกองทุน เนื่องจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกองทุน เพื่อให้คณะกรรมการได้พัฒนาความรู้จากประสบการณ์จริง เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารและสามารถยกระดับการบริหารกองทุนให้มีสมรรถนะสูง สามารถพัฒนาการดำเนินงานในการสร้างเสริมสุขภาพของประชาชนด้วยองค์การภาคประชาชนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญเลิศ นิลละออง (2554) กล่าวว่า สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติสาขาพื้นที่หรือ หน่วยบริการสาธารณสุขระดับจังหวัดหรืออำเภอ ควรจัดให้มีการอบรมความรู้ ซึ่งเจเนนโยบาย ระเบียบการใช้จ่ายงบประมาณ บทบาทหน้าที่ให้แก่คณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นให้เข้าใจ และมีการสัมมนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการดำเนินงานก้าวหน้า หรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น แก่คณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น เพื่อให้คณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น สามารถดำเนินงานบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

2. ด้านทักษะ พบว่า สมรรถนะเกี่ยวกับทักษะโดยรวมอยู่ในระดับน้อยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทักษะพื้นฐานในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพประชาชนได้อย่างคล่องแคล่วว่องไวมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากการดำเนินงานด้านสุขภาพภาคประชาชนมีความจำเป็นมีทักษะของตัวบุคคล ให้สามารถถ่ายทอดประสบการณ์ในการบริหารงานจริง การถ่ายทอดความรู้ในการสร้างเสริมสุขภาพของประชาชนให้สามารถป้องกันโรค พื้นฟูสมรรถภาพ และรักษาพยาบาลระดับปฐมภูมิเชิงรุกเพื่อให้ประชาชนเข้าใจถึงการสร้างสุขคุณภาพชีวิตโดยการดูแลตนเองให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรงสามารถช่วยตนเอง ชุมชน และสังคมในการป้องกันการรักษาและฟื้นฟูโรค อีกทั้งคณะกรรมการต้องมีทักษะในการถ่ายทอดความรู้เพื่อช่วยสนับสนุนให้กลุ่ม องค์การภาคประชาชน สามารถจัดทำโครงการที่สอดคล้องกับปัญหาความต้องการในการแก้ไขปัญหาสาธารณสุขระดับหมู่บ้านได้ตามวัตถุประสงค์ของกองทุน แต่จากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในงานหลักทำให้คณะกรรมการขาดทักษะในการถ่ายทอดความรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนาวดี นาคมูล (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติหน้าที่กับพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการเครือข่ายกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า การที่จะปฏิบัติหน้าที่ในฐานะคณะกรรมการเครือข่ายกองทุนหมู่บ้านระดับตำบลให้ประสบผลสำเร็จและกองทุน

คณะกรรมการเครือข่ายกองทุนหมู่บ้าน ต้องมีความสนใจในการพัฒนากองทุนอย่างจริงจัง ทุกคนควรทำความเข้าใจกับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ควรมีคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน

3. ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและมีการช่วยเหลือในการจัดกิจกรรมของกองทุนเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากการดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพไม่ได้เป็นภารกิจหลักในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นคณะกรรมการกองทุนต้องเป็นบุคคลที่มีความเสียสละ และทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กัญญาณัฐ จันทระเสน และคณะ (2552 : 25) กล่าวว่า ลักษณะทางกายภาพและการตอบสนองที่ท่ามว่าสอดคล้องกับสถานการณ์หรือข่าวสารที่ได้รับเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ สุกัญญา รัชมิธรรมโชติ (2549 : 17) ได้กล่าวว่า บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Trait) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น เช่น เขาเป็นคนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้หรือเขามีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

4. ด้านแรงจูงใจ พบว่า สมรรถนะด้านแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ได้รับการยอมรับในการทำงานที่ประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้เพราะการบริหารจัดการกองทุนที่เน้นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับสมาชิกทุกคน โดยพิจารณาจากความดีความชอบให้เป็นที่ยอมรับและชัดเจน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะต้องรู้จักวิธีการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุน ทำงานเชิงคุณภาพได้มีประสิทธิภาพ ภายในองค์กร และนำมาใช้เมื่อต้องการแก้ปัญหา ปรับปรุงพัฒนาแรงจูงใจในองค์กร ใช้ในการส่งเสริมสร้างทีมงานของผู้บริหาร เพื่อปฏิรูปโครงสร้างองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แม็คคาเลน (McClelland, 1985 อ้างถึงใน สุกัญญา รัชมิธรรมโชติ, 2549 : 17) กล่าวว่า แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive) ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เช่น บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จมักชอบตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตลอดจนพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา

5. ด้านการจัดทำข้อมูลและแผนดำเนินงาน พบว่า การบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพด้านการจัดทำข้อมูลและแผนดำเนินงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากการดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพเป็นการดำเนินงานของภาคประชาชน ดังนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยการประชุม

ประชาคมหมู่บ้าน เป็นการจัดทำแผนแบบมีส่วนร่วมของประชาชนจะช่วยให้สามารถรวบรวมข้อมูลในการจัดทำแผนสอดคล้องกับความต้องการและปัญหาของประชาชน ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายและกิจกรรมที่กำหนดไว้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิเวศ เศรษฐบุตร (2555) กล่าวว่ากองทุนสุขภาพตำบลเป็นการดำเนินงานด้านสุขภาพภายใต้บริบทของชุมชน ดังนั้นควรเน้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนงาน โครงการให้เป็นรูปธรรมเป็นประจำทุกปี ทั้งนี้หากกองทุนมีแผนระยะยาว 3 ปี 5 ปี ก็ควรมีการทบทวนปรับปรุงแผนในทุกปี ทั้งนี้เพื่อกระตุ้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมให้มากที่สุดอันจะส่งผลให้ชุมชนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจกรรม โครงการและความยั่งยืนของกองทุน

6. ด้านการดำเนินงาน พบว่า การบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพด้านการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการจัดสรรงบประมาณให้สามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์ของกองทุน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากจุดประสงค์หลักในการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพ คือ การสนับสนุนงบประมาณให้ภาคประชาชนในการดำเนินงานด้านสุขภาพของชุมชน ดังนั้นควรมีการกำหนดเป้าหมาย นโยบาย และแผนงานในการดำเนินงานอย่างชัดเจน เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน ความสะดวกในการพิจารณาโครงการและอนุมัติงบประมาณของคณะกรรมการซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิเวศ เศรษฐบุตร (2555) กล่าวว่า การดำเนินงานด้านสุขภาพเป็นงานที่เห็นผลช้า ดังนั้นงานต่าง ๆ ของกองทุนสุขภาพที่เป็นลักษณะการอบรมให้ความรู้และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ ควรชี้แจงอธิบายให้กับชุมชนให้ชัดเจนถึงระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรมโครงการ เพื่อลดความเบื่อก่อนายในการทำกิจกรรมโครงการซ้ำกันในแต่ละปี

7. ด้านการบริหารจัดการกองทุน พบว่า การบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ ด้านการบริหารจัดการกองทุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการกำหนดแนวทางและขั้นตอนการเสนอโครงการตามแผนพัฒนาสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพมุ่งส่งเสริมให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารกองทุนและจัดทำโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณของกองทุน สอดคล้องกับเจตนารมณ์ในการจัดตั้งกองทุนหลักประกันสุขภาพที่ต้องการสนับสนุนให้ประชาชนได้แสดงบทบาทในการพึ่งตนเองด้านสุขภาพ ดังนั้นจึงควรสร้างความเข้าใจให้กับกลุ่มองค์กรภาคประชาชนถึงแนวทางและขั้นตอนการจัดทำโครงการ เสนอโครงการ รายงานผลโครงการให้เข้าใจถูกต้อง ชัดเจน เพื่อให้สามารถจัดทำโครงการเสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณได้ตามแผนพัฒนาสุขภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัญญา สังข์ทอง (2554) กล่าวว่า แนวทางในการพัฒนากระบวนการบริหารกองทุนฯ จึงควรมีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องหลักเกณฑ์ดำเนินงาน งบประมาณ ตลอดจนบทบาทหน้าที่ของกองทุนฯ ให้ชัดเจน อันจะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายและกองทุนมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

8. ด้านการเงินและบัญชี พบว่าการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพด้านการเงินและบัญชีเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการบันทึกข้อมูลด้านการเงินและบัญชีอย่างเป็นระบบและเป็นไปตามรูปแบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจาก กองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติได้ กำหนดให้กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่บันทึกข้อมูลทางการเงินผ่านระบบบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่โดยเริ่มตั้งแต่แผนงาน โครงการ การเบิกจ่ายงบประมาณ และการแสดงรายงานทางการเงิน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถบันทึกทางการเงินและจัดทำบัญชีได้อย่างถูกต้องชัดเจน และเป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นราวิช เพชรอุแท (2553) กล่าวว่า คณะกรรมการฯ ให้ความสำคัญกับการบริหารงบประมาณ ซึ่งเป็นหัวใจของการบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมของกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ รวมทั้งต้องบริหารจัดการให้ถูกต้องเป็นตามระเบียบการใช้จ่ายเงินของกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่น พื้นที่และแนวทางการใช้จ่ายเงินที่สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติกำหนด เนื่องจากจังหวัดชุมพรมีการส่งเสริมการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ตั้งแต่ระยะแรก และสนับสนุนให้กองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ที่มีกิจกรรมสุขภาพการดำเนินงานทุกปี

9. ด้านการจัดตั้งคณะกรรมการ พบว่าการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ด้านการจัดตั้งคณะกรรมการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คณะกรรมการมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจากการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพมีกระบวนการที่สอดคล้องกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านสาธารณสุข ดังนั้นการมอบหมายเจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบในการดำเนินงานด้านสาธารณสุข หรือการจัดทำแผน การจัดทำงบประมาณ ก็จะเข้าใจในกระบวนการทำงาน ช่วยให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของกองทุน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีระศักดิ์ กิตติคุณ (2556 : 80) กล่าวว่า คณะกรรมการที่บริหารจัดการดีและกองทุนที่ต้องเร่งพัฒนามีบทบาทหน้าที่ ๆ เหมือนกันคือ รับผิดชอบ เบิกจ่ายงบประมาณ และเตรียมการประชุม แต่มีความแตกต่างที่คณะกรรมการของกองทุนฯ การบริหารจัดการดี ซึ่งแต่งตั้งจากนักวิชาการสาธารณสุข ภาคประชาชน เจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน เจ้าหน้าที่บัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีหน้าที่ร่วมกันหาข้อมูลปัญหาสุขภาพ เพื่อพัฒนาเป็นโครงการ จะเห็นว่าการแต่งตั้งคณะกรรมการและกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ตามความจำเป็นนั้น จะได้คณะกรรมการที่จะช่วยสนับสนุนงานได้มากขึ้นอยู่กับตำแหน่ง แต่งตั้งบุคคลที่สามารถทำหน้าที่ตามความต้องการของคณะกรรมการบริหารจัดการกองทุนฯ และแต่งตั้งนักวิชาการสาธารณสุข

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอนุกรรมการจะช่วยบูรณาการแผนของพื้นที่ได้ เนื่องจากเป็นเจ้าหน้าที่คนเดียวกันในการรับผิดชอบงาน แต่จะทำหน้าที่ได้ดีเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ปฏิบัติ และการสนับสนุนของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยดังกล่าว ได้นำมาสู่ข้อเสนอแนะในการวิจัยดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 การบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอท่าชะงะ จังหวัดชุมพร ควรจัดบริการเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตประชาชนในการพัฒนาสุขภาพให้แก่ประชาชนทุกช่วงอายุ และทุกชุมชนอย่างทั่วถึง

1.2 การบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าชะงะ จังหวัดชุมพร ควรเปิดโอกาสให้เครือข่ายภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นการบริหารงานของกองทุน เพื่อส่งเสริมความคิดริเริ่มของชุมชนในการฟื้นฟูสุขภาพอย่างยั่งยืน

1.3 กองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าชะงะ จังหวัดชุมพร ควรดำเนินการพัฒนาการบริการขององค์กรให้มีมาตรฐาน โดยมีกำหนดแนวทาง และแผนการจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมกับกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมสุขภาพของประชาชนได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักเกณฑ์การบริหารงบประมาณกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

2. ข้อเสนอแนะเชิงบริหาร

2.1 ควรพัฒนาสมรรถนะของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพให้มีความรู้ความเข้าใจในการให้คำแนะนำการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดีให้แก่ประชาชนอยู่เสมอ

2.2 ควรกำหนดให้มีการตรวจติดตาม ประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการเพื่อนำมาพัฒนาการบริหารงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพให้มีสมรรถนะอยู่เสมอ

2.3 ควรเร่งพัฒนาขีดความสามารถของคณะกรรมการกองทุน และเครือข่ายภาคประชาชนผู้ให้บริการแก่ประชาชน ให้เป็นผู้ให้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาถึงประสิทธิภาพการบริหารงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพในด้านอื่นๆ ให้ครบทุกด้าน เพื่อให้สามารถส่งเสริมสุขภาพให้แก่ประชาชนได้อย่างแท้จริง

3.2 ควรมีการศึกษาวิจัยการบริหารงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพ องค์การบริหาร
ส่วนตำบลในภาพรวมระดับจังหวัด เพื่อให้มีข้อเสนอแนะสำหรับแนวทางการบริหารงานที่ครอบคลุม
มากยิ่งขึ้น

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง การบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับประชาชนอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร
2. คำตอบสำหรับประชาชนเป็นความลับและไม่กระทบกระเทือนต่อสวัสดิภาพและสถาบันแต่อย่างไร
3. ขอความกรุณาประชาชนอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ได้ตอบคำถามที่เป็นความจริงที่สุดด้วยความคิดเห็นอย่างเต็มที่ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพให้ดียิ่งขึ้นและสอดคล้องกับสภาพกาลปัจจุบัน
4. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพ
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล
 - ตอนที่ 4 เป็นคำถามในเรื่องข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางมณฑนา อินทสุภา

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ☐ หน้าข้อความให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. สถานภาพการสมรส

() 1. โสด

() 2. สมรส

() 3. หย่าร้าง/แยกกันอยู่

3. อายุ

() 1. ต่ำกว่า 35 ปี

() 2. อายุ 36-50 ปี

() 3. อายุ 51-60 ปี

() 4. อายุ 60 ปี ขึ้นไป

4. อาชีพ

() 1. เกษตรกร

() 2. รับราชการพนักงานบริษัท

() 3. ประกอบธุรกิจส่วนตัว

() 4. อื่นๆ

5. ระดับการศึกษา

() 1. ต่ำกว่ามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า () 2. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า

() 3. ปริญญาตรี

() 4. สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพ

คำชี้แจง โปรดอ่านคำถามแต่ละข้อต่อไปนี แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามระดับความคิดเห็นของท่านซึ่งแต่ละช่องมีความหมายของคะแนนดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สมรรถนะของคณะกรรมการทุนหลักประกันสุขภาพ	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ด้านความรู้						
1. มีความรู้ความเข้าใจความชำนาญในหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้ง						
2. มีการศึกษาหาความรู้ และนำองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมสุขภาพสำหรับประชาชน						
3. มีการฝึกอบรมให้เกิดความรู้ ความเชี่ยวชาญในการทำงาน และวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน						
ด้านทักษะ						
1. มีทักษะทางการเก็บบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพของประชาชนเพื่อนำมาประมวลผลตามโครงการที่กำหนด						
2. มีทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ในการส่งเสริมสุขภาพให้แก่ประชาชนได้อย่างถูกต้อง						
3. มีทักษะพื้นฐานในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพประชาชนได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว						
ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล						
1. มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและมีการช่วยเหลือในการจัดกิจกรรมของกองทุนเต็มความสามารถ						

สมรรถนะของคณะกรรมการทุนหลักประกันสุขภาพ	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
2. เป็นผู้ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม						
3. การแต่งกายสะอาด สุภาพ เรียบร้อยเหมาะสม ถูกต้องตามกาลเทศะ						
ด้านแรงจูงใจ						
1. ได้รับความยอมรับในการทำงานที่ประสบความสำเร็จ						
2. ได้รับค่าตอบแทนเพียงพอ และเหมาะสม						
3. เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน						

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

การบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ด้านการจัดทำข้อมูลและแผนดำเนินงาน						
1. มีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการวางแผนงาน/โครงการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกลุ่มเป้าหมายที่ต้องดูแล						
2. ชี้แจงให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนครอบคลุมกิจกรรมเกี่ยวกับการเสริมสร้างสุขภาพ การป้องกันโรค การฟื้นฟูสมรรถภาพ และการรักษาพยาบาลระดับปฐมภูมิเชิงรุก						
3. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานดำเนินงาน						
4. มีการติดตามประเมินและสรุปผลการดำเนินงานตามแผนงาน						

การบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ด้านการดำเนินการ						
1. มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการกองทุนตามแผนงานที่ตั้งไว้						
2. มีการจัดสรรงบประมาณให้สามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์ของกองทุน						
3. มีการจัดกิจกรรมครอบคลุมกิจกรรมเกี่ยวกับการเสริมสร้างสุขภาพของประชาชน						
4. มีการจัดกิจกรรมครอบคลุมกิจกรรมเพื่อการป้องกันโรค การฟื้นฟูสมรรถภาพ และการรักษาพยาบาลระดับปฐมภูมิเชิงรุก						
ด้านการบริหารจัดการกองทุน						
1. มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน						
2. มีการกำหนดแนวทางและขั้นตอนการเสนอโครงการตามแผนพัฒนาสุขภาพ						
3. มีการจัดบุคลากรตามโครงสร้างบริหารงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ						
4. มีการรวบรวมและจัดระบบข้อมูลให้สามารถตรวจสอบติดตามได้อย่างเป็นระบบ						
ด้านการเงินและบัญชี						
1. มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการรับเงิน จ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินและการจัดทำบัญชีหรือทรัพย์สิน						
2. สามารถชี้แจงแนวทาง ขั้นตอนการขอรับเงินกองทุนให้ผู้จัดทำโครงการได้						
3. มีการจัดสรรงบประมาณให้ตรงตามระเบียบการใช้งบประมาณขององค์กร						
4. มีการบันทึกข้อมูลด้านการเงินและบัญชีอย่างเป็นระบบและเป็นไปตามรูปแบบ						

การบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ด้านการจัดตั้งคณะกรรมการ						
1. คณะกรรมการมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย						
2. มีการสรุปผลการดำเนินงานของคณะกรรมการ						
3. ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ						
4. มีกรอบอัตรากำลังด้านคุณสมบัติและจำนวนที่ชัดเจน แยกตามงานที่รับผิดชอบ						

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหาร

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นกระบวนการจัดทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ และจะนำไปใช้ในทางวิชาการเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อนานหรือหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะ 3) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และ 4) แรงจูงใจ

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการจัดทำข้อมูลและแผนดำเนินงาน 2) ด้านการดำเนินการ 3) ด้านการบริหารจัดการกองทุน 4) ด้านการเงินและบัญชี และ 5) ด้านการจัดตั้งคณะอนุกรรมการ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสัมภาษณ์ในครั้งนี้ไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

นางมณฑนา อินทรสุภา

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

3. ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

[illegible]

4. คำนแรงจูงใจ

[illegible]

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาสมรรถนะคณะกรรมการกองทุน
หลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

ในฐานะท่านเป็นคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าชะงะ จังหวัดชุมพร ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าชะงะ จังหวัดชุมพร ในด้านการจัดทำข้อมูลและแผนดำเนินงาน ด้านการดำเนินการ ด้านการบริหารจัดการกองทุน ด้านการเงินและบัญชี และด้านการจัดตั้งคณะกรรมการ

1. ด้านการจัดทำข้อมูลและแผนดำเนินงาน

[illegible]

2. ด้านการดำเนินการ

This image shows a full page of white paper with horizontal dashed lines, typical of primary school writing paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

3. ด้านการบริหารจัดการกองทุน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ด้านการเงินและบัญชี

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. ด้านการจัดตั้งคณะอนุกรรมการ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสัมภาษณ์ในโอกาสนี้ไว้

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

รายชื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การสัมภาษณ์ประกอบการทำวิจัยเรื่อง “การบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร” โดยการสัมภาษณ์ประธานกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร จำนวน 15 คน ดังรายชื่อต่อไปนี้

ลำดับ	หน่วยงาน อบต.	ชื่อ-สกุล	วันที่สัมภาษณ์
1	กองทุนหลักประกันสุขภาพ อบต.นากระตาม	นายประทีป แสงจันทร์	15 ตุลาคม 2558
2	กองทุนหลักประกันสุขภาพ อบต.ท่าแซะ	นายเชาวลิต พันธ์สนธิ	15 ตุลาคม 2558
3	กองทุนหลักประกันสุขภาพ อบต.หงษ์เจริญ	นายนิยม สังข์เอียด	16 ตุลาคม 2558
4	กองทุนหลักประกันสุขภาพ อบต.ทรัพย์อนันต์	นายสนอง สร้างเกตุ	15 ตุลาคม 2558
5	กองทุนหลักประกันสุขภาพ อบต.สลุย	นายมนี ชูมากนาก	16 ตุลาคม 2558
6	กองทุนหลักประกันสุขภาพ อบต.คูริง	นายพงษ์ศักดิ์ แสงศรี	20 ตุลาคม 2558
7	กองทุนหลักประกันสุขภาพ อบต.หินแก้ว	นายวิลาส แดงสกล	14 ตุลาคม 2558
8	กองทุนหลักประกันสุขภาพ อบต.ท่าข้าม	นางวรรณมา วรดิษฐ์	14 ตุลาคม 2558
9	กองทุนหลักประกันสุขภาพ อบต.รับร่อ	นายสถานันท์ สมทรัพย์	14 ตุลาคม 2558
10	กองทุนหลักประกันสุขภาพ อบต.สองพี่น้อง	นางสาวพรทิพ ทองคำ	16 ตุลาคม 2558
11	กองทุนหลักประกันสุขภาพ อบต.สองพี่น้อง	นางพรรณราย ช่วยชูหนู	16 ตุลาคม 2558
12	กองทุนหลักประกันสุขภาพ อบต.ทรัพย์อนันต์	นางรำจวน สุกดสกุล	15 ตุลาคม 2558
13	กองทุนหลักประกันสุขภาพ อบต.นากระตาม	นายชยพล พลสิงห์	15 ตุลาคม 2558
14	กองทุนหลักประกันสุขภาพ อบต.คูริง	นายทวีวัฒน์ ศรีสุขล	20 ตุลาคม 2558
15	กองทุนหลักประกันสุขภาพ อบต.ท่าแซะ	นางสาวสุพัฒตรา พรหมมิตร	15 ตุลาคม 2558

ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y		A N A L Y S I S	- S C A L E	(A L P H A)
		Mean	Std Dev	Cases
1.	B1	2.7333	.8683	30.0
2.	B2	3.3667	.7184	30.0
3.	B3	2.8667	.8193	30.0
4.	B4	4.2333	.6789	30.0
5.	B5	4.0667	.8277	30.0
6.	B6	3.6000	.9685	30.0
7.	B7	3.5667	.7739	30.0
8.	B8	4.0333	.8899	30.0
9.	B9	3.9333	.7397	30.0
10.	B10	2.7333	.8683	30.0
11.	B11	4.0333	.8899	30.0
12.	B12	3.9667	.7184	30.0
13.	C1	2.7333	.8683	30.0
14.	C2	4.2667	.6915	30.0
15.	C3	4.0333	.8503	30.0
16.	C4	4.2667	.8277	30.0
17.	C5	3.7000	.8367	30.0
18.	C6	4.0333	.8899	30.0
19.	C7	4.5333	.7303	30.0
20.	C8	3.6667	.9589	30.0
21.	C9	4.2000	.8052	30.0
22.	C10	4.7333	.6397	30.0
23.	C11	3.4667	.9371	30.0
24.	C12	3.9000	.8449	30.0
25.	C13	3.0000	.8305	30.0
26.	C14	4.2333	.6789	30.0
27.	C15	4.1000	.8449	30.0
28.	C16	3.6667	.9589	30.0
29.	C17	4.0333	.8899	30.0
30.	C18	3.5000	.9002	30.0
31.	C19	3.4667	.7303	30.0
32.	C20	3.5667	.8172	30.0

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

Alpha = .8031

N of Items = 32