

ภาวะผู้นำและกระบวนการบริหารกับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุน
หลักประกันสุขภาพท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)
สาขาวิชาเอกบริหารกฎหมายการแพทย์และสาธารณสุข
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

Copyright by Mahidol University

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ภาวะผู้นำและกระบวนการบริหารกับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุน
หลักประกันสุขภาพท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)

สาขาวิชาเอกบริหารกฎหมายการแพทย์และสาธารณสุข

วันที่ 11 ตุลาคม พ.ศ. 2554

ชื่อเรื่อง ศัพท์ดัง

นางสาวนิลเนตร ศรีพลัง

ผู้วิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์วรารัณ ผลิตประเสริฐ,

ปร.ด.(ประชากรศาสตร์)

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ฉัตรสุมน พลฤทธิบุญ,

น.บ., สม.ม., ปช.ด.(ประชากรศาสตร์)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

อาจารย์สุธี อยู่สถาพร,

D.en D (Hons-Rigmie 1984)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์พิทยา จารุพูนผล,

พ.บ., อ.ว.(ระบาดวิทยา)

คณบดี

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิรัตน์ ศรีโชติรัตน์,

Dr.P.H.(Preventive Care)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิรัตน์ กิตติพิชัย,

วท.ด.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ศาสตราจารย์บรรจง มไหสวริยะ,

พ.บ., ว.ว.(ออร์โธปิดิกส์)

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาของรองศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรสุมน พงศ์กัญญา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์ ดร.สุธี อยู่สถาพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิทัศน์ ศรีโชติรัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรัช กิตติพิชัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรางคณา ผลประเสริฐ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้สละเวลาในการให้คำปรึกษา คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ และให้ความช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตากรุณาของอาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล สำหรับการศึกษาครั้งนี้ ส่งผลให้วิทยานิพนธ์สำเร็จลงได้ด้วยดี

ขอขอบคุณพี่ ๆ น้อง ๆ ตึกอุบัติเหตุ 3 พิเศษ โรงพยาบาลศิริราช และขอบคุณ คุณปัทมา เดิมบุญ และเพื่อนนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาเอกบริหารกฎหมายการแพทย์และสาธารณสุข รหัส 52 รวมทั้งเจ้าหน้าที่ธุรการของภาควิชาบริหารงานสาธารณสุขทุกท่าน ที่ให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกในการศึกษาครั้งนี้เป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา พี่สาว และเครือญาติทุกท่านที่อยู่เคียงข้างคอยให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจมาโดยตลอด ทำให้ผู้วิจัยสามารถผ่านอุปสรรคต่าง ๆ ทั้งหมดมาได้ คุณค่าและคุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบแด่บุพการี คณาจารย์ และเครือญาติ รวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในครั้งนี้

นิลเนตร ศรีพลัง

ภาวะผู้นำและกระบวนการบริหารกับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ใน
องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

LEADERSHIP AND GOOD GOVERNANCE PROCESS OF LOCAL ADMINISTRATION COMMITTEE ON
THE NATIONAL HEALTH INSURANCE FUND IN ROI-ET PROVINCE

นิลเนตร ศรีพลัง 5236180 PHPH/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารกฎหมายการแพทย์และสาธารณสุข

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ฉัตรสุมน พงศ์นิญโญ ปช.ด.(ประชากรศาสตร์), สุธี อยู่สถาพร D.en D (HONS),
นิตินันท์ ศิริโชติรัตน์ Dr.P.H.(PREVENTIVE CARE), วิวัฒน์ กิตติพิชัย วท.ด.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุน
หลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ
คณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ปีงบประมาณ
2553 เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามส่งทางไปรษณีย์ให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 450 คน ได้แบบสอบถามกลับคืนรวมทั้งมี
ความสมบูรณ์ครบถ้วนจำนวน 368 ชุดคิดเป็นร้อยละ 81.77

ผลวิจัยพบว่า คณะกรรมการบริหารกองทุนมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครองอยู่ใน
ระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 60.3 มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 88.0 มีระดับการบริหารกองทุนอยู่ในระดับสูงคิด
เป็นร้อยละ 82.6 มีการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 82.6 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์
ระหว่างภาวะผู้นำ ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง และกระบวนการบริหารกองทุนหลักประกัน
สุขภาพท้องถิ่น กับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนด้วยสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันพบว่าภาวะผู้นำ
ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง และกระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุนมี
ความสัมพันธ์ทางบวกกับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนที่ระดับนัยสำคัญ 0.001 โดยค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ 0.330, 0.488 และ 0.670 ตามลำดับ จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน พบว่า
ภาวะผู้นำ ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง และกระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุน
เป็นตัวแปรทำนายธรรมาภิบาล โดยสามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 46.7 โดยกระบวนการบริหารของคณะ
กรรมการบริหารกองทุนเป็นตัวแปรทำนายเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาได้แก่ ภาวะผู้นำ และความรู้ความเข้าใจใน
บทบาทหน้าที่ทางปกครอง ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย คือควรเพิ่มประสิทธิภาพให้กับคณะกรรมการบริหารกองทุน โดยจัดให้มี
การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถด้านการวางแผนและการติดตามประเมินผลในส่วนของการปฏิบัติงาน
และมาตรฐานทางจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ / กระบวนการบริหาร / ธรรมาภิบาล / กองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น

LEADERSHIP AND GOOD GOVERNANCE PROCESS OF LOCAL ADMINISTRATION COMMITTEE ON THE NATIONAL HEALTH INSURANCE FUND IN ROI-ET PROVINCE**NILNATE SRIPHALANG 5236180 PHPH/M****M.Sc.(PUBLIC HEALTH) MAJOR IN MEDICAL AND PUBLIC HEALTH LAW ADMINISTRATION****THESIS ADVISORY COMMITTEE: CHARDSUMON PRUTIPINYO, Ph.D. (POPULATION), SUTHEE USATHAPORN, D.en D (HONS), NITHAT SIRICHOTIRATANA, Dr.P.H.(PREVENTIVE CARE), WIRIN KITTIPICHAI, D.Sc., (APPLIED BEHAVIORAL SCIENCE RESEARCH)****ABSTRACT**

This survey research was conducted to study the good governance process of the local administration committee of the National Health Insurance Fund in Roi-Et Province, Thailand. The sample selected for this research was from the Local Administration Committee during the annual budget of 2010. Data were collected by mailing questionnaires to 450 committee members: 368 completed questionnaires (82%) were returned.

Research results indicated that 60% of the local administration committee understood the administration roles, 88% maintained a high level of leadership, and 83% a high level of administration of the fund, while 83% practiced a high level of good governance as well. Results of relationship analysis with Pearson's product moment correlation coefficients between leadership, understanding roles, and process in the National Health Insurance Fund with the good governance process of the local administration committee indicated positive relationships, all having statistical significance ($p < 0.001$) and equal to 0.33, 0.49 and 0.67, respectively. Multiple regression analysis predicting the impact of these variables on the good governance process revealed that leadership, understanding administrative roles, and understanding the administration process of the local administration committee, as much as 46.7% of the variance. The administration process was assigned as the no. 1 predictable variable, followed by leadership, then knowledge and understanding of administrative roles.

This research recommends training the National Health Insurance Committee to become more efficient in planning and follow-up in their practice, and to have better ethical standards for guiding the effective funding operation, aimed mostly for the public benefit.

**KEY WORDS: LEADERSHIP / ADMINISTRATION PROCESS /
GOOD GOVERNANCE /
THE NATIONAL HEALTH INSURANCE FUND**

162 pages

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญแผนภูมิ.....	ณ
บทที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามในการวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
สมมติฐานการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย.....	6
ขอบเขตในการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	8
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	
ส่วนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล.....	11
ส่วนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารราชการและการปกครองส่วนท้องถิ่น	27
ส่วนที่ 3 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ.....	45
ส่วนที่ 4 กองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น.....	56
ส่วนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	67
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	
รูปแบบการวิจัย.....	71
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	71
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	75
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	76
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	78

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ข้อพิจารณาด้านจริยธรรม.....	78
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
ส่วนที่ 1 คุณลักษณะของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น และกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น.....	82
ส่วนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครองของคณะกรรมการบริหาร กองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น.....	86
ส่วนที่ 3 ภาวะผู้นำของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น	87
ส่วนที่ 4 กระบวนการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นของคณะกรรมการ บริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น.....	91
ส่วนที่ 5 ธรรมเนียมปฏิบัติของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น	93
ส่วนที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน.....	96
ส่วนที่ 7 ปัญหาการดำเนินงานและแนวทาง/วิธีการแก้ไขปัญหาของคณะกรรมการ บริหารกองทุน.....	102
บทที่ 5 อภิปรายผลการวิจัย.....	105
บทที่ 6 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	114
บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาไทย.....	120
บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาอังกฤษ.....	133
บรรณานุกรม.....	146
ภาคผนวก.....	152
ประวัติผู้วิจัย.....	162

สารบัญตาราง

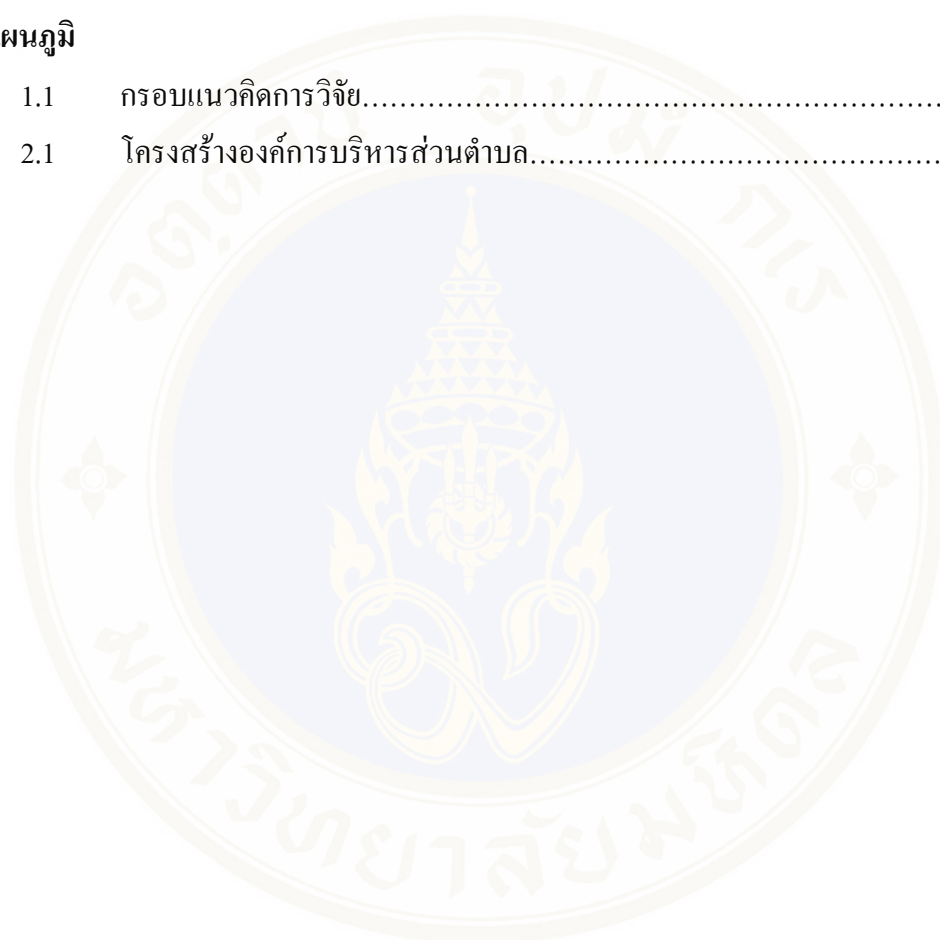
ตาราง	หน้า
2.1	พรรณานี้ชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน ประจำปี พ.ศ.2553..... 25
2.2	พรรณานี้ชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน ประจำปี พ.ศ. 2553 ของประเทศในภูมิภาคเอเชีย 26
2.3	พรรณานี้ชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชันของประเทศไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 – 2553..... 27
3.1	จำนวนคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด..... 71
4.1	จำนวนและร้อยละกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นจำแนกตามคุณลักษณะ..... 84
4.2	จำนวนและร้อยละของคณะกรรมการบริหารกองทุนจำแนกตามคุณลักษณะ..... 85
4.3	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง ของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ จำแนกรายข้อ..... 86
4.4	จำนวนและร้อยละของคณะกรรมการบริหารกองทุน ตามระดับความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง..... 87
4.5	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำของคณะกรรมการบริหารกองทุน จำแนกรายข้อ..... 88
4.6	จำนวนและร้อยละของคณะกรรมการบริหารกองทุน ตามระดับภาวะผู้นำ..... 90
4.7	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุน จำแนกรายข้อ..... 91
4.8	จำนวนและร้อยละของคณะกรรมการบริหารกองทุน ตามระดับการบริหาร..... 93
4.9	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ธรรมเนียมปฏิบัติของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯจำแนกรายข้อ..... 94
4.10	จำนวนและร้อยละของคณะกรรมการบริหารกองทุน ตามระดับธรรมเนียมปฏิบัติ..... 96
4.11	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับธรรมเนียมปฏิบัติของคณะกรรมการบริหารกองทุน..... 97
4.12	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง ภาวะผู้นำ และกระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุน กับธรรมเนียมปฏิบัติของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น..... 98

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) ระหว่างตัวแปรทำนาย.....	99
4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรทำนายกับธรรมชาติของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น.....	99
4.15 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	101
4.16 จำนวน ร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นปัญหาการดำเนินงานของกองทุนฯ ในปีที่ผ่านมา.....	103
4.17 จำนวน ร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทาง/วิธีการแก้ไขปัญหา.....	104

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิ	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	8
2.1 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล.....	38



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการบริหารราชการแผ่นดินในปัจจุบัน รัฐบาลได้มีนโยบายที่จะพัฒนาการเมืองการปกครองของประเทศไปสู่การปกครองระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมของประชาชน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจของภาครัฐมากขึ้น การคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชน ภาครัฐมีการบริหารที่โปร่งใส สามารถถูกตรวจสอบจากประชาชนมากขึ้น รวมทั้งมุ่งให้เกิดประสิทธิภาพ สร้างความโปร่งใสและจัดการทุจริตในการบริหารราชการแผ่นดิน และส่งเสริมให้ประชาชน ภาคประชาสังคมและองค์กรเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งจัดให้มีการตรวจสอบและประเมินผลการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ตั้งแต่กระบวนการตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย การจัดซื้อจัดจ้าง และการแต่งตั้งถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่ง เพื่อความมีประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และการตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ตลอดจนเร่งส่งเสริมความสนใจในบทบาทและการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อประสานให้การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเกิดประสิทธิผล (กวี วงศ์พุด, 2544) ซึ่งการกระจายอำนาจที่ลงไปถึงประชาชนมากที่สุด คือ องค์การบริหารส่วนตำบล (คุณากร กรสิงห์, 2550)

องค์การบริหารส่วนตำบลเกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความสำคัญ เพราะเป็นพื้นฐานที่สำคัญต่อการพัฒนาการปกครองในระบอบประชาธิปไตย และมีความสำคัญทางเศรษฐกิจและสังคม โดยยึดหลักที่ว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนจะช่วยพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้เจริญก้าวหน้าได้ แต่ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา พบว่ามีการร้องเรียน และมีการตรวจพบการทุจริต คอรัปชั่น หลายรูปแบบในองค์การบริหารส่วนตำบล ด้วยเหตุดังกล่าวจึงทำให้เกิดปัญหาในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น เป็นสาเหตุให้องค์การบริหารส่วนตำบลบริหารงานไม่มีประสิทธิภาพ ไม่สามารถพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าตามเจตนารมณ์ของการกระจายอำนาจได้ ส่งผลให้เกิดความเคลือบแคลงใจในกระบวนการกระจายอำนาจ

นอกจากนี้ปัญหาการทุจริต คอรัปชั่น ความไม่โปร่งใสในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งล้วนเป็นปัญหาสำคัญที่ต้องเร่งดำเนินการแก้ไข ผู้บริหารองค์การบริหารส่วน

ตำบลและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลควรตระหนักถึงการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น มุ่งปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า สร้างชุมชนให้เข้มแข็ง มุ่งการกระจายอำนาจ ปราศจากการทุจริต คอร์รัปชัน เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น (นพพล สุรนครศรีรินทร์, 2547)

จากปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าว จึงทำให้มีการหาแนวทางแก้ไขและแนวทางที่องค์การบริหารส่วนตำบลนำมาใช้ในการแก้ปัญหาดังกล่าว คือ หลักธรรมาภิบาล โดยกระทรวงมหาดไทยได้กำหนดแนวทางสนับสนุนการใช้หลักธรรมาภิบาลร่วมในกระบวนการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยหลักธรรมาภิบาลนี้ประกอบด้วย 6 หลักที่สำคัญ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นและองค์กรที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบล โดยการกำกับดูแล และสนับสนุนการบริหารงาน องค์การบริหารส่วนตำบลจะเจริญก้าวหน้าตามเจตนารมณ์ของการกระจายอำนาจ ผลประโยชน์สูงสุดก็จะตกแก่ประชาชน ดังนั้นผู้บริหารและผู้นำต้องให้ความสำคัญในการนำเอาหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อนำไปสู่การเป็นราชการยุคใหม่ ซึ่งมีลักษณะของธรรมาภิบาล อันจะเป็นรากฐานในการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน ที่กำลังแผ่ขยายลงสู่ชุมชนในวงกว้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรที่สำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น และผู้ที่มีส่วนสำคัญในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในฐานะผู้นำของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ดังนั้นภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างมากในการบริหารงานและการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ผู้นำจะต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบดูแลทุกข์สุขของประชาชนโดยตรง และควบคุม ดูแล กำกับ การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยซึ่งหากไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว การบริหารงานและการดำเนินกิจการต่างๆขององค์การบริหารส่วนตำบลย่อมมีปัญหาและอุปสรรค ซึ่งประชาชนจะเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรง ทั้งนี้ผู้นำควรใช้ความรู้ความสามารถ และอำนาจในการบริหารทีมงาน เพื่อสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ให้ได้มากที่สุด

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 50 กำหนดไว้ว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับบริการทางสาธารณสุขที่เหมาะสมและได้มาตรฐาน และผู้ยากไร้มีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาลจากสถานบริการสาธารณสุขของรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับการบริการสาธารณสุขจากรัฐซึ่งต้องเป็นไปอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งในมาตรา 80(2) ที่กำหนดให้รัฐส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาระบบสุขภาพที่เน้นการสร้างเสริมสุขภาพอัน

นำไปสู่สภาวะที่ยั่งยืนของประชาชน รวมทั้งจัดและส่งเสริมให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขที่มีมาตรฐานอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้เอกชนและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสุขภาพ และการจัดบริการสาธารณสุข นอกจากนี้ในพระราชบัญญัติการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ยังได้กำหนดไว้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะได้รับการจัดสรรงบประมาณสำหรับการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ซึ่งรวมทั้งด้านสุขภาพด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีโครงการประกันสุขภาพถ้วนหน้า ที่มุ่งหวังให้ผลแนวทางการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคมีความชัดเจนยิ่งกว่าเดิม มุ่งเน้นการทำให้ประชาชนในเขตรับผิดชอบมีสุขภาพที่ดีขึ้นทั้งทางร่างกายและจิตใจ เน้นการทํากิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรคต่าง ๆ ส่งผลให้ประชาชนเจ็บป่วยน้อยลง ลดภาวะการเจ็บป่วยได้มากขึ้น มีคุณภาพชีวิตที่ดี และลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาล

จากการที่สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติได้ดำเนินงานระบบหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545 มาตรา 47 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการสร้างหลักประกันสุขภาพให้กับประชาชนในพื้นที่ และกองทุนหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าในท้องถิ่นยังถือได้ว่าเป็นมาตรการหนึ่งของการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะที่สำคัญในการป้องกันโรคและสร้างเสริมสุขภาพของประชาชน โดยเป็นการดำเนินการควบคู่ไปกับมาตรการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น เป็นการเพิ่มพลังให้ชุมชน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน (ดิเรก ปัทมศิริวัฒน์, 2550) และกำหนดให้ องค์กรการบริหารส่วนตำบลและเทศบาลเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ซึ่งเป็นการบริหารจัดการระบบหลักประกันสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อสุขภาพและการดำรงชีวิตในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่

การดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่น เริ่มดำเนินการตั้งแต่คณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติมีประกาศ เรื่องการกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อสนับสนุนให้ องค์กรการบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาลดำเนินงานหรือบริหารจัดการระบบหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน พ.ศ. 2549 โดยมีองค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลนำร่อง จากทุกอำเภอใน 75 จังหวัด จัดตั้งกองทุนจำนวน 888 แห่ง ปี 2551 มีองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาลที่เข้าร่วม 2,698 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 34.58 ของพื้นที่ ดูแลประชากร 20.0 ล้านคน ปี 2552 มีองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาลที่เข้าร่วม 3,935 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 51.00 ของพื้นที่ ดูแลประชากร 28.6 ล้านคน และเพิ่มเป็น 5,508 แห่งในปี พ.ศ. 2553 คิดเป็นร้อยละ 70.85 ของจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมดของประเทศ โดยดูแลประชากรทั้งหมด 39.6 ล้านคน (สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ, 2553)

การจัดตั้งกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น นอกจากจะมีเจตนารมณ์ในการสร้างการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เข้ามามีบทบาทในการดูแลสุขภาพของประชาชนในพื้นที่แล้วยังสนับสนุนให้ประชาชนได้แสดงบทบาทในการพึ่งตนเองด้านสุขภาพ และส่งเสริมให้บุคลากรด้านสาธารณสุขในพื้นที่ได้แสดงบทบาทในการสนับสนุนให้ประชาชนดูแลสุขภาพตนเอง ทั้งยังส่งเสริมให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเกิดความตระหนักต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพของประชาชน สามารถดูแลสุขภาพได้ด้วยตนเองและสร้างกลไกในสังคมที่จะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่มีผลต่อสุขภาพให้ลุล่วง ดังนั้นกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นจึงถือว่าเป็นนวัตกรรมที่สำคัญในระบบสาธารณสุขที่สำคัญของประเทศไทยในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมดูแลสุขภาพของประชาชนจากหลายภาคส่วนในสังคม โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญในการประสานหน่วยงาน องค์กร และภาคีเครือข่ายในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมค้นหาปัญหาและความต้องการของประชาชน ร่วมวางแผน และส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมด้านสุขภาพ โดยสามารถติดตามประเมินผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมกับประชาชน (สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ, 2553)

ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบล ในฐานะที่เป็นหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุด จึงเป็นองค์กรที่สำคัญในการบริหารงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จ โดยถ้าผู้บริหารหรือผู้นำยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารกองทุน ก็จะทำให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้นได้รับประโยชน์จากกองทุนสูงสุดและสร้างความพึงพอใจให้กับทุกฝ่ายอย่างทั่วถึง

จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ที่กำหนดให้ส่วนราชการที่ต้องปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาได้แก่ ราชการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค และหน่วยงานอื่นของรัฐที่อยู่ในกำกับของราชการฝ่ายบริหาร แต่ไม่ครอบคลุมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาธรรมาภิบาลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยศึกษาในคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด เนื่องจากจังหวัดร้อยเอ็ดมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าร่วมจัดตั้งกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นทั้งหมด 189 กองทุน คิดเป็นร้อยละ 93.10 ของจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมดในจังหวัด และมีเงินงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการของกองทุน 98.64 ล้านบาท (สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ, 2553) ซึ่งถ้าการบริหารกองทุนมีประสิทธิภาพผลประโยชน์สูงสุดก็จะตกแก่ประชาชน โดยผู้วิจัยมุ่งหวังเป็นอย่างยิ่ง

ว่าผลการศึกษาที่ได้จะเป็นแนวทางเพื่อพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นกับทุกฝ่าย และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างสูงสุดอีกด้วย

คำถามในการวิจัย

1. คณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลมีธรรมาภิบาลอยู่ในระดับใด
2. คณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับใด
3. คณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครองอยู่ในระดับใด
4. คณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารอยู่ในระดับใด
5. คุณลักษณะของคณะกรรมการบริหารกองทุน ภาวะผู้นำ ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง และกระบวนการบริหารมีผลต่อระดับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลหรือไม่
6. มีปัจจัยใดบ้างที่สามารถทำนายระดับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่ออธิบายคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและระยะเวลาการทำงานของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น
2. เพื่อศึกษาระดับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล
3. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล

4. เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ทางปกครองของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล
5. เพื่อศึกษาระดับการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล
6. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ภาวะผู้นำ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ทางปกครอง กระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นกับ ธรรมชาติของคณะกรรมการบริหารกองทุน
7. เพื่อหาปัจจัยทำนายระดับธรรมชาติของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น

สมมติฐานการวิจัย

1. คุณลักษณะของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับธรรมชาติของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น
2. ภาวะผู้นำ ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง และกระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับระดับธรรมชาติของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น
3. คุณลักษณะของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ภาวะผู้นำ ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง และกระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น สามารถทำนายระดับธรรมชาติของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นได้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย

1. ทราบระดับธรรมชาติของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น
2. ทราบระดับภาวะผู้นำของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น

3. ทราบระดับความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครองของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น
4. ทราบระดับการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น
5. ทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง กระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุน กับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุน
6. ผลการวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด และองค์การอื่นที่มีบริบทการบริหารงานที่ใกล้เคียงกับกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตในการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ คณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ประจำปีงบประมาณ 2553 จำนวน 450 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ศึกษาธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุน โดยศึกษาผ่านองค์ประกอบธรรมาภิบาล 6 องค์ประกอบ คือ (1) หลักนิติธรรม (2) หลักคุณธรรม (3) หลักความโปร่งใส (4) หลักการมีส่วนร่วม (5) หลักความรับผิดชอบ และ (6) หลักความคุ้มค่า
2. ศึกษาความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครองของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น
3. ศึกษาภาวะผู้นำของคณะกรรมการบริหารกองทุน โดยศึกษาผ่านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการ คือ (1) การสร้างบารมี (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (3) การกระตุ้นทางปัญญา และ (4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
4. ศึกษากระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุน โดยศึกษาผ่านกระบวนการบริหาร 7 ขั้นตอน คือ (1) การวางแผน (2) การจัดจการองค์การ (3) การบริหารงานบุคคล (4) การอำนวยการ (5) การประสานงาน (6) การรายงาน และ (7) การงบประมาณ

ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาการศึกษาและการเก็บข้อมูล กรกฎาคม 2553 – ตุลาคม 2554

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ที่ได้รับการสนับสนุนให้ดำเนินงานและบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น

คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะของแต่ละคน ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาการทำงาน ของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น

ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อำนาจ การใช้อิทธิพล หรือความสามารถในการจูงใจให้บุคลากรหรือกลุ่มร่วมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ตามเป้าหมายขององค์การ

กระบวนการบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยอาศัยความร่วมมือของบุคลากร และมีผู้บริหระควบคุมและกำกับดูแลกระบวนการทำงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่

หลักธรรมาภิบาล หมายถึง หลักการที่ใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานในภาครัฐ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้องโปร่งใส สร้างคุณธรรม และความรับผิดชอบในการดำเนินงานนั้น ๆ รวมทั้งให้ภาคประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน ซึ่งหลักธรรมาภิบาลประกอบด้วย 6 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส และหลักความคุ้มค่า

หลักนิติธรรม หมายถึง การดำเนินงานบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นให้ถูกต้อง และเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งด้านกระบวนการ ขั้นตอน และวิธีการของการจัดตั้งกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของสังคม

หลักคุณธรรม หมายถึง การดำเนินงานบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นของคณะกรรมการและผู้เกี่ยวข้อง โดยให้ความสำคัญในเรื่องความถูกต้อง ความซื่อสัตย์ เสมอภาค และไม่เลือกปฏิบัติ

หลักความโปร่งใส หมายถึง การที่องค์การบริหารส่วนตำบล มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องและประชาชนสามารถรับข้อมูลข่าวสารได้สะดวก สามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานได้

หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่องค์การบริหารส่วนตำบลเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการรับรู้ ร่วมตัดสินใจ ร่วมตรวจสอบ และร่วมเสนอความคิดเห็นในการบริหารงานกองทุนสุขภาพท้องถิ่น

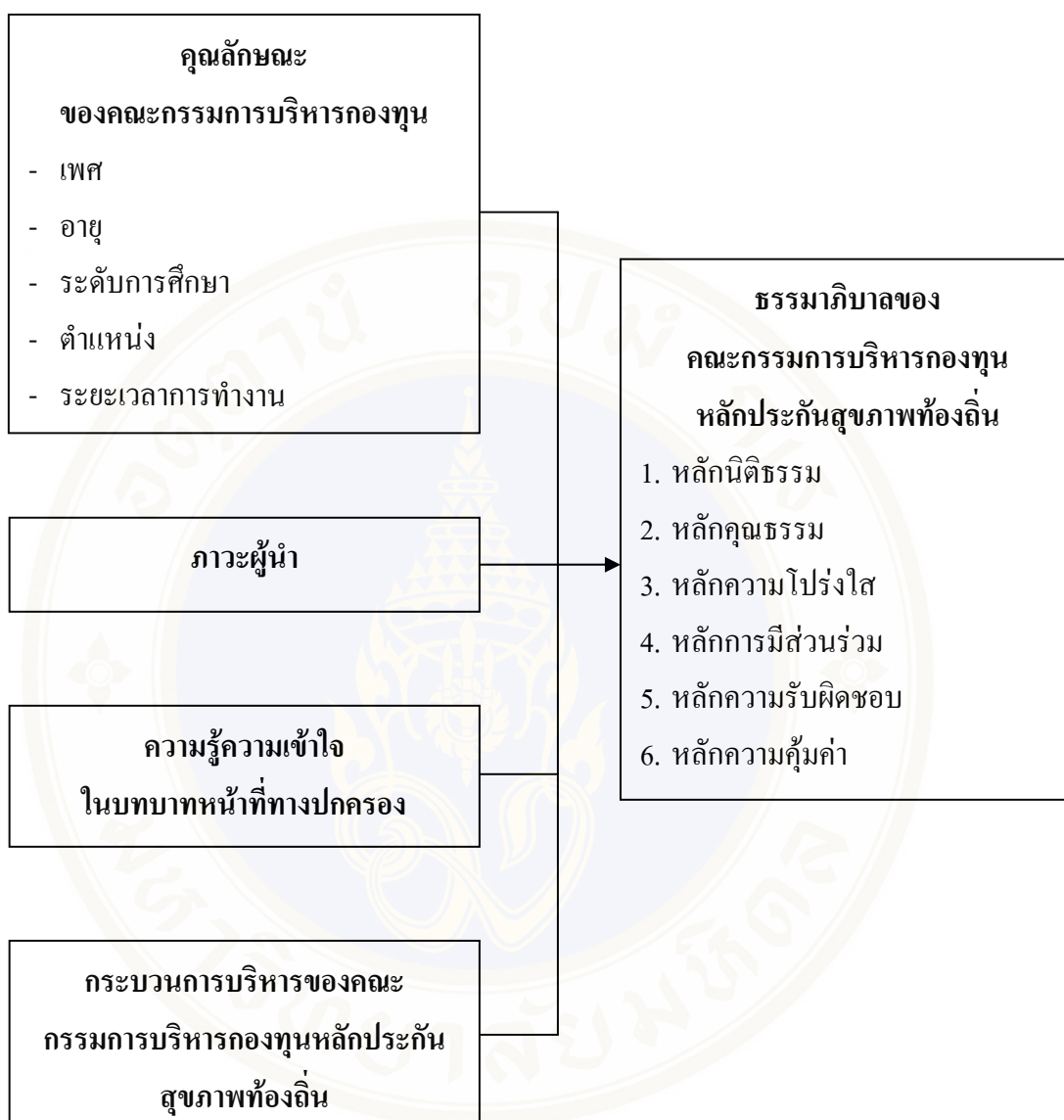
หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อประชาชน ได้แก่ การตระหนักถึงหน้าที่ของตน การเอาใจใส่ต่อการดำเนินงาน การแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน ตลอดจนความรับผิดชอบต่อหน้าที่ดังกล่าว

หลักความคุ้มค่า หมายถึง การดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน เน้นให้เกิดการใช้ทรัพยากรหรืองบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

กองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น หมายถึง กองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่น เพื่อการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การฟื้นฟูสมรรถภาพ และการรักษาในระดับปฐมภูมิ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและสุขภาพ

คณะกรรมการ หมายถึง คณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล

ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง หมายถึง การที่คณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นได้ทราบถึงข้อมูล ข้อเท็จจริง บทบาท หน้าที่และแนวทางในการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ



แผนภูมิที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เพื่อเป็นพื้นฐานและแนวทางในการศึกษา โดยกำหนดประเด็นเนื้อหาไว้ดังนี้

ส่วนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล

ส่วนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารราชการและการปกครองส่วนท้องถิ่น

ส่วนที่ 3 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ

ส่วนที่ 4 กองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น

ส่วนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล

1.1 ความหมายของหลักธรรมาภิบาล

โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ หรือ United Nations And Development Program-UNDP (อ้างใน What is good governance; <http://www.unescap.org/>) ได้ให้คำนิยามธรรมาภิบาลไว้ว่า หมายถึง การดำเนินการทางการเมือง การบริหาร และเศรษฐกิจในการที่จะจัดการหรือดำเนินการ การกิจ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ของประเทศในทุกระดับ โดยประกอบด้วยกลไก กระบวนการ และสถาบันต่าง ๆ ซึ่งประชาชนและกลุ่มต่าง ๆ สามารถแสดงออกซึ่งผลประโยชน์ ความต้องการ การใช้สิทธิและหน้าที่ของตนตามกฎหมาย และแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกันบนหลักของการมีส่วนร่วม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการส่งเสริมหลักนิติธรรม

องค์การสหประชาชาติ หรือ United Nations (UN) (1995) ได้ให้ความหมายของธรรมาภิบาลว่าเป็นหลักการพื้นฐานในการสร้างความเป็นอยู่ของคนในสังคมทุกประเทศให้มีการพัฒนาที่เท่าเทียมกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การดำเนินการนี้ต้องเกิดจากความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อกระจายอำนาจให้เกิดความโปร่งใส

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) (อ้างใน บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญมี ลี, 2544: 8) ได้ให้ความหมายของธรรมาภิบาลไว้ว่าเป็นการให้ความสำคัญขององค์กรประชาสังคม ซึ่งมีส่วนในการร่วมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน ทั้งนี้องค์กรรัฐจะอาศัยการบริหารการจัดการที่ดีเป็นกลไกเกื้อหนุน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการฟื้นฟูสังคมและเศรษฐกิจของชุมชนให้ยั่งยืน

อานันท์ ปันยารชุน (2542) ได้ให้ความหมายของธรรมาภิบาลว่า เป็นผลลัพธ์ของการจัดการกิจกรรมซึ่งบุคคลและสถาบันทั่วไป ภาครัฐและเอกชนมีผลประโยชน์ร่วมกันได้กระทำลงไป ในหลายทางมีลักษณะเป็นขบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจนำไปสู่การผสมผสานผลประโยชน์ที่หลากหลายและขัดแย้งกันได้

ธีรยุทธ บุญมี (2541) ได้ให้ความหมายของธรรมาภิบาลว่าเป็นกระบวนการความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างภาครัฐสังคม เอกชน และประชาชน ซึ่งทำให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใสตรวจสอบได้ และมีความร่วมมือของฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ชัยอนันต์ สมุทวณิช (2541) ได้ให้ความหมายของธรรมาภิบาลว่า การที่กลไกของรัฐทั้งการเมืองและการบริหาร มีความแข็งแกร่ง มีประสิทธิภาพ สะอาด โปร่งใส และรับผิดชอบ เป็นการให้ความสำคัญกับภาครัฐและรัฐบาลเป็นด้านหลัก

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2544) ได้ให้ความหมายของธรรมาภิบาลว่าเป็นระบบโครงสร้างกระบวนการและความสัมพันธ์ของภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาสังคมในการบริหารจัดการเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของรัฐซึ่งเป็นการบริหารจัดการที่ดี

ธนาคารโลก หรือ World Bank (อ้างใน บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญมี ลี, 2544: 5) ได้ให้ความหมายของธรรมาภิบาลว่า เป็นลักษณะและวิถีทางของการมีกาใช้อำนาจทางการเมือง เพื่อให้การบริหารจัดการงานของบ้านเมือง โดยเฉพาะการบริหารจัดการงานด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเพื่อการพัฒนา รัฐบาลสามารถให้บริการที่มีประสิทธิภาพ มีระบบที่ยุติธรรม มีกระบวนการกฎหมายที่อิสระ ระบบราชการ ฝายนิติบัญญัติ และสื่อ มีความโปร่งใส รับผิดชอบ และสามารถตรวจสอบได้

ทิพาดี เมฆสุวรรณ (2543) ได้ให้ความหมายของธรรมาภิบาลว่า เป็นกรอบในการบริหารจัดการขององค์กรต่าง ๆ ในการบริหาร ซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกสังคมในทุกประเทศต้องการให้เกิดขึ้น

อมรา พงศาพิชญ์ (2546) ได้ให้ความหมายของธรรมาภิบาลว่าเป็นการดูแลผลประโยชน์ของส่วนรวม และการรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมซึ่งกันและกันของสมาชิกทุกระดับในสังคม โดยมีระเบียบ กฎเกณฑ์ที่ตกลงร่วมกันของสมาชิกในสังคม

เกษม วัฒนชัย (2546) ได้ให้ความหมายของธรรมาภิบาลว่า เป็นการกำกับดูแลที่ดี เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพ ไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน

สถาบันพระปกเกล้า (2547) ได้ให้ความหมายของธรรมาภิบาลว่า เป็นหลักการการบริหารที่มุ่งเน้นในเรื่องหลักการการทำงาน มิใช่หลักการบริหารที่เป็นรูปแบบของทฤษฎี ซึ่งเมื่อนำมาใช้ในการบริหารงานจะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

จากการให้ความหมายของธรรมาภิบาลของนักวิชาการหลายท่านและจากหลายองค์กร สรุปว่า หลักธรรมาภิบาล เป็นหลักการที่กำหนดขึ้นเพื่อให้เป็นแนวทางในการบริหารงานของภาครัฐ ทำให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้อง โปร่งใส สร้างคุณธรรมและความรับผิดชอบในการดำเนินงานนั้น ๆ รวมทั้งให้ความสำคัญแก่ประชาชนในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของภาครัฐ

1.2 องค์ประกอบธรรมาภิบาล

1. องค์ประกอบธรรมาภิบาลของสำนักนายกรัฐมนตรีและสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2542) ได้เสนอหลักธรรมาภิบาลต่อสำนักนายกรัฐมนตรี โดยมีผลมาจากประชุมประจำปีระหว่างส่วนราชการ หน่วยงาน และองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับภาครัฐ กับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ซึ่งสอดคล้องกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 โดยยังยึดหลักพื้นฐานทั้ง 6 ประการ ซึ่งทางสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้ตระหนักถึงการบริหารทรัพยากรบุคคลและการให้บริการภาครัฐ โดยมีการละเอียดดังนี้

1) หลักนิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง การตรากฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่ถูกต้อง เป็นธรรม ไม่ขัดกับรัฐธรรมนูญ เป็นที่ยอมรับของสังคม และทุกคนในสังคมยินยอมที่จะปฏิบัติตามกฎ กติกา นั้น โดยเป็นการบังคับใช้อย่างเสมอภาค ไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ

2) หลักคุณธรรม (Ethics) หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพที่สุจริต

3) หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานของทุกองค์กรในทุกวงการ ให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้

4) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศไม่ว่าจะด้วยการแสดงความคิดเห็น การได้ส่วนสาธารณะ การทำประชาพิจารณ์ การแสดงประชมติหรืออื่น ๆ

5) หลักความรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจในปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา และมีความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

6) หลักความคุ้มค่า (Value of money) หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัด ใช้อย่างคุ้มค่าและรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

2. องค์ประกอบธรรมาภิบาลของกระทรวงมหาดไทย

สุดจิต นิमितกุล (2543) กล่าวถึงองค์ประกอบธรรมาภิบาลของกระทรวงมหาดไทยว่าประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นการมีส่วนร่วมของทั้งประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐในทุกหน่วยงาน ทุกระดับในการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการให้บริการประชาชน

2) ความยั่งยืน (Sustainability) เป็นการบริหารพัฒนาเพื่อความอยู่ดีมีสุขของประชาชน โดยอยู่บนหลักการของความสมดุลของชุมชนทั้งในเมืองและชนบท ระบบนิเวศ สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

3) ประชาชนมีความรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ชอบธรรม (Legitimacy) และให้การยอมรับ (Acceptance) การดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานต้องสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน และประชาชนเห็นว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง เหมาะสมและพร้อมที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมที่ต้องรับผิดชอบร่วมกัน

4) มีความโปร่งใส (Transparency) ข้อมูลต่าง ๆ ต้องตรงกับข้อเท็จจริงของการดำเนินการและสามารถตรวจสอบได้ มีการดำเนินการที่เปิดเผยชัดเจนและเป็นไปตามที่กำหนดไว้

5) ส่งเสริมความเป็นธรรม (Equity) และความเสมอภาค (Equality) มีการกระจายการพัฒนาอย่างทั่วถึงเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ และมีระบบการรับเรื่องราวร้องทุกข์ที่ชัดเจน

6) มีความสามารถที่จะพัฒนาทรัพยากรและวิธีการบริหารจัดการกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เจ้าหน้าที่ของทุกหน่วยงานจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อให้สามารถนำไปปรับใช้กับการทำงานได้ และมีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อให้ทุกหน่วยงานยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน

7) ส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ (Promoting gender balance) เปิดโอกาสให้สตรีทั้งในเมืองและชนบทเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคมในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นมากขึ้น

8) การอดทนอดกลั้น (Tolerance) และการยอมรับ (Acceptance) ต่อทัศนคติที่หลากหลาย (Diverse perspectives) รวมทั้งต้องยุติข้อขัดแย้งด้วยเหตุผล หาจุดร่วมที่ทุกฝ่ายยอมรับร่วมกันได้

9) การดำเนินการตามหลักนิติธรรม (Operating by Rule of Law) พัฒนา ปรับปรุง แก้ไขและเพิ่มเติมกฎหมายให้มีความทันสมัยและเป็นธรรม

10) ความรับผิดชอบ (Accountability) เจ้าหน้าที่ที่จะต้องมีความรับผิดชอบต่อประชาชนความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานจะเป็นตัวชี้วัดสำคัญในการประเมินความสำเร็จของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่

11) การเป็นผู้กำกับดูแล (Regulator) แทนการควบคุม โอนงานบางอย่างไปให้องค์กรท้องถิ่นซึ่งใกล้ชิดกับประชาชนที่สุด หรืองานบางอย่างก็ต้องแปรรูปให้เอกชนดำเนินการแทน

3. องค์ประกอบธรรมาภิบาลของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

เพื่อให้การปฏิบัติงานของส่วนราชการต่าง ๆ บรรลุผลตามเจตนารมณ์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจึงได้มีการกำหนดกติกาใหม่ของการบริหารราชการแผ่นดินขึ้นในรูปแบบของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งมีผลบังคับใช้มาตั้งแต่ วันที่ 10 ตุลาคม พ.ศ. 2546 และได้มีการยกเลิกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ทั้งนี้เป็นการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีคิดและวิธีการทำงานวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรภาครัฐ

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ได้กำหนดขอบเขตแบบแผนและวิธีการปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good governance) โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (citizen centered) ซึ่งการบริหาร

กิจการบ้านเมืองที่ดี ก็คือ การปฏิบัติราชการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหลักอย่างน้อย 7 ประการ (การพัฒนาระบบราชการไทย, 2549) ประกอบด้วย

1) การบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน เป็นการปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดความผาสุกและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ความสงบและความปลอดภัยของสังคมส่วนรวม ตลอดจนประโยชน์สูงสุดของประเทศ โดยมีวิธีการดำเนินการต่าง ๆ ที่กำหนดไว้เป็นหลักทั่วไปให้ส่วนราชการเป็นแนวทางในการนำไปปรับใช้ โดยก่อนดำเนินการกิจจะต้องศึกษาวิเคราะห์ถึงผลดีและผลเสียและวางระบบหรือกลไกการทำงานที่ชัดเจน โปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต สามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นและสำรวจความพึงพอใจของสังคม เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมเสมอ

2) การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ เป็นการมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่สอดคล้อง เป็นไปในทางเดียวกันกับภารกิจและวัตถุประสงค์ของแต่ละงาน โดยผลลัพธ์นั้นจะต้องคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถกำหนดตัวชี้วัดได้อย่างชัดเจน และในการปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์นั้น ส่วนราชการต้องมีแผนงานเป็นเครื่องมือกำกับการทำงานก่อนเริ่มลงมือทำงาน โดยในแผนปฏิบัติงานดังกล่าว ต้องมีรายละเอียดแสดงขั้นตอน ระยะเวลาและงบประมาณ เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ และตัวชี้วัดความสำเร็จของภารกิจ รวมทั้งระบบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติงานนั้น

นอกจากนี้ ยังต้องมีการบริหารราชการแบบบูรณาการ เพื่อให้ภารกิจที่มีความเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงานได้มีการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมไปถึงการกำหนดให้ส่วนราชการพัฒนาความรู้ในหน่วยงานของตน เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมออีกด้วย

1) การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจภาครัฐ เป็นการกำหนดวิธีการทำงานของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสามารถวัดความคุ้มค่าในการปฏิบัติภารกิจได้ โดยมีการดำเนินงานที่สำคัญ เช่น การทำงานที่เน้นหลักความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ หลักความคุ้มค่า สามารถวัดผลได้ ซึ่งจะเป็นข้อมูลสำคัญในการนำมาปรับปรุงวิธีการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป หลักความรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติราชการของผู้รับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ

2) การลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เป็นการกำหนดหน้าที่ให้ส่วนราชการปฏิบัติ เพื่อลดขั้นตอนการพิจารณา การสั่ง การอนุญาต การอนุมัติ หรือการปฏิบัติ

ราชการที่พลโดยตรงต่อประชาชนให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น เช่น การกระจายอำนาจการตัดสินใจ โดยมีหลักเกณฑ์การควบคุม ติดตาม และกำกับดูแล การใช้อำนาจ และความรับผิดชอบของผู้รับมอบอำนาจและผู้มอบอำนาจ การจัดทำแผนภูมิแสดงขั้นตอนและระยะเวลาการทำงาน แสดงให้ประชาชนได้รับรู้และสามารถตรวจสอบได้

3) การปรับปรุงภารกิจของราชการ เป็นการให้ส่วนราชการตรวจสอบหน่วยงานของตน เพื่อปรับปรุงภารกิจให้เหมาะสมกับสภาพการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป หรือสอดคล้องกับการปฏิบัติตามนโยบายหรือแผนปฏิบัติราชการด้วยวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การทบทวนภารกิจอยู่เสมอว่าภารกิจใดจำเป็นต้องดำเนินการต่อไป หรือควรปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหรือยกเลิก ตามความเหมาะสม รวมทั้งการทบทวนกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงภารกิจ

4) การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่รวดเร็ว ขณะเดียวกันก็ให้ภาครัฐได้ตรวจสอบความต้องการของประชาชน รับรู้สภาพปัญหา และแก้ไขปัญหาได้ โดยมีวิธีการดำเนินการที่สำคัญ เช่น การกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประกาศให้ประชาชนและข้าราชการได้รับทราบ เพื่อแสดงให้เห็นประสิทธิภาพในการทำงานอย่างเป็นระบบ การจัดระบบสารสนเทศ เป็นการส่งเสริมให้ส่วนราชการพัฒนาการให้บริการของตน โดยใช้ระบบเครือข่ายสารสนเทศ เพื่อให้การปฏิบัติราชการมีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากขึ้น นอกจากนี้ยังมีเรื่องของการรับฟังเรื่องร้องเรียน โดยส่วนราชการต้องจัดระบบการรับฟังและจัดการข้อร้องเรียนต่าง ๆ ซึ่งเป็นปัญหาจากการให้บริการและนำมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการปฏิบัติราชการให้มีความเหมาะสมและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ และจะต้องมีการเปิดเผยข้อมูล โดยที่ส่วนราชการจะต้องเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติราชการ รวมทั้งเรื่องงบประมาณ รายจ่าย การจัดซื้อจัดจ้าง ให้สาธารณชนได้รับทราบเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

5) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อวัดผลการปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเรื่องระดับคุณภาพและความพึงพอใจ โดยการประเมินผลการปฏิบัติราชการนั้นมีวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การประเมินผลโดยผู้ประเมินอิสระ เพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ คุณภาพการให้บริการ ความพึงพอใจของผู้รับบริการและความคุ้มค่าในภารกิจ การประเมินผลประสิทธิภาพในการบังคับบัญชาในแต่ละระดับ และการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละระดับและการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ รวมทั้งการจัดสรรเงินรางวัลเพื่อเป็นบำเหน็จความชอบในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และจูงใจให้ส่วนราชการพัฒนาการปฏิบัติราชการให้มีคุณภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อไป

จากที่กล่าวมาทั้งหมดเกี่ยวกับองค์ประกอบธรรมาภิบาล จะเห็นได้ว่าอาจมีความแตกต่างกันบ้าง ดังนั้นการนำธรรมาภิบาลไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานนั้นจะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมกับภารกิจและบริบทขององค์กรเป็นสำคัญ สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบธรรมาภิบาลของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ หลักนิติธรรม (Rule of Law) หลักคุณธรรม (Ethics) หลักความโปร่งใส (Transparency) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หลักความรับผิดชอบ (Accountability) และหลักความคุ้มค่า (Value of money) ไปใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

1.3 ธรรมาภิบาลในต่างประเทศ

1. ธรรมาภิบาลในสหรัฐอเมริกา

การที่ระบบการเมืองและเศรษฐกิจของสหรัฐอเมริกาเติบโตมาจากระบอบประชาธิปไตยและทุนนิยม จึงได้พยายามปูพื้นฐานทางกฎหมายที่ยุติธรรม ให้ความสำคัญต่อความเสมอภาคและความโปร่งใส เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจและปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรของรัฐ ปัจจุบันสหรัฐอเมริกาจึงมีความพยายามที่จะปรับการทำงานขององค์กรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการส่งเสริมธรรมาภิบาลให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรมากกว่าที่จะต้องมีองค์กรคอยตรวจสอบ ทำให้หลักการปกครองที่ดีได้รับการยอมรับและถือปฏิบัติอย่างกว้างขวางในสหรัฐอเมริกาแต่ไม่ได้รู้จักในนามของ Good governance กล่าวคือ ระบบธรรมาภิบาลบริษัทของประเทศสหรัฐอเมริกาอาศัยระบบกฎหมาย 3 ส่วน คือ 1) กฎหมายบริษัทมหาชนของแต่ละมลรัฐ ซึ่งมีความแตกต่างกันบ้างในรายละเอียด โดยส่วนใหญ่ถูกประกาศใช้ในช่วงปลายคริสต์ศตวรรษที่ 19 ถึงต้น คริสต์ศตวรรษที่ 20 2) กฎหมายหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ซึ่งควบคุมการบังคับใช้โดยรัฐบาลกลาง (Federal law: The Securities Act of 1933, the Securities Exchange Act of 1934) และ 3) กฎระเบียบขององค์กรอิสระของเอกชน (Self-regulatory Organizations)

โดยการวางกฎระเบียบคุณสมบัติและหลักเกณฑ์การปฏิบัติสำหรับบริษัทมหาชนและผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง โดยกฎหมายรัฐบาลกลางมีอำนาจบังคับเหนือกว่า (Pre-emption) กฎหมายของมลรัฐ และกฎระเบียบขององค์กรอิสระได้หากปรากฏว่าขัดกัน กฎหมายล่าสุดที่เกี่ยวกับธรรมาภิบาลบริษัทคือ Sarbanes-Oxley Act ปี ค.ศ.2002 ซึ่งกำหนดหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบให้มีอำนาจควบคุมการเปิดเผยข้อมูลอย่างชัดเจน ระบบกฎหมายของสหรัฐอเมริกาที่อิงกฎหมายจารีตประเพณี มีระบบความรับผิดชอบแบบ Identification ที่เน้นไปที่ตัวผู้บริหารและกรรมการ ต่างจากในเยอรมนีที่มีระบบความรับผิดชอบแบบ vicarious liability ซึ่งตกอยู่ที่บริษัท กล่าวคือบริษัทจะรับผิดชอบแทนกรรมการและผู้บริหาร

การกำเนิดของบริษัทมหาชนในสหรัฐอเมริกาในราวต้นศตวรรษที่ 19 ก็ได้รับอิทธิพลจากปรัชญาการเมืองประชาธิปไตย ตลอดจนแนวคิดของการรักษาประโยชน์สุขของประชาชนและสังคม สภาพที่เกิดขึ้นล้วนสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน ขณะเดียวกันการขาดแคลนเงินทุนทำให้ต้องอาศัยผู้ถือหุ้นจำนวนมากและการถือหุ้นแบบกระจาย นำไปสู่การคานอำนาจโดยคณะกรรมการที่ไม่ใช่ผู้ถือหุ้นหลัก ในกรอบฉันทมติแบบของสหรัฐฯจึงเอื้อให้ผู้บริหารยอมรับการคานอำนาจซึ่งกันและกันภายใต้การเปิดเผยข้อมูล โดยการสนับสนุนของกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายที่เข้มงวดต่อผู้บริหารและกรรมการโดยอิงบรรทัดฐานในเรื่องของหน้าที่การประพฤติปฏิบัติด้วยความระมัดระวัง (Duty of care) และความซื่อสัตย์ต่อบริษัท (Duty of loyalty) (สถาบันพระปกเกล้า, 2544)

2. ธรรมเนียมปฏิบัติในประเทศอังกฤษ

ในประเทศอังกฤษ ความรับผิดชอบและความโปร่งใสของหน่วยงานของรัฐ เป็นสิ่งสำคัญของธรรมเนียมปฏิบัติ โดยพิจารณาได้จากการเลือกตั้ง การควบคุมทางรัฐสภา การควบคุมทางตุลาการ การกระจายโครงสร้างและสายการบังคับบัญชาของรัฐบาล การให้ประชาชนมีส่วนร่วม การวิพากษ์วิจารณ์ของสื่อมวลชน และการมีมาตรการควบคุมด้านการบริหารภายในองค์กร แต่ทั้งหมดนี้ล้วนแต่เกี่ยวพันระหว่างอำนาจหลัก 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายตุลาการ หลาย ๆ ประเทศรวมทั้งประเทศอังกฤษมอบหมายให้ฝ่ายนิติบัญญัติดูแลควบคุมการปฏิบัติงานของรัฐ โดยการอภิปรายและการกำกับดูแลของคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ หากคณะกรรมการนิติบัญญัติปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะเป็นการเพิ่มคุณภาพต่อการวางนโยบาย และจะเป็นการตรวจสอบการใช้อำนาจที่เกินขอบเขตของรัฐบาล ตลอดจนสามารถติดตามผลการปฏิบัติงานของรัฐบาลได้ (สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ, 2545)

3. ธรรมเนียมปฏิบัติในประเทศฟินแลนด์

ในอดีตประเทศฟินแลนด์เคยมีการแพร่ระบาดของการคอร์รัปชัน แต่ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางตรงข้าม คือ ประเทศฟินแลนด์ได้รับการจัดอันดับว่าเป็นประเทศที่มีการคอร์รัปชันน้อยกว่าประเทศอื่น ๆ

องค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International) ได้จัดทำดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์ปัญหาการคอร์รัปชัน (Corruption Perceptions Index: CPI) ตั้งแต่ปีค.ศ. 1995 โดยในระยะสองปีแรกประเทศฟินแลนด์ได้รับการจัดอันดับเป็นลำดับที่ 4 ในการจัดอันดับประเทศที่มีการคอร์รัปชันน้อยที่สุด และในระยะหลายปีที่ผ่านมาประเทศฟินแลนด์ขึ้นมายู่อันดับหนึ่ง

สำหรับประเทศที่มีการคอร์รัปชันน้อยที่สุด ซึ่งมีหลายปัจจัยที่ทำให้ประเทศฟินแลนด์เป็นประเทศที่มีการคอร์รัปชันน้อย โดยประเทศฟินแลนด์เป็นประเทศที่มีความเสมอภาค ไม่มีการแบ่งแยกชนชั้นวรรณะ (Egalitarian society – no class distinction) มีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ (Transparency and openness) ซึ่งเป็นหลักการที่สำคัญในประเทศฟินแลนด์ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา คือ การบริหารงานภาครัฐเป็นงานสาธารณะ ที่เปิดกว้างสำหรับคำวิพากษ์วิจารณ์ เอกสาร รายงานต่าง ๆ ในการบริหารงานภาครัฐ ประชาชนทุกคนสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งแตกต่างจากหลาย ๆ ประเทศในสหภาพยุโรป อีกทั้งกฎหมายของประเทศฟินแลนด์ในปี ค.ศ. 1876 ได้กำหนดไว้ว่า ตำแหน่งระดับสูงหรือตำแหน่งอาวุโสของข้าราชการพลเรือน มีไว้สำหรับทนายความหรือผู้ที่จบการศึกษานิติศาสตร์ โดยการเสนอกฎหมายดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะให้ระบบข้าราชการพลเรือนเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพและรับผิดชอบ ยอมรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ได้ การบริหารที่ปราศจากตำแหน่งทางการเมืองที่ชัดเจน ประกอบกับโครงสร้างการบริหารภาครัฐที่ไม่ค่อยมีหลายระดับ (low hierarchical structure) และความรับผิดชอบสูงทั้งในระดับบุคคลและส่วนรวมของข้าราชการ ในทุกระดับของการบริหาร รวมทั้งการถูกตรวจสอบได้อย่างละเอียดโดยสาธารณะ (exposure to public scrutiny) จึงทำให้ไม่เอื้อต่อการคอร์รัปชัน (นิทัศน์ ศรีโชติรัตน์, 2554)

สรุปการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของประเทศฟินแลนด์ มี 4 หลัก คือ

1. หลักการของความเท่าเทียม (Principle of Equality)
2. หลักการของจุดประสงค์ (Principle of Objectivity)
3. หลักการของสัดส่วน (Principle of Proportionality)
4. หลักการของการเน้นที่ประเด็นโดยไม่เบี่ยงเบน (Principle of Focus on Issues without Divergence)

4. ธรรมาภิบาลในประเทศฝรั่งเศส

ฝรั่งเศสถือว่าเป็นประเทศที่มีความก้าวหน้าในด้านการสร้างธรรมาภิบาล จนธนาคารโลกและกองทุนการเงินระหว่างประเทศถือว่าเป็นต้นแบบด้านการพัฒนา Governance ซึ่งประเทศฝรั่งเศสมีการปกครองท้องถิ่น คือ เทศบาล (Commune) เป็นการปกครองที่เล็กที่สุดแต่ก็เป็นการปกครองที่เก่าแก่ที่สุด มีองค์การบริหารเทศบาลของฝรั่งเศสเรียกว่า Council municipal ได้รับการเลือกตั้งโดยตรงทุก 6 ปี และคณะกรรมการเทศบาลจะเลือกสมาชิกของคณะกรรมการ 1 คน ทำหน้าที่นายกเทศมนตรี มีอำนาจในการบริหารภายในเทศบาล รวมทั้งเป็นตัวแทนของรัฐในการจัดทำนิติกรรมของรัฐ จัดทะเบียนต่าง ๆ รักษาความสงบ จัดการเลือกตั้งภายใน รวมทั้งการจัดทำ

ประกาศต่าง ๆ ของรัฐ ถือว่าเป็นการบริหารงานโดยประชาชนมีส่วนร่วมในการเลือกตั้ง ต่อมามีการนำคำว่า Good Governance นี้ไปใช้ในการพัฒนาด้านต่าง ๆ เช่น องค์การพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Programme, UNDP) เป็นแกนนำในการผลักดันแนวคิดและสร้างการยอมรับร่วมกันในระดับโลกว่า “กลไกประชาธิปไตยและการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นประเด็นสำคัญที่ไม่สามารถจะแยกออกจากกันได้ กลไกประชาธิปไตยเป็นรากฐานที่ทำให้คนในสังคมโดยรวมอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข” ดังนั้น มนุษย์ทุกคนในสังคมไม่ว่าจะเป็นสังคมที่พัฒนาแล้วหรือสังคมที่ด้อยพัฒนา สังคมประชาธิปไตยหรือสังคมเผด็จการ คือ การสร้างกลไกประชาธิปไตย ที่สามารถส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคนในสังคมให้ยั่งยืน กลไกประชาธิปไตยเป็นส่วนเชื่อมโยงองค์ประกอบของสังคมทั้ง 3 ส่วนเข้าด้วยกัน คือ ประชาคม (Civil society) ภาคธุรกิจเอกชน (Private sector) และภาครัฐ (State หรือ Public sector) (สถาบันพระปกเกล้า, 2544)

5. ธรรมเนียมปฏิบัติในประเทศญี่ปุ่น

ในประเทศญี่ปุ่นนั้นองค์การความร่วมมือระหว่างประเทศญี่ปุ่น (JICA) ได้ผนวกแนวคิดเรื่อง Good governance กับงานทางด้านการมีส่วนร่วมซึ่งกำหนดเป็นนโยบายและดำเนินการอยู่แล้ว โดยสรุปได้ดังนี้ (ไชวัฒน คำชู, 2545)

1) Good governance มี 2 ด้าน คือ ความสามารถของรัฐที่จะทำงานอย่างได้ผลและมีประสิทธิภาพ โดยดูจากองค์การบริหาร และกลไกการทำงาน รวมทั้งรัฐต้องมีความชอบธรรม ตอบสนองความต้องการของประชาชน (Accountability to the people) และดูแลเรื่องสิทธิมนุษยชน โดยดูจากการที่รัฐพยายามทำงานอย่างมีประชาธิปไตย

2) Good governance จะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน พึ่งตนเองได้ และมีความยุติธรรมทางสังคม โดยที่รัฐมีอุดมการณ์หรือแนวความคิดที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่พึ่งตนเอง การพัฒนาที่ยั่งยืน และมีความยุติธรรมทางสังคม และรัฐมีหลักการในการทำหน้าที่ยังมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3) Good governance คือ รากฐานของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม โดยกำหนดให้รัฐมีหน้าที่ที่จะส่งเสริมการมีส่วนร่วม และการสร้างบรรยากาศให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วม

6. ธรรมเนียมปฏิบัติในประเทศฟิลิปปินส์

ประเทศฟิลิปปินส์ได้นำหลักธรรมเนียมปฏิบัติมาช่วยในการปฏิรูปภาครัฐ หลังภาวะวิกฤตเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชีย โดยการจัดตั้งโครงการ Philippine Quality Award: PQA

ในปี พ.ศ. 2540 เพื่อสร้างคุณภาพของหน่วยงานภาครัฐด้วยการใช้คุณลักษณะของ Total Quality Management: TQM มาเป็นเครื่องมือนำไปสู่หลักธรรมาภิบาลของประเทศ PQA จะประเมินคุณลักษณะของ TQM 7 ประการ ซึ่งแต่ละคุณลักษณะมีความสอดคล้องกับการชี้วัดระดับการมีธรรมาภิบาลในองค์กรประกอบต่าง ๆ ดังนี้ (บุญบง ชัยเจริญวัฒนะ และคณะ, 2544)

- 1) Public accountability คือ ความรับผิดชอบต่อความต้องการของประชาชนและความสามารถในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของรัฐได้
- 2) Transparency คือคุณภาพของความโปร่งใสในการดำเนินงานทุกอย่างของรัฐและความสามารถในการให้บริการข้อมูลที่ต้องการและรวดเร็วของหน่วยงานรัฐ
- 3) Efficiency คือระดับและคุณภาพของการให้บริการประชาชนภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่
- 4) Results focus คือการให้ความสำคัญกับผลการดำเนินงานและเจตนาของทรัพยากร
- 5) Empowerment คือการให้ประสานงานและความร่วมมือของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้บริการที่ดีแก่ประชาชน
- 6) Predictability of policies คือความคงเส้นคงวาและความยุติธรรมในการปฏิบัติทางกฎหมาย กฎระเบียบ และนโยบาย
- 7) Social development orientation คือการพัฒนาคุณภาพของชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน
- 8) Competitiveness คือการกระตุ้นให้เกิดการแข่งขันในการพัฒนาคุณภาพของสินค้าและบริการในราคาย่อมเยา
- 9) Participation คือความยืดหยุ่นของโครงสร้างของรัฐและการที่มีกลไกของรัฐที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียสามารถแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของรัฐ
- 10) Sound economic management คือศักยภาพและความเป็นไปได้ของการบริหารของหน่วยงาน

7. ธรรมาภิบาลในประเทศอินโดนีเซีย

ในประเทศอินโดนีเซียการปราบปรามคอร์รัปชันจัดว่าเป็นปัญหาใหญ่ประการหนึ่ง ซึ่งมีผลกระทบอย่างมากต่อการพัฒนาและสร้างเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ และระดับความรุนแรงของปัญหา การคอร์รัปชันที่อินโดนีเซียสามารถวัดได้จากสถานะและสถานภาพ

ทางเศรษฐกิจ ผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจในปี 2540 และด้วยความช่วยเหลือและสนับสนุนจากนโยบายการต่อต้านคอร์รัปชันของ Asian Development Bank: ADB ในปี พ.ศ. 2541 ได้กลายเป็นแรงผลักดันให้อินโดนีเซียต้องปราบปรามคอร์รัปชันทุกระดับและปฏิรูปภาครัฐไปสู่การมีธรรมาภิบาลอย่างจริงจังและมีกรอบแนวทางดังต่อไปนี้ (บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และคณะ, 2544)

1) การกระตุ้นให้มีการแข่งขันทางการค้าโดยชอบธรรม เนื่องจากความไม่โปร่งใสของกลไกทางการตลาดและการที่ไม่มีระบบการตรวจสอบที่ถูกต้องก่อให้เกิดการคอร์รัปชันและการผูกขาดของนายทุนหรือนักการเมือง ซึ่งทำให้ประชาชนไม่มีตัวเลือกของสินค้าและต้องซื้อสินค้าที่ไม่ได้คุณภาพและมีราคาแพง ดังนั้นการกระตุ้นให้มีการแข่งขันทางการค้าและการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จะช่วยให้ตลาดเกิดสภาวะการแข่งขันเสรีเป็นไปตามกติกาและกลไกธรรมชาติของตลาด การบันทึกอำนาจการผูกขาดของนายทุน และช่วยผลักดันให้ผู้ผลิตและผู้ขายสินค้ามีความเสมอภาคในการปรับปรุงคุณภาพและราคาของสินค้า เมื่อช่องทางการจำหน่ายสินค้ามีการแข่งขันกันโดยชอบธรรม และไม่มีช่องว่างสำหรับการคอร์รัปชัน อำนาจการซื้อขายสินค้าย่อมเป็นของประชาชน

2) ส่งเสริมให้การบริหารของภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้ ระบบราชการมีส่วนก่อให้เกิดการคอร์รัปชันในหน่วยงานและทำให้การบริการทั่วไปแก่ประชาชนด้อยประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการบริหารของรัฐ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเงินเดือน สวัสดิการ โครงสร้างที่ซับซ้อน กฎระเบียบและขั้นตอนในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้ซึ่งจะเป็นการปิดช่องว่างไม่ให้เกิดการคอร์รัปชันในทุกระดับของหน่วยงาน

3) การมีส่วนร่วมของประชาชน ประชาชนมีความเบื่อหน่ายต่อความไม่จริงจังในการแก้ปัญหาและความไม่สนใจในเสียงหรือความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อรัฐบาลและนักการเมืองมาเป็นเวลานาน ซึ่งส่งผลให้ประชาชนไม่เห็นประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในการเมืองการปกครองของประเทศ ดังนั้นรัฐบาลจึงเร่งตอบสนองความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของประชาชน กระตุ้นให้เห็นถึงความสำคัญของความร่วมมือของประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานของรัฐและนักการเมือง

การใช้ธรรมาภิบาลในต่างประเทศสามารถสรุปได้เป็น 2 ส่วน คือ ในประเทศที่พัฒนาแล้วและประเทศกำลังพัฒนา โดยจะเห็นได้จากประเทศที่พัฒนาแล้วอย่างสหรัฐอเมริกาเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจและปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรรัฐ การที่ระบบการเมืองและเศรษฐกิจของสหรัฐอเมริกาเติบโตจากระบบประชาธิปไตยและทุนนิยมจึงได้ปูพื้นฐาน

กฎหมายที่ยุติธรรมให้ความเสมอภาคและความโปร่งใสในการตรวจสอบคุณภาพชีวิตและสิทธิมนุษยชน ปัจจุบันสหรัฐอเมริกายังมีความพยายามที่จะปรับการทำงานขององค์กรของรัฐให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีการส่งเสริมธรรมาภิบาลให้เป็นวัฒนธรรมขององค์กรมากกว่าที่จะต้องมีองค์กรคอยตรวจสอบ

ในขณะที่ประเทศกำลังพัฒนา เช่น ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย ที่กำลังอยู่ในช่วงของการนำธรรมาภิบาลมาปรับใช้เพื่อเป็นกลไกที่จะช่วยพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้ดีขึ้น สี่วาระระบบการทำงานในองค์กรของรัฐให้โปร่งใสและชัดเจนขึ้นทำให้ต่างประเทศเกิดความเชื่อมั่นต่อการลงทุนได้

1.4 วรรณกรรมชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน

องค์กรเพื่อความโปร่งใสในประเทศไทย (Transparency Thailand) ได้เปิดเผยผลการจัดอันดับวรรณกรรมชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชันประจำปี พ.ศ. 2553 พบว่าประเทศไทยได้ 3.5 คะแนน จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน อยู่อันดับ 78 จากการจัดอันดับทั้งหมด 178 ประเทศทั่วโลก และอยู่อันดับ 10 จาก 24 ประเทศในภูมิภาคเอเชีย ซึ่งเป็นคะแนนและอันดับที่ดีขึ้นกว่าเมื่อปี พ.ศ. 2552

CPI (Corruption Perceptions Index) คือ วรรณกรรมชี้วัดภาพลักษณ์ปัญหาคอร์รัปชันของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก โดยมีค่าคะแนนตั้งแต่ 0 (คอร์รัปชันมากที่สุด) – 10 (คอร์รัปชันน้อยที่สุด) จัดทำโดยองค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International) ซึ่งเป็นองค์กรอิสระนานาชาติที่ก่อตั้งขึ้นเพื่อรณรงค์แก้ไขปัญหาคอร์รัปชันและมีเครือข่ายใน 120 ประเทศทั่วโลก และได้จัดทำวรรณกรรมชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชันของประเทศต่าง ๆ เป็นประจำทุกปี ตั้งแต่ พ.ศ. 2538 ซึ่งในปี พ.ศ. 2553 นี้ได้จัดอันดับจากประเทศต่าง ๆ จำนวน 178 ประเทศ ซึ่งพบว่า ประเทศไทยได้ 3.5 คะแนน จัดเป็นอันดับที่ 78 เท่ากับประเทศจีน โคลัมเบีย กรีซ เลโซโท เปรู และเซอร์เบีย ขณะที่ประเทศเดนมาร์ก นิวซีแลนด์ และสิงคโปร์ เป็นกลุ่มประเทศที่ครองอันดับหนึ่งร่วมกัน ได้ 9.3 คะแนน ตามมาด้วยฟินแลนด์ และสวีเดน ได้ 9.2 คะแนน ส่วนประเทศที่มีคะแนนต่ำที่สุดจากการจัดอันดับครั้งนี้ได้แก่ โชมาเลีย (1.1 คะแนน) พม่า (1.4 คะแนน) และอัฟกานิสถาน (1.4 คะแนน) ซึ่งประเทศที่มีคะแนนน้อยเหล่านี้ส่วนใหญ่เป็นประเทศที่กำลังอยู่ในภาวะสงครามหรือมีความขัดแย้งภายในประเทศ จึงถูกมองว่าขาดความโปร่งใสในการบริหารบ้านเมือง เมื่อพิจารณาเฉพาะการจัดอันดับเฉพาะในกลุ่มประเทศในภูมิภาคเอเชีย พบว่าประเทศที่มีคะแนนเป็นอันดับที่ 1 คือ สิงคโปร์ (9.3 คะแนน) ส่วนประเทศที่มีคะแนนต่ำที่สุด คือ พม่า (1.4 คะแนน) ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันจึงเป็นปัญหาร่วมกันของทุกฝ่ายและทุกประเทศที่ต้องร่วมมือกันแก้ไขอย่างจริงจัง

ตารางที่ 2.1 ครรชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน ประจำปี พ.ศ.2553

อันดับ	ประเทศ	คะแนน
1	Denmark	9.3
1	New Zealand	9.3
1	Singapore	9.3
4	Finland	9.2
4	Sweden	9.2
6	Canada	8.9
7	Netherlands	8.8
8	Australia	8.7
8	Switzerland	8.7
10	Norway	8.6
11	Iceland	8.5
11	Luxembourg	8.5
13	Hong Kong	8.4
14	Ireland	8.0
15	Austria	7.9
15	Germany	7.9
17	Barbados	7.8
17	Japan	7.8
19	Qatar	7.8
20	United Kingdom	7.6
78	Thailand	3.5

ที่มา: <http://www.transparency.org/>

ตารางที่ 2.2 ครรชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน ประจำปี พ.ศ. 2553 ของประเทศในภูมิภาคเอเชีย

อันดับในเอเชีย	อันดับจากประเทศทั้งหมด	ประเทศ	คะแนน
1	1	Singapore	9.3
2	13	Hong Kong	8.4
3	17	Japan	7.8
4	33	Taiwan	5.8
5	36	Bhutan	5.7
6	36	Korea (South)	5.4
7	46	Macau	5.0
8	54	Kuwait	4.5
9	56	Malaysia	4.4
10	78	China	3.5
10	78	Thailand	3.5
12	87	India	3.3
13	91	Sri Lanka	3.2
14	110	Indonesia	2.8
15	116	Vietnam	2.7
16	127	Timor-Leste	2.5
17	134	Bangladesh	2.4
17	134	Philippines	2.4
19	143	Maldives	2.3
19	143	Pakistan	2.3
21	146	Nepal	2.2
22	154	Cambodia	2.1
22	154	Laos	2.1
24	156	Myanmar	1.4

ที่มา: <http://www.transparency.org/>

ตารางที่ 2.3 ครรชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชันของประเทศไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 – 2553

ปี พ.ศ.	คะแนน	อันดับ	จำนวนประเทศ
2538	2.79	34	41
2539	3.33	37	54
2540	3.06	39	52
2541	3.00	61	85
2542	3.20	68	98
2543	3.20	60	90
2544	3.20	61	91
2545	3.20	64	102
2546	3.30	70	133
2547	3.60	64	146
2548	3.80	59	159
2549	3.60	63	163
2550	3.30	84	179
2551	3.50	80	180
2552	3.40	84	180
2553	3.50	78	178

ที่มา: <http://www.transparency-thailand.org/>

ส่วนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารราชการและการปกครองส่วนท้องถิ่น

2.1 ความหมายของการบริหาร

เทอร์รี่ (Terry, 1994) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า เป็นกระบวนการที่ใช้ในการดำเนินงาน โดยมีมนุษย์เป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานและติดตาม

คุนทซ์ (Koontz, 1980) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า เป็นการนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยได้กำหนดกระบวนการบริหารไว้ 5 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดสิ่งที่จะทำ รวมทั้งวิธีการดำเนินการ เวลา บุคคลที่จะรับผิดชอบงานนั้น ๆ ไว้ล่วงหน้า
2. การจัดองค์การ (Organizing) คือ การกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่ และการจัดรูปแบบขององค์การ
3. การบริหารงานบุคคล (Staffing) คือ การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานโดยมีการคัดเลือกอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ รวมถึงการปฐมนิเทศและการฝึกอบรม
4. การอำนวยการ (Directing) คือ การสร้างความสัมพันธ์อันดีในผู้ร่วมงานและจูงใจให้ทุกคนปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
5. การควบคุมงาน (Controlling) คือ กระบวนการตรวจสอบ การประเมินผล และการแก้ไขการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

กูลิค และเออร์วิค (Gulick and Urwick, 1973) ได้เสนอขอบวนการบริการไว้ 7 ขั้นตอน ซึ่งเป็นขั้นตอนพื้นฐานของการศึกษาด้านการบริหาร โดยเรียกกันย่อ ๆ ว่า “POSDCORB” ซึ่งประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. Planning (P) การวางแผน หมายถึง การเตรียมการไว้ก่อนที่จะมีการลงมือปฏิบัติงานจริง
2. Organizing (O) การจัดการองค์การ หมายถึง การวางโครงสร้างการทำงานภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้
3. Staffing (S) การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงานหรือองค์การ ทั้งในเรื่องเกี่ยวกับการสรรหาบุคคล การฝึกอบรม และเรื่องการสร้างสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี
4. Directing (D) การอำนวยการ หมายถึง ภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารในการที่จะต้องตัดสินใจ สั่งการ ออกคำสั่ง และการควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร
5. Coordinating (Co) การประสานงาน หมายถึง การติดต่อเชื่อมโยงทุกส่วนเข้าด้วยกัน เพื่อให้การทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้
6. Reporting (R) การรายงาน หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงาน สภาพการทำงาน เพื่อเป็นการแสดงข้อเท็จจริง ปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินงาน ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ หรือเป็นการประชาสัมพันธ์และชี้แจงผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

7. Budgeting (B) การงบประมาณ หมายถึง กระบวนการในการใช้จ่ายเงินในการปฏิบัติงาน ซึ่งเริ่มตั้งแต่การจัดเตรียม การอนุมัติ และการบริหารงบประมาณ โดยรวมถึงการวางแผน การคลัง การจัดทำบัญชี และการควบคุม เพื่อให้การใช้จ่ายเงินตรงตามเป้าหมายของการบริหาร

เฮนรี ฟาโยล (Henry Fayol, 1949) นักทฤษฎีการบริหารคนแรกที่ทำให้ความสนใจในการจัดการองค์การและการบริหาร โดยเห็นว่าการบริหารงานประกอบด้วย 5 ส่วนที่สำคัญ คือ

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดการองค์การ (Organizing)
3. การอำนวยการ (Directing)
4. การประสานงาน (Coordinating)
5. การควบคุมงาน (Controlling)

นอกจากนี้ ฟาโยล ยังได้พิจารณาหลักการบริหารว่าควรจะประกอบด้วยหลักต่าง ๆ อีก 14 หลัก ดังนี้

1. หลักการแบ่งงาน ซึ่งเป็นหลักที่สอดคล้องกับการจัดการแบบวิทยาศาสตร์
2. การกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบควรจะได้สัดส่วนกัน
3. เอกภาพในการบังคับบัญชา คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ควรที่จะต้องมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว เพื่อที่จะเป็นการหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดปัญหาและเกิดความขัดแย้งขึ้นจากการปฏิบัติงานตามคำสั่ง
4. เอกภาพในการอำนวยการ หมายถึง ทิศทางในการปฏิบัติงานที่มีวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน โดยมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว มีแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกัน
5. หลักการรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลาง เพื่อให้สอดคล้องกับหลักเอกภาพในการบังคับบัญชาและเอกภาพในการอำนวยการ
6. หลักการบังคับบัญชาที่ต่อเนื่องกัน คือ อำนาจในการบังคับบัญชาจะเป็นไปตามสายการบังคับบัญชา โดยลดหลั่นกันมาเป็นลำดับ จากระดับสูงลงมาสู่ระดับล่าง
7. องค์การจะต้องมีกฎ ข้อบังคับ เพื่อเป็นการควบคุมพฤติกรรมของคนในองค์การ

8. องค์กรจะต้องมีระเบียบ เพื่อเป็นหลักในการปฏิบัติงาน

9. ผู้ปฏิบัติงานจะต้องไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์

ส่วนรวม

10. ผลประโยชน์ตอบแทนในรูปของเงินเดือน ควรจะต้องได้สัดส่วนกับผลของการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะทำให้ทั้งผู้ปฏิบัติงานและองค์กรมีความพึงพอใจ

11. องค์กรจะต้องมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

12. องค์กรจะต้องสร้างความมั่นคงให้กับผู้ปฏิบัติงาน

13. องค์กรจะต้องสนับสนุนความคิดริเริ่มของบุคลากร

14. การปฏิบัติงานควรมีลักษณะเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

ริชาร์ด เอ็ม (Richard M, 1998) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการทำงานที่บุคคลร่วมกันทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อที่จะช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ จากการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด (Robert Kreitner and Angelo Kinicki, 2004; ปิยธิดา ศรีเดช, 2540; สุรชาติ ฅ นองคาย, 2540)

ดังนั้น การบริหารในงานวิจัยนี้ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในองค์กร และมีผู้บริหารควบคุมและกำกับดูแลกระบวนการทำงานของบุคลากร เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.2 การบริหารราชการและโครงสร้างระบบราชการ

2.2.1 ความหมายของการบริหารราชการ

แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber, 1974) ได้กล่าวถึง องค์กรแบบระบบราชการมีหลักการที่สำคัญดังนี้ คือ

1. หลักของการแบ่งงานกันทำ (Division of Labor) หมายถึง หลักในการสร้างความชัดเจน และความสมดุลระหว่างอำนาจหน้าที่กับความรับผิดชอบโดยต้องให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบขององค์กร การแบ่งงานกันทำตามวิธีนี้ถือว่าเป็นความรับผิดชอบที่เป็นทางการ

2. หลักของการกำหนดอำนาจหน้าที่ตามสายการบังคับบัญชา (Hierarchy of Authority) หมายถึง การกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ ที่ให้อำนาจหน้าที่ลดหลั่นกันลงมาตามสายการบังคับบัญชา โดยทั้งนี้เพื่อให้เกิดความชัดเจนในสายการบังคับบัญชา

3. หลักความสามารถ (Technical Competency) หมายถึง หลักการที่สำคัญในการจัดบุคคล โดยแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามหลักของความรู้ความสามารถของบุคคล โดยการใช้กระบวนการทดสอบ การฝึกอบรม และการศึกษาของบุคลากร

4. หลักของกฎ ระเบียบ ความมีวินัย และการควบคุม (Rule, Disciplines and Control) หมายถึง การบริหารงานโดยใช้กฎระเบียบเป็นหลัก และมีการกำหนดรูปแบบที่ชัดเจนในการบริหาร โดยจะยึดระบบเอกสารเป็นสำคัญ จะไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์ส่วนตัว

5. หลักของความเป็นกลางทางการบริหาร (Administrative Officials) หมายถึง การไม่ถือเอาสายสัมพันธ์ในครอบครัวเป็นใหญ่ ไม่มีการให้สิทธิพิเศษแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ถ้าจะทำอะไรต้องเป็นไปตามเกณฑ์

6. หลักของการแยกระบบการทำงานออกเป็นสายอาชีพ (Career Orientation) หมายถึง คนทำงานจะเข้าสู่ตำแหน่งตามความสามารถของตนเอง มีการเลื่อนขั้น และเติบโตในหน่วยงานได้ตามลำดับ

การบริหารราชการ อาจมีความหมายได้ทั้งในมุมกว้างและมุมแคบ โดยในมุมกว้าง การบริหารราชการ หมายถึง กิจกรรมทุกประเภทของรัฐ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมในด้านนิติบัญญัติ บริหาร หรือตุลาการ ส่วนความหมายในมุมแคบ การบริหารราชการหมายถึงเฉพาะกิจกรรมของฝ่ายบริหารในการดำเนินความพยายามให้หน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐประกอบกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุด (สุขสันต์ บุญยากร, 2550; วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2551)

2.2.2 โครงสร้างและระบบบริหารราชการ

หลักการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินหรือการจัดระเบียบการปกครองที่ใช้มีอยู่ 3 หลักการ (สุขสันต์ บุญยากร, 2550) ได้แก่

- 1) หลักการรวมอำนาจ (Centralization)
- 2) หลักการแบ่งอำนาจ (Deconcentration)
- 3) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization)

1) หลักการรวมอำนาจ หมายถึง หลักการปกครองที่รวมอำนาจที่สำคัญไว้ที่ส่วนกลาง ซึ่งหมายถึง กระทรวง ทบวง กรม และส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากรม ซึ่งอำนาจดังกล่าว ได้แก่ การวินิจฉัยสั่งการ และการบังคับบัญชา

ลักษณะสำคัญของการรวมอำนาจ ได้แก่

1. กำลังทหารและตำรวจขึ้นอยู่กับส่วนกลาง
2. อำนาจวินิจฉัยสั่งการอยู่ที่ส่วนกลาง
3. มีการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น
4. ส่วนกลางกำหนดนโยบายการปกครองประเทศ
5. ส่วนกลางเป็นผู้รับผิดชอบและมีอำนาจในดำเนินการใน

ประเทศ

2) หลักการแบ่งอำนาจ หมายถึง การที่ส่วนกลางได้มีการจัดแบ่งอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการบางส่วนหรือบางขั้นตอนไปให้เจ้าหน้าที่ที่เป็นตัวแทนของหน่วยงานของตนซึ่งออกไปประจำอยู่ในเขตการปกครองต่าง ๆ ของประเทศ ให้สามารถวินิจฉัยสั่งการได้เองตามระเบียบแบบแผนที่ส่วนกลางกำหนดไว้ ซึ่งการแบ่งอำนาจนี้เองที่ทำให้เกิดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค

ลักษณะสำคัญของการแบ่งอำนาจ

1. ต้องมีราชการบริหารส่วนกลางที่ทำหน้าที่ให้อำนาจการปกครองทั่วประเทศ โดยที่ส่วนกลางจะเป็นผู้จัดแบ่งอำนาจของตนไปให้แก่ส่วนภูมิภาค
2. ต้องมีเจ้าหน้าที่ที่เป็นตัวแทนของส่วนกลางที่จัดส่งไปอยู่ตามเขตการปกครองส่วนภูมิภาค
3. ส่วนกลางแบ่งอำนาจให้ส่วนภูมิภาค

3) หลักการกระจายอำนาจ หมายถึง การโอนอำนาจในทางปกครองจากส่วนกลางบางออกไปให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการเอง โดยมีอิสระภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมาย ซึ่งการกระจายอำนาจนี้ทำให้เกิดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น

ลักษณะสำคัญของการกระจายอำนาจ

1. เป็นองค์กรที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล
2. มีสภาและผู้บริหารระดับท้องถิ่น
3. มีอิสระในการปกครองตนเอง
4. มีงบประมาณและรายได้เป็นของตนเอง
5. มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานของตนเอง

การจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินโดยยึดหลักตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ได้มีการแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง ประกอบด้วย กระทรวง ทบวง กรม และส่วนราชการอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากรม โดยใช้หลักการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง
2. ระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย จังหวัด อำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน โดยใช้หลักการแบ่งอำนาจจากส่วนกลางตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534
3. ระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ใช้หลักการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีผู้บริหารที่มาจากกาเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน และสามารถบริหารงานได้อย่างอิสระภายใต้กฎหมายที่กำหนดไว้

โดยการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น ได้มีการแบ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็น 5 ประเภท ได้แก่

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.)
2. เทศบาล
3. องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)
4. กรุงเทพมหานคร
5. เมืองพัทยา

ถ้าแบ่งรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยพิจารณาจากโครงสร้างและความแตกต่างในด้านของจำนวนประชากร รายได้ พื้นที่ รวมถึงภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแบ่งได้ 2 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบการปกครองแบบทั่วไป ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล
2. รูปแบบพิเศษ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา

ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะศึกษากรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบทั่วไป คือ องค์การบริหารส่วนตำบลเท่านั้น

2.3 การปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์การบริหารส่วนตำบล

1. ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น

Daniel Wit (1967) ได้ให้ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางอำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อ

เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมดหรือเป็นเพียงบางส่วนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีโอกาสเรียนรู้และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในการปกครองท้องถิ่นด้วยตนเอง และเพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นด้วยตนเอง โดยการบริหารงานของท้องถิ่นจะมีการจัดเป็นลักษณะขององค์การ มีเจ้าหน้าที่ที่ประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมดหรือบางส่วน โดยมีอำนาจในการตัดสินใจ และมีอิสระในการบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน แต่จะอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาลตามความเหมาะสม (อ้างใน โกวิท พวงงาม, 2550; อุทัย หิรัญโต, 2546)

โกวิท พวงงาม (2546) กล่าวว่า iva การปกครองส่วนท้องถิ่น มีหลักการปกครองที่สำคัญ ดังนี้

1. เป็นการปกครองของชุมชนหนึ่ง ๆ ซึ่งชุมชนเหล่านี้อาจจะมีความแตกต่างกันในด้านความเจริญ จำนวนประชากรหรือขนาดของพื้นที่ เช่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยจัดเป็น องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล เมืองพัทยา และกรุงเทพมหานคร

2. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม กล่าวคือ อำนาจของการปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีขอบเขตพอควร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างแท้จริง โดยหากมีอำนาจมากเกินไปองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นก็จะกลายเป็นรัฐอธิปไตยเอง ซึ่งจะเป็นผลเสียต่อความมั่นคงของรัฐบาล อำนาจของท้องถิ่นนี้จะมีขอบเขตที่แตกต่างกันออกไป ตามลักษณะความเจริญและความสามารถของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลในการพิจารณาการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นระดับใดจึงจะเหมาะสม

3. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีสิทธิตามกฎหมายในการดำเนินการปกครองตนเองตามกฎหมาย โดยแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

- 3.1 องค์การปกครองที่มีสิทธิที่จะตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ในการบริหารตามหน้าที่และเพื่อใช้บังคับประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ เช่น เทศบัญญัติ

- 3.2 สิทธิที่เป็นหลักในการดำเนินการบริหารท้องถิ่น คือ อำนาจในการกำหนดงบประมาณเพื่อการบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ

4. มีองค์กรที่จำเป็นในการบริหารและการปกครองตนเอง โดยองค์กรที่จำเป็นของท้องถิ่นแบ่งเป็น 2 ฝ่าย คือ องค์กรฝ่ายบริหาร และองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ เช่น ในการปกครองท้องถิ่นแบบเทศบาล จะมีคณะเทศมนตรีเป็นฝ่ายบริหารและสภาเทศบาลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ

5. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมาจากแนวคิดที่ว่าประชาชนในท้องถิ่นเท่านั้นที่จะรู้ปัญหาและวิธีแก้ไขปัญหาของตนเองอย่างแท้จริง ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีคนในท้องถิ่นมาบริหารงานเพื่อให้สมเจตนารมณ์และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น นอกจากนี้ยังเป็นการฝึกให้ประชาชนในท้องถิ่นมีความเข้าใจในระบบและกลไกของประชาธิปไตยอย่างแท้จริง

2. องค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่น

ระบบการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ (โกวิท พวงงาม, 2550) คือ

1. สถานะทางกฎหมาย (Legal status) หมายถึง การที่ประเทศกำหนดเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองท้องถิ่นของประเทศนั้นจะมีความเข้มแข็งมากกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้นจะเป็นการแสดงให้เห็นว่า ประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจแก่ท้องถิ่นอย่างแท้จริง

2. พื้นที่และระดับ (Area and Level) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เชื้อชาติ และความสำนึกในการปกครองตนเองของประชาชน จึงได้มีกฎเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่และระดับหน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่ สำหรับขนาดพื้นที่จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติ ได้ให้ความเห็นว่า หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถให้บริการและบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ควรมีประชากรประมาณ 50,000 คน แต่ยังมีปัจจัยอื่นที่ต้องพิจารณาด้วย เช่น ประสิทธิภาพในการบริหารรายได้และบุคลากร เป็นต้น

3. การกระจายอำนาจและหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองและการปกครองของรัฐเป็นสำคัญ

4. องค์การนิติบุคคล จัดตั้งขึ้น โดยพลแห่งกฎหมาย แยกจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติ มีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ออกกฎ ข้อบังคับ และควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น ๆ

5. การเลือกตั้ง สมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน โดยการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

6. มีอิสระในการปกครองท้องถิ่น สามารถใช้ดุลยพินิจของตนเอง ในการปฏิบัติกิจการภายในขอบเขตของกฎหมาย โดยไม่ต้องขออนุมัติจากส่วนกลางและไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานทางราชการ

7. งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้า

8. การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งแล้วยังต้องอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐ เพื่อประโยชน์ในความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยรวม โดยที่มีอิสระในการดำเนินงานของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น แต่ไม่ได้หมายความว่าไม่มีอิสระอย่างเต็มที่ทีเดียว คงหมายถึงเฉพาะอิสระในการดำเนินงานเท่านั้น เพราะมีฉะนั้นแล้วท้องถิ่นจะกลายเป็นรัฐอธิปไตยไป

3. วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น

1. เป็นการช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ทั้งในด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ

2. เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง

3. เพื่อช่วยให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษา การปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน

4. ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

1. การปกครองส่วนท้องถิ่นถือว่าเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะเป็นสถานที่ฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้ประชาชนเกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่ของพลเมือง อันจะนำมาสู่ความเลื่อมใสศรัทธาในการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

2. การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล
3. การปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดสำนึกในความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนร่วมรับรู้ถึงอุปสรรค ปัญหา และช่วยกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นของตน
4. การปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นได้ตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ
5. การปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองการบริหารของประเทศในอนาคต
6. การปกครองส่วนท้องถิ่นสอดคล้องกับการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง

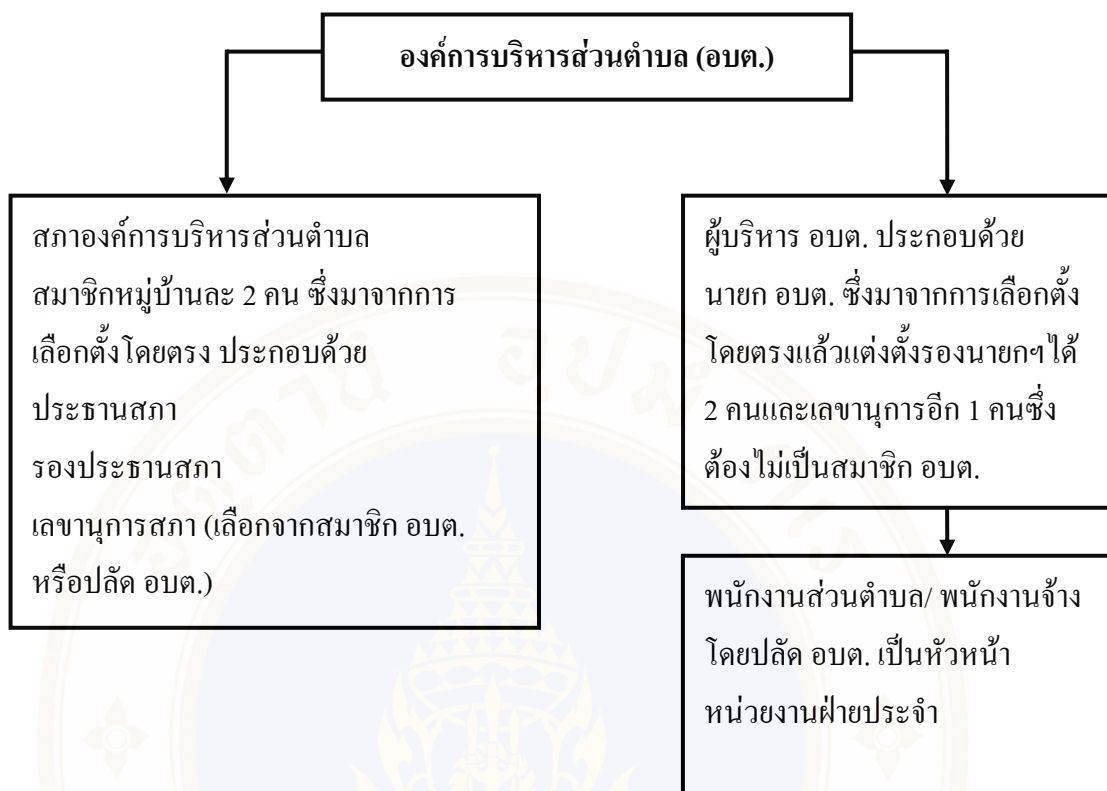
5. องค์การบริหารส่วนตำบล

การประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ขึ้น ทำให้สภาพัฒนาการที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนต่ำกว่าหนึ่งแสนห้าหมื่นบาทมีฐานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย และส่วนสภาพัฒนาการที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนสามปีซ้อนหลังเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท จะได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น โดยการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นไปอย่างอิสระ ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กฎหมายได้กำหนดไว้

6. โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบัน มีลักษณะโครงสร้างที่มีทั้งฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายบริหาร ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2546) ทำให้โครงสร้างสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีดังนี้

1. โครงสร้างสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิกหมู่บ้านละ 2 คน องค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 1 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิก 6 คน และองค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 2 หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกหมู่บ้านละ 3 คน
2. โครงสร้างคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน และรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 คน โดยสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้เลือกตั้งแล้วเสนอให้นายอำเภอแต่งตั้ง



แผนภูมิที่ 2.1 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่มา: ปรับปรุงจาก “ความเข้าใจเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่น” (สนิท จรอนันต์, 2549)

7. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อปต.) ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ซึ่งมีสาระสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

1) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งออกเป็น 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยให้มีการนำการกำหนดขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลมาพิจารณา กำหนดโครงสร้างของส่วนราชการและระดับตำแหน่งผู้บริหาร โดยให้คณะกรรมการกลางเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์ในการจัดขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

2) คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการกำหนดขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

(1) กำหนดขนาดจากกำหนดชั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเดิม คือ

- อปต.ชั้น 1 (มีรายได้ตั้งแต่ 20 ล้านบาทขึ้นไป) จัดให้เป็น อปต.ขนาดใหญ่

- อบต.ชั้น 2 (มีรายได้ระหว่าง 12 – 20 ล้านบาท) และ อบต.ชั้น 3 (มีรายได้ระหว่าง 6 – 12 ล้านบาท) จัดให้เป็น อบต.ขนาดกลาง

- อบต.ชั้น 4 (มีรายได้ไม่เกิน 6 ล้านบาท) และ อบต.ชั้น 5 (มีรายได้ไม่เกิน 3 ล้านบาท) เป็น อบต.ขนาดเล็ก

(2) เพื่อความจำเป็นและความเหมาะสม อบต. อาจร้องขอให้กำหนดขนาดของ อบต. ขึ้นใหม่ได้ โดยต้องพิจารณาถึงเกณฑ์ ตัวชี้วัด คือ รายได้ (ไม่รวมเงินอุดหนุน) พื้นที่ ประชากร และปริมาณงานด้านต่าง ๆ

2. โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- กองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่น แบ่งออกเป็น

(1) ส่วนราชการหลัก ประกอบด้วย การคลัง/ส่วนการคลังและกองช่าง/ส่วนโยธา

(2) ส่วนราชการที่ อบต. อาจประกาศกำหนดได้ ตามความเหมาะสม ได้แก่

- กองหรือส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- กองหรือส่วนส่งเสริมการเกษตร

- กองหรือส่วนการศึกษาและวัฒนธรรม

- กองหรือส่วนราชการอื่นตามความเหมาะสม

และความต้องการของ อบต.

- การจัดตั้งกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่นตามความต้องการและความเหมาะสม

3. การประกาศกำหนดส่วนราชการ

ทั้งส่วนราชการที่มีความจำเป็นในทางการบริหารและส่วนราชการที่ อบต. เห็นว่าเหมาะสมให้จัดตั้งได้ต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้

1) ต้องจัดทำเป็นประกาศ อบต.

2) กำหนดอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน

8. บทบาทและอำนาจหน้าที่

1. อำนาจหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

1.1 ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

1.2 พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

1.3 ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหาร ให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาตำบล และกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ

2. อำนาจหน้าที่ของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมติ ข้อบัญญัติ และแผนพัฒนาตำบล และรับผิดชอบการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

จัดทำแผนพัฒนาตำบลและงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อเสนอให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาให้ความเห็นชอบ

รายงานผลการปฏิบัติงาน และการใช้จ่ายเงินให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ทางราชการมอบหมาย

3. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

3.1 มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

3.2 มีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

- 1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- 2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- 3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- 4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ผู้พิการ
- และสิ่งแวดล้อม
- และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- 9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย
- 3.3 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้
- 1) ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร
- 2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- 3) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- 4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
- 5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- 6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- 7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- 8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน
- 9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- 11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- 12) การท่องเที่ยว
- 13) การผังเมือง

9. การปกครองแบบมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบล

จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ที่ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจการปกครอง (Decentralization) หลักการปกครองตนเอง (Self Government) และภายใต้การ

ปกครองตามระบอบประชาธิปไตยนั้นประชาชนจึงสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ได้ โดยสามารถจำแนกได้ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการเลือกตั้ง โดยสามารถแบ่งเป็น 2 บทบาท คือบทบาทในฐานะของผู้สมัครรับเลือกตั้งสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล และบทบาทในฐานะที่เป็นผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล
2. การเสนอความต้องการและปัญหาต่อองค์การบริหารส่วนตำบล โดยผ่านทางตัวแทนของประชาชนที่ได้รับเลือกเข้าไป เพื่อให้การพิจารณาหาแนวทางแก้ไขมีความถูกต้อง รวดเร็ว และตรงกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่
3. การเสนอแนะแนวทางแก้ไขในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การที่ประชาชนเสนอผ่านสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อนำเข้าสู่การประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือการเข้าร่วมฟังการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อแสดงความคิดเห็นสนับสนุนหรือคัดค้าน
4. การติดตามตรวจสอบการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งถือเป็นหน้าที่โดยตรงของประชาชนในการที่จะติดตามและตรวจสอบ การดำเนินงาน และการปฏิบัติงานของตัวแทนที่ได้รับเลือกเข้าไปตามแผนงาน หรือโครงการต่าง ๆ ว่ามีประสิทธิภาพ และมีการใช้จ่ายงบประมาณได้อย่างถูกต้องหรือไม่
5. การเลขาธิการให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

วรทัต ล้วนันท์ (2545) กล่าวว่า รัฐไม่สามารถจัดการทางสังคมให้ตรงกับความต้องการของประชาชนในสังคมได้โดยลำพังได้ ชุมชนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองเป็นประชารัฐ นั่นก็คือประชาชนมีส่วนร่วมกับรัฐ ดังนั้นประชารัฐ จึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้ชุมชน สังคมมีความเข้มแข็งในอนาคต ในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นการที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อ

1. เพื่อพัฒนาท้องถิ่น ตามนโยบายการกระจายอำนาจ และหน้าที่ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
2. เพื่อเป็นเวทีประชาธิปไตยของประชาชนในท้องถิ่น
3. เพื่อพัฒนาคนในท้องถิ่น
4. เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในเรื่อง ต่อไปนี้
 - 4.1 การพัฒนาท้องถิ่น
 - 4.2 ตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

4.3 ประชาชนสามารถใช้สิทธิออกฉันทามติขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ ในกรณีที่สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ทำงานทุจริต ไม่โปร่งใส

ดังนั้น ประชาชนจึงมีส่วนร่วมกับการบริหารส่วนตำบล 3 ฐานะ คือ

1. ฐานะของผู้ส่งเสริม คือ

1.1 การมีส่วนร่วมในการเลือกตั้ง

- ส่งเสริมให้บุคคลที่เข้าร่วมกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลสมัครเป็นสมาชิกขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ลงรับสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อมีคุณสมบัติที่เหมาะสม

1.2 การมีส่วนร่วมในด้านความร่วมมือ

- ร่วมงานทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

- นำข้อมูล ข่าวสาร ปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่มาสู่องค์การบริหารส่วนตำบล

- ร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อพิจารณาสนับสนุน หรือคัดค้านแผนงาน หรือโครงการที่มีผลกระทบต่อท้องถิ่น

1.3 การมีส่วนร่วมด้านกฎหมาย

- ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ

- เสนอแนะให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย

2. ฐานะผู้รับบริการ

2.1 แก้ไขปัญหาหรือความเดือดร้อนของประชาชนแก่องค์การบริหารส่วนตำบล

2.2 สะท้อนให้ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เห็นภาพของการบริการที่ประชาชนได้รับ

2.3 ประชาชนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง สามารถขอให้องค์การบริหารส่วนตำบลออกข้อบังคับได้

2.4 ประชาชนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง โดยวิธีสอบราคา ประเมินราคา และวิธีพิเศษ อย่างน้อยคณะละ 2 คน

3. ฐานะผู้ตรวจสอบ

- 3.1 ตรวจสอบพฤติกรรมของสมาชิกสภาองค์การบริหาร
ส่วนตำบล
- 3.2 ตรวจสอบแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
- 3.3 ตรวจสอบการทำข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 3.4 ตรวจสอบการก่อสร้าง โครงการและการใช้จ่ายงบ
ประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีความโปร่งใสหรือไม่
- 3.5 เข้าร่วมรับฟังการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
อย่างสม่ำเสมอ
- 3.6 สามารถขอรับทราบข้อมูล หากเห็นว่าการทำงานของ
องค์การบริหารส่วนตำบลไม่โปร่งใส
- 3.7 คัดค้านข้อบังคับ หรือมติขององค์การบริหารส่วนตำบล
ที่ทำให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อน
- 3.8 เมื่อตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
พบว่า ไม่ถูกต้อง ไม่โปร่งใส ประชาชนสามารถดำเนินการในฐานะผู้ตรวจสอบได้ ดังนี้
- แจ้งประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือ
สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อคัดค้าน
 - เมื่อผู้รับผิดชอบในองค์การบริหารส่วนตำบลเพิกเฉย
ให้ร้องเรียนไปยังนายอำเภอ
 - ฟ้องศาล เมื่อคณะกรรมการบริหารองค์การบริหาร
ส่วนตำบล หรือพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ทำความเสียหายให้แก่ประชาชน
 - สามารถถอดถอนคณะกรรมการบริหาร หรือสมาชิก
องค์การบริหารส่วนตำบลได้ โดยการรวบรวมรายชื่อผู้มีสิทธิเลือกตั้งในองค์การบริหารส่วนตำบลถึง
หนึ่งของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง เข้าชื่อร้องต่อผู้ว่าราชการจังหวัดให้มีการลงคะแนนเสียง เมื่อผู้ว่าราชการ
เห็นชอบ และลงคะแนนเสียงได้ไม่น้อยกว่าสามในสี่ของผู้มีสิทธิลงคะแนน ให้มีมติถอดถอนได้

จากที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นนั้น
เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งในการที่จะทำให้เกิดการพัฒนา และสร้างความเข้มแข็งให้แก่
ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมของประชาชนนั้นนอกจากจะเป็นคุณสมบัติหนึ่งของธรรมาภิบาลแล้ว

ยังเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดกระบวนการตัดสินใจที่เหมาะสม (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2544) การปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น การที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะมีความเข้มแข็งได้นั้นจะต้องได้รับความร่วมมือจากทั้งชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ เป็นอย่างดี องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นจึงจะเข้มแข็งและสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาให้เกิดความเจริญตามที่มุ่งหวัง

ส่วนที่ 3 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ

3.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

คุนทซ์ และโพสเนอร์ (Koontz and Posner, 1995) ภาวะผู้นำ หมายถึง ความมีศิลปะในการจูงใจให้ผู้อื่นกระทำการตามความต้องการ เพื่อที่จะให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายร่วมกัน

เทอร์รี่ (Terry, 1990) ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะของการใช้อำนาจต่อบุคคลอื่น เพื่อการปฏิบัติการและอำนาจการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มร่วมกัน

ดับลิน (DuBrin, 2001) ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นความสัมพันธ์ที่จะสร้างความเชื่อมั่นและการให้การสนับสนุนบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ดาฟท์ (Daft, 1995) ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ และผู้ตาม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2550) ภาวะผู้นำหมายถึง ความสามารถในการขับเคลื่อนหรือสร้างอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

นพมาศ ชีระเวคิน (2542) ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะที่ผู้นำสามารถทำให้เกิดการบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้

ทองใบ สุควารี (2551) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลหรืออำนาจต่อบุคคลอื่นเพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความต้องการของตนเอง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

พัชรา พันธุ์เจริญ (2546) ภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำของผู้นำในการชักนำผู้ร่วมงานหรือผู้ตามอย่างมีศิลปะ ทำให้เกิดความความเต็มใจและความต้องการที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

เนตรพัฒนา ขาววิราช (2549) ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการบังคับบัญชาผู้อื่น โดยได้รับการยอมรับและการยกย่องจากบุคคลนั้น ๆ ทำให้เกิดความไว้วางใจ และให้ความร่วมมือ

ภูษิตา อินทรประสงค์ (2544) ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพล หรืออำนาจจากตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ที่เหนือกว่าต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยกระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด

ศิริรัตน์ ชุณหหล้าย (2546) ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อำนาจหน้าที่ของผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตาม หรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

จากความหมายที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพล หรืออำนาจหน้าที่ของตนเองในการชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

3.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ

แมคอีแวน (McEwan, 1998) กล่าวถึง ภาวะผู้นำว่า มี 7 องค์ประกอบ ดังนี้ คือ

1. การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน
2. การจัดการทีมงาน
3. การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศในการปฏิบัติงาน
4. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้นำ
5. การตั้งความคาดหวังที่สูงเกี่ยวกับทีมงาน
6. การสร้างและการรักษาเจตคติที่ดีของบุคลากร
7. การสื่อสาร วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร

รูทเธอร์ ฟอร์ด (Ruther Ford, 1987) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำว่า มี 4 องค์ประกอบ คือ

1. มีวิสัยทัศน์การปฏิบัติงานซึ่งจะเป็นความก้าวหน้าที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงาน การประสานงาน และการประเมินผลการเปลี่ยนแปลงของวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ
 2. สร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนบรรยากาศแห่งการเรียนรู้
 3. มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร และวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากร
 4. มีความยืดหยุ่นต่อความแตกต่างของรูปแบบ และกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน
- แทรกแซงก้าวกล้าเท่าที่จำเป็น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543) กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำไว้ 5 องค์ประกอบ คือ

1. องค์ประกอบด้านภูมิหลังและประสบการณ์ที่ดี ประกอบด้วย ด้านการศึกษา ด้านความรู้และประสบการณ์ ด้านศีลธรรม ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านเศรษฐกิจและสังคม
2. องค์ประกอบด้านบุคลิกภาพที่ดี หมายถึง ลักษณะส่วนรวมของบุคคลที่เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลนั้น ๆ เป็นพฤติกรรมการกระทำที่แสดงออกของบุคคล โดยประกอบด้วย บุคลิกด้านร่างกาย ค่านิยมความรู้สึก ด้านสังคม และด้านสติปัญญา
3. องค์ประกอบด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความมุ่งมั่น ความเพียร ความเสียสละ ความอดทนอดกลั้น ความเที่ยงธรรม และการเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน
4. องค์ประกอบด้านความรู้ หมายถึง ความรู้ในหลักการที่เกี่ยวข้องกับการกิจ เช่น ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร การบริหารองค์กร การพัฒนาองค์กร การติดต่อประสานงาน เป็นต้น
5. องค์ประกอบด้านทักษะ หมายถึง ทักษะในการที่จะทำให้งานบุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตามภารกิจ ไปสู่เป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

เจนซี ลินเดอร์ และเจฟฟรีย์ ดี บรูคส์ (อ้างใน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2548) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำ ดังนี้

1. การจัดทำยุทธศาสตร์และนโยบาย
2. การจัดโครงสร้างองค์กรและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน
3. การบริหารจัดการภายใน
4. การหาพันธมิตร
5. การบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ
6. การบริหารจัดการต้นทุนบุคลากร
7. การบริหารจัดการด้านลูกค้าสัมพันธ์
8. การบริหารระบบจัดซื้อจัดจ้าง และระบบพัสดุ
9. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

3.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

มีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนักวิชาการและมีการจัดกลุ่มทฤษฎีภาวะผู้นำตามเป้าหมายและปัจจัยที่ผู้ศึกษาสนใจ โดยนักจิตวิทยาสังคมได้ให้ความสนใจศึกษาภาวะผู้นำตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยมีการแบ่งการศึกษาภาวะผู้นำออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1. ทฤษฎีผู้นำตามคุณลักษณะ (Trait Theory of Leadership)
2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Personal Behavior Theory of Leadership)
3. ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Theory of Leadership)
4. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Theory of Leadership)

1. ทฤษฎีผู้นำตามคุณลักษณะ

เป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำ ทั้งทางด้านกายภาพ บุคลิกภาพ และจิตใจของผู้นำ โดยแนวคิดนี้เชื่อว่า ผู้นำเป็นผู้ที่มีบุคลิกลักษณะที่พิเศษต่างจากคนอื่น เป็นสิ่งที่มีติดตัวมาตั้งแต่เกิด เช่น มีความเฉลียวฉลาด กล้าหาญ ที่เหนือกว่าคนอื่น โดยมีผู้ศึกษาไว้ดังนี้ คือ

สต็อกคิล (Stogdill, 1981) ได้ศึกษาและรวบรวมคุณลักษณะของผู้นำไว้ 6 ลักษณะ คือ

- 1) คุณลักษณะทางกายภาพ (Physical characteristic) ได้แก่ อายุ ลักษณะท่าทาง น้ำหนัก ส่วนสูง
- 2) ภูมิหลังทางสังคม (Social background) การศึกษาจำนวนมากที่มีการตรวจสอบภูมิหลังทางสังคมและเศรษฐกิจของผู้นำ โดยปัจจัยที่เน้นศึกษา ได้แก่ การศึกษา สถานภาพทางสังคม และการขยับฐานะทางสังคม เป็นต้น
- 3) สติปัญญา (Intelligence) เป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่าง สติปัญญา ความรู้ ความสามารถกับสถานภาพความเป็นผู้นำ
- 4) บุคลิกภาพของผู้นำ (Personality) เป็นการตรวจสอบปัจจัยทางบุคลิกภาพ โดยผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักจะมีบุคลิกภาพที่แสดงออกถึงความเชื่อมั่นในตนเอง
- 5) ลักษณะที่เกี่ยวกับงาน (Task-related characteristics) โดยผู้นำจะต้องมีความต้องการความสำเร็จในหน้าที่การงาน มีความรับผิดชอบสูงและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 6) ลักษณะต่าง ๆ ทางสังคม (Social characteristics) โดยผู้นำลักษณะนี้จะเป็นผู้ที่ต้องการความมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ มีความกระตือรือร้น เป็นผู้ที่ชอบการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นและมีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับผู้อื่นเป็นอย่างดี

การศึกษาภาวะผู้นำตามลักษณะของผู้นำนี้ มีจุดอ่อนคือการที่ไม่สามารถหามาตรวัดคุณลักษณะของผู้นำที่ดีที่สุดและเป็นสากลได้ เพราะข้อมูลที่ได้มาจากการสังเกตเท่านั้น และการศึกษาตามทฤษฎีนี้ จะมุ่งเน้นที่ตัวผู้นำเท่านั้น ไม่ได้มีการศึกษาถึงกระบวนการของการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกภายในกลุ่ม ปัจจุบันจึงไม่ปรากฏผลการศึกษาที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำตามทฤษฎีนี้

2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ

จากผลของการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำไม่สามารถให้ความชัดเจนเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เด่นชัดของผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้ จึงได้มีผู้สนใจที่จะศึกษาถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น พฤติกรรมการบริหาร การมอบหมายงาน การติดต่อสื่อสาร และการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นอย่างไร ซึ่งทฤษฎีพฤติกรรมของผู้นำที่สำคัญ คือ

1) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำตามลักษณะการใช้อำนาจ ซึ่งเลวิน ลิปพิทท์ และไวท์ (อ้างในทองใบ สุตวารี, 2551) ได้ศึกษาไว้ดังนี้ คือ

(1) ผู้นำแบบเผด็จการหรืออัตตนิยม (Authoritarian) ผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบนี้จะตัดสินใจเพียงผู้เดียว ต้องการความเชื่อฟังและการปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชาในทันที โดยที่ผู้นำจะเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินการสำเร็จตามเป้าหมาย และผู้นำจะมีการควบคุมกำกับอย่างใกล้ชิด ผู้นำแบบนี้จะมีความเหมาะสมที่สุดในสถานการณ์ของการรบ หรือในสถานการณ์ที่ผู้บังคับบัญชาต้องการการกระทำที่รวดเร็ว

(2) ผู้นำแบบเสรีนิยมหรือปล่อยตามสบาย (Laissez Faire) ผู้นำแบบนี้จะเป็นผู้นำที่ให้คำแนะนำแล้วปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานตามแนวทางหรือวิธีการของตน ผู้นำจะแสดงบทบาทเป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่ม ปัญหาคือ การขาดผู้นำที่เข้มแข็ง

(3) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic) ผู้นำแบบนี้จะยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้นำแบบนี้จะมีความเชื่อว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะให้การสนับสนุนการตัดสินใจจากการที่ตนเองได้มีส่วนร่วม ผู้นำแบบนี้จะเป็นแบบที่ดีที่สุด ใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นและยึดความคิดเห็นของกลุ่มมากกว่าความคิดเห็นของตนเอง แต่ผลเสียคืออาจจะทำให้ผลผลิตลดลงหรือขาดประสิทธิภาพได้ เนื่องจากผู้นำในแบบนี้ต้องเอาใจบุคคลทุกคนและต้องใช้เวลาอันนานจึงจะได้ข้อสรุปของงาน

2) ทฤษฎีผู้นำตามลักษณะวิธีการทำงาน (เอชซีไอ, 2508) ได้แบ่งภาวะผู้นำแบบนี้ออกเป็น 4 แบบตามลักษณะพฤติกรรมการทำงาน ดังนี้

(1) ผู้นำเจ้าระเบียบ (Regulative Leaders) ผู้นำแบบนี้จะยึดระเบียบ แบบแผน กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง มีความระมัดระวังและยึดระเบียบเป็นหลัก โดยผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะเจ้านายกับลูกน้อง การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียว

(2) ผู้นำแบบบัญชาการ (Directive Leaders) ผู้นำแบบนี้จะมีการใช้อำนาจในการปฏิบัติงานที่เป็นอัตตนิยม จะมีการทำงานแบบสั่งการอย่างเด็ดขาด มนุษย์สัมพันธ์บรรยากาศในการทำงานเต็มไปด้วยความหวาดกลัวและความหวาดระแวง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นแบบทางการ

(3) ผู้นำแบบจูงใจ (Persuasive Leaders) ผู้นำแบบนี้จะใช้ศิลปะในการที่จะจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นด้วย คล้อยตามและปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการ และมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นแบบสองทาง

(4) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leaders) ผู้นำแบบนี้จะมีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาในการทำงาน แสดงความคิดเห็นเพื่อที่จะลดการต่อต้าน การติดต่อสื่อสารจะเป็นแบบสองทาง โดยที่ผลสำเร็จของงานจะเป็นผลงานของส่วนรวม

3) ทฤษฎีผู้นำ 2 มิติ (Two-Dimensional Theory) จากการศึกษาของนักวิจัยจากมหาวิทยาลัยโอไฮโอ ปี 1945 (เฮอร์ซีย์ และบลันชาร์ด, 2520) โดยการศึกษาผู้นำมุ่งศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ ซึ่งประกอบด้วยมิติโครงสร้างงาน (Initiating Structure) และมิติมิตรสัมพันธ์ (Consideration) โดยผู้นำที่มีลักษณะพฤติกรรมแบบโครงสร้างงาน จะเป็นผู้นำที่พฤติกรรมที่มุ่งงาน มีความคิดริเริ่ม มีความกระตือรือร้น มีความพยายามที่จะสร้างรูปแบบงานให้เป็นแบบแผนที่ดี ทั้งช่องทางการสื่อสารและวิธีการทำงานมีความคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้สูง ส่วนผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบมุ่งมิตรสัมพันธ์จะให้ความสำคัญกับผู้อื่น มีมิตรภาพที่อบอุ่น มีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น ยอมรับในความเป็นมนุษย์ของผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความสนใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อเป้าหมายของงาน ผลของการศึกษา พบว่า มิติโครงสร้างกับมิติสัมพันธ์นั้น เป็นมิติที่แยกออกจากกันอย่างชัดเจน และผู้นำที่ให้ความสำคัญกับพนักงาน จะก่อให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดแก่พนักงาน จะมีการลาออกต่ำสุด และในทางตรงกันข้ามกับผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานมากแต่ให้ความสำคัญกับคนต่ำ จะมีการร้องทุกข์และการลาออกของผู้ใต้บังคับบัญชามาก

การศึกษาของนักวิจัยมหาวิทยาลัยมิชิแกน (เฮอร์เชย์ และบลันชาร์ด, 2520) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำโดยการให้ความสำคัญที่ผลิตผล (Production orientation) กับมุ่งเน้น

ให้ความสำคัญกับคน (Employee orientation) ในมิติที่ให้ความสำคัญกับผลผลิตจะมุ่งเน้นที่การสร้างความสำเร็จของงานและเครื่องจักรกลมากกว่า ส่วนผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคน จะมุ่งเน้นการสร้างสัมพันธภาพและการยอมรับในความเป็นบุคคลและความต้องการของพนักงาน ซึ่ง 2 มิตินี้เปรียบเสมือนเส้นตรงที่อยู่คู่กัน จากการศึกษพบว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพสามารถสร้างผลผลิตได้สูงเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนมากกว่างาน

4) ทฤษฎีผู้นำตามการใช้ตาข่ายการบริหาร (Managerial Grid Theory) เบลม และมูตัน (อ้างในคุนซ์ และเวริช, 2536) ได้แบ่งลักษณะผู้นำไว้ 5 แบบตามโครงร่างตาข่ายการบริหาร ดังนี้

แบบไม่เอาไหน (Impoverished) 1, 1 ผู้นำสนใจคนและงานน้อยมาก

แบบสโมสร (Country Club) 1, 9 ผู้นำที่สนใจงานน้อยแต่ให้ความสำคัญกับคนและตอบสนองความต้องการของคนมาก ลดความขัดแย้งในองค์กร

แบบทำงานอย่างเดียว (Task management) 9, 1 ผู้นำที่จะให้ความสนใจกับประสิทธิภาพในการทำงาน

แบบเดินสายกลาง (Middle of the road) 5, 5 ผู้นำจะให้ความสนใจงานและตัวบุคคลพอ ๆ กัน ในระดับหนึ่ง

แบบทีม (Team manager) 9, 9 ผู้นำจะให้ความสำคัญกับงานและคนมาก เน้นการทำงานที่ร่วมมือกัน สมาชิกมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

5) ทฤษฎีผู้นำตามระบบการบริหาร 4 ระบบ (System 4 of Management) ลิเคิร์ท (2504) ทำการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ 2 ประเภท คือ มุ่งงาน (Job oriented) และมุ่งคน (Employee oriented) โดยพฤติกรรมที่มุ่งงานนั้นผู้นำจะมีการจัดโครงสร้างระเบียบ กฎเกณฑ์และวิธีปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและควบคุมให้เป็นไปตามที่กำหนด ส่วนผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งคนนั้น ผู้นำจะเน้นการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความอบอุ่น ยอมรับในความคิดและการแสดงออกของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผลการศึกษาพบว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผล คือ ผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งคนและอัตราการร้องทุกข์ของผู้ใต้บังคับบัญชาและการลาออกลดต่ำลง นอกจากนี้ยังสรุปภาวะผู้นำตามการบริหารของผู้นำไว้ 4 ระบบ (อ้างใน ทองใบ สุวาริ, 2551) ดังนี้คือ

ระบบเผด็จการ (Exploitive-Authoritative) เป็นผู้นำที่มีความเชื่อมั่นหรือเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยมาก ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจเป็นส่วนใหญ่ และมีการสั่งการไปตามสายการบังคับบัญชา การสื่อสารเป็นแบบแนวตั้ง

ระบบเผด็จการอย่างเมตตา (Benevolent-Authoritative) เป็นผู้นำที่ยอมรับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่บ้าง และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจได้ตามขอบเขตที่กำหนดให้ การสื่อสารมีทั้งแนวดิ่งจากบนลงล่างและยอมให้มีจากล่างขึ้นบนได้บ้าง

ระบบปรึกษาหารือ (Consultative) ผู้นำมีความเชื่อมั่นหรือเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น แม้เป็นการตัดสินใจที่สำคัญ การสื่อสารมีทั้งแนวดิ่งจากบนลงล่างและจากล่างขึ้นบน

ระบบมีส่วนร่วม (Participative) ผู้นำมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ การตัดสินใจจึงกระจายสู่ระดับล่างมากขึ้น การสื่อสารมีทั้งแนวดิ่งจากบนลงล่าง จากล่างขึ้นบนและในระดับเดียวกัน คือระหว่างเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน

ลิเคิรท์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำอย่างกว้างขวางทั้งในโรงงานอุตสาหกรรม โรงพยาบาลและหน่วยงานของรัฐบาลหลายแห่ง พบว่าองค์การที่มีประสิทธิภาพสูงนั้น ผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำแบบระบบ 3 คือ ระบบปรึกษาหารือ หรือระบบ 4 คือ ระบบมีส่วนร่วม แต่ในทางตรงกันข้ามในองค์การที่ประสิทธิภาพต่ำผู้นำส่วนใหญ่จะใช้ภาวะผู้นำแบบระบบ 1 คือ ระบบเผด็จการ หรือระบบ 2 คือ ระบบเผด็จการอย่างเมตตา และสรุปว่าภาวะผู้นำที่ดีที่สุดคือ ภาวะผู้นำแบบระบบ 4 คือ ระบบการมีส่วนร่วม

3. ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์

จากแนวทางการศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่ประสบความสำเร็จ โดยมุ่งการศึกษาไปที่พฤติกรรมการมุ่งคนและมุ่งงาน แนวคิดนี้ยังมีความเชื่อว่าสถานการณ์ก็มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของผู้นำด้วย โดยผู้ที่ศึกษาตามแนวคิดนี้ ได้แก่

ฟีดเลอร์ (Fiedler, 2510) ได้เสนอตัวแบบเชิงสถานการณ์ (Fiedler Contingency Model) ว่ากลุ่มจะสามารถประสบความสำเร็จได้ต้องมีความเหมาะสมของรูปแบบพฤติกรรมของผู้นำกับลูกน้อง ระดับสถานการณ์ที่ควบคุมอิทธิพลของผู้นำ โดยปัจจัยทางสถานการณ์ที่เขารวบรวมไว้มี 3 แบบ คือ

- 1) ความสัมพันธ์ของผู้นำกับลูกน้อง (Leader-member relation) ถ้ามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน อำนาจและการควบคุมของผู้นำจะมีเพิ่มขึ้น
- 2) โครงสร้างงาน (Task structure) คือการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ระเบียบและวิธีการทำงานไว้ให้ชัดเจน

3) อำนาจตามตำแหน่ง (Position Power) การกำหนดอำนาจหน้าที่และมีการใช้อำนาจหน้าที่ตามที่กำหนด

ตัวแบบนี้ชี้ให้เห็นว่าแบบของผู้หน้าที่ดีที่สุดขึ้นอยู่กับการควบคุมปัจจัยทางสถานการณ์ทั้ง 3 สถานการณ์นี้

เฮอร์เชย์ และบลันชาร์ด (Hersey and Blanchard, 2536) เสนอแนวคิดว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลในการปฏิบัติงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ซึ่งมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ที่กำหนด ถ้าสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปความเป็นผู้นำของกระบวนการใช้อิทธิพลก็ต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วยและแบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

1) สั่งการ (Telling) เป็นพฤติกรรมผู้นำแบบบอกให้ทำ มุ่งงานสูง แต่งมุงความสัมพันธ์ต่ำ การสื่อสารจะเป็นแบบสั่งการ ซึ่งรูปแบบนี้จะใช้ได้กับพนักงานที่มีความสามารถน้อย คือมีทักษะในการทำงานต่ำและขาดความเต็มใจในการทำงาน

2) ขายความคิด (Selling) เป็นพฤติกรรมผู้นำที่เป็นแบบขายความคิดให้กับพนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาพิจารณาปฏิบัติ มุ่งงานสูงละมุงความสัมพันธ์สูงด้วยรูปแบบนี้จะใช้ได้กับพนักงานที่มีความเต็มใจในการทำงานแต่ขาดทักษะการทำงานที่เหมาะสม ต้องใช้การสั่งการ การชี้แนะและการสนับสนุนเพื่อให้เกิดความกระตือรือร้น

3) การมีส่วนร่วม (Participating) เป็นพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยจะมุ่งเน้นการติดต่อสื่อสาร กระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ รูปแบบนี้จะใช้ได้กับพนักงานที่มีความพร้อมปานกลางถึงมากแต่ขาดความมั่นใจ

4) การมอบหมาย (Delegating) เป็นพฤติกรรมผู้นำแบบมอบหมายงาน ผู้นำจะแนะแนวทางในการสนับสนุนน้อย เปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระในการทำงานให้ประสบความสำเร็จด้วยตนเอง และจะมีการติดตามงานโดยใช้วิธีการสังเกต รูปแบบนี้จะใช้ได้กับพนักงานที่มีความสามารถสูง มีความพร้อมสูงและเต็มใจในการทำงาน

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เบส (Bass, 1985) เสนอแนวคิดว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยเป็นการยกระดับความเชื่อ เจตคติ คุณธรรม และความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้น เพื่อให้มีผลต่อการพัฒนาเปลี่ยนแปลงองค์การให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้นำจะจูงใจให้ผู้ตามตระหนักถึงวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ผู้นำจะชี้ให้ผู้ตามมองเห็นประโยชน์ขององค์การหรือของกลุ่ม โดยองค์ประกอบของผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ

1) การสร้างบารมี (Charisma Leadership: CL) หมายถึงการที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง โดยผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพ นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย โดยผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์และมีความสามารถในการถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะเป็นผู้สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์ เป็นผู้ที่มีศีลธรรมและจริยธรรม ผู้นำจะหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและส่วนรวม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาดในตนเอง ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ และความเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ซึ่งความเชื่อและค่านิยมของผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความเชื่อมั่นของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยการมีเป้าหมายร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำ และพฤติกรรมของผู้นำที่เกิดจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและการเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นผู้ที่มีอิทธิพลที่จะทำให้การปฏิบัติตามภารกิจหน้าที่ขององค์การประสบความสำเร็จ

2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) หมายถึงการที่ผู้นำประพฤติตนในการที่จะจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมาย และท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม โดยผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team spirit) ให้มีการแสดงออกถึงความกระตือรือร้น มีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม และเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามสามารถพัฒนาความผูกพันเพื่อเป้าหมายในระยะยาว โดยที่ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงการอุทิศตนหรือการแสดงความผูกพันต่อเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำให้กับผู้ตามจะต้องคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและเป็นการกระตุ้นให้เกิดปัญญา ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่า และกระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสามารถจัดการกับปัญหาที่เผชิญได้ด้วยตนเอง

3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึงการที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการที่จะหาแนวทางในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อให้ได้แนวทางที่ดีกว่าเดิม และทำให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ โดยที่ผู้นำจะมีวิธีการคิดและการแก้ไขปัญหาย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการมองปัญหาและการเผชิญกับปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนให้ผู้ตามพยายามหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการมองปัญหาและแก้ไขปัญห กระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นและ

เหตุผลโดยไม่วิจารณ์ความคิดที่แตกต่างจากของผู้นำ ผู้นำจะทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นนั้น เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถและเป็นโอกาสในการที่จะแก้ปัญหาด้วยกัน โดยที่ผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ตามว่าทุกปัญหามีวิธีการแก้ไข แม้ว่าบางปัญหาจะมีอุปสรรคก็ตาม ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถที่จะเอาชนะอุปสรรคเหล่านั้นได้จากการร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน การกระตุ้นทางปัญญาจะเป็นส่วนสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถของผู้ตามให้เกิดความตระหนักเข้าใจการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: ID) หมายถึงการที่ผู้นำมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ผู้นำจะคอยเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ตามแต่ละคนเพื่อเป็นการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่ในความต้องการของแต่ละบุคคลเป็นพิเศษ เพื่อให้ความสัมฤทธิ์และการเติบโตของแต่ละบุคคล ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลในด้านของความต้องการและความจำเป็น โดยผู้นำจะแสดงให้เห็นว่ามีความเข้าใจและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะคอยดูแลผู้ตามว่าต้องการความช่วยเหลือ การสนับสนุน คำแนะนำและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่

สรุป การบริหารงานในองค์กร หากว่าผู้นำมีความสามารถในการบริหาร และมีการแสดงออกของภาวะผู้นำที่เหมาะสมแล้ว นอกจากจะสามารถพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กรได้แล้ว ยังสามารถจูงใจให้ผู้อื่นมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ อันจะส่งผลไปถึงคุณภาพของผลงานและปริมาณของผลผลิต แต่ในทางตรงกันข้ามหากผู้นำมีการแสดงออกของภาวะผู้นำที่ไม่เหมาะสม จะมีผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเครียด เบื่อหน่าย ท้อแท้ ซึ่งจะทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงานที่เป็นผลเสียต่อองค์กรได้ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นจากแนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำดังที่กล่าวมา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นผู้นำที่เป็นผู้เปลี่ยนแปลงผู้ตามและผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ตามและผู้ร่วมงานมองเห็นในแง่มุมหรือกระบวนทัศน์ (Paradigm) ใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ (Awareness) ในเรื่องวิสัยทัศน์ (Vision) และภารกิจ (Mission) ของทีมหรือองค์กร โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ 1) การสร้างบารมี 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งจากการศึกษาจากในหลายประเทศยอมรับกันว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นภาวะผู้นำที่มี

ความเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด มีการกระจายอำนาจหรือการสร้างแรงจูงใจ เป็นผู้ที่มีความคุณธรรมและในขณะเดียวกันก็มีการกระตุ้นให้ผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำด้วย ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถทำให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น แม้ว่าจะอยู่ในสภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยี และมีการจำกัดของทรัพยากร ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการศึกษา เนื่องจากมีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบันที่เป็นยุคของการเปลี่ยนแปลง ภายใต้ภาวะวิกฤตเศรษฐกิจที่ทุกองค์กรจำเป็นต้องมีการปรับตัว เพื่อให้องค์กรมีการพัฒนาและอยู่รอดได้ในสังคมปัจจุบัน

ส่วนที่ 4 กองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น

4.1 การจัดตั้งกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น

1. วัตถุประสงค์

1.1 เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการจัดบริการสาธารณสุขของหน่วยบริการหรือสถานบริการอื่น รวมทั้งสถานบริการทางเลือกในพื้นที่โดยเน้นเรื่องการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การฟื้นฟูสมรรถภาพและการรักษาพยาบาลระดับปฐมภูมิที่จำเป็นต่อสุขภาพและการดำรงชีวิต

1.2 เพื่อส่งเสริมให้กลุ่มแม่และเด็ก กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มผู้พิการ และกลุ่มผู้ประกอบอาชีพที่มีความเสี่ยงและกลุ่มผู้ป่วยโรคเรื้อรังที่อยู่ในเขตพื้นที่ สามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ตามประเภทและขอบเขตของบริการสาธารณสุขที่คณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติกำหนด

1.3 เพื่อสนับสนุนค่าใช้จ่ายให้กลุ่มประชาชนหรือองค์กรที่ประชาชนในพื้นที่จัดทำกิจกรรมเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคหรือการฟื้นฟูสมรรถภาพให้กับประชาชนในพื้นที่

1.4 เพื่อสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการบริหารหรือพัฒนากองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ต้องไม่เกินร้อยละ 10 ของค่าใช้จ่ายทั้งหมดของกองทุนหลักประกันสุขภาพในรอบปีงบประมาณนั้น และในกรณีที่จำเป็น เพื่อซื้อครุภัณฑ์เกี่ยวข้องโดยตรง ครุภัณฑ์นั้นจะต้องมีราคาไม่เกิน 20,000 บาทต่อหน่วย

2. หลักเกณฑ์การจัดตั้งกองทุนหลักประกันสุขภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาล ที่สนใจเข้าร่วมจัดตั้งกองทุน ต้องมีคุณสมบัติในการพิจารณาให้เข้าร่วมจัดตั้งกองทุน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่หนึ่ง

1) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือนายกเทศมนตรี เห็นชอบ และประสงค์เข้าร่วมกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่โดยส่งหนังสือแสดง ความจำนงตามที่ สปสช. กำหนด กรณีที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือนายกเทศมนตรีไม่ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้ผู้รักษาการแทน เป็นผู้ลงนามในแบบแสดงความจำนง

2) มีความพร้อมในการสมทบงบประมาณในปีที่สมัครจัดตั้ง กองทุน

3) มีความพร้อมในการคัดเลือกคณะกรรมการบริหารกองทุน แบบมีส่วนร่วม

ขั้นตอนที่สอง

1) มีข้อมูลสุขภาพชุมชน แผนสุขภาพชุมชน หรือแผนที่ทางเดิน ยุทธศาสตร์

2) ประชามติกรรมการ เจ้าหน้าที่สาธารณสุข และเลขานุการ เข้าร่วม การอบรมเตรียมความพร้อม

3. หลักเกณฑ์การพิจารณากองทุนเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานต่อเนื่อง

ในการดำเนินงานกองทุน หาก สปสช. หรือองค์การบริหารส่วนตำบล/ เทศบาลไม่ได้บอกเลิกข้อตกลงให้ขยายระยะเวลาการดำเนินงานกองทุนออกไปทุก ๆ หนึ่ง ปีงบประมาณ สำหรับกองทุนที่จัดตั้งและดำเนินงานต่อเนื่องทุกปี สปสช. จะมีการประเมิน เพื่อ สนับสนุนการดำเนินงานต่อเนื่อง ดังนี้

3.1 มีการบันทึกข้อมูลพื้นฐาน รายงานกิจกรรม รายงานด้านการเงิน ผ่านโปรแกรมบริหารจัดการกองทุนระบบออนไลน์ ครบทุกรายการและเป็นปัจจุบัน

3.2 ภายในปีงบประมาณที่ผ่านมา มีการสมทบงบประมาณได้ ตามเกณฑ์

3.3 มีแผนงาน/โครงการรองรับกิจกรรมครบทั้ง 4 ประเภท

3.4 มีผลการดำเนินงานตามเกณฑ์การประเมินที่ สปสช.กำหนด ในแต่ละปี

4. การยุบเลิกกองทุน

4.1 กองทุนใดที่ไม่มีเงินสมทบจากองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาล หรือไม่มีการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ต่อเนื่องกันตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป

4.2 ในกรณีที่กองทุนไม่สามารถดำเนินการได้ตามข้อ 3 หรือข้อ 4.1 สปสช. อาจประกาศยุบเลิกการดำเนินงานกองทุนนั้น ทั้งนี้ หากยุบเลิกกองทุน ทรัพย์สินที่เหลือของกองทุนให้ตกเป็นของหน่วยบริการปฐมภูมิของรัฐที่อยู่ในพื้นที่นั้นและให้ออนเงินหรือทรัพย์สินของกองทุน ให้แก่หน่วยบริการดังกล่าว ตามที่ สปสช. กำหนด

5. คณะกรรมการบริหารกองทุน

องค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาลที่เข้าร่วมดำเนินงานจะต้องจัดให้มีคณะกรรมการชุดหนึ่ง ที่เรียกว่า คณะกรรมการบริหารกองทุน โดยองค์ประกอบของคณะกรรมการบริหารกองทุน ต้องสรรหาตามหลักเกณฑ์ที่ สปสช.กำหนด และส่งรายชื่อให้ สปสช. เขต เพื่อดำเนินการแต่งตั้ง

คณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ ประกอบด้วย

- | | |
|---|----------------------|
| ผู้อำนวยการ โรงพยาบาล | เป็นที่ปรึกษา |
| สาธารณสุขอำเภอ | เป็นที่ปรึกษา |
| 1. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือนายกเทศมนตรี | เป็นประธานกรรมการ |
| 2. ผู้ทรงคุณวุฒิในพื้นที่ คนที่ 1 | เป็นรองประธานกรรมการ |
| 3. ผู้ทรงคุณวุฒิในพื้นที่ คนที่ 2 | เป็นรองประธานกรรมการ |
| 4. สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือสภาเทศบาลที่สภามอบหมาย จำนวน 2 คน | เป็นกรรมการ |
| 5. หัวหน้าหน่วยบริการปฐมภูมิในพื้นที่ทุกแห่ง | เป็นกรรมการ |
| 6. อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในพื้นที่ที่คัดเลือกกันเอง จำนวน 2 คน | เป็นกรรมการ |
| 7. ผู้แทนหมู่บ้านหรือชุมชนที่ประชาชนในหมู่บ้าน หรือชุมชนคัดเลือกกันเอง จำนวนไม่เกิน 5 คน | เป็นกรรมการ |
| 8. ผู้แทนศูนย์ประสานงานหลักประกันสุขภาพ ประชาชน หรือศูนย์รับเรื่องร้องเรียนอิสระในพื้นที่หน่วยละ 1 คน (ถ้ามี) | เป็นกรรมการ |

9. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือ ปลัดเทศบาลหรือ เจ้าหน้าที่อื่นที่นายก
องค์การบริหารส่วนตำบลหรือ
นายกเทศมนตรีมอบหมาย

6. อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารกองทุน

บริหารจัดการกองทุนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุน
รับผิดชอบการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินและการจัดทำ
บัญชีเงินหรือทรัพย์สินในกองทุนให้เป็นไปตามที่ สปสช. กำหนด

ดำเนินการให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ในความรับผิดชอบ
สามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขทั้งที่บ้าน ในชุมชนหรือหน่วยบริการได้อย่างทั่วถึงและมี
ประสิทธิภาพ

จัดทำข้อมูลและแผนการดำเนินงานที่เกี่ยวกับปัญหาสาธารณสุข
กลุ่มเป้าหมายหรือหน่วยบริการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

จัดทำสรุปผลการดำเนินงาน รายงานการรับจ่ายเงินและเงิน
คงเหลือของกองทุนเมื่อสิ้นปีงบประมาณ เพื่อเสนอ สปสช. และองค์การบริหารส่วนตำบลหรือ
เทศบาลภายในเดือนธันวาคมของทุกปี

แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงาน เพื่อดำเนินงานที่
เกี่ยวข้องได้ตามความจำเป็น

4.2 การบริหารงบประมาณและการรายงานการเงิน

1. แหล่งที่มาของเงินหรือทรัพย์สินในกองทุน ประกอบด้วย

1.1 เงินค่าบริการสาธารณสุขที่ได้รับจากกองทุนหลักประกันสุขภาพ
แห่งชาติในส่วนของการสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรค ตามที่คณะกรรมการหลักประกัน
สุขภาพแห่งชาติกำหนด (40 บาทต่อประชากร)

1.2 เงินอุดหนุนหรืองบประมาณที่ได้รับจากองค์การบริหารส่วน
ตำบลหรือเทศบาลหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ตามสัดส่วนดังนี้

1.2.1 เงินสมทบขององค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่
หรือเทศบาล ต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าบริการสาธารณสุขที่ได้รับจากกองทุนหลักประกัน
สุขภาพแห่งชาติ

1.2.2 เงินสมทบขององค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 ของค่าบริการสาธารณสุขที่ได้รับจากกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

1.2.3 เงินสมทบขององค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก ต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของค่าบริการสาธารณสุขที่ได้รับจากกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

1.3 เงินสมทบจากประชาชน ชุมชนหรือกองทุนอื่น ๆ ในชุมชน เช่น การทอดผ้าป่า การระดมทุนจากประชาชน

1.4 รายได้อื่น ๆ หรือทรัพย์สินที่ได้รับมาในกิจการของกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่

2. การรับเงินของกองทุน

การรับเงินเข้าเป็นเงินของกองทุนให้รับเป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

2.1 เงินสดหรือการรับเงินโดยการโอนผ่านทางธนาคาร

2.2 เช็ค

2.3 ตั๋วแลกเงิน

2.4 ธนาณัติ

เมื่อกองทุนได้รับเงินตามข้อ 2.1 – 2.4 แล้ว ให้คณะกรรมการมอบหมายให้กรรมการคนใดคนหนึ่งเป็นผู้รับผิดชอบนำส่งเงินเข้าบัญชีเงินฝากของกองทุนภายใน 3 วันทำการ ธนาคาร

3. การส่งจ่ายเงิน

คณะกรรมการกองทุนเป็นผู้มีอำนาจในการส่งจ่ายเงินของกองทุน ภายใต้กรอบแผนงาน หรือโครงการหรือกิจกรรมที่ผ่านการอนุมัติของคณะกรรมการ โดยการแยกประเภทรายจ่ายตามกิจกรรม 4 ประเภท ดังนี้

3.1 ค่าใช้จ่ายเพื่อจัดซื้อชุดสิทธิประโยชน์

3.2 ค่าใช้จ่ายเพื่อสนับสนุนหน่วยงานบริการ

3.3 ค่าใช้จ่ายเพื่อสนับสนุนองค์กร ภาคราชการ ภาวประชาชน ในการจัดทำกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรค

3.4 ค่าใช้จ่ายเพื่อการบริหารจัดการกองทุน

ในการปฏิบัติงานจริงการกำหนดประเภทรายจ่ายต่าง ๆ จะถูกกำหนดมาตั้งแต่ในขั้นตอนของการอนุมัติแผนงานโครงการแล้ว ส่วนกรอบรายจ่ายในแต่ละประเภท สปสช.

ไม่ได้มีการกำหนดสัดส่วนของงบประมาณในแต่ละประเภทไว้ ยกเว้นประเภทที่ 3.4 ค่าใช้จ่ายในแต่ละปีต้องไม่เกินร้อยละ 10 ของค่าใช้จ่ายทั้งหมดของกองทุนในปีงบประมาณนั้น

4. วิธีการจ่ายเงินกองทุน ให้จ่ายได้ดังนี้

4.1 เงินสดหรือการรับเงินโดยการโอนผ่านทางธนาคาร

4.2 เช็ก

4.3 ตัวแลกเงิน

4.4 ธนาณัติ

ในการจ่ายเงินดังกล่าวกองทุนต้องจ่ายให้กับผู้ที่เป็นเจ้าของหรือหน่วยงานที่เป็นเจ้าของโครงการที่มีการอนุมัติจากคณะกรรมการแล้ว สำหรับรายจ่ายประเภทที่ 4.4 อาจจ่ายเป็นรายโครงการหรือเป็นการจ่ายตามกิจกรรม เช่นการจัดประชุมกรรมการ การเดินทางไปประชุม สัมมนา แต่ทั้งนี้อย่างน้อยต้องมีการกำหนดเป็นแผนงานไว้เพื่อให้คณะกรรมการได้พิจารณาอนุมัติ

5. หลักฐานในการจ่ายเงินกองทุน

5.1 การจ่ายเงินให้กับบุคคล กลุ่มบุคคลหรือนิติบุคคล กองทุนต้องจัดให้มีหลักฐานใบสำคัญการจ่ายเงิน และให้ผู้มีสิทธิรับเงินลงรายมือชื่อเป็นหลักฐานทุกครั้ง สำหรับแบบฟอร์มใบสำคัญการจ่ายเงินให้คณะกรรมการเป็นผู้กำหนดแบบขึ้นเอง ในกรณีผู้มีสิทธิรับเงินไม่สามารถมารับเงินได้ด้วยตนเองอาจมอบหมายให้ผู้อื่นเป็นผู้รับเงินแทนได้

5.2 การจ่ายเงินให้กับหน่วยงานในกรณีที่ผู้มีสิทธิรับเงินเป็นหน่วยงานราชการหรือเอกชน และหน่วยงานนั้น ๆ สามารถออกใบเสร็จรับเงินของหน่วยงานตามแบบของหน่วยงานนั้น ๆ ให้กองทุนเก็บใบเสร็จรับเงินนั้นเป็นหลักฐานประกอบการจ่ายเงิน

5.3 การจ่ายเงินโดยการโอนผ่านธนาคาร ให้กองทุนเก็บหลักฐานการนำเงินเข้าบัญชีของผู้มีสิทธิรับเงินไว้เป็นหลักฐาน

ทั้งนี้คณะกรรมการอาจกำหนดให้มีหลักฐานการจ่ายเงินในรูปแบบอื่นเพิ่มเติมได้ตามที่เห็นสมควร

6. การเก็บรักษาเงินสด

ในกรณีที่มีความจำเป็นคณะกรรมการอาจมอบหมายให้ประธานกรรมการหรือกรรมการและเลขานุการ เก็บรักษาเงินสดไว้เพื่อสำรองจ่ายเงินภายในวงเงินไม่เกิน 10,000 บาท (หนึ่งหมื่นบาทถ้วน)

7. ระบบบัญชีของกองทุน

วันที่กองทุนได้รับเงินจากสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติหรือวันที่ได้รับเงินจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ถือว่าเป็นวันเริ่มระบบบัญชีของกองทุน รอบระยะเวลาของบัญชีให้ถือตามปีงบประมาณ สำหรับระบบบัญชีของกองทุนให้แยกการจัดทำบัญชีออกจากบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนการบันทึกบัญชีให้บันทึกตามระบบบัญชีขององค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาล ซึ่งในปัจจุบันการจัดทำบัญชีการรับ การจ่ายเงิน สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติได้กำหนดให้มีการบันทึกผ่านระบบออนไลน์ที่เว็บไซต์ <http://tobt.nhso.go.th/> กองทุนต้องรายงานผลเป็นประจำทุกเดือน โปรแกรมรายงานผลดังกล่าวจะออกรายงานบัญชีการรับเงิน การจ่ายเงินประจำเดือน (แยกรายวัน) ของกองทุนซึ่งบันทึกการรับจ่ายเงินนี้ กองทุนต้องจัดพิมพ์เก็บไว้เป็นประจำทุกเดือน (ภายในวันที่ 10 ของเดือนถัดไป) ผู้รับผิดชอบการจัดทำรายงานต้องเสนอรายงานดังกล่าวต่อประธานกรรมการ กรรมการและเลขานุการ และให้ผู้รับผิดชอบการจัดทำรายงานลงลายมือชื่อเป็นหลักฐานแล้วจัดเก็บไว้ เพื่อเป็นหลักฐานในการตรวจสอบจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

8. ระบบรายงานการเงินของกองทุน

เพื่อเป็นการกำกับติดตามและตรวจสอบ สถานการณ์การเงินของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ จึงกำหนดให้กองทุนต้องมีการจัดทำรายงานการเงินผ่านระบบออนไลน์ ดังนี้

8.1 รายงานการรับจ่ายเงินประจำเดือน กองทุนทุกแห่งมีหน้าที่ต้องจัดทำแบบบันทึกการรับจ่ายเงินกองทุนไว้เป็นประจำทุกครั้งที่มีการรับหรือจ่ายเงิน และเมื่อถึงสิ้นเดือนกองทุนต้องจัดพิมพ์รายงานออกจากระบบออนไลน์เสนอประธานกรรมการ กรรมการและเลขานุการ และให้ผู้รับผิดชอบการจัดทำรายงานลงลายมือชื่อเป็นหลักฐานแล้วจัดเก็บไว้ เพื่อเป็นหลักฐานในการตรวจสอบจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

8.2 รายงานการเงินรายไตรมาส

เมื่อสิ้นสุดแต่ละไตรมาสกองทุนต้องจัดพิมพ์รายงานออกจากระบบออนไลน์ ให้ประธานกรรมการ กรรมการและเลขานุการ และผู้รับผิดชอบการจัดทำรายงานลงลายมือชื่อเป็นหลักฐาน รายงานนี้ให้จัดทำขึ้น 2 ชุด คือ ชุดที่ 1 ให้เก็บไว้เป็นหลักฐานที่กองทุน ชุดที่ 2 ให้จัดส่งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามเวลาที่กำหนด ดังนี้

1) ไตรมาสที่ 1 รวบรวมรายการรับจ่ายเงินกองทุนในเดือน ตุลาคม-ธันวาคม และจัดส่งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายในวันที่ 10 ของเดือนมกราคม

2) ไตรมาสที่ 2 รวบรวมรายการรับจ่ายเงินกองทุนในเดือนมกราคม-มีนาคม และจัดส่งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายในวันที่ 10 ของเดือนเมษายน

3) ไตรมาสที่ 3 รวบรวมรายการรับจ่ายเงินกองทุนในเดือนเมษายน-มิถุนายน และจัดส่งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายในวันที่ 10 ของเดือนกรกฎาคม

4) ไตรมาสที่ 4 รวบรวมรายการรับจ่ายเงินกองทุนในเดือนกรกฎาคม-กันยายน และจัดส่งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายในวันที่ 10 ของเดือนตุลาคม

8.3 รายงานสรุปผลการดำเนินงานประจำปี

ทุกสิ้นปี บัญชี (เดือนกันยายน) กองทุนต้องมีการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานประจำปีให้แล้วเสร็จภายในเดือนธันวาคมของทุกปี โดยรายงานสรุปต้องประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญอย่างน้อย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 สรุปผลการดำเนินงานตามแผนโครงการ

ส่วนที่ 3 รายงานสรุปสถานการณ์การเงิน

รายงานสรุปนี้ต้องส่งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 1 ชุด และเก็บไว้ที่กองทุนจำนวน 1 ชุด นอกจากการรายงานทางการเงินและแบบบันทึกทางการเงินที่กล่าวถึงแล้ว กองทุนหลักประกันสุขภาพอาจจัดทำรายงานทางการเงินอื่น ๆ เพิ่มเติมได้ตามที่เห็นสมควร

9. ลักษณะการจ่ายเงินกองทุน

ก่อนมีการเบิกจ่ายเงินกองทุนต้องมีองค์ประกอบครบทั้ง 4 องค์ประกอบคือ

9.1 มีคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ ซึ่งสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สาขาเขต เป็นผู้ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารกองทุน

9.2 มีงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหากมีการดำเนินงานต่อเนื่องในปีต่อไป องค์กรการบริหารส่วนตำบลและเทศบาลจัดทำข้อบัญญัติหรือเทศบัญญัติอุดหนุนงบประมาณเข้ากองทุนเป็นประจำทุกปี

9.3 มีระเบียบการใช้เงินกองทุน โดยคณะกรรมการบริหารกองทุน ต้องจัดทำระเบียบการใช้เงินกองทุน ที่ผ่านมติเห็นชอบจากคณะกรรมการกองทุน

9.4 มีแผนงานหรือโครงการด้านสุขภาพที่ผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการกองทุน เมื่อมีองค์ประกอบดังกล่าวครบถ้วนแล้วต่อไปจะเป็นขั้นตอนในการปฏิบัติงานจริง นั่นคือผู้รับผิดชอบโครงการต้องไปดำเนินงานตามแผนงานหรือโครงการหรือกิจกรรมที่ได้รับการอนุมัติ เพื่อให้เกิดความสะดวกและสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง ประกอบกับส่วนใหญ่ผู้รับผิดชอบโครงการจะเป็นหน่วยงานสาธารณสุขหรือองค์กรภาคีต่าง ๆ ในพื้นที่ จึงอาจไม่มีงบประมาณในการทอรองจ่ายก่อน กองทุนจึงอาจพิจารณาการเบิกจ่ายเงินให้กับผู้รับผิดชอบโครงการเป็น 3 ลักษณะ คือ

1) การจ่ายตามข้อตกลง การจ่ายเงินในลักษณะนี้เป็นการจ่ายเงินล่วงหน้าเป็นบางส่วนหรือเต็มจำนวน ตามที่คณะกรรมการเห็นสมควรเป็นรายข้อตกลง ซึ่งการจ่ายโดยวิธีนี้จะเหมาะสมกับการจ่ายกับแผนงาน โครงการที่ผู้รับผิดชอบต้องมีการจ่ายเงินล่วงหน้าหรือจ่ายขณะทำงาน เช่น การรณรงค์ด้านสุขภาพ การจัดประชุมสัมมนา เป็นต้น ข้อดีของการจ่ายเงินตามวิธีนี้ คือ ผู้ที่รับผิดชอบโครงการจะต้องเป็นผู้เก็บหลักฐานประกอบการจ่ายต่าง ๆ เพื่อรอการตรวจสอบไว้เอง

2) การจ่ายตามใบยืม การจ่ายเงินในลักษณะนี้เป็นการจ่ายล่วงหน้าบางส่วนหรือหมดทั้งจำนวน ตามที่คณะกรรมการเห็นสมควรคล้ายการจ่ายเงินในลักษณะข้อ 1) แต่จะแตกต่างในการจัดส่งเอกสารประกอบการใช้คืนยืมเงิน ซึ่งผู้ที่ยืมเงินจะต้องส่งเอกสารการจ่าย หลักฐานการจ่ายมาให้กับกองทุนด้วย ซึ่งการจ่ายโดยวิธีนี้จะเหมาะสมกับการจ่ายกับกิจกรรมที่ผู้รับผิดชอบต้องมีการใช้จ่ายเงินล่วงหน้า เช่น การที่ต้องเดินทางไปสัมมนา โครงการที่มีกำหนดงบประมาณตามรายงานผล การออกเยี่ยมบ้าน

3) การจ่ายตามกิจกรรม การจ่ายเงินในลักษณะนี้จะเป็นการจ่ายหลังมีการดำเนินงานเกิดขึ้นตามกิจกรรม หรือโครงการแล้ว การจ่ายในลักษณะนี้กองทุนจะเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดทำเอกสารการเบิกจ่ายเองทั้งหมด ส่วนใหญ่กิจกรรมจะเป็นกิจกรรมในหมวดของการบริหารจัดการกองทุน เช่น การจัดประชุมกรรมการ การจัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์เพื่อการบริหาร

4.3 แนวทางการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่

1. องค์ประกอบของการดำเนินงานกองทุนมี 4 ประการ ดังนี้

1.1 มีคณะกรรมการบริหารกองทุน ซึ่ง สปสช. เป็นผู้ออกคำสั่ง

แต่งตั้ง

1.2 เงินของกองทุนอย่างน้อยต้องประกอบด้วย เงินค่าบริการสาธารณสุขจาก สปสช. และเงินสมทบจากองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาล ส่วนเงินสมทบจากชุมชนหรือกองทุนชุมชนหรือรายได้อื่นให้เป็นไปตามความพร้อมของกองทุน

1.3 มีแผนงานหรือโครงการที่ครอบคลุมทั้ง 4 ประเภท โดยได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการกองทุน

1.4 มีระบบรายงานของกองทุนผ่านโปรแกรมบริหารจัดการกองทุนออนไลน์

2. การดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ

2.1 การประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุน

ก. กรณีกองทุนที่เข้าร่วมดำเนินการในปีแรก (กองทุนใหม่) ให้มีการจัดการประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนเป็นประจำอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง ดังนี้

การประชุมครั้งที่ 1 เพื่อชี้แจงเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และแนวทางการบริหารจัดการกองทุน บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร และยกร่างระเบียบกองทุน

การประชุมครั้งที่ 2 เพื่อเห็นชอบและประกาศใช้ระเบียบกองทุน และพิจารณาปัญหาสุขภาพในพื้นที่ โดยใช้ข้อมูลจากหน่วยบริการ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เวทีประชาคม และการระดมความคิดเห็นจากคณะกรรมการ โดยการทำแผนที่ทางเดินยุทธศาสตร์ หรือแผนสุขภาพชุมชนของกองทุน

หลังเสร็จสิ้นการประชุมมีการเผยแพร่ระเบียบกองทุน หรือหลักเกณฑ์การสนับสนุนงบประมาณโครงการและแผนงานด้านสุขภาพให้หน่วยบริการและภาคีเครือข่ายในชุมชน เพื่อรับรู้และส่งแผนงานโครงการขอรับการสนับสนุนจากกองทุนต่อไป

การประชุมครั้งที่ 3 เพื่อพิจารณารายละเอียดของแต่ละโครงการและอนุมัติการใช้งบประมาณที่สอดคล้องกับแผนที่ทางเดินยุทธศาสตร์ แผนสุขภาพชุมชน หรือปัญหาสาธารณสุขในพื้นที่ รูปแบบการนำเสนอโครงการอาจให้ผู้นำเสนอมาเสนอโครงการต่อคณะกรรมการด้วยตนเองหรือเสนอโครงการต่อคณะกรรมการหรือคณะทำงานที่กองทุนมอบหมาย ทั้งนี้ทุกโครงการต้องผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการบริหารกองทุน

การประชุมครั้งถัดไป อย่างน้อยควรมีการประชุมทุก 2 เดือนต่อครั้ง เพื่อพิจารณาโครงการที่ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนระหว่างปี รวมทั้งติดตามผลการดำเนินงานโครงการที่กองทุนให้การสนับสนุนไปแล้ว รายงานสถานะการเงิน

ทุกไตรมาส ทบทวนปัญหาสาธารณสุขในพื้นที่ ติดตามการบันทึกรายงานผ่านระบบออนไลน์ให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

ข. กองทุนที่ดำเนินการต่อเนื่อง (กองทุนเก่า) ควรมีการประชุมอย่างน้อยทุก 1 – 3 เดือน ดังนี้

ในช่วงเดือนตุลาคม – ธันวาคม ควรมีการประชุม เพื่อ

- สรุปผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา
- กำหนดกรอบแผนงานโครงการของปีงบประมาณใหม่
- พิจารณารายละเอียดของแต่ละโครงการ สำหรับรูปแบบการนำเสนอโครงการ อาจให้ผู้รับผิดชอบโครงการนำเสนอโครงการต่อคณะกรรมการด้วยตนเองหรือนำเสนอโครงการต่อคณะกรรมการหรือคณะทำงานที่กองทุนมอบหมาย
- อนุมัติการใช้งบประมาณที่สอดคล้องกับแผนทางเดินยุทธศาสตร์ แผนสุขภาพชุมชน หรือปัญหาสาธารณสุขในพื้นที่ ทั้งนี้ทุกโครงการต้องผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการบริหารกองทุน

ในช่วงเดือนมกราคม – กันยายน ควรมีการประชุม เพื่อ

- พิจารณาโครงการที่ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนระหว่างปี
- กำกับติดตามผลการดำเนินงานโครงการที่กองทุนให้การสนับสนุน
- รายงานสถานะทางการเงินทุกไตรมาส
- ทบทวนปัญหาสาธารณสุขในพื้นที่
- ติดตามการบันทึกรายงานผ่านโปรแกรม

ระบบออนไลน์ ให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

2.2 กรรมการและเลขานุการกองทุนจัดทำระเบียบวาระการประชุม และบันทึกรายงานการประชุม

2.3 การประชุมแต่ละครั้ง องค์กรประชุมต้องไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง และใช้ความเห็นชอบร่วมกันของคณะกรรมการเป็นเกณฑ์

2.4 ในการประชุมคณะกรรมการทุกครั้ง ให้ฝ่ายเลขานุการถือเป็นวาระประจำที่จะต้องมีการรายงานบัญชีการรับเงิน – การจ่ายเงิน และสถานการณ์การเงินของกองทุนให้ที่ประชุมรับทราบ

2.5 การจัดทำบันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการ ให้ทำเป็นลายลักษณ์อักษรในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งก็ได้ เพื่อเก็บรักษาไว้สำหรับการอ้างอิงและตรวจสอบ โดยมอบให้ประธานกรรมการ และเลขานุการเป็นผู้ลงนามและรับผิดชอบความถูกต้องและสมบูรณ์ครบถ้วนของรายงานทุกครั้ง

3. ลักษณะของกิจกรรมที่จะของบประมาณสนับสนุนจากกองทุน สามารถแยกได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

- 3.1 กิจกรรมการจัดบริการสุขภาพตามชุดสิทธิประโยชน์
- 3.2 กิจกรรมสนับสนุนงบประมาณแก่น่วยบริการสาธารณสุขที่อยู่ในชุมชน ท้องถิ่น
- 3.3 กิจกรรมการสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพโดยประชาชนและชุมชนท้องถิ่น
- 3.4 กิจกรรมการบริหารกองทุน พัฒนาศักยภาพกรรมการ และพัฒนาระบบบริหารจัดการ

ส่วนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พรินท์ เฟิงสุวรรณ (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ธรรมชาติกับประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาล จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานของเทศบาลตามหลักธรรมชาติ 3 องค์ประกอบ คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารแบบโปร่งใส และการบริหารแบบมีความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง โดยประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลที่อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาจาก ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลในด้านโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ ถนน น้ำประปา ขยะมูลฝอยและตลาด ส่วนปัจจัยการบริหารงานตามหลักธรรมชาติ 3 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาล

พงษ์ชนุน นัปลิบ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม ในการปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง สมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า เพศของพนักงานเทศบาลตำบลไม่ใช่ปัจจัย ที่มีผลต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล แต่ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของ พนักงานเทศบาลตำบล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และกลุ่มตำแหน่งของพนักงานเทศบาลตำบล

เบญจวรรณ วันดีศรี (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความเป็นธรรมาภิบาลของ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมี ธรรมาภิบาล อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการศึกษาพบว่า ด้านความมีประสิทธิภาพ ด้านความ รับผิดชอบ ด้านคุณธรรม ด้านนิติธรรม มีธรรมาภิบาลระดับสูง ส่วนด้านความโปร่งใส และด้านการ มีส่วนร่วม มีธรรมาภิบาลระดับต่ำ และเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ ระดับการศึกษา ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และความรู้ความเข้าใจในการปกครองด้วยหลัก ธรรมาภิบาล กับธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และ ความรู้ความเข้าใจในการปกครองด้วยหลักธรรมาภิบาล มีความสัมพันธ์กับ ธรรมาภิบาลของนายก องค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนปัจจัยด้านอายุ และระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับธรรมาภิบาล ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด

สมคิด คำเจริญ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะ ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานและการดำเนินงาน องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาया ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานและการดำเนินงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลศาลาया ในระดับค่อนข้างสูง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.789 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

บวร จุลตา (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การนำหลักการการบริหารกิจการบ้านเมืองและ สังคมที่ดีสู่การปฏิบัติในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ข้าราชการครู มีการนำหลักหลักการการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีสู่การปฏิบัติในโรงเรียน โดย ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และข้าราชการครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีการนำหลัก หลักการการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีสู่การปฏิบัติในโรงเรียน ไม่แตกต่างกันที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

นิคม สมจิตร (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารโดยใช้ หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 6 หลัก และภาพรวมอยู่ในระดับมาก การบริหารโดย

ใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศ และขนาดสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ยกเว้น อายุและวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รัชชานนท์ ทองอร่าม (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ธรรมาภิบาลของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารงานเป็นบางครั้ง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณธรรม ด้านนิติธรรม ด้านความรับผิดชอบ มีธรรมาภิบาลระดับสูงส่วนด้านความโปร่งใส และด้านการมีส่วนร่วม มีธรรมาภิบาลระดับต่ำ สำหรับปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ด้านอายุ ระดับการศึกษา ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง และด้านความรู้ความเข้าใจในการปกครองด้วยหลักธรรมาภิบาล พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับธรรมาภิบาลของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสมุทรปราการ

นิติธร เพชรกันหา (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษาพบว่า ความรู้เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่และความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับน้อย ส่วนการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลพบว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ 1) ด้านคุณธรรม 2) ด้านความโปร่งใส 3) ด้านนิติธรรม 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านการมีส่วนร่วม และ 6) ด้านความคุ้มค่า มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลน้อยที่สุด และยังพบว่าความรู้ความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ในระดับปานกลาง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.417 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ในระดับปานกลาง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.432 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

วรญา จตุพัฒน์รังสี (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลบ่อแฮ้ว อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่า เทศบาลตำบลบ่อแฮ้วมีระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่าการปฏิบัติงานตามหลักนิติธรรมมีระดับสูงสุด รองลงมา ได้แก่ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า และหลักคุณธรรม ตามลำดับ มีระดับประสิทธิผลการบริหารงานภาพรวมอยู่ในระดับสูง และพบว่าการบริหาร

งานแบบธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลบ่อแฮ้วในระดับปานกลาง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.562 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สุวรรณ ทองคำ (2545) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสิงห์บุรี ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากเกือบทุกหลัก ยกเว้น หลักคุณธรรมที่มีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลสูงสุด และพบว่า ประสิทธิภาพทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพทางการบริหารไม่เกิน 10 ปี จะมีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลมากที่สุด

สุภัตตรา วิมลสมบัติ (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ธรรมาภิบาลกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลเกยไชย อำเภอยะรัง จังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเกยไชย ได้มีการบริหารงานโดยการนำหลักธรรมาภิบาลมาเป็นหลักในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกยไชย สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ ทำให้ท้องถิ่นมีการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น และได้รับรางวัลองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาล

วินัย สุขसार (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 มีความเป็นธรรมาภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยอายุของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความเป็นธรรมาภิบาล และพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารมีความสัมพันธ์เชิงลบ กับความเป็นธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.17 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

พนม หอมทอง (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้ง และพบว่าประสิทธิภาพของผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.439 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล มี 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์กร 2) จำนวนประชากรในพื้นที่ 3) ขนาดขององค์กร 4) การกำกับดูแล 5) รายได้ขององค์กร และ 6) ผลการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรของการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ร้อยละ 66.7

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เรื่อง ภาวะผู้นำและกระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ กระบวนการบริหาร ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ทางปกครองของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น กับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ด้วยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ (Mail questionnaire) ไปยังประชากร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา คือ คณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ปีงบประมาณ 2553 ซึ่งมีจำนวนกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด 139 กองทุน และมีจำนวนคณะกรรมการบริหารกองทุนทั้งหมด 2,085 คน (สำนักงานหลักประกันสุขภาพ จังหวัดร้อยเอ็ด, 2553)

ตารางที่ 3.1 จำนวนคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

อำเภอ	จำนวนกองทุน	จำนวนคณะกรรมการ
เมือง	12	180
เกษตรวิสัย	12	180
เมยวดี	1	15
สุวรรณภูมิ	12	180
เมืองสรวง	2	30

ตารางที่ 3.1 จำนวนคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด (ต่อ)

อำเภอ	จำนวนกองทุน	จำนวนคณะกรรมการ
เสลภูมิ	11	165
หนองฮี	4	60
หนองพอก	8	120
อาจสามารถ	9	135
โพธิ์ชัย	5	75
โพนทราย	4	60
โพนทอง	9	135
พนมไพร	10	150
ศรีสมเด็จ	4	60
ปทุมรัตต์	8	120
ทุ่งเขาหลวง	5	75
จตุรพัตรพิमान	6	90
เชียงขวัญ	5	75
จังหาร	4	60
ธวัชบุรี	8	120
รวม	139	2,085

ที่มา: สำนักงานหลักประกันสุขภาพ จังหวัดร้อยเอ็ด, 2553

กลุ่มตัวอย่าง คือ คณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่เลือกได้จากประชากรที่ศึกษา

การหาขนาดตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ จึงเลือกการหาขนาดตัวอย่างจากการคำนวณโดยใช้สูตรเทคนิคการคำนวณหาขนาดตัวอย่างดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2551: 114)

$$n = \frac{Nn_0}{N-1+n_0}, n_0 = \frac{Z^2 \alpha/2 pq}{d^2}$$

กำหนดให้

N = จำนวนคณะกรรมการบริการกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นของ
องค์การบริหารส่วนตำบล

n = จำนวนตัวอย่าง

α = ความน่าจะเป็นที่ประมาณจะผิดพลาดไปจากค่าจริงเกินค่าที่กำหนดไว้
กำหนด $\alpha = 0.05$ ดังนั้น $Z_{\alpha/2} = 1.96$

p = สัดส่วนของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีธรรมชาติ
ระดับสูง = 0.57 (สมยศ หนูเนตร, 2550)

q = $1 - p = 0.43$

d = ค่าความคลาดเคลื่อนกำหนดให้เท่ากับ 5%

แทนค่าในสูตรจะได้ขนาดตัวอย่างดังนี้

$$\begin{aligned} n_o &= \frac{Z^2_{\alpha/2}pq}{d^2} \\ &= \frac{(1.96)^2 (0.57)(0.43)}{(0.05)^2} \\ &= 376.63 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} n &= \frac{Nn_o}{N - 1 + n_o} \\ &= \frac{(2085)(376.63)}{2085 - 1 + 376.63} \\ &= 319.14 \\ &= 320 \end{aligned}$$

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในระดับพื้นที่ อัตราการตอบแบบสอบถาม
กลับคืน คิดเป็นร้อยละ 67.95 (พิชชาภานต์ วิเชียรภัลยารัตน์, 2551) การวิจัยครั้งนี้จึงคิดเพิ่มไว้อีก
40% เพื่อป้องกันการส่งแบบสอบถามกลับมาไม่ครบตามเกณฑ์และความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
ที่ได้รับ ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีก 130 คน รวมเป็นจำนวน 450 คน

การเลือกตัวอย่าง

การเลือกตัวอย่างเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ วิธีการทำ คือ

1. จัดทำรายชื่อกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะใช้ในการศึกษาดังนี้

2. หาขนาดของตัวอย่างของกองทุน โดยมีคณะกรรมการบริหารกองทุน 15 คนต่อ 1 กองทุน จากตัวอย่างคณะกรรมการบริหารกองทุนที่คำนวณได้ คือ 450 คน คิดเป็นกองทุนตัวอย่าง 30 กองทุน (450 คน/15 คน)

3. การสุ่มตัวอย่างจากบัญชีรายชื่อกองทุน โดยใช้การสุ่มอย่างมีระบบ (Systematic Random Sampling) เริ่มจากการนำบัญชีรายชื่อกองทุนที่มีการจัดเรียงหมายเลขชื่อไว้แล้ว มาหารด้วยจำนวนกองทุนตัวอย่าง ดังนี้

$$\frac{139}{30} = 4.63$$

หมายความว่าจากบัญชีรายชื่อให้นำหมายเลขลำดับของกองทุน คือ กองทุนทุกลำดับที่ 5 จะตกเป็นกองทุนตัวอย่าง จนครบ 30 กองทุน

หลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้ยินยอมตนให้ทำการวิจัย (Inclusion criteria)

1. เกณฑ์การคัดเลือกผู้ยินยอมตนให้ทำการวิจัย (Inclusion criteria)

1.1 ผู้เข้าร่วมการวิจัยเป็นคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

1.2 ผู้เข้าร่วมการวิจัยจะเข้าร่วมด้วยความสมัครใจ โดยลงนามยินยอมด้วยการได้รับการบอกกล่าวและเต็มใจ (Individual informed consent) และมีสิทธิที่จะบอกเลิกในโครงการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้

2. เกณฑ์การแยกผู้ยินยอมตนให้ทำการวิจัยออกจากการวิจัย (Exclusion criteria)

ผู้ที่ไม่ได้เป็นคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

ผู้เข้าร่วมวิจัยที่ไม่ยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย หรือบอกเลิกการเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้

3. ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น และการป้องกันแก้ไข

โครงการวิจัยนี้ไม่มีการทดลองใด ๆ จึงไม่มีความเสี่ยงจากการทดลอง

4. การตอบแทน ชดเชย การดูแลรักษา และการแก้ปัญหาอื่น ๆ กรณีเกิดผลแทรกซ้อนแก่ผู้วิจัย

โครงการวิจัยนี้ไม่มีการทดลองใด ๆ จึงไม่มีความเสี่ยงจากการทดลอง ในกรณี ที่มีข้อสงสัยเกี่ยวกับรูปแบบการวิจัยและระเบียบการวิจัย สามารถติดต่อผู้วิจัย คือ นางสาวนิลเนตร ศรีพลัง

5. ระบุประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับด้านจริยธรรม

การบอกเลิกการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ก่อนเริ่มการวิจัยและการบอกเลิกการเข้าร่วมโครงการวิจัย สามารถทำได้ทุกเมื่อ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาจากการรวบรวมจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดและแบบปลายเปิด มีข้อคำถามรวม 5 ข้อ และข้อมูลกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ลักษณะคำถามแบบปลายเปิด มีข้อคำถามรวม 2 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบประเมินตนเองเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ทางปกครอง ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด ซึ่งมีข้อคำถามรวม 7 ข้อ โดยเลือกคำตอบจาก 5 ตัวเลือกได้แก่

- 5 หมายถึง ข้อความดังกล่าวท่านมีความรู้ความเข้าใจมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความดังกล่าวท่านมีความรู้ความเข้าใจมาก
- 3 หมายถึง ข้อความดังกล่าวท่านมีความรู้ความเข้าใจปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความดังกล่าวท่านมีความรู้ความเข้าใจน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความดังกล่าวท่านมีความรู้ความเข้าใจน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด ซึ่งมีข้อคำถามรวม 21 ข้อ โดยเลือกคำตอบจาก 5 ตัวเลือก ได้แก่

- 5 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ปฏิบัติเป็นประจำทุกครั้ง
- 4 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ปฏิบัติเกือบทุกครั้ง
- 3 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ปฏิบัติเป็นบางครั้ง

- 2 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ปฏิบัติมานาน ๆ ครั้ง
- 1 หมายถึง ข้อความดังกล่าวแทบจะไม่ตรงกับพฤติกรรมของท่านที่เคยปฏิบัติเลย

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับกระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด ซึ่งมีข้อคำถามรวม 15 ข้อ โดยเลือกคำตอบจาก 5 ตัวเลือก ได้แก่

- 5 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ปฏิบัติเป็นประจำทุกครั้งที่
- 4 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ปฏิบัติเกือบทุกครั้ง
- 3 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ปฏิบัติเป็นบางครั้ง
- 2 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ปฏิบัติมานาน ๆ ครั้ง
- 1 หมายถึง ข้อความดังกล่าวแทบจะไม่ตรงกับพฤติกรรมของท่านที่เคยปฏิบัติเลย

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด ซึ่งมีข้อคำถามรวม 15 ข้อ โดยเลือกคำตอบจาก 5 ตัวเลือก ได้แก่

- 5 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ปฏิบัติเป็นประจำทุกครั้งที่
- 4 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ปฏิบัติเกือบทุกครั้ง
- 3 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ปฏิบัติเป็นบางครั้ง
- 2 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ปฏิบัติมานาน ๆ ครั้ง
- 1 หมายถึง ข้อความดังกล่าวแทบจะไม่ตรงกับพฤติกรรมของท่านที่เคยปฏิบัติเลย

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม (Content Validity)

นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษา เมื่อตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของเนื้อหา ความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามนี้แล้ว จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข เพิ่มเติม ตามคำแนะนำก่อนนำไปทดสอบ

2. การทดสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability)

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมแล้ว ไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา โดยผู้วิจัยได้เลือกคณะกรรมการบริหารกองทุนหลัก

ประกันสุขภาพท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 30 คน นำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์หาความเที่ยง โดยใช้สูตร สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราค (Cronbach's alpha coefficient) โดยคำนวณจากสูตร ดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2551: 278)

$$r_{tt} = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right\}$$

เมื่อ r_{tt} = ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อถือได้

si^2 = ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

k = จำนวนข้อทั้งหมด

st^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวม

การแปลความหมายว่าค่าความเชื่อมั่นที่คำนวณได้ ควรมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 เท่านั้น กล่าวคือ ถ้าเครื่องมือการวัดหรือแบบสอบถามใดมีประสิทธิภาพ ผู้ตอบย่อมจะสามารถตอบคำตอบที่คงที่คะแนนจากผลสอบแต่ละครั้งจะคงที่ ทำให้ค่าความเชื่อมั่นที่คำนวณได้จะใกล้เคียงกับ 1 หรือเท่ากับ 1 ในกรณีที่ไม่มีผลคลาดเคลื่อนเลย และในทางตรงกันข้ามแบบทดสอบที่ขาดความเที่ยง ค่าความเชื่อมั่นจะลดลงไปเรื่อย ๆ จนเข้าใกล้ 0 และถ้าค่าความเชื่อมั่นเป็น 0 แล้ว ย่อมชี้ให้เห็นว่าแบบสอบถามนั้นไม่มีความเที่ยงเลย ดังนั้นแบบทดสอบที่ดีควรมีค่าความเชื่อมั่นอย่างน้อย 0.70 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2553)

โดยในการวิจัยครั้งนี้ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาจากการทดสอบ ดังนี้

1. แบบประเมินตนเองเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครองได้ค่าแอลฟา 0.922
2. แบบสอบถามภาวะผู้นำได้ค่าแอลฟา 0.892
3. แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ได้ค่าแอลฟา 0.837
4. แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลได้ค่าแอลฟา 0.799

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม แบบสอบถามที่จะนำไปเก็บข้อมูลนั้นจะมีการทดสอบก่อนนำมาใช้ เพื่อให้แน่ใจว่าคำถามสามารถครอบคลุมสาระตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง คือ คณะกรรมการบริหารกองทุนสุขภาพท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. สํารวจรายชื่อกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด
2. ผู้วิจัยทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก กองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด
3. เมื่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมในมนุษย์ให้ความเห็นชอบแล้ว ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจาก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป
4. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้กับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งแนบซองเปล่าที่เจ้าหน้าที่ของกลับถึงผู้วิจัย จำนวนเท่ากับกลุ่มตัวอย่าง ไปยังกองทุนตัวอย่าง พร้อมทั้งนัด วัน เวลา ในการส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ภายในระยะเวลา 30 วัน
5. เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล และจัดเตรียมตารางในการวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำเสนอ
6. หากครบกำหนด 1 เดือน แล้วยังไม่ได้รับการตอบกลับ ผู้วิจัยจะส่งแบบสอบถามเข้าไปยังกองทุนที่ไม่ได้ส่งแบบสอบถามกลับคืน

ข้อพิจารณาด้านจริยธรรม

การวิจัยนี้ได้ผ่านจริยธรรม โดยคณะกรรมการพิจารณาการวิจัยในมนุษย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อ วันที่ 20 มกราคม พ.ศ. 2554 เลขที่ 171/2553

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม

1.1 การให้คะแนนความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง
ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิดให้เลือกตอบ 5 ตัวเลือก ซึ่งมีข้อคำถามรวม 7 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนน

ตอบมีความรู้ความเข้าใจมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
ตอบมีความรู้ความเข้าใจมาก	ให้ 4 คะแนน
ตอบมีความรู้ความเข้าใจปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
ตอบมีความรู้ความเข้าใจน้อย	ให้ 2 คะแนน
ตอบมีความรู้ความเข้าใจน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

นำคะแนนที่ได้มาวัดระดับความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง โดยพิจารณาจาก

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วงระดับคะแนน}} = \frac{35 - 7}{3} = 9.33$$

7-16 คะแนน	หมายถึง	มีความรู้ความเข้าใจต่ำ
17-26 คะแนน	หมายถึง	มีความรู้ความเข้าใจปานกลาง
27-35 คะแนน	หมายถึง	มีความรู้ความเข้าใจสูง

1.2 การให้คะแนนภาวะผู้นำ ลักษณะการตอบเป็นแบบให้เลือกตอบ 5 ตัวเลือก ซึ่งมีข้อคำถามรวม 21 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนน

ตอบปฏิบัติเป็นประจำ	ให้ 5 คะแนน
ตอบปฏิบัติเกือบทุกครั้ง	ให้ 4 คะแนน
ตอบปฏิบัติเป็นบางครั้ง	ให้ 3 คะแนน
ตอบปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง	ให้ 2 คะแนน
ตอบไม่เคยปฏิบัติเลย	ให้ 1 คะแนน

นำคะแนนที่ได้มาหารระดับภาวะผู้นำ โดยพิจารณาจาก

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วงระดับคะแนน}} = \frac{105 - 21}{3} = 28$$

21-49 คะแนน	หมายถึง	มีระดับภาวะผู้นำต่ำ
50-78 คะแนน	หมายถึง	มีระดับภาวะผู้นำปานกลาง
79-105 คะแนน	หมายถึง	มีระดับภาวะผู้นำสูง

1.3 การให้คะแนนกระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ลักษณะการตอบเป็นแบบให้เลือกตอบ 5 ตัวเลือก ซึ่งมีข้อคำถามรวม 15 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนน	
ตอบปฏิบัติเป็นประจำ	ให้ 5 คะแนน
ตอบปฏิบัติเกือบทุกครั้ง	ให้ 4 คะแนน
ตอบปฏิบัติเป็นบางครั้ง	ให้ 3 คะแนน
ตอบปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง	ให้ 2 คะแนน
ตอบไม่เคยปฏิบัติเลย	ให้ 1 คะแนน

นำคะแนนที่ได้มาหาเกณฑ์และแปลผล โดยพิจารณาจาก

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วงระดับคะแนน}} = \frac{75 - 15}{3} = 20$$

15-35 คะแนน	หมายถึง	มีกระบวนการบริหารอยู่ในระดับต่ำ
36-56 คะแนน	หมายถึง	มีกระบวนการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง
57-75 คะแนน	หมายถึง	มีกระบวนการบริหารอยู่ในระดับสูง

1.4 การให้คะแนนการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล ลักษณะการตอบเป็นแบบให้เลือกตอบ 5 ตัวเลือก ซึ่งมีข้อคำถามรวม 15 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนน	
ตอบปฏิบัติเป็นประจำ	ให้ 5 คะแนน
ตอบปฏิบัติเกือบทุกครั้ง	ให้ 4 คะแนน

ตอบปฏิบัติเป็นบางครั้ง	ให้	3 คะแนน
ตอบปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง	ให้	2 คะแนน
ตอบไม่เคยปฏิบัติเลย	ให้	1 คะแนน

นำคะแนนที่ได้มาหาเกณฑ์และแปลผล โดยพิจารณาจาก

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วงระดับคะแนน}} = \frac{75 - 15}{3} = 20$$

15-35 คะแนน	หมายถึง	มีระดับธรรมาภิบาลต่ำ
36-56 คะแนน	หมายถึง	มีระดับธรรมาภิบาลปานกลาง
57-75 คะแนน	หมายถึง	มีระดับธรรมาภิบาลสูง

2. สถิติที่ใช้

2.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการอธิบายคุณลักษณะของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง ภาวะผู้นำ กระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น และ ธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น

2.2 สถิติวิเคราะห์ (Analytical Statistics) ใช้การทดสอบไคสแควร์ (Chi-square) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับธรรมาภิบาล ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) สำหรับหาปัจจัยการทำนายธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุน

2.3 การตรวจสอบข้อสมมติ (Assumption) ของการวิเคราะห์ถดถอย (นิติพงษ์ ส่งศรีโรจน์, 2553)

- 1) การกระจายแบบปกติ (Normal distribution)
- 2) ความแปรปรวนมีค่าคงที่ (Homogeneity of Variance)
- 3) ความเป็นอิสระของค่าความคลาดเคลื่อน (Independence)
- 4) ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ศึกษาภาวะผู้นำและกระบวนการบริหารกับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามส่งทางไปรษณีย์ให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 455 คน ได้แบบสอบถามกลับคืนรวมทั้งมีความสมบูรณ์ครบถ้วนจำนวน 368 ชุด คิดเป็นร้อยละ 80.8 ซึ่งผลการเก็บข้อมูลนำเสนอเป็น 7 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นและกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น

ส่วนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครองของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น

ส่วนที่ 3 ภาวะผู้นำของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น

ส่วนที่ 4 กระบวนการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น

ส่วนที่ 5 ธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น

ส่วนที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 7 ปัญหาการดำเนินงานและแนวทาง/วิธีการแก้ไขปัญหของคณะกรรมการบริหารกองทุน

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นและกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น

ผลการศึกษาด้านคุณลักษณะของคณะกรรมการบริหารหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นจำนวน 368 คน จาก 27 กองทุน มีรายละเอียดดังนี้

จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ได้รับอนุมัติทั้งสิ้นในปีงบประมาณ 2553 พบว่า กองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ส่วนใหญ่มีโครงการ/กิจกรรมที่ได้รับอนุมัติทั้งสิ้นอยู่ระหว่าง 11-15 โครงการ/กิจกรรม ร้อยละ 40.7 รองลงมาคือ 16-20 โครงการ/กิจกรรม ร้อยละ 22.2 จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ได้รับอนุมัติต่ำสุด คือ 5 โครงการ/กิจกรรม จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ได้รับอนุมัติสูงสุด คือ 24 โครงการ/กิจกรรม

จำนวนเงินที่ได้รับจาก สปสช. ในปีงบประมาณ 2553 พบว่า กองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ส่วนใหญ่ ได้รับเงินจาก สปสช. อยู่ระหว่าง 150,001-300,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 70.4 รองลงมา คือ <150,000 บาท ร้อยละ 18.5 เฉลี่ยเงินที่กองทุนได้รับจาก สปสช. 222,848.55 บาท

จำนวนเงินที่ได้รับจาก อบต. ในปีงบประมาณ 2553 พบว่า กองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ส่วนใหญ่ ได้รับเงินจาก อบต. อยู่ระหว่าง 50,000-100,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 70.4 รองลงมา คือ < 50,000 บาท ร้อยละ 22.2 เฉลี่ยเงินที่กองทุนได้รับจาก อบต. 64,052.22 บาท รายละเอียดตามตารางที่ 4.1

เพศ พบว่า คณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นเป็นเพศชายร้อยละ 63.0 และเพศหญิงร้อยละ 37.0

ตำแหน่ง พบว่า คณะกรรมการบริหารกองทุน ส่วนใหญ่มีตำแหน่งกรรมการร้อยละ 77.7 และมีตำแหน่งประธานกรรมการเพียงร้อยละ 5.2

อายุ พบว่า คณะกรรมการบริหารกองทุน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี ร้อยละ 33.7 รองลงมา มีอายุระหว่าง 50-59 ปี ร้อยละ 30.7 อายุต่ำสุด 20 ปี อายุสูงสุด 78 ปี มีอายุเฉลี่ย 45.20 ปี

ระดับการศึกษา พบว่า คณะกรรมการบริหารกองทุน ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับชั้นปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 43.2 รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 27.7 และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 12.0

ระยะเวลาการทำงานในกองทุน พบว่า คณะกรรมการบริหารกองทุน ส่วนใหญ่ทำงานในกองทุนมาแล้ว 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.7 รองลงมาคือ 3 ปี ร้อยละ 17.9 ระยะเวลาการทำงานในกองทุนต่ำสุด 1 ปี ระยะเวลาการทำงานในกองทุนสูงสุด 5 ปี และระยะเวลาการทำงานในกองทุนเฉลี่ย 2.28 ปี รายละเอียดตามตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นจำแนกตามคุณลักษณะ (N = 27)

คุณลักษณะทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ได้รับอนุมัติ/กองทุนปีงบประมาณ 2553		
(โครงการ/กิจกรรม)		
5-10	8	29.6
11-15	11	40.8
16-20	6	22.2
21-25	2	7.4
Mean = 12.70 S.D. = 5.03 Min = 5 Max = 24		
จำนวนเงินกองทุนที่ได้รับจาก สปสช. ในปีงบประมาณ 2553 (บาท)		
< 150,000		
150,001-300,000	5	18.5
300,001-450,000	19	70.4
> 450,000	1	3.7
Mean = 222,848.55 S.D. = 108,328.87 Median = 191,080.00		
จำนวนเงินที่กองทุนได้รับจาก อบต. ในปีงบประมาณ 2553 (บาท)		
<50,000		
50,000-100,000	6	22.2
100,001-150,00	19	70.4
>150,000	1	3.7
Mean = 64,052.22 S.D. = 30,351.75 Median = 60,000.00		

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของคณะกรรมการบริหารกองทุนจำแนกตามคุณลักษณะ (N = 368)

คุณลักษณะทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
อายุ (ปี)		
20-29	26	7.1
30-39	76	20.6
40-49	124	33.7
50-59	113	30.7
≥ 60	29	7.9
Mean = 45.20 S.D. = 10.15 Min = 20 Max = 78		
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	37	10.1
มัธยมศึกษาตอนต้น	44	12.0
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	102	27.6
อนุปริญญา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	26	7.1
ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี	159	43.2
ระยะเวลาการทำงานในกองทุน (ปี)		
1	57	15.5
1.5	15	4.1
2	183	49.7
3	66	17.9
4	36	9.8
5	11	3.0
Mean = 2.28 S.D. = 0.96 Min = 1 Max = 5		

ส่วนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครองของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น

จากผลการวิจัยพบว่า เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินตนเองของคณะกรรมการบริหารกองทุนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ทางปกครอง เป็นรายชื่อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครองมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ การออกระเบียบกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นของ อบต. การพิจารณาอนุมัติโครงการของกองทุนฯ และการคัดเลือกกิจกรรม/โครงการของกองทุนฯตามหลักเกณฑ์ของ สปสช. ตามลำดับ เมื่อจำแนกความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครองออกเป็น 3 ระดับ คือ สูง ปานกลาง ต่ำ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครองในระดับสูง (60.3%) ปานกลาง (38.9%) และต่ำ (0.8%) ตามลำดับ ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.3 และ 4.4 รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.3 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง ของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ จำแนกรายข้อ

บทบาทหน้าที่ทางปกครอง	ระดับความรู้ความเข้าใจ					Mean±S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1. การออกระเบียบกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นของ อบต.	27.4	48.1	22.6	1.4	0.5	4.00±0.78
2. การคัดเลือกกิจกรรม/โครงการของกองทุนฯตามหลักเกณฑ์ของ สปสช.	20.9	55.7	21.2	1.9	0.3	3.95±0.72
3. การพิจารณาอนุมัติโครงการของกองทุนฯ	23.4	52.7	22.3	1.1	0.5	3.97±0.74
4. การจัดทำแผนการดำเนินงานของกองทุนฯ	22.0	46.5	29.1	1.6	0.8	3.87±0.74
5. การอนุมัติงบประมาณในการดำเนินโครงการของกองทุนฯ	23.1	51.9	22.6	1.6	0.8	3.94±0.77
6. การเบิกจ่ายเงินจากบัญชีของกองทุน	26.9	45.1	24.2	3.0	0.8	3.94±0.83
7. การติดตาม ประเมินผลการดำเนินโครงการของกองทุนฯ	19.0	44.0	32.9	3.0	1.1	3.76±0.82
รวม						3.92±0.51

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของคณะกรรมการบริหารกองทุน ตามระดับความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง

ระดับความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครองของคณะกรรมการบริหารกองทุน	ช่วงคะแนน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำ	7 - 16	3	0.8
ปานกลาง	17 - 26	143	38.9
สูง	27 - 35	222	60.3
Mean = 27.46 S.D. = 4.36 Min = 7 Max = 35			

ส่วนที่ 3 ภาวะผู้นำของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น

จากผลการวิจัยพบว่า เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของคณะกรรมการบริหารกองทุนเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติตามภาวะผู้นำมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน การเคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และการให้เกียรติยกย่องผู้ร่วมงานเสมอเมื่อทำงานร่วมกัน ตามลำดับ และการปฏิบัติตามภาวะผู้นำน้อยที่สุดใน 3 อันดับ คือ การปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การใช้เวลาในการสอนงานและแนะนำการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล และการเสนอแนวทางใหม่ ๆ ต่อผู้ร่วมงานเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ เมื่อจำแนกภาวะผู้นำออกเป็น 3 ระดับ คือ สูง ปานกลาง ต่ำ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีภาวะผู้นำในระดับสูง (88.0%) ปานกลาง (11.7%) และต่ำ (0.3%) ตามลำดับ ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.5 และ 4.6 รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.5 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำของคณะกรรมการบริหารกองทุน จำแนกรายข้อ

ภาวะผู้นำ	ระดับการปฏิบัติ					Mean±S.D.
	ทุกครั้ง	เกือบ ทุกครั้ง	บางครั้ง	นานๆครั้ง	ไม่เคย	
1. การให้ความสำคัญกับการมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	47.6	44.3	6.8	0.8	0.5	4.37±0.69
2. การตระหนักในการปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน	40.2	47.3	11.7	0.8	0	4.26±0.69
3. การเน้นให้เห็นความสำคัญของการรับผิดชอบต่อการกิจร่วมกัน	45.7	44.8	9.0	0.5	0	4.35±0.66
4. การตัดสินใจที่คำนึงถึงผลที่ตามมาทั้งในด้านศีลธรรมและจริยธรรม	43.5	47.3	8.4	0.5	0.3	4.33±0.67
5. การเสียสละประโยชน์ด้านการเงินความคิด และแรงกายเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	39.7	40.7	18.2	1.4	0	4.18±0.77
6. การให้เกียรติยกย่องผู้ร่วมงานเสมอ เมื่อทำงานร่วมกัน	52.2	38.0	9.0	0.8	0	4.41±0.68
7. การปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานในฐานะที่เป็นปัจเจกบุคคลมากกว่าการเป็นสมาชิกของกลุ่มคนหนึ่งเท่านั้น	37.0	48.6	11.7	1.9	0.8	4.19±0.77
8. การปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	30.7	43.5	18.8	2.4	4.6	3.93±1.00

ตารางที่ 4.5 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำของคณะกรรมการบริหารกองทุน จำแนกรายข้อ (ต่อ)

ภาวะผู้นำ	ระดับการปฏิบัติ					Mean±S.D.
	ทุกครั้ง	เกือบ ทุกครั้ง	บางครั้ง	นานๆครั้ง	ไม่เคย	
9. การแสดงความเชื่อมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด	40.2	44.0	14.4	1.4	0	4.23±0.74
10. การเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ต่อผู้ร่วมงานเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	32.1	46.2	20.6	1.1	0	4.10±0.75
11. การสนับสนุน ส่งเสริมและแนะนำวิธีการให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง	39.7	39.7	19.8	0.5	0.3	4.17±0.78
12. การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	52.4	40.2	7.1	0.3	0	4.44±0.64
13. การมอบหมายงานให้บุคลากรโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล	37.2	48.9	12.8	1.1	0	4.22±0.70
14. การใช้เวลาในการสอนงานและแนะนำการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล	31.2	42.4	23.1	3.0	0.3	4.01±0.83
15. การยอมรับความคิดเห็นที่เป็นมติของผู้ร่วมงาน	49.2	39.4	11.4	0	0	4.34±0.68
16. การมีแนวทางการบริหารที่ช่วยจูงใจให้บุคลากรอยากปฏิบัติงาน	32.3	46.5	20.9	0.3	0	4.10±0.73

ตารางที่ 4.5 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำของคณะกรรมการบริหารกองทุน จำแนกรายข้อ (ต่อ)

ภาวะผู้นำ	ระดับการปฏิบัติ					Mean±S.D.
	ทุกครั้ง	เกือบ ทุกครั้ง	บางครั้ง	นานๆครั้ง	ไม่เคย	
17. การเคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	52.4	38.1	9.0	0.5	0	4.42±0.67
18. การกระตุ้น แนะนำ และให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานเสมอ	38.9	45.9	14.4	0.8	0	4.23±0.72
19. การขอความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหา	39.7	44.3	14.9	1.1	0	4.22±0.74
20. การติดตามและนิเทศงานที่มอบหมายให้แก่ผู้ร่วมงาน	35.3	48.1	14.1	2.2	0.3	4.16±0.76
21. การส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม	35.3	48.1	14.1	2.2	0.3	4.36±0.67
รวม						4.24±0.34

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของคณะกรรมการบริหารกองทุน ตามระดับภาวะผู้นำ

ระดับภาวะผู้นำของคณะกรรมการบริหารกองทุน	ช่วงคะแนน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำ	21 - 49	1	0.3
ปานกลาง	50 - 78	43	11.7
สูง	79 - 105	324	88.0
Mean = 89.14 S.D. = 10.27 Min = 40 Max = 105			

ส่วนที่ 4 กระบวนการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น

จากผลการวิจัยพบว่า เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารกองทุนของคณะกรรมการบริหารกองทุนเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติตามการบริหารกองทุนมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ กรรมการและเลขานุการกองทุน มีการจัดทำระเบียบวาระการประชุมและบันทึกรายงานการประชุม มีการจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ และคณะกรรมการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ในการจ่ายเงิน ตามลำดับ เมื่อจำแนกการบริหารกองทุนออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ระดับสูง ปานกลาง และต่ำ พบว่าคณะกรรมการบริหารกองทุนส่วนใหญ่มีระดับการบริหารกองทุนอยู่ในระดับสูง (82.6%) รองลงมา ปานกลาง (16.0%) และต่ำ (1.4%) ตามลำดับ ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.7 และ 4.8 รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.7 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุน จำแนกรายข้อ

การบริหาร	ระดับการปฏิบัติ					Mean±S.D.
	ทุกครั้ง	เกือบทุก ครั้ง	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย	
1. การจัดทำข้อมูลและแผนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับปัญหาสาธารณสุขกลุ่ม เป้าหมายหรือหน่วยบริการที่เกี่ยวข้อง	41.3	45.9	11.7	0.8	0.3	4.27±0.71
2. การจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่	43.2	47.0	8.7	0.8	0.3	4.32±0.68
3. การกำหนดนโยบาย เป้าหมายการบริหารกองทุนให้สอดคล้องกับแผนงาน/โครงการ	37.8	49.5	11.7	0.5	0.5	4.23±0.71
4. การประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เกี่ยวกับระเบียบกองทุนฯให้ประชาชนได้รับทราบเพื่อประโยชน์ในการมาใช้บริการ	32.6	42.4	22.0	2.7	0.3	4.04±0.82

ตารางที่ 4.7 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุน จำแนกรายข้อ (ต่อ)

การบริหาร	ระดับการปฏิบัติ					Mean±S.D.
	ทุกครั้ง	เกือบทุก ครั้ง	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย	
5. การบันทึกการรับจ่ายเงินของกองทุนฯ ผ่านระบบออนไลน์ทุกครั้งที่มีการรับจ่ายเงิน	42.9	34.0	16.8	3.3	3.0	4.10±0.99
6. การพิจารณาอนุมัติกิจกรรม/โครงการตามความสำคัญ	45.9	40.5	10.3	2.5	0.8	4.28±0.80
7. กรรมการและเลขานุการกองทุนฯ จัดทำระเบียบ วาระการประชุม และบันทึกรายงานการประชุม	50.5	36.2	11.7	0.8	0.8	4.34±0.78
8. การควบคุมงบประมาณในการสนับสนุนกิจกรรม/โครงการของกองทุนฯ	47.3	39.4	10.9	1.9	0.5	4.30±0.78
9. การประชุมการอนุมัติแผนงาน/โครงการครบถ้วน	47.8	37.0	13.6	1.3	0.3	4.30±0.77
10. การปฏิบัติตามบทบาทที่กำหนด	37.8	48.9	11.4	1.6	0.3	4.22±0.73
11. การปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ และอำนาจหน้าที่ในการใช้จ่ายงบประมาณ	44.3	45.4	8.2	1.6	0.5	4.31±0.74
12. การติดตามการดำเนินโครงการ หลังการอนุมัติทุกโครงการ	35.4	44.8	17.4	1.9	0.5	4.13±0.79
13. มีการนำงบประมาณมาใช้อย่างน้อย 50% ของเงินในบัญชีทั้งหมด	33.2	38.9	20.1	3.8	4.0	3.93±1.02
14. การจัดทำสรุปผลการดำเนินงาน รายงานการรับ – จ่ายเงิน และเงินคงเหลือของกองทุนฯ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ เพื่อเสนอ สปสช. และ อบต. ภายในเดือนธันวาคม	44.0	38.9	14.1	2.2	0.8	4.23±0.83

ตารางที่ 4.7 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุน จำแนกรายข้อ (ต่อ)

การบริหาร	ระดับการปฏิบัติ					Mean±S.D.
	ทุกครั้ง	เกือบทุก ครั้ง	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย	
15. การสำรวจความพึงพอใจและการ รับรู้ข่าวสารของประชาชนต่อการ ดำเนินงานกองทุนฯ	33.2	46.5	15.7	2.2	2.4	4.05±0.89
รวม						4.20±0.40

ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของคณะกรรมการบริหารกองทุน ตามระดับการบริหาร

ระดับการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุน	ช่วงคะแนน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำ	15 - 35	3	0.8
ปานกลาง	36 - 56	61	16.6
สูง	57 - 75	304	82.6
mean = 63.11 S.D. = 8.43 Min = 21 Max =75			

ส่วนที่ 5 ธรรมชาติของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น

จากผลการวิจัยพบว่า เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลธรรมชาติของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ โดยแยกการพิจารณาออกเป็น 6 หลัก คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติตามหลักธรรมชาติสูงสุด 3 อันดับแรก คือ การปฏิบัติตามหลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส และหลักคุณธรรม ตามลำดับ เมื่อจำแนกการปฏิบัติตามหลักธรรมชาติออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ระดับสูง ปานกลาง และต่ำ พบว่าคณะกรรมการบริหารกองทุนส่วนใหญ่มีการปฏิบัติตามหลักธรรมชาติในระดับสูง (82.6%) รองลงมา ปานกลาง (16.6%) และต่ำ (0.8%) ตามลำดับ โดยหลักที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ และ

หลักความคุ้มค่า ส่วนหลักการมีส่วนร่วมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.9 และ 4.10 รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.9 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ธรรมชาติของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ จำแนกรายข้อ

หลักธรรมาภิบาล	ระดับการปฏิบัติ					Mean±S.D.
	ทุกครั้ง	เกือบ ทุกครั้ง	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย	
หลักนิติธรรม						
1. การคัดเลือกกิจกรรม/โครงการของ กองทุนฯตามเกณฑ์ของ สปสช.	52.2	41.8	4.6	0.8	0.5	4.44±0.67
2. มีการตรวจสอบและอนุมัติเฉพาะ โครงการที่เกี่ยวข้องตามเกณฑ์ของ สปสช.เท่านั้น	42.1	47.1	9.2	1.1	0.5	4.29±0.72
3. การใช้จ่ายในการบริหารกองทุนฯไม่ เกินร้อยละ 10 ของค่าใช้จ่ายทั้งหมด	49.2	32.6	15.5	0.5	2.2	4.26±0.89
รวม						4.33±0.51
หลักคุณธรรม						
1. ประชาชนได้รับบริการอย่างทั่วถึง	38.0	47.6	12.8	1.1	0.5	4.21±0.74
2. การจัดซื้อครุภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการ บริหารจัดการกองทุนฯ มีราคาไม่ เกิน 20,000 บาทต่อหน่วย	45.9	36.4	12.3	3.0	2.4	4.20±0.93
3. การเบิกจ่ายเงินจากบัญชีของกองทุน ฯ เป็นไปตามระเบียบของกองทุนฯ ทุกครั้ง	54.9	35.1	8.7	0.3	1.1	4.42±0.75
รวม						4.27±0.52
หลักความโปร่งใส						
1. โครงการที่ได้รับการอนุมัติมีการ จัดทำข้อตกลงและมีหลักฐานการ รับ-จ่ายเงิน	54.9	33.2	10.6	0.5	0.8	4.40±0.76

ตารางที่ 4.9 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ธรรมชาติของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ จำแนกรายข้อ (ต่อ)

หลักธรรมาภิบาล	ระดับการปฏิบัติ					Mean±S.D.
	ทุกครั้ง	เกือบ ทุกครั้ง	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย	
2. การรายงานบัญชีการรับ-จ่ายเงิน และสถานการณ์การเงินของกองทุนฯให้ที่ประชุมทราบทุกครั้ง	51.6	34.8	12.0	0.8	0.8	4.35±0.78
3. มีการเสนอรายงานการเงินต่อ สปสช. และ อบต. ทุกไตรมาส ภายใน 30 วัน นับจากวันสิ้นไตรมาส	37.5	45.7	13.6	2.4	0.8	4.16±0.81
รวม						4.30±0.52
หลักการมีส่วนร่วม						
1. การสำรวจความคิดเห็น ความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ในการจัดทำแผนงาน/โครงการของกองทุนฯ	29.6	45.6	19.6	2.2	3.0	3.97±0.92
รวม						3.97±0.92
หลักความรับผิดชอบ						
1. ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพ	39.9	47.9	10.9	0.8	0.5	4.25±0.72
2. การกำกับติดตามผลการดำเนินงานโครงการที่กองทุนให้การสนับสนุน	32.1	44.6	20.1	0.8	2.4	4.02±0.88
3. มีการรายงานผลการดำเนินงานของแต่ละโครงการเมื่อสิ้นสุดโครงการ	46.2	39.9	10.9	1.9	1.1	4.28±0.82
รวม						4.18±0.54
หลักความคุ้มค่า						
1. การอนุมัติโครงการของกองทุนฯ มีการอนุมัติตามลำดับความจำเป็นเร่งด่วน	42.1	43.2	11.1	1.4	2.2	4.21±0.85

ตารางที่ 4.9 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ธรรมชาติของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ จำแนกรายข้อ (ต่อ)

หลักธรรมชาติ	ระดับการปฏิบัติ					Mean±S.D.
	ทุกครั้ง	เกือบ ทุกครั้ง	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย	
2. การจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินกิจกรรมของกองทุน จัดสรรตามความจำเป็นเร่งด่วน	46.7	40.2	9.3	1.4	2.4	4.27±0.87
รวม						4.24±0.47
รวมทั้ง 6 หลัก						4.25±0.42

ตารางที่ 4.10 จำนวนและร้อยละของคณะกรรมการบริหารกองทุน ตามระดับธรรมชาติ

ระดับธรรมชาติ	หลักธรรมชาติ						รวมทั้ง 6 หลัก
	หลัก 1	หลัก 2	หลัก 3	หลัก 4	หลัก 5	หลัก 6	
ต่ำ (0 – 39%)	4 (1.1)	5(1.4)	5(1.4)	19(5.2)	8(2.2)	12(3.3)	3(0.8)
ปานกลาง (40 – 75%)	149(40.5)	139(37.7)	138(37.5)	240(65.2)	158(42.9)	49(13.3)	61(16.6)
สูง (76 – 100 %)	215(58.4)	224(60.9)	225(61.1)	109(29.6)	202(54.9)	307(83.4)	304(82.6)
หลัก 1 = หลักนิติธรรม		หลัก 2 = หลักคุณธรรม					
หลัก 3 = หลักความโปร่งใส		หลัก 4 = หลักการมีส่วนร่วม					
หลัก 5 = หลักความรับผิดชอบ		หลัก 6 = หลักความคุ้มค่า					

ส่วนที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน

6.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลด้าน เพศ ตำแหน่ง และระดับการศึกษา กับธรรมชาติของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลด้าน เพศ ตำแหน่ง และระดับการศึกษา กับธรรมชาติของคณะกรรมการบริหารกองทุนด้วยสถิติไคสแควร์ ผลการศึกษาพบว่า เพศ ตำแหน่ง และระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับธรรมชาติของคณะกรรมการบริหารกองทุนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.11 ดังนี้

ตารางที่ 4.11 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุน (N = 368)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	ธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุน		
	X ²	df	p-value
เพศ	0.448	2	0.799
ตำแหน่ง	1.548	2	0.461
ระดับการศึกษา	2.021	2	0.364

6.2 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง ภาวะผู้นำ และกระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุนกับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนใช้การวิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.12 รายละเอียดดังนี้

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง ภาวะผู้นำ และกระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุนกับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุน พบว่า ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง ภาวะผู้นำ และกระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ 0.330, 0.488 และ 0.670 ตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์ตัวแปรอายุ และระยะเวลาการทำงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$)

ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง ภาวะผู้นำ และกระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุน กับบรรพมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น

ตัวแปร	r	p-value
อายุ	0.026	> 0.05
ระยะเวลาการทำงาน	0.100	> 0.05
ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง	0.330	< 0.001
ภาวะผู้นำ	0.488	< 0.001
กระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุน	0.670	< 0.001

6.3 การทดสอบปัจจัยทำนายบรรพมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุน

ในการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายบรรพมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด มีปัจจัยทำนายได้แก่ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ภาวะผู้นำ ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง และกระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

ทั้งนี้ก่อนการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรทำนายว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง (Multicollinearity) หรือไม่ ซึ่งจากการตรวจสอบพบตัวแปรอิสระว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและต่ำ โดยตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางได้แก่ กระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุนกับภาวะผู้นำ ($r = 0.613$) และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ ได้แก่ 1) ระยะเวลาการทำงานกับความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง ($r = 0.140$) 2) ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครองกับกระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุน ($r = 0.341$) 3) ภาวะผู้นำกับความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง ($r = 0.300$) สำหรับความสัมพันธ์ของตัวแปรคู่อื่น พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) ระหว่างตัวแปรทำนาย

ตัวแปร	อายุ	ระยะเวลา การทำงาน	ภาวะผู้นำ	ความรู้ฯ	กระบวนการ บริหาร
อายุ	1				
ระยะเวลาการทำงาน	-0.059	1			
ภาวะผู้นำ	-0.031	0.051	1		
ความรู้ฯ	-0.060	0.140**	0.300**	1	
กระบวนการบริหาร	-0.052	0.083	0.613**	0.341**	1

*p-value < 0.05 **p-value < 0.01

สำหรับการวิเคราะห์หาปัจจัยทำนายธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่ามีตัวแปรทำนาย 3 ตัวแปร ได้แก่ กระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุน ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง และภาวะผู้นำ โดยสามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนได้ร้อยละ 46.7 โดยกระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุนเป็นตัวแปรทำนายอันดับหนึ่ง รองลงมา ได้แก่ ภาวะผู้นำ และความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครองตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรทำนายกับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น

ตัวแปรทำนาย	B	Beta	t-value	p-value
กระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุน	0.591	0.567	11.145	< 0.001
ภาวะผู้นำ	0.138	0.108	2.240	< 0.05
ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง	0.086	0.103	2.521	< 0.05
Constant	0.525		3.532	
$R^2 = 0.467$ Adjust $R^2 = 0.463$				

ดังนั้นจึงสามารถสร้างสมการถดถอยเพื่อทำนายธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุน ได้ดังนี้

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

แทนค่า $Y = 0.525 + 0.591(X_1) + 0.138(X_2) + 0.086(X_3)$

เมื่อ $Y =$ ธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุน

$a =$ ค่าคงที่ (Constant value)

$b_1 =$ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของกระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุน

$b_2 =$ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของภาวะผู้นำ

$b_3 =$ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง

$X_1 =$ กระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุน

$X_2 =$ ภาวะผู้นำ

$X_3 =$ ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง

ดังนั้นสมการถดถอยที่ดีที่สุดในการอธิบายธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุน คือ

ธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุน = $0.525 + 0.591$ (กระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุน) + 0.138 (ภาวะผู้นำ) + 0.086 (ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง)

จากสมการจะพบว่าปัจจัยด้านกระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุนมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.591 หมายความว่า เมื่อคะแนนของกระบวนการบริหารเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนจะเพิ่มขึ้น เท่ากับ 0.591 คะแนน (เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ที่เข้าสมการ)

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.138 หมายความว่า เมื่อคะแนนของภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนจะเพิ่มขึ้น เท่ากับ 0.138 คะแนน (เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ที่เข้าสมการ)

ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครองมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.086 หมายความว่า เมื่อคะแนนของความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทาง

ปกครอง เพิ่มขึ้น 1 คะแนน ธรรมชาติของคณะกรรมการบริหารกองทุนจะเพิ่มขึ้น เท่ากับ 0.086 คะแนน (เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ที่เข้าสมการ)

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัยทั้ง 3 ข้อ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับธรรมชาติของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง และ 3) กระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุน โดยปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของธรรมชาติของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นในองค์กรบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ ภาวะผู้นำ ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง และกระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุน สรุปผลการทดสอบสมมติฐานในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	p-value	ผลการทดสอบ
สมมติฐานข้อที่ 1 คุณลักษณะของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับธรรมชาติของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น		
- เพศ	> 0.05	ไม่ยอมรับ
- อายุ	> 0.05	ไม่ยอมรับ
- ระดับการศึกษา	> 0.05	ไม่ยอมรับ
- ตำแหน่ง	> 0.05	ไม่ยอมรับ
- ระยะเวลาการทำงาน	> 0.05	ไม่ยอมรับ
สมมติฐานข้อที่ 2 ภาวะผู้นำ ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง และกระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับระดับธรรมชาติของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น		
- ภาวะผู้นำ	< 0.001	ยอมรับ
- ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง	< 0.001	ยอมรับ
- กระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุน	< 0.001	ยอมรับ

ตารางที่ 4.15 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	p-value	ผลการทดสอบ
สมมติฐานข้อที่ 3 คุณลักษณะของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ภาวะผู้นำ ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง และกระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น สามารถทำนายระดับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นได้		
- อายุ	> 0.05	ไม่ร่วมทำนาย
- ระยะเวลาการทำงาน	> 0.05	ไม่ร่วมทำนาย
- ภาวะผู้นำ	< 0.05	ร่วมทำนาย
- ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง	< 0.05	ร่วมทำนาย
- กระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ	< 0.001	ร่วมทำนาย

ส่วนที่ 7 ปัญหาการดำเนินงานและแนวทาง/วิธีการแก้ไขปัญหของคณะกรรมการบริหารกองทุน

มีผู้ที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงาน และแนวทาง/วิธีการแก้ไขปัญหการดำเนินงานของกองทุน ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด จำนวนทั้งสิ้น 53 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.4 โดยผู้วิจัยได้รวบรวมความคิดเห็นของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ที่มีต่อปัญหา แนวทาง/วิธีการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานของกองทุนฯ จากคำถามปลายเปิดในแบบสอบถามเฉพาะส่วนที่มีความคิดเห็นคล้ายคลึงกัน สามารถสรุปได้ดังนี้

7.1 ปัญหาการดำเนินงานของกองทุนฯในปีที่ผ่านมา

จากการรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นปัญหาการดำเนินงานของกองทุนฯ พบว่าปัญหาการดำเนินงานกองทุนของคณะกรรมการบริหารกองทุนส่วนใหญ่เป็นเรื่องคณะกรรมการบริหารกองทุนไม่เข้าใจบทบาทของตนเอง รองลงมาคือคณะกรรมการบริหารกองทุนยังไม่เข้ามามีบทบาทตามที่กำหนด การจัดสรรงบประมาณล่าช้า และขาดการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของกองทุน ตามลำดับดังตารางที่ 4.16 ดังนี้

ตารางที่ 4.16 จำนวน ร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นปัญหาการดำเนินงานของกองทุนฯ ในปีที่ผ่านมา (N =53)

ประเด็นปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
1. คณะกรรมการบริหารกองทุนส่วนใหญ่ไม่เข้าใจบทบาทของตนเอง	27	50.9
2. คณะกรรมการบริหารกองทุนยังไม่เข้ามามีบทบาทตามที่กำหนด	25	43.1
3. การจัดสรรงบประมาณล่าช้า	24	45.2
4. ขาดการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของกองทุน	23	43.4
5. คณะกรรมการบริหารกองทุนขาดความรู้ในเรื่องระเบียบกองทุน	22	41.5
6. ประชาชนไม่เข้าใจการดำเนินงานของกองทุน และการเข้ารับบริการจากกองทุน	21	39.6
7. งบประมาณในการบริหารงานกองทุนมีจำกัด แต่ปริมาณงานในตำบลมีมากทำให้งบประมาณในการบริหารงานกองทุนไม่เพียงพอ	19	35.8
8. การประชุมคณะกรรมการไม่ต่อเนื่อง ทำให้การจัดทำโครงการต่างๆล่าช้า	18	33.9
9. การใช้เงินงบประมาณไม่ตรงกับประเด็นปัญหาของชุมชน	17	32.0
10. คณะกรรมการบริหารกองทุนยังขาดประสบการณ์ในการบริหารกองทุน	14	26.4
11. การประสานงานระหว่างคณะกรรมการบริหารกองทุนล่าช้า เนื่องจากคณะกรรมการมาจากหลายพื้นที่	13	24.5
12. ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของกองทุน ยังเน้นเรื่องสิ่งก่อสร้าง	11	20.7
13. แนวทางในการดำเนินงานของกองทุนมีการเปลี่ยนแปลงทุกปี	7	13.2

7.2 แนวทาง/วิธีการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานของกองทุนฯ

มีข้อเสนอแนะของคณะกรรมการบริหารกองทุนเกี่ยวกับแนวทาง/วิธีการแก้ปัญหาคำเนินงานของกองทุน ส่วนใหญ่เป็นเรื่องการส่งคณะกรรมการบริหารกองทุนไปศึกษาดูงานที่อื่นหรือศึกษาดูงานที่กองทุนที่ประสบความสำเร็จ รองลงมา คือ การจัดอบรมคณะกรรมการบริหารกองทุนให้เข้าใจระเบียบกองทุนและการบริหารกองทุน และประชาชนให้ประชาชนทราบการดำเนินงานของกองทุน ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.17 ดังนี้

ตารางที่ 4.17 จำนวน ร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทาง/วิธีการแก้ไขปัญหา

แนวทาง/วิธีการแก้ไขปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
1. ส่งคณะกรรมการไปศึกษาดูงานที่อื่น หรือศึกษาดูงานกองทุนที่ประสบความสำเร็จ	29	54.7
2. จัดอบรมคณะกรรมการบริหารกองทุนให้เข้าใจระเบียบกองทุน และการบริหารกองทุน	27	50.9
3. ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบการดำเนินงานของกองทุน	27	50.9
4. สปสช.ควรจัดสรรงบประมาณให้เพิ่มขึ้น	26	49.1
5. จัดอบรม ให้ความรู้แก่ประชาชน	24	45.3
6. บริหารจัดการในโครงการที่จำเป็นเร่งด่วนก่อน	20	37.7
7. ควรจัดให้มีการอบรมคณะกรรมการอย่างน้อยเดือนละครั้ง	17	32.1

บทที่ 5

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำและกระบวนการบริหารกับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ในองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยในประเด็นดังต่อไปนี้

- 5.1 ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครองของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น
- 5.2 ภาวะผู้นำของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น
- 5.3 กระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น
- 5.4 ธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น
- 5.5 ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะของคณะกรรมการบริหารกองทุน ภาวะผู้นำ ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง และกระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุนกับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุน

5.1 ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครองของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น

เมื่อวิเคราะห์ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครองของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น พบว่าคณะกรรมการบริหารกองทุนมีความรู้ความเข้าใจระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ เบญจวรรณ วันดีศรี (2547) ที่ศึกษาธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่มาก แต่ผลการศึกษาแตกต่างจากการศึกษาของนิติธร เพชรกันหา (2550) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ซึ่งพบว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีความรู้เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่อยู่ในระดับน้อย การที่ผลการศึกษาแตกต่างกันอาจเป็นเพราะคณะกรรมการบริหาร

กองทุนส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี และในการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารกองทุนจะต้องมีการจัดการประชุมอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง ในกรณีที่เพิ่มกองทุนใหม่ และจะมีการจัดการประชุมอย่างน้อยทุก 1-3 เดือน ในกรณีที่เพิ่มกองทุนเก่า เพื่อประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุน จึงทำให้คณะกรรมการบริหารกองทุนมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่าเรื่องของการจัดทำแผนการดำเนินงานของกองทุนและการติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการของกองทุนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อธิบายได้ว่าคณะกรรมการบริหารกองทุนควรเพิ่มความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการวางแผนการดำเนินงานของกองทุนและการติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการต่าง ๆ ของกองทุน เพื่อให้การบริหารงานของกองทุนมีประสิทธิภาพ การติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการจะเป็นตรวจสอบดูความก้าวหน้าหรือมีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานหรือไม่ ผู้บริหารสามารถนำผลการประเมินผลการดำเนินโครงการนี้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผนการดำเนินงานของกองทุนหรือในระหว่างดำเนินการ สามารถนำผลมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขแผนงานให้สามารถดำเนินการได้และทำให้การดำเนินการมีประสิทธิภาพต่อไป

5.2 ภาวะผู้นำของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น

เมื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น พบว่า คณะกรรมการบริหารกองทุนส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า คณะกรรมการบริหารกองทุนได้เห็นถึงความสำคัญของการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานกองทุน ซึ่งในการบริหารงานกองทุนให้เกิดผลสำเร็จนั้นต้องอาศัยการสร้างบารมีกับผู้ร่วมงานในการบริหารงานกองทุน โดยการให้เกียรติ ยกย่องผู้ร่วมงาน เน้นการมีส่วนร่วม รับผิดชอบต่อการกิจร่วมกัน การตัดสินใจคำนึงถึงศีลธรรมและจริยธรรม รวมทั้งคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในฐานะปัจเจกบุคคล ก่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงานกองทุน สอดคล้องกับการศึกษาของอมรรัตน์ เทพพิทักษ์ (2552) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเจ้าหน้าที่กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์ พบว่า ภาวะผู้นำของเจ้าหน้าที่กรมการค้าภายในอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเจ้าหน้าที่กรมการค้าภายใน และสอดคล้องกับการศึกษาของ รุ่งทิพย์ ฉัตรสุวรรณ (2548) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลในการบริหารงานของหัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน ในเขต 18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) และยังสอดคล้องกับการศึกษาของอัญชลี เข้มกระโทก (2547) ที่พบว่า หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับ

สูงมีการปฏิบัติงานในหน้าที่บริหารสูงเป็น 1.9 เท่าของหัวหน้าศูนย์สุขภาพที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับต่ำ ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีส่วนสำคัญในการที่จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ทำให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงานที่ดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านการสร้างบารมี คณะกรรมการบริหารกองทุนมีการแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการสร้างบารมีอยู่ในระดับสูง โดยพบว่าคณะกรรมการบริหารกองทุนแสดงออกด้วยการให้เกียรติ ยกย่องผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งการแสดงความเชื่อมั่นในการที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การตัดสินใจที่คำนึงถึงศีลธรรมและจริยธรรม ให้ความสำคัญกับการมีความรับผิดชอบต่อการกิจร่วมกัน รวมทั้งมีการเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งจะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกเชื่อมั่น ศรัทธา เลียนแบบพฤติกรรม เกิดความภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน (Bass, 1985)

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา คณะกรรมการบริหารกองทุนมีการแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับสูง โดยพบว่าคณะกรรมการบริหารกองทุนแสดงออกด้วยการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น รวมทั้งมีการเสนอแนวทางใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ร่วมงานและการใช้เวลาในการสอนงานและแนะนำการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ซึ่ง Covey (1996) อ้างใน เรมวล นันทสุภวัฒน์ (2545) กล่าวว่า ผู้นำควรเสริมสร้างพลังอำนาจ เน้นการนำให้บุคลากรได้แสดงความสามารถและแสดงความคิดเห็นออกมา โดยนำไปให้บุคลากรดำเนินการตามเป้าหมายและพันธกิจของตนเองในทิศทางเดียวกันกับพันธกิจขององค์กรหรือหน่วยงาน ทำให้บุคลากรแสดงความสามารถ ความเฉลียวฉลาดและความคิดสร้างสรรค์ออกมา ซึ่งหากคณะกรรมการบริหารกองทุนให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของผู้ร่วมงานมากขึ้น ประสิทธิภาพการกระตุ้นปัญญาก็จะมากขึ้นตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ละมัยพร โลหิตโยธิน (2542) พบว่าการที่หัวหน้าหอผู้ป่วยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น รวมทั้งการให้อำนาจในการตัดสินใจแก้ปัญหาของตน จะทำให้บุคลากรของหอผู้ป่วยเกิดความพึงพอใจและเต็มใจที่จะสร้างผลงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ คณะกรรมการบริหารกองทุนมีการแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับสูง โดยพบว่าคณะกรรมการบริหารกองทุนแสดงออกด้วยการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความตระหนักและความเข้าใจในเป้าหมายขององค์กรโดยการให้ความสำคัญกับการมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนให้ผู้ร่วมงานได้รับทราบร่วมกัน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม

รับผิดชอบร่วมกัน รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นว่าจะสามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จักรกฤษ บัวแสง (2548) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการราชทัณฑ์ระดับหัวหน้าในภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานภายใต้การปฏิรูประบบราชการทุกด้าน โดยด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และสอดคล้องกับการศึกษาของ กิรติ รุ่งแจ้ง (2543) พบว่าการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คณะกรรมการบริหารกองทุนมีการแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับสูง โดยพบว่าคณะกรรมการบริหารกองทุนแสดงออกด้วยการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานในฐานะที่เป็นปัจเจกบุคคลมากกว่าการเป็นสมาชิกของกลุ่ม และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การมอบหมายงานให้บุคลากรโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล เพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับการศึกษาของศิริทรัพย์ อินทร์หลวงดี (2551) พบว่าการที่ผู้บริหารแสดงความห่วงใยต่อบุคลากรมีผลให้บุคลากร เกิดความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจ และเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานมากขึ้น

5.3 กระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น

เมื่อวิเคราะห์การบริหารกองทุนของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น พบว่า คณะกรรมการบริหารกองทุนมีระดับการบริหารกองทุนอยู่ในระดับสูง แสดงว่าคณะกรรมการบริหารกองทุนได้ให้ความสำคัญกับกระบวนการบริหารและได้ปฏิบัติตามกระบวนการบริหารอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้สามารถดำเนินงานตามภารกิจและหน้าที่ ในการที่จะพัฒนากองทุนให้บรรลุไปสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยพบว่าคณะกรรมการบริหารกองทุนได้มีการจัดทำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหาสาธารณสุขของกลุ่มเป้าหมายก่อนที่จะมีการจัดทำแผนงาน การดำเนินงานของกองทุน และมีการจัดทำแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ รวมทั้งมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมายของการบริหารกองทุนเพื่อให้สอดคล้องกับแผนงานที่วางไว้ และมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบเกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุนเพื่อประโยชน์ในการเข้ารับบริการของประชาชน พร้อมกันนี้คณะกรรมการบริหารกองทุนยังได้มีการประชุมอนุมัติแผนงาน/โครงการต่าง ๆ ของกองทุนอย่างครบถ้วน โดยมีการพิจารณาอนุมัติโครงการต่างๆตามความจำเป็นเร่งด่วน และคณะกรรมการ

บริหารกองทุนยังมีการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนด มีการดำเนินงานควบคุมงบประมาณในการดำเนินงานของกิจกรรม/โครงการต่างๆที่ได้รับอนุมัติจากกองทุน และมีการติดตามการดำเนินงานหลังการอนุมัติทุกโครงการ รวมทั้งมีการสรุปผลการดำเนินงาน รายงานรายรับ-รายจ่ายของกองทุนเพื่อเสนอ สปสช.และอบต. อีกทั้งยังได้มีการสำรวจความพึงพอใจและการรับรู้ข่าวสารของประชาชนต่อการดำเนินงานของกองทุน เพื่อที่จะได้นำมาปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในพื้นที่ ดังนั้นกระบวนการบริหารจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งริชาร์ด เอ็ม (1998) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการทำงานที่บุคคลร่วมกันทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อที่จะช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ จากการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด สอดคล้องกับทองหล่อ เดชไทย (2545) กล่าวว่า กระบวนการบริหารเป็นกระบวนการ เป็นขั้นตอนการจัดการที่ช่วยให้งานดำเนินไปบรรลุตามวัตถุประสงค์เดียวกัน โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ที่มีอยู่ในตัวของแต่ละบุคคลมาใช้ในการวางแผน ร่วมกันให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ของแต่ละองค์การ สอดคล้องกับการศึกษาของ กาญจนา อินทรักษ์ (2545) ที่พบว่า กระบวนการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดสระบุรี และสอดคล้องกับประทวน สัตย์เชื้อ (2542) พบว่า กระบวนการบริหารจัดการรวมทุกด้านของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลจังหวัดกาญจนบุรีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันโรคในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.4 ธรรมชาติของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น

เมื่อวิเคราะห์ธรรมชาติของคณะกรรมการบริหารกองทุน พบว่าคณะกรรมการบริหารกองทุนมีธรรมชาติอยู่ในระดับสูงและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่มีการปฏิบัติตามหลักธรรมชาติอยู่ในระดับสูง ยกเว้นหลักการมีส่วนร่วมที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของ เบญจวรรณ วันดีศรี (2547) ที่ศึกษาความเป็นธรรมชาติของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีธรรมชาติอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับการศึกษาของวรา จตุพัฒน์รังสี (2552) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบธรรมชาติกับประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลบ่อแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง พบว่าเทศบาลตำบลบ่อแก้วมีระดับการปฏิบัติงานตามหลัก ธรรมชาติในภาพรวมอยู่ในระดับสูง แตกต่างกับการศึกษาของ นิธิธร เพชรกันหา (2550) ที่ศึกษาความ

สัมพันธระหว่างความรู้กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดชัยภูมิ พบว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหลักธรรมาภิบาลเป็นระเบียบของสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้ทุกกระทรวง ทบวง กรม และส่วนราชการถือปฏิบัติ เพราะเป็นแนวทางที่จะช่วยให้หน่วยงานต่าง ๆ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ดังที่สมเดช สีแสง (2544) ได้กล่าวไว้ว่า ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ.2542 ได้มีการกำหนดนโยบายและวางระเบียบราชการเพื่อให้การจัดระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักกฎหมายและการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ให้สังคมสามารถมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในระบบบริหารกิจการดังกล่าวด้วยการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและให้โอกาสตรวจสอบได้ ตลอดจนให้บริการภาครัฐไปสู่ประชาชนอย่างรวดเร็วและเป็นธรรม อีกทั้งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้กล่าวถึงเจตนารมณ์ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ไว้ว่าเพื่อเป็นการจัดระเบียบกติกาตามของสังคมตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญให้ทุกภาคสังคม ได้แก่ ภาครัฐ ภาคประชาชน และภาคธุรกิจเอกชนอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข ร่วมกันสร้างความเข้มแข็งและภูมิคุ้มกันให้ประเทศสามารถป้องกัน บรรเทา แก้ไขภาวะวิกฤตที่อาจมีขึ้นในอนาคต และเพื่อเร่งสร้างธรรมาภิบาลหรือระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในภาครัฐ โดยเน้นที่หน่วยงานราชการ โดยมีเป้าหมายในการสร้างคุณค่าสองลักษณะ คือ เป็นกลไกสร้างเสริมความเป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับนับถือของประชาชน ผู้รับบริการ และเป็นกลไกที่มีระบบการบริหารบ้านเมืองและสังคมที่ดี และชักนำภาคอื่นในสังคม ได้แก่ ประชาชน และธุรกิจเอกชน ร่วมกันพัฒนาบ้านเมืองด้วยความเต็มใจและเห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวม

ดังนั้นในการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ซึ่งมีหน้าที่ให้บริการด้านสุขภาพให้แก่ประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ จึงต้องนำหลักธรรมาภิบาลมาบูรณาการในการบริหารและการให้บริการแก่ประชาชน ดังจะเห็นได้จากการที่กองทุนมีหลักการดำเนินงานให้เป็นไปตามเกณฑ์ของ สปสช. ประชาชนได้รับบริการที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง และกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ของกองทุนมาจากความคิดเห็นความต้องการของประชาชน การอนุมัติโครงการและการจัดสรรงบประมาณของกองทุนมีการจัดสรรตามความจำเป็นเร่งด่วน มีการกำกับติดตามการดำเนินงานโครงการต่างๆที่กองทุนให้การสนับสนุน และมีการรายงานผลการดำเนินงานของแต่ละโครงการรวมทั้งมีการจัดทำรายงานรายรับ-รายจ่าย สถานการณ์ทางการเงินให้ที่ประชุมทราบทุกครั้งและเสนอรายงานการเงินต่อ สปสช.และอบต.ทุกไตรมาส ทำให้กองทุนปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในพื้นที่

5.5 ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะของคณะกรรมการบริหารกองทุน ภาวะผู้นำ ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง และกระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุนกับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของคณะกรรมการบริหารกองทุน ภาวะผู้นำ ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง และกระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุน กับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุน โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ผลการวิจัยอธิบายได้ว่า

เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุน ($p > 0.05$) สอดคล้องกับการศึกษาของพงษ์ชุน นัปลิบ (2550) ที่พบว่าเพศของพนักงานเทศบาลตำบลไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานเทศบาลตำบล

อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุน ($p > 0.05$) สอดคล้องกับการศึกษาของ รัชชานนท์ ทองอร่าม (2551) ที่ได้ศึกษาธรรมาภิบาลของคณะผู้บริหารองค์การส่วนตำบล ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยด้านอายุไม่มีความสัมพันธ์กับธรรมาภิบาลของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล และสอดคล้องกับ วินัย สุขसार (2551) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า อายุของผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความเป็นธรรมาภิบาลและยังสอดคล้องกับการศึกษาของเบญจวรรณ วันดีศรี (2547) พบว่า ปัจจัยด้านอายุไม่มีความสัมพันธ์กับธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุน ($p > 0.05$) สอดคล้องกับการศึกษาของ รัชชานนท์ ทองอร่าม (2551) ที่ศึกษาธรรมาภิบาลของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสมุทรปราการ และเบญจวรรณ วันดีศรี (2547) ที่ศึกษาความเป็นธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความสัมพันธ์กับธรรมาภิบาล

ตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุน ($p > 0.05$) สอดคล้องกับการศึกษาของ บวร จุลลา (2548) ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีการนำหลักหลักการการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีสู่การปฏิบัติในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน แตกต่างจากการศึกษาของ พงษ์ชุน นัปลิบ (2550) พบว่ากลุ่มตำแหน่งงานของพนักงานเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมืองสมุทรปราการมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานเทศบาลตำบล

ระยะเวลาการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับธรรมชาติของคณะกรรมการบริหารกองทุน ($p > 0.05$) ซึ่งแตกต่างกับการศึกษาของ สุวรรณ ทองคำ (2545) ที่ศึกษาสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสิงห์บุรี พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพการบริหารไม่เกิน 10 ปี จะมีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลมากที่สุด และแตกต่างกับการศึกษาของ วินัย สุขसार (2551) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลความเป็นธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารมีความสัมพันธ์เชิงลบกับธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.01$) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ 0.330 สอดคล้องกับการศึกษาของ นิธิธร เพชรกันหา (2550) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ความรู้ความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับปานกลาง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.432 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของ รัชชานนท์ ทองอร่าม (2551) ที่ศึกษาธรรมาภิบาลของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง ไม่มีความสัมพันธ์กับธรรมาภิบาลของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสมุทรปราการ

ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.01$) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เท่ากับ 0.448 สอดคล้องกับการศึกษาของ พนม หอมทอง (2552) ที่ศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ประสิทธิภาพผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล และสอดคล้องกับการศึกษาของ สมคิด คำเจริญ (2552) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานและการดำเนินงานองค์การบริหารส่วนตำบล ศาลาษา พบว่าลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมของประชาชน ในระดับค่อนข้างสูง

กระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.01$) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) เท่ากับ 0.670 ซึ่งอธิบายได้ว่า เมื่อคณะกรรมการ

บริหารกองทุนมีระดับการบริหารที่สูงขึ้นก็จะทำให้มีระดับธรรมาภิบาลสูงขึ้นด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของ สุภัตรา วิมลสมบัติ (2548) ที่ศึกษา ธรรมาภิบาลกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะไข่อำเภอยะรัง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า การที่องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะไข่นำการบริหารงานโดยใช้ธรรมาภิบาลมาเป็นหลักในการดำเนินงานขององค์กร ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะไข่นำสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ ทำให้ท้องถิ่นมีการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น และได้รับรางวัลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาล

ปัจจัยทำนายธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุน

ปัจจัยทำนายธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุน ประกอบด้วย กระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุน ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง และภาวะผู้นำ สามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของระดับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.001$) โดยทำนายได้ร้อยละ 46.7 และกระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุนเป็นตัวแปรทำนาย อันดับหนึ่ง รองลงมา ภาวะผู้นำและความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง ตามลำดับ ดังนั้นหากจะเพิ่มระดับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นให้ดียิ่งขึ้นนั้นต้องเน้นในเรื่องทักษะด้านการบริหาร ภาวะผู้นำ และเพิ่มความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นให้มากขึ้นด้วย

บทที่ 6

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำและกระบวนการบริหารกับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด” วัตถุประสงค์ของการศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ในองค์การบริหารส่วนตำบล 2) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบล 3) เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครองของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบล 4) เพื่อศึกษาระดับการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบล 5) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง ภาวะผู้นำ กระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นกับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น 6) เพื่อหาปัจจัยทำนายระดับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 368 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากอาจารย์ที่ปรึกษา และได้นำไปทดสอบกับคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 30 คน นำมาวิเคราะห์หาความเที่ยงโดยใช้วิธีของครอนบาค หาค่าสัมประสิทธิ์ของแอลฟา (coefficient alpha) ในชุดคำถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามด้านความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง = 0.922 ด้านภาวะผู้นำ = 0.892 ด้านกระบวนการบริหาร = 0.837 ด้านธรรมาภิบาล = 0.799

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถาม ไปยังองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น และขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง โดยส่งแบบสอบถามไป 455 ชุด ให้แก่กลุ่มตัวอย่าง ได้แบบสอบถามกลับมารวมทั้งมีความสมบูรณ์ครบถ้วนจำนวน 368 ชุด คิดเป็นร้อยละ 80.8

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติไคสแควร์ (Chi-square) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) โดยกำหนดนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05 โดยผลการศึกษสามารถสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. คุณลักษณะของคณะกรรมการบริหารกองทุนและคุณลักษณะของกองทุน

1.1 คณะกรรมการบริหารกองทุนที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0

1.2 คณะกรรมการบริหารกองทุนที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งกรรมการ จำนวน 284 คน คิดเป็นร้อยละ 77.2

1.3 คณะกรรมการบริหารกองทุนที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 40-49 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 โดยมีค่าเฉลี่ยอายุเท่ากับ 45.20 ปี

1.4 คณะกรรมการบริหารกองทุนที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2

1.5 คณะกรรมการบริหารกองทุนที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงานในกองทุน 2 ปี จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 49.7

1.6 กองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นส่วนใหญ่มีจำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ได้รับอนุมัติในปีงบประมาณ 2553 อยู่ระหว่าง 11-15 โครงการ/กิจกรรม จำนวน 11 กองทุนคิดเป็นร้อยละ 40.30 โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 12.7 โครงการ/กิจกรรม

1.7 กองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นส่วนใหญ่ได้รับเงินจาก สปสช. ในปีงบประมาณ 2553 อยู่ระหว่าง 150,000-300,000 บาท จำนวน 19 กองทุน คิดเป็นร้อยละ 70.4 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 222,848.55 บาท

1.8 กองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นส่วนใหญ่ได้รับเงินจาก อบต. ในปีงบประมาณ 2553 อยู่ระหว่าง 50,000-100,000 บาท จำนวน 19 กองทุน คิดเป็นร้อยละ 70.4 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 64,052.22 บาท

2. ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครองของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น

คณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับสูงร้อยละ 60.3 มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 38.9 และมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับต่ำร้อยละ 0.8

3. ภาวะผู้นำของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น

คณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูงร้อยละ 88.0 มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 11.7 และมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับต่ำร้อยละ 0.3

4. กระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น

คณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ส่วนใหญ่มีระดับการบริหารกองทุนอยู่ในระดับสูงร้อยละ 82.6 มีระดับการบริหารกองทุนอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 16.0 และมีระดับการบริหารกองทุนอยู่ในระดับต่ำร้อยละ 1.4

5. ธรรมเนียมปฏิบัติของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น

คณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ส่วนใหญ่มีการปฏิบัติตามหลักธรรมเนียมปฏิบัติอยู่ในระดับสูงร้อยละ 82.6 มีการปฏิบัติตามหลักธรรมเนียมปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 16.0 และมีการปฏิบัติตามหลักธรรมเนียมปฏิบัติอยู่ในระดับต่ำร้อยละ 1.4 เมื่อแยกการพิจารณาออกเป็น 6 หลัก คณะกรรมการบริหารกองทุนส่วนใหญ่มีการปฏิบัติตามหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่าอยู่ในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 58.4, 60.9, 61.1, 54.9 และร้อยละ 83.4 ตามลำดับ และคณะกรรมการบริหารกองทุนส่วนใหญ่มีการปฏิบัติตามหลักการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 65.2

6. การทดสอบสมมติฐาน

6.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลด้าน เพศ ตำแหน่งและระดับการศึกษา กับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลด้าน เพศ ตำแหน่ง และระดับการศึกษา กับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนด้วยสถิติไคสแควร์ พบว่า เพศ ตำแหน่ง และระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

6.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง ภาวะผู้นำ และกระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุน กับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุน

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า

คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ตัวแปร อายุ และระยะเวลาการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($P > 0.05$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.001$) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ 0.330 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.001$) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ 0.488 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

กระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.001$) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ 0.670 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

6.3 การทดสอบปัจจัยทำนายธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุน
การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) เพื่อหาปัจจัยทำนายธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ใน

องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่ามีตัวแปรทำนาย 3 ตัวแปร ได้แก่ กระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุน ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง และภาวะผู้นำ โดยสามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนได้ร้อยละ 46.7 โดยกระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุนเป็นตัวแปรทำนาย อันดับหนึ่ง รองลงมา ได้แก่ ภาวะผู้นำ และความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง ตามลำดับ

7. ปัญหาการดำเนินงานและแนวทาง/วิธีการแก้ไขปัญหาของคณะกรรมการบริหารกองทุน

ปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารกองทุนส่วนใหญ่เป็นเรื่องคณะกรรมการบริหารกองทุนส่วนใหญ่ไม่เข้าใจบทบาทของตนเอง ยังไม่เข้ามามีบทบาทตามที่กำหนด ขาดความรู้ในเรื่องระเบียบกองทุน ขาดประสบการณ์ในการบริหารกองทุน การจัดสรรงบประมาณล่าช้า งบประมาณในการบริหารกองทุนมีจำกัดแต่ปริมาณงานในตำบลมีมากทำให้งบประมาณในการบริหารกองทุนไม่เพียงพอ การใช้เงินงบประมาณไม่ตรงกับประเด็นปัญหาของชุมชน ประชาชนไม่เข้าใจการดำเนินงานของกองทุนและการเข้ารับบริการจากกองทุน การประชุมคณะกรรมการไม่ต่อเนื่อง การประสานงานระหว่างคณะกรรมการบริหารกองทุนล่าช้า ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของกองทุน และแนวทางในการบริหารกองทุนมีการปรับเปลี่ยนทุกปี

โดยคณะกรรมการบริหารกองทุนเสนอแนวทาง/วิธีการแก้ไขปัญหาคือ ส่งคณะกรรมการไปดูงานที่อื่นหรือศึกษาดูงานกองทุนที่ประสบความสำเร็จ จัดอบรมคณะกรรมการกองทุนให้เข้าใจระเบียบกองทุน การบริหารกองทุนอย่างน้อยเดือนละครั้ง ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบการดำเนินงานของกองทุน จัดอบรมให้ความรู้แก่ประชาชน สปสข.ควรจัดสรรงบประมาณให้เพิ่มขึ้น และบริหารจัดการโครงการที่เร่งด่วนก่อน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำและกระบวนการบริหารกับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ในองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยมีเรื่องข้อเสนอแนะดังนี้

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของคณะกรรมการบริหารกองทุนในด้านการวางแผนและการติดตามประเมินผลในส่วนของการปฏิบัติงานและมาตรฐาน

ทางจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างประชาชนกับ องค์การบริหารส่วนตำบล โดยการประชาสัมพันธ์อำนาจหน้าที่ของกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นในรูปแบบเวทีประชาคม หรือการจัดเวทีชาวบ้าน เพื่อให้ประชาชนเข้าใจบทบาทหน้าที่ของ กองทุน

3. ควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกองทุนของแต่ละองค์การบริหารส่วน ตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์แก่ประชาชน สูงสุด

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาในครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตมุ่งหาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำและ กระบวนการบริหารกับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด เนื่องจากมีระยะเวลาและงบประมาณในการศึกษา จำกัด ดังนั้นในโอกาสต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติม ดังนี้

1. เพื่อให้การวิจัยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ควรจะศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพด้านการบริหาร กองทุนควบคู่ไปกับการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ทราบรายละเอียด และความคิดเห็นในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมากที่สุด
2. ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกัน สุขภาพท้องถิ่นในมุมมองของประชาชน
3. ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกัน สุขภาพท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอื่นนอกเหนือจากจังหวัดร้อยเอ็ด
4. ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุน หลักประกันสุขภาพท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลกับเทศบาล

ภาวะผู้นำและกระบวนการบริหารกับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

LEADERSHIP AND GOOD GOVERNANCE PROCESS OF LOCAL ADMINISTRATION COMMITTEE ON THE NATIONAL HEALTH INSURANCE FUND IN ROI-ET PROVINCE

นิลเนตร ศรีพล้ง 5236180 PHPH/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารกฎหมายการแพทย์และสาธารณสุข

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ฉัตรสุมน พงศ์ภิณูโย, ปช.ด.(ประชากรศาสตร์), สุธิ อยู่สถาพร, D.en D (HONS), นิทัศน์ สิริโชติรัตน์ Dr.P.H.(PREVENTIVE CARE), วิวัฒน์ กิตติพิชัย วท.ด.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์)

บทสรุปแบบสมบูรณ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการบริหารราชการแผ่นดินในปัจจุบันรัฐบาลได้มีนโยบายที่จะพัฒนาการเมืองการปกครองของประเทศไปสู่การปกครองระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมของประชาชน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจของภาครัฐมากขึ้นเพื่อควมมีประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และการตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ตลอดจนเร่งส่งเสริมความสนใจในบทบาทและการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อประสานให้การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเกิดประสิทธิผล (กวี วงศ์พุฒิ, 2544) ซึ่งการกระจายอำนาจที่ลงไปถึงประชาชนมากที่สุด คือ องค์การบริหารส่วนตำบล (คุณากร กรสิงห์, 2550) แต่ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา พบว่ามีการร้องเรียน และมีการตรวจพบการทุจริต คอร์รัปชัน หลายรูปแบบในองค์การบริหารส่วนตำบล ด้วยเหตุดังกล่าวจึงทำให้เกิดปัญหาในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น เป็นสาเหตุให้้องค์การบริหารส่วนตำบลบริหารงานไม่มีประสิทธิภาพ ไม่สามารถพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าตามเจตนารมณ์ของการกระจายอำนาจได้

จากสาเหตุดังกล่าวจึงทำให้มีการหาแนวทางแก้ไขและแนวทางที่องค์การบริหารส่วนตำบลนำมาใช้ในการแก้ปัญหาดังกล่าว คือ หลักธรรมาภิบาล โดยกระทรวงมหาดไทยได้กำหนดแนวทางสนับสนุนการใช้หลักธรรมาภิบาลร่วมในกระบวนการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยหลักธรรมาภิบาลนี้ประกอบด้วย 6 หลักที่สำคัญ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นและองค์กรที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบล โดยการกำกับดูแล และสนับสนุนการบริหารงาน องค์การบริหารส่วนตำบลจะเจริญก้าวหน้าตามเจตนารมณ์ของการกระจายอำนาจ ผลประโยชน์สูงสุดก็จะตกแก่ประชาชน ดังนั้นผู้บริหารและผู้นำต้องให้ความสำคัญในการนำเอาหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อนำไปสู่การเป็นราชการยุคใหม่ ซึ่งมีลักษณะของธรรมาภิบาล อันจะเป็นรากฐานในการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน ที่กำลังแผ่ขยายลงสู่ชุมชนในวงกว้าง

จากการที่สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติได้ดำเนินงานระบบหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.2545 มาตรา 47 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการสร้างหลักประกันสุขภาพให้กับประชาชนในพื้นที่ และกองทุนหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าในท้องถิ่นยังถือได้ว่าเป็นมาตรการหนึ่งของการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะที่สำคัญในการป้องกันโรคและสร้างเสริมสุขภาพของประชาชน โดยเป็นการดำเนินการควบคู่ไปกับมาตรการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น เป็นการเพิ่มพลังให้ชุมชนโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน (ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์, 2550) และกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ซึ่งเป็นการบริหารจัดการระบบหลักประกันสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อสุขภาพและการดำรงชีวิตในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่

การจัดตั้งกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น นอกจากจะมีเจตนารมณ์ในการสร้างการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เข้ามามีบทบาทในการดูแลสุขภาพของประชาชนในพื้นที่แล้วยังสนับสนุนให้ประชาชนได้แสดงบทบาทในการพึ่งตนเองด้านสุขภาพ และส่งเสริมให้บุคลากรด้านสาธารณสุขในพื้นที่ได้แสดงบทบาทในการสนับสนุนให้ประชาชนดูแลสุขภาพตนเอง ทั้งยังส่งเสริมให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเกิดความตระหนักต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพของประชาชน สามารถดูแลสุขภาพได้ด้วยตนเองและสร้างกลไกในสังคมที่จะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่มีผลต่อสุขภาพให้ลุล่วง ดังนั้นกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นจึงถือได้ว่าเป็นนวัตกรรมที่สำคัญในระบบสาธารณสุขที่สำคัญของประเทศไทยในการส่งเสริมการมีส่วนร่วม

ร่วมดูแลสุขภาพของประชาชนจากหลายภาคส่วนในสังคม โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญในการประสานหน่วยงาน องค์กร และภาคีเครือข่ายในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมค้นหาปัญหาและความต้องการของประชาชน ร่วมวางแผน และส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมด้านสุขภาพ โดยสามารถติดตามประเมินผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมกับประชาชน (สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ, 2553)

จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ที่กำหนดให้ส่วนราชการที่ต้องปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกา ได้แก่ ราชการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค และหน่วยงานอื่นของรัฐที่อยู่ในกำกับของราชการฝ่ายบริหาร แต่ไม่ครอบคลุมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกา ๗ นี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาธรรมชาติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยศึกษาในคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นขององค์กรบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด เนื่องจากจังหวัดร้อยเอ็ดมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าร่วมจัดตั้งกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นทั้งหมด 189 กองทุน คิดเป็นร้อยละ 93.10 ของจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมดในจังหวัด และมีเงินงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการของกองทุน 98.64 ล้านบาท (สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ, 2553) ซึ่งถ้าการบริหารกองทุนมีประสิทธิภาพผลประโยชน์สูงสุดก็จะตกแก่ประชาชน โดยผู้วิจัยมุ่งหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการศึกษาที่ได้จะเป็นแนวทางเพื่อพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นขององค์กรบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพสร้างความร่วมมือให้เกิดกับทุกฝ่าย และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างสูงสุดอีกด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับธรรมชาติของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นขององค์กรบริหารส่วนตำบล
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นขององค์กรบริหารส่วนตำบล
3. เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ทางปกครองของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นขององค์กรบริหารส่วนตำบล
4. เพื่อศึกษาระดับการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นขององค์กรบริหารส่วนตำบล

5. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ภาวะผู้นำ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ทางปกครอง กระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นกับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุน

6. เพื่อหาปัจจัยทำนายระดับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น

สมมติฐานการวิจัย

1. คุณลักษณะของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น

2. ภาวะผู้นำ ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง และกระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับระดับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น

3. คุณลักษณะของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ภาวะผู้นำ ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง และกระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น สามารถทำนายระดับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นได้

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ประชากรที่ศึกษา คือ คณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ปีงบประมาณ 2553 จำนวน 368 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามทางไปรษณีย์ ทดสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการนำแบบสอบถามไปทดสอบกับคณะกรรมการบริหารกองทุนจำนวน 30 คน โดยการทดสอบความเที่ยงของเครื่องมือ ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) สำหรับข้อคำถามในแต่ละส่วน คือ แบบประเมินตนเองเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง แบบสอบถามภาวะผู้นำ แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการบริหารของ

คณะกรรมการบริหารกองทุน และแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล ได้ค่าแอลฟาเท่ากับ 0.922, 0.892, 0.837, 0.799 ตามลำดับ

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอธิบายคุณลักษณะของคณะกรรมการบริหารกองทุน หลักประกันสุขภาพท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง ภาวะผู้นำ กระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น และธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น สถิติวิเคราะห์ (Analytical Statistics) โดยการใช้การทดสอบไคสแควร์ (Chi-square) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับธรรมาภิบาล ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) สำหรับหาปัจจัยการทำนายธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุน

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะของคณะกรรมการบริหารกองทุนและคุณลักษณะของกองทุน

ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการบริหารกองทุนส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0 ในด้านตำแหน่งพบว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งกรรมการ จำนวน 284 คน คิดเป็นร้อยละ 77.2 ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีอายุอยู่ระหว่าง 40-49 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 โดยมีค่าเฉลี่ยอายุเท่ากับ 45.2 ปี ในด้านระดับการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 ในด้านระยะเวลาการทำงานในกองทุนพบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานในกองทุน 2 ปี จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 49.7 ในด้านคุณลักษณะของกองทุนพบว่า กองทุนส่วนใหญ่มีจำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ได้รับอนุมัติในปีงบประมาณ 2553 อยู่ระหว่าง 11-15 โครงการ/กิจกรรม จำนวน 11 กองทุน คิดเป็นร้อยละ 40.3 ในด้านงบประมาณพบว่า กองทุนส่วนใหญ่ได้รับเงินจาก สปสช. ในปีงบประมาณ 2553 อยู่ระหว่าง 150,000-300,000 บาท จำนวน 19 กองทุน คิดเป็นร้อยละ 70.4 และกองทุนส่วนใหญ่ได้รับเงินจาก อบต. ในปีงบประมาณ 2553 อยู่ระหว่าง 50,000-100,000 บาท จำนวน 19 กองทุนคิดเป็นร้อยละ 70.4

2. ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครองของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น

ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ดส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครองอยู่ในระดับสูงจำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 โดยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการออกระเบียบกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นของ อบต. มากที่สุด

3. ภาวะผู้นำของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น

ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ดส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง จำนวน 324 คน คิดเป็นร้อยละ 88.0 โดยมีการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานมากที่สุด

4. กระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น

ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ดส่วนใหญ่มีระดับการบริหารกองทุนอยู่ในระดับสูง จำนวน 304 คน คิดเป็นร้อยละ 82.6

5. ธรรมชาติของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น

ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ดส่วนใหญ่มีระดับธรรมชาติโดยรวมอยู่ในระดับสูง จำนวน 304 คน คิดเป็นร้อยละ 82.6 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากสูงสุด คือ หลักนิติธรรม (Mean = 4.33, S.D. = 0.51) รองลงมา คือ หลักความโปร่งใส (Mean = 4.30, S.D. = 0.52) ส่วนหลักการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (Mean = 3.97, S.D. = 0.92)

6. การทดสอบสมมติฐาน

6.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลด้าน เพศ ตำแหน่ง และระดับการศึกษา กับธรรมชาติของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลด้าน เพศ ตำแหน่ง และระดับการศึกษา กับธรรมชาติของคณะกรรมการบริหารกองทุนด้วยสถิติไคสแควร์ พบว่า เพศ

ตำแหน่ง และระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$)

6.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง ภาวะผู้นำ และกระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุน กับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุน

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุน พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และระยะเวลาการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($P > 0.05$)

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครองกับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุน พบว่า ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.001$) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ 0.330

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุน พบว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.001$) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ 0.488

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุนกับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุน พบว่า กระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.001$) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ 0.670

6.3 การทดสอบปัจจัยทำนายธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุน

การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) เพื่อหาปัจจัยทำนายธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่ามีตัวแปรทำนาย 3 ตัวแปร ได้แก่ กระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุน ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง และภาวะผู้นำ โดยสามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนได้ร้อยละ 46.7 โดยกระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุนเป็นตัวแปรทำนาย อันดับหนึ่ง รองลงมา ได้แก่ ภาวะผู้นำ และความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง ตามลำดับ

7. ปัญหาการดำเนินงานและแนวทาง/วิธีการแก้ไขปัญหาของคณะกรรมการบริหารกองทุน

ปัญหาการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารกองทุนส่วนใหญ่เป็นเรื่องคณะกรรมการบริหารกองทุนส่วนใหญ่ไม่เข้าใจบทบาทของตนเอง ยังไม่เข้ามามีบทบาทตามที่กำหนด ขาดความรู้ในเรื่องระเบียบกองทุน ขาดประสบการณ์ในการบริหารกองทุน การจัดสรรงบประมาณล่าช้า งบประมาณในการบริหารกองทุนมีจำกัดแต่ปริมาณงานในตำบลมีมากทำให้งบประมาณในการบริหารกองทุนไม่เพียงพอ การใช้เงินงบประมาณไม่ตรงกับประเด็นปัญหาของชุมชน ประชาชนไม่เข้าใจการดำเนินงานของกองทุนและการเข้ารับบริการจากกองทุน การประชุมคณะกรรมการไม่ต่อเนื่อง การประสานงานระหว่างคณะกรรมการบริหารกองทุนล่าช้า ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของกองทุน และแนวทางในการบริหารกองทุนมีการเปลี่ยนแปลงทุกปี

โดยคณะกรรมการบริหารกองทุนเสนอแนวทาง/วิธีการแก้ไขปัญหาคือ การส่งคณะกรรมการไปดูงานที่อื่นหรือศึกษาดูงานกองทุนที่ประสบความสำเร็จ จัดอบรมคณะกรรมการกองทุนให้เข้าใจระเบียบกองทุน การบริหารกองทุนอย่างน้อยเดือนละครั้ง ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบการดำเนินงานของกองทุน จัดอบรมให้ความรู้แก่ประชาชน สปสข. ควรจัดสรรงบประมาณให้เพิ่มขึ้น และบริหารจัดการโครงการที่เร่งด่วนก่อน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำและกระบวนการบริหารกับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ในองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งผลการวิจัยสามารถอภิปรายได้ในประเด็นดังต่อไปนี้

ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครองของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น พบว่าคณะกรรมการบริหารกองทุนมีความรู้ความเข้าใจระดับสูงและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาของ เบญจวรรณ วันศิรี (2547) ที่ศึกษาธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่มาก และสอดคล้องกับการศึกษาของนิติธร เพชรกันหา (2550) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ พบว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีความรู้เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับปานกลาง ซึ่งแตกต่างกับการศึกษาของ

รัชชานนท์ ทองอร่าม (2551) พบว่า ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครองไม่มีความสัมพันธ์กับธรรมาภิบาลของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ การที่ผลการศึกษาดังกล่าวอาจเป็นเพราะคณะกรรมการบริหารกองทุนส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี และในการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารกองทุนจะต้องมีการจัดการประชุมอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง ในกรณีที่เป็นกองทุนใหม่ และจะมีการจัดการประชุมอย่างน้อยทุก 1-3 เดือน ในกรณีที่เป็นกองทุนเก่า เพื่อประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุน จึงทำให้คณะกรรมการบริหารกองทุนมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่าเรื่องของการจัดทำแผนการดำเนินงานของกองทุน และการติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการของกองทุนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อธิบายได้ว่า คณะกรรมการบริหารกองทุนควรเพิ่มความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการวางแผนการดำเนินงานของกองทุนและการติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการต่าง ๆ ของกองทุน เพื่อให้การบริหารงานของกองทุนมีประสิทธิภาพ การติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการจะเป็นตรวจสอบดูความก้าวหน้าหรือมีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานหรือไม่ ผู้บริหารสามารถนำผลการประเมินผลการดำเนินโครงการนี้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผนการดำเนินงานของกองทุน หรือในระหว่างดำเนินการ สามารถนำผลมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขแผนงานให้สามารถดำเนินการได้และทำให้การดำเนินการมีประสิทธิภาพต่อไป

ภาวะผู้นำของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น พบว่า คณะกรรมการบริหารกองทุนส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า คณะกรรมการบริหารกองทุนได้เห็นถึงความสำคัญของการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานกองทุน ซึ่งในการบริหารงานกองทุนให้เกิดผลสำเร็จนั้นต้องอาศัยการสร้างบารมีกับผู้ร่วมงานในการบริหารงานกองทุน โดยการให้เกียรติ ยกย่องผู้ร่วมงาน เน้นการมีส่วนร่วม รับผิดชอบต่อการกิจร่วมกัน การตัดสินใจคำนึงถึงศีลธรรมและจริยธรรม รวมทั้งคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในฐานะปัจเจกบุคคลก่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงานกองทุน สอดคล้องกับการศึกษาของอมรรัตน์ เทพพิทักษ์ (2552) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเจ้าหน้าที่กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์ พบว่า ภาวะผู้นำของเจ้าหน้าที่กรมการค้าภายในอยู่ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเจ้าหน้าที่กรมการค้าภายใน และสอดคล้องกับการศึกษาของ รุ่งทิพย์ ฉัตรสุวรรณ (2548) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลในการบริหารงานของหัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน ในเขต 18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) และยังสอดคล้องกับการศึกษาของสมคิด คำเจริญ (2552)

พบว่าลักษณะของภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับค่อนข้างสูง และยังสอดคล้องกับอัญชลี เกิ้มกระโทก (2547) ที่พบว่า หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับสูงมีการปฏิบัติงานในหน้าที่บริหารสูงเป็น 1.9 เท่าของหัวหน้าศูนย์สุขภาพที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับต่ำ ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีส่วนสำคัญในการที่จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ทำให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงานที่ดี

กระบวนการบริหารกองทุนของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น พบว่า คณะกรรมการบริหารกองทุนมีระดับการบริหารกองทุนอยู่ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าคณะกรรมการบริหารกองทุนได้ให้ความสำคัญกับกระบวนการบริหารและได้ปฏิบัติตามกระบวนการบริหารอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้สามารถดำเนินงานตามภารกิจและหน้าที่ ในการที่จะพัฒนากองทุนให้บรรลุไปสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยพบว่าคณะกรรมการบริหารกองทุนได้มีการจัดทำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหาสาธารณสุขของกลุ่มเป้าหมายก่อนที่จะมีการจัดทำแผนงาน การดำเนินงานของกองทุน และมีการจัดทำแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ รวมทั้งมีการกำหนดนโยบายเป้าหมายของการบริหารกองทุนเพื่อให้สอดคล้องกับแผนงานที่วางไว้ และมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบเกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุนเพื่อประโยชน์ในการเข้ารับบริการของประชาชน พร้อมกันนี้คณะกรรมการบริหารกองทุนยังได้มีการประชุมอนุมัติแผนงาน/โครงการต่าง ๆ ของกองทุนอย่างครบถ้วน โดยมีการพิจารณาอนุมัติโครงการต่าง ๆ ตามความจำเป็นเร่งด่วน และคณะกรรมการบริหารกองทุนยังมีการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนด มีการดำเนินงานควบคุมงบประมาณในการดำเนินงานของกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ที่ได้รับอนุมัติจากกองทุน และมีการติดตามการดำเนินงานหลังการอนุมัติทุกโครงการ รวมทั้งมีการสรุปผลการดำเนินงาน รายงานรายรับ-รายจ่ายของกองทุนเพื่อเสนอ สปสช. และ อบต. อีกทั้งยังได้มีการสำรวจความพึงพอใจและการรับรู้ข่าวสารของประชาชนต่อการดำเนินงานของกองทุน เพื่อที่จะได้นำมาปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในพื้นที่ ดังนั้นกระบวนการบริหารจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งริชาร์ด เอ็ม (1998) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการทำงานที่บุคคลร่วมกันทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้จากการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด สอดคล้องกับทองหล่อ เศษไทย (2545) กล่าวว่า กระบวนการบริหารเป็นกระบวนการ เป็นขั้นตอนการจัดการที่ช่วยให้งานดำเนินไปบรรลุตามวัตถุประสงค์เดียวกัน

โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ที่มีอยู่ในตัวของแต่ละบุคคลมาใช้ในการวางแผน ร่วมกันให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ของแต่ละองค์การ สอดคล้องกับการศึกษาของ กาญจนา อินทรักษ์ (2545) ที่พบว่า กระบวนการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดสระบุรี และสอดคล้องกับประทวน สัตย์เชื้อ (2542) พบว่า กระบวนการบริหารจัดการรวมทุกด้านของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลจังหวัดกาญจนบุรีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันโรคในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ธรรมชาติของคณะกรรมการบริหารกองทุน พบว่าคณะกรรมการบริหารกองทุนมีธรรมชาติอยู่ในระดับสูงและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่มีการปฏิบัติตามหลักธรรมชาติอยู่ในระดับสูง ยกเว้นหลักการมีส่วนร่วมที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของ เบญจวรรณ วันดีศรี (2547) ที่ศึกษาความเป็นธรรมชาติของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีธรรมชาติอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับการศึกษาของวราญา จตุพัฒน์รังสี (2552) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบธรรมชาติกับประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลบ่อแฮ้ว อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง พบว่าเทศบาลตำบลบ่อแฮ้วมีระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมชาติในภาพรวมอยู่ในระดับสูง แตกต่างกับการศึกษาของ นิธิธร เพชรกันหา (2550) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้กับการบริหารงานตามหลักธรรมชาติของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดชัยภูมิ พบว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารงานตามหลักธรรมชาติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหลักธรรมชาติเป็นระเบียบของสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้ทุกกระทรวง ทบวง กรม และส่วนราชการถือปฏิบัติ เพราะเป็นแนวทางที่จะช่วยให้หน่วยงานต่าง ๆ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ปัจจัยทำนายธรรมชาติของคณะกรรมการบริหารกองทุน ประกอบด้วย กระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุน ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง และภาวะผู้นำ สามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของระดับธรรมชาติของคณะกรรมการบริหารกองทุนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.001$) โดยทำนายได้ร้อยละ 46.7 และกระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุนเป็นตัวแปรทำนาย อันดับหนึ่ง รองลงมา ภาวะผู้นำ และความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำและกระบวนการบริหารกับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด คณะกรรมการบริหารกองทุนมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครองอยู่ในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 60.3 อยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 38.9 มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 88.0 อยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 11.7 มีระดับการบริหารกองทุนอยู่ในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 82.6 อยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 16.6 มีระดับธรรมาภิบาลอยู่ในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 82.6 และมีระดับธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 16.6 ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง ภาวะผู้นำ และกระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุน ตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุน มี 3 ตัวแปร คือความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง ภาวะผู้นำ และกระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุน ซึ่งสามารถทำนายความแปรปรวนของธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุน ได้ร้อยละ 46.7

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำและกระบวนการบริหารกับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ในองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของคณะกรรมการบริหารกองทุนในด้านการวางแผนและการติดตามประเมินผลในส่วนของการปฏิบัติงานและมาตรฐานทางจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน
2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างประชาชนกับองค์การบริหารส่วนตำบล โดยการประชาสัมพันธ์อำนาจหน้าที่ของกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นในรูปแบบเวทีประชาคม หรือการจัดเวทีชาวบ้าน เพื่อให้ประชาชนเข้าใจบทบาทหน้าที่ของกองทุน
3. ควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกองทุนของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์แก่ประชาชนสูงสุด

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาในครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตมุ่งหาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำและกระบวนการบริหารกับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด เนื่องจากมีระยะเวลาและงบประมาณในการศึกษาจำกัด ดังนั้นในโอกาสต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติม ดังนี้

1. เพื่อให้การวิจัยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ควรจะศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพด้านการบริหารกองทุนควบคู่ไปกับการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ทราบรายละเอียดและความคิดเห็นในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมากที่สุด
2. ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นในมุมมองของประชาชน
3. ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอื่นนอกเหนือจากจังหวัดร้อยเอ็ด
4. ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลกับเทศบาล

LEADERSHIP AND GOOD GOVERNANCE PROCESS OF LOCAL
ADMINISTRATION COMMITTEE ON THE NATIONAL HEALTH INSURANCE
FUND IN ROI-ET PROVINCE

NILNATE SRIPLARUNG 5236180 PHPH/M

M.Sc.(PUBLIC HEALTH) MAJOR IN MEDICAL AND PUBLIC HEALTH LAW
ADMINISTRATION

THESIS ADVISORY COMMITTEE: CHARDSUMON PRUTIPINYO, Ph.D.
(POPULATION), SUTHEE USATHAPORN, D.en D (HONS), NITHAT SIRICHOTIRATANA,
Dr.P.H.(PREVENTIVE CARE), WIRIN KITTIPICHAI, D.Sc.(APPLIED BEHAVIORAL
SCIENCE RESEARCH)

EXTENDED SUMMARY

Background and Problems Significance

Currently, the existing government has set up the Nation Administration policies for Democracy that encourage the people to participate in decision-making together with the government for efficiency and transparent operation, aiming to serve the locals. This is including the government intention to arouse people's interest in the agencies' roles and cooperation for effective decentralization (Kawee Vongputhi, 1990). The decentralization reaching locals the most is being done with the operation of Sub-district Administration (Kunakorn Kornsingha, 1997). In the past year, many complaints were launched against its operation, finding corruption and mismanagement. These wrongdoings were done in many forms and many ways which caused problems in the Sub-district Administration, leading to ineffective operation and inability to develop local area as intended in the decentralization.

Those reasons lead to administering guidelines and problems solution, mainly good governance with the support of the Ministry of Interior together with the

administration process of Sub-district Administration. Good governance is consisted of 6 major principles: rule of law, moral principles, transparency, participation, responsibility and the main values. Moreover, people and concerned agencies are being allowed to participate with the Sub-district Administration as intended by decentralization so people would benefit the most. Therefore, the management and leader must pay attention to implementation of good government with Sub-district Administration, leading to modern government, practicing good government as the foundation for preventing corruption which is spreading widely.

According to the National Health Insurance Fund Agency, the local health insurance operation has been done in accordance with the National Health Insurance Fund 2545 B.E (1992), article 47 to guarantee healthcare for locals. Moreover, local health insurance fund is considered another driven measure for the public policies to prevent sickness and build good health among people. This is being done together with power decentralization so the local community can participate more in the process (Direk Putamasirivat, 1997) as well as allowing the Sub-district and Municipal Administration to get involve in the operation with well preparation to meet the need of local people in that area. This local health insurance administration involves with building good health, sickness prevention, and health rehabilitation, including local living conditions.

The establishment of the National Health Insurance Fund, besides having intention to encourage the Sub-district Administration to look after locals' health, people should be ask to depend on themselves for staying healthy. Moreover, health personnel should be encourage to help people in healthcare, including raising people's awareness in changing behavior so people could care for themselves. Society itself must get involve in solving all heath problems. Therefore, the National Health Insurance Fund is a significant innovation in the Nation Health system for caring people's health from all different social sectors, leading by the Local Administration to coordinate between agencies, organizations and charter networks in the area. This should be done to search for problems and respond to people's needs, plans and promote healthy activities that could be follow-up concretely together with people's cooperation (National Health Insurance Office, 2000).

The Royal Decree on good administrative measures and procedures 2546 B.E (1993) required the government agencies to follow the Royal Decree. The concerned government agencies were the Central Administration, Provincial Administration and other government agencies under the authority of administration which failed to cover local administration that must follow this Decree. Therefore, the researcher is interested in studying good governance process of local administration, focusing on the functions of Local Administration Committee, Roi-ET Province because it had established 189 funds or 93.10% of total administration organizations, with the operation budget 98.64 million baht (The National Health Insurance Fund, 2000). If administered funding is done effectively, people would benefit the most. The researcher hopes for research results to become guidelines for developing and improving the administration process of Local Administration Committee on the National Health Insurance Fund effectively and responding to local demands.

Research Objectives

1. To study good governance process of local administration Committee on the National Health Insurance Fund.
2. To study leadership of local administration committee on the National Health Insurance Fund.
3. To study knowledge and understanding levels of Local Administration Committee on the National Health Insurance Fund.
4. To study administration process of Local Administration Committee on the National Health Insurance Fund.
5. To find relationships between Local Administrations Committee's attributes, leadership, knowledge and understanding on the administrative roles with good governance of Local Administration Committee on the National Health Insurance Fund.
6. To find forecasting factor on good governance of Local Administration Committee.

Research Hypothesis

1. The attributes of Local Administration Committee on the National Health Insurance Fund are age, gender, educational level, position and work duration related to the good governance level.
2. Leadership, knowledge and understanding on administrative roles, administration process of Local Administration Committee on the National Health Insurance Fund related to good governance level of the Committee administration.
3. The attributes of Local Administration Committee on the National Health Insurance Fund, leadership, knowledge and understanding on administrative roles and process could predict good governance level of the Committee.

Research Methodology

This research was done as Survey research among samples comprised of 368 Committee members of Local Administration Committee at Roi-Et Province for annual budget 2000. Data were gathered through mailed questionnaires as the research instrument that had been tested on the quality by implementing with 30 committee members on the instrument's reliability through Cronbach's alpha coefficient. As for questions in each section, they were questions on self-assessment on knowledge and understanding of administration roles, leadership, administration process of Local Administration Committee and good governance practice, acquired alpha at 0.922%, 0.892%, 0.837%, and 0.799%, respectively.

Descriptive Statistics are number, percentage and Standard Deviation to explain the attributes of Sub-district Administration Committee on the National Health Insurance Fund, knowledge and understanding of administrative roles, leadership, administration and good governance process. Moreover, the implementation of Analytical Statistics and Chi-square were used to find relationship between personal attributes and good governance. Pearson's Product Moment Correlation Coefficient was also used for testing relationships between variables and employed Stepwise Multiple Regression to find predicting factors for good governance of Funding Committee.

Research Results

1. Attributes of Local Administration Committee and National Health Insurance Fund

Findings indicated that Majority of Local Administration Committee 63.0% were 232 males and 284 persons or 77.2% held committee positions whereas 124 persons or 33.7% aged from 40-49 years with average age 45.2 years. As for education, Majority 159 persons or 43.2% were graduated with Bachelor Degree or higher. For tenure, Majority 183 persons or 49.7% had been working for the Insurance Fund 2 years. As for Funding features, Majority, 11-15 projects or 40.3% received approval for projects and activities during the annual budget 2000. Regarding budget allocation, Majority, 19 projects or 70.4% received financial assistance from National Health Insurance Office. During the annual budget 2000 from 150,000-300,000 baht and most funding 19 projects or 70.4% received money from Sub-district Administration in annual budget 2010 from 50,000-100,000 baht.

2. Knowledge and Understanding the roles of Local Administration Committee on the National Health Insurance Fund

Research findings indicated that Majority or 222 members or 60.3% of Local Administration Committee on the National Health Insurance Fund at Roi-Et Province had well knowledge and understanding on their roles, having understood regulations for local Health Insurance Fund the most.

3. Leadership of Local Administration Committee on the National Health Insurance Fund

Research findings indicated that Majority or 324 members or 88.0% of Local Administration Committee on the National Health Insurance Fund at Roi-Et Province had high level of leadership by encouraging participants to express their opinions.

4. Administration Process of Local Administration Committee on the National Health Insurance Fund

Research findings indicated that majority or 304 members or 82.6% of Local Administration Committee on the National Health Insurance Fund at Roi-Et Province maintained the administration at high level.

5. Good Governance of Local Administration Committee on the National Health Insurance Fund

Research findings indicated that majority or 304 members or 82.6% of Local Administration Committee on the National Health Insurance Fund at Roi-Et Province practiced good governance at high level. Considering each item, Rule of Law (Mean = 4.33, S.D. = 0.51) had the highest Mean (Mean = 4.33, S.D. = 0.51) followed by transparency (Mean = 4.30, S.D. = 0.52) and the lowest Mean belonged to participation (Mean = 3.97, S.D. = 0.92).

6. Testing Hypothesis

6.1 Analysis of Relationships between personal attributes, gender, position and educational levels with good governance of Local Administration Committee on the National Health Fund.

Findings from analysis with Chi-square indicated that gender, position and educational level had not related with good governance, having statistical significance ($p > 0.05$)

6.2 Analysis of Relationships between personal attributes, knowledge and understanding on administrative roles, leadership and administration process with good governance of Local Administration Committee on the National Health Fund.

Findings indicated that age and work tenure had not related to good governance of Local Administration Committee on the National Health Fund, having statistical significance ($p > 0.05$).

Findings indicated that administrative roles related positively with good governance of Local Administration Committee on the National Health Fund, having statistical significance ($p > 0.001$), and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient equaled to 0.330.

Findings indicated that leadership related positively with good governance of Local Administration Committee on the National Health Fund, having statistical significance ($p > 0.001$), and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient equaled to 0.488.

Findings indicated that administration process related positively with good governance of Local Administration Committee on the National Health Fund, having statistical significance ($p > 0.001$), and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient equaled to 0.670.

6.3 Testing on Forecasting Factors Good Governance of Local Administration Committee on the National Health Insurance Fund

Stepwise Multiple Regression was employed to find predicting factors for good governance of Local Administration Committee on the National Health Insurance at Roi-Et Province. It was found that 3 variables, administration process, knowledge and understanding on administrative roles and leadership by predicting the variation on good governance of the Committee. Number one variable is the administration process, followed by leadership and knowledge and understanding administrative roles, respectively.

7. Operational Problems, guidelines and Problem-solving of Local Administration Committee on the National Health Insurance Fund

Most operational problems was majority of Local Administration Committee had risen because they had not fully understand their roles without definite roles whereas majority had no knowledge on funding regulations, without administering funds experiences, delaying budget allocation and limited administrative budget, uneven with numbers of works. Moreover, budget was spent differently, unable to solve the existing problems. People were misunderstood about funding operation and difficult to receive regular services. Committee meeting was inadequate without coordination between commit members. Moreover, the management failed to see the value of funding and funding guidelines had been changed constantly, almost every year.

The Local Administration Committee proposed the following guidelines and problems-solving methods by making the suggestion to sent the committee to observe operations at other sites or from successful funding, training the Committee for better understanding in the regulations and administrative funding at least once a month, including broadcast about the operation, training people for more knowledge.

Therefore, the National Health Insurance Office should allocate more budget and administer priority projects.

Research Discussion

This research was intended for studying leadership and administration process with Local Administration Committee on the National Health Insurance Fund at Roi-Et Province. Research results are being discussed as follows:

Regarding knowledge and understanding on the roles of Local Administration Committee on the National Health Insurance Fund, findings indicated that the Committee had high level of knowledge and positively related with good governance of the Committee, having statistical significance. This finding is coincided with the study of Benjawas Vandeessri (1994) on good governance of Local Administration Committee at Roi-Et Province. It was found that the Sub-district Chairman had understood his roles very well which coincided with the study of Nititorn Petchkanha (2007) on the relationship between knowledge with good governance of Sub-district Chairman at Chaiyapoom Province. It was found that the Sub-district Chairman knew about roles and authority with positive relationships on administration with good governance at moderate level. This is finding is different from the study result of Ratchanon Thongarram (1998) who found that knowledge and understanding on administration roles of Samutprakarn Local Administration Committee had no relations with good governance, perhaps most committee members were educated at Higher Educational Level and they had arranged their meetings at least once a month. In case of new funding, the meeting must be done every month or at least every 3 months. For the existing fund, the meeting was arranged regularly to inform about the fund's operation. Therefore, the Local Administration Committee understood about their roles extremely well. Findings from considering each question, it was found that making plan for funding operation and follow-up procedures had the least mean, perhaps the Local Administration Committee should be given more knowledge on planning operation of the fund and follow-up procedures so funding administration could be done in the most effective way. Meantime the project operational results should be follow-up constantly to check on problems and obstacles.

The management can use such information to assist their operational improvements for the effective operation.

Finding from observing leadership of Local Administration Committee suggested high level of leadership and positive relationship with good governance, having statistical significance which indicated the significance of changing leadership status in administrative functions. Successful funding administration depended on the power over committee's members by giving respects, praises and encouraging participation with responsibility toward sharing mission. Therefore, making-decision must considered moral and ethical issues, including differences between individual status that may lead to efficiency in funding administration.

Moreover, the finding also coincided with the study of Amornrat Thepituk (2009) on relationships between changes in leadership with inspiration for achievement with the officers of Department of Internal Trade, Ministry of Commerce. The Ministry's officers were found with high level of leadership and positive relationship with inspiration for achievement.

And also coincided with the study of Rungthip Chatsuwan (1995) on overall changing leadership related positively and moderately with the operation efficiency of the nurse supervisor at Community Hospital, District 18, having statistical significance ($p < 0.05$).

This finding is coincided with the study of Somkit Kumcharoen (1999) on overall administration process of Kanchanaburi Sub-district health officers related positively with the operation efficiency in building positive immunity, having statistical significance. However, finding also coincided with the study of Somkid Kumcharoen (1999) on leadership characteristics of executives related positively with people's participation at high level.

Moreover, the finding also coincided with the study of Anchalee Kemkratok (1994) who found that the supervisor at Community Health Center had high level of leadership in operation, 1.9 times over Community Health Center supervisor. Therefore, changing in leadership is a crucial factor to make co-worker satisfy, leading to effective administrative functions.

Findings indicated that the Local Administration Committee on the National Health Insurance Fund had maintained high level of administrative process

and positive relationship with good governance of the Committee, having statistical significance. This revealed the committee's attention to follow and continue administration process in order to accomplish the set objectives effectively and efficiently. It was found that the Local Administration Committee on the National Health Insurance Fund had arranged data on related health problems of targeted group before making plan, funding operation and prepared operation plan to coincide with the local, including set up policies and funding goals to coincide with the set plan and broadcast so people would be inform about funding operation for the people to benefit from servicing.

Moreover, the Funding Committee had met to approve all funding plans and projects by considering priority projects and executed plan in accordance with the rules and regulations with the budget control on approved projects and activities. Each project operation was observed after the approval, including operational summary, incomes-expenses report to propose to National Health Insurance Office and Sub-district Administration. Furthermore, a survey to find out about people's satisfactions and perceived funding information was arranged so their opinions could be used to improve funding operation for local to benefit mostly. Therefore, the administration process is quite significance. According to Richard M (1998), administration is the process required people's cooperation to achieve the same objectives, leading to effective and efficient operation so the organization can accomplish its goals with the careful use of limited resources. This finding is coincided with the study of Thonglaw Dejthai (1992) who stated that the administration process helped the operation to achieve the organization's objectives with the implementation of each individual planning technique

This finding is coincided with the study of Kanchana Inaruk (1992) who found the administration process related with the operation efficiency in preventing and controlling Dengue Hemorrhagic Fever by Sub-district Health Officers at Saraburi Province.

This finding is coincided with the study of Pratuan Satsae (1989) on overall administration process of Kanchanaburi Sub-district health officers related positively with the operation efficiency in building positive immunity, having statistical significance. Regarding good governance of Local Administrative Fund

Committee, it was found that their good governance were at high level. Considering each item, they also followed good governance process at high level as well, except few at moderate level. This study result agreed with the study of Benjavan Vandeesri (1994) who found that the Sub-district Local Administration Chairman at Roi-Et Province had maintained high level of good governance which also coincided with the study of Voraya Jatuptrungsee (1999) on the relationships between the good governance and the administration efficiency of Borhaw Sub-district Municipality, Muang District, Lumpang Province which indicated that Borhaw Sub-district Municipality highly operated in accordance with good governance process. Meantime, the finding is different from the study of Nitithorn Petvhkunha (1997) on the relationship between knowledge and administration process based on good governance of Sub-district Chairman at Chaiyapoom Province where his overall administration process indicated moderate level. This is perhaps the good governance procedures declared as the regulations on building good administration by the Prime Minister Office 2542 B.E (1988) required all Ministries, Departments and Government Agencies to follow those regulations as the guidelines for the more effective operation. Predicted factors on good governance of Local Administration Committee are administration Process, knowledge and understanding on administration roles, including leadership helped to predict variation of good governance of Local Administration Committee, having statistical significance ($p\text{-value} < 0.001$) 46.7%. The administration process is number one predicted variable, followed by leadership and knowledge with understanding on administration roles, respectively.

Research Conclusions and Recommendations

Findings from the research entitled “Leadership and Good Governance Process of Local Administration Committee on the National Health Insurance Fund at Roi-Et Province” indicated that Local Administration Committee on the National Health Insurance Fund, 60.3% had maintained knowledge on administrative functions at high level, moderate level 38.9%. With leadership, 88.0% were at high level and 11.7% at moderate level. Furthermore, the committee members, 82.6% highly administer fund, 16.6% moderate administer fund, 82.6% maintained high level of

leadership, and 16.6% at moderate level, Regarding knowledge and understanding on administrative roles, leadership and administrative process of Local Administration Committee, and they were positively related to good governance of the Committee. There were 3 variables, knowledge and understanding administrative roles, and leadership and administration process of Local Administration Committee which could predict variation on good governance of Local Administrative Committee 46.7%.

Research Recommendations

Recommendations from the research entitled “Leadership and Good Governance Process of Local Administration Committee on the National Health Insurance Fund at Roi-ET Province” are as follows:

1. Concerned agencies should increase knowledge and understanding among Local Administration Committee on planning and follow-up operation and ethical standard based on good governance process as the guidelines for effective operation to mostly benefit the general public.
2. Concerned agencies should share information with the public and Sub-district Administration so people could understand funding roles clearly through broadcasting with stage Public or local Hearing.
3. There should be funding information sharing between each Sub-district Administration as the guidelines in operating fund most effectively for the public benefits.

Recommendations for Further Researches

This study defined the scope for finding relationships between the leadership and administration process and good governance of Local Administration Committee on the National Health Insurance at Roi-et Province due to time and budget limitations. Therefore, additional studies should be done in the following areas:

1. In increase the research effectiveness, there should be both qualitative and quantitative studies through the in-depth interview to fully understand details and opinions of good governance.
2. Focusing the study on the public's point of view regarding Local Administration Committee on the National Health Insurance Fund administrative functions based on good governance.
3. Study the administration process based on good governance of Local Administration Committee in other provinces besides Roi-Et Province.
4. Comparison on the administration process based on good governance of Local Administration Committee on the National Health Insurance Fund between Sub-district and Municipal levels.

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2550). แบบประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปี 2550. กรุงเทพมหานคร: กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2553). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. (พิมพ์ครั้งที่ 16). กรุงเทพมหานคร: บริษัทธรรมสาร จำกัด.
- โกวิท พวงงาม. (2547). การประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความเป็นเลิศด้านความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมของประชาชน. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า.
- คุณากร กรสิงห์. (2550). การศึกษาเปรียบเทียบการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการเมืองการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชนิดา ศิลปะวุฒิ. (2545). การบริหารจัดการที่ดี (Good Governance): กรณีศึกษา สำนักมาตรฐานงบประมาณ สำนักงบประมาณ. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไชวัฒน์ คำชู และคณะ. (2545). ธรรมาภิบาล: การบริหารการปกครองที่โปร่งใสด้วยจริยธรรม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์น้ำฝน.
- ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์ และคณะ. (2550). รายงานฉบับสมบูรณ์การวิจัยนโยบายสาธารณะ: ประเมินกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับพื้นที่. นนทบุรี: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ.
- ทองหล่อ เดชไทย. (2545). หลักการบริหารงานสาธารณสุข. กรุงเทพมหานคร: สามเจริญพาณิชย์.
- ทิพาดี เมฆสุวรรณ. (2543). “ธรรมาภิบาลกับราชการไทย” เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง “ความเข้าใจและบทเรียนในการสร้างธรรมาภิบาลในส่วนราชการ” ณ ห้องประชุมสุขุมมัยประดิษฐ์ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน กพ. จังหวัดนนทบุรี, 20 ธันวาคม 2543.
- ธีรยุทธ บุญมี. (2541). สังคมเข้มแข็ง ธรรมรัฐแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สายธาร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: ประชุมช่าง จำกัด.

- นิคม สมจิตร. (2548). การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
อุดรธานี เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นิตย์ สัมมาพันธ์. (2549). ภาวะผู้นำ: พลั้งจับเคลื่อนองค์การสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท
อินโนกราฟฟิกส์ จำกัด.
- นิติธร เพชรกันหา. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการปกครอง วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นงลักษณ์ ฮวบเจริญ. (2543). ภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานของหัวหน้าพยาบาลชุมชนเขต 1
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เนตรพัฒนา ยาวีลาศ. (2549). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: บริษัทเซ็นทรัลเอ็กซ์
เพรส.
- บวร จุลลา. (2548). การนำหลักการการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีสู่การปฏิบัติในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2542). การสร้างธรรมาภิบาล (Good governance) ในสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์เดือนตุลา.
- บุญธรรม กิจปริดาภิสุทธิ์. (2551). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์.
- บุปผา ปัทมาสกุล. (2549). ภาวะผู้นำ/ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน/การบริหารการพยาบาลของหัวหน้า
หอผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกบริหาร
สาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุษบง ชัยเจริญวัฒน์, บุญมี ลี. (2544). ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า.
_____. (2550). รายงานตัวชี้วัดธรรมาภิบาล. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า.
- เบญจวรรณ วันดีศรี. (2547). การศึกษาความเป็นธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
ในจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา
โครงการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

- ประทวน สัตย์เชื้อ. (2542). ประสิทธิผลการปฏิบัติงานสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคเด็กอายุ 0-5 ปี ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546. ประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 120 ตอนที่ 100 ก ลงวันที่ 9 ตุลาคม 2546.
- พงษ์ชน นับสิบ. (2550). กระบวนการพัฒนาระบบและค่านิยมในการปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พนม หอมทอง. (2552). การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยาการพัฒนาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พรินทร์ เพ็ญสุวรรณ. (2548). ธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาล. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ภาคภูมิ นิยมวิทยาพันธ์. (2546). ความเป็นธรรมาภิบาลในองค์การบริหารส่วนตำบล: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภูษิตา อินทรประสงค์. (2544). ตัวแบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์โนเบิล.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ SK Book net.
- ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542.
- รัชชานนท์ ทองอร่าม. (2551). ธรรมาภิบาลของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รณญา จตุรพัฒน์รังสี. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลตำบลบ่อแฮ้ว อำเภอเมืองจังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วินัย สุขसार. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

- ศรีสุภา พิทักษ์วรรตน์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของผู้บริหารการพยาบาลวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์และความเป็นองค์กรแห่งสติปัญญาของกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริทรัพย์ อินหลวงดี. (2551). ประสิทธิผลการบริหารหอผู้ป่วยของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สนิท จรอนันต์. (2549). ความเข้าใจเรื่องการปกครองท้องถิ่น. (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพมหานคร: บริษัท พีเพลส จำกัด.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2544). รายงานตัวชี้วัดธรรมาภิบาล. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า.
- _____. (2547). วัดระดับการบริหารจัดการที่ดี. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า.
- _____. (2549). หนังสือชุดธรรมาภิบาล จับชีพจรประเทศไทย: ตัวชี้วัดประชาธิปไตยและธรรมาภิบาล ปี 2548 – 2549. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2546). คู่มือคำอธิบายและแนวทางปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546. กรุงเทพมหานคร: สิริบุตรการพิมพ์.
- สุวรรณ ทองคำ. (2545). สภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สุดจิต นิमितกุล. (2544). กระทรวงมหาดไทยกับการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ในการปกครองที่ดี. กรุงเทพมหานคร: สมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย.
- สมคิด คำเจริญ. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานและดำเนินงาน องค์การบริหารส่วนตำบลสาขลา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมยศ นาวิการ. (2537). การบริหาร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- _____. (2540). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: บริษัทสำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

- สมยศ หนูเนตร. (2550). การศึกษาระดับความเป็นธรรมาภิบาลของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุกัตรา วิมลสมบัติ. (2545). ธรรมาภิบาลกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลเกษไชย อำเภอยะรัง จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภัทรมาศ จริยเวชวัฒนา. (2547). การบริหารจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบ้านฉาง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภาวดี ติมีนทะ. (2548). ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- องค์กรเพื่อความโปร่งใสในประเทศไทย. (2554). ดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน ประจำปี 2553, 1 ตุลาคม 2554. <http://www.transparency-thailand.org/thai/index.php>
- อมรา พงศาพิชญ์. (2546). ธรรมาภิบาลกับคอร์รัปชันในสังคมไทย: ธรรมรัฐกับประชาชน. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวชิรธรรมสาร.

ภาษาอังกฤษ

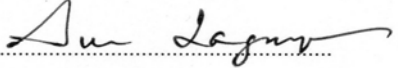
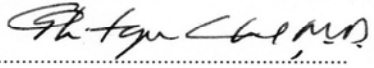
- Agere, Sam. (2000). Promoting Good Governance: Principal, Practice and Perspective. London: Commonwealth Secretariat.
- Asian Development Bank (ADB). (1999). Governance in Thailand: Challenge, Issue and Prospects. Report.
- Bass, B.M, (1995). Leadership and Performance beyond expectations. New York: McGraw-Hill.
- Daft, R.L, (1998). Essentials of Organization Theory and Design. Cincinnati, Ohio: South-Western Collage Publishing.
- _____. (1999). Leadership: Theory and Practice. Harcourt Brace Collage.
- DuBrin, A.J, (1998). Leadership Research Findings, Practice, and Skill. Houghton Mifflin Company.
- Koontz, H. & Weihrich H. (1993). Management a global perspective. (10th ed.). Singapore: McGraw-Hill.
- Likert, R. (1961). New patterns of management. New York: McGraw-Hill.

- Likert, R. (1967). The human organization: Its management and value. Michigan: McGraw-Hill.
- Stogdill, R. N, (1974). Handbook of leadership: a survey of theory and research. New York: Free press.
- Transparency International. (2011). Corruption Perception Index 2010. Retrieved October 1, 2011. Available http://transparency.org/policy_research/survey_indices/cpi/2010/results
- United Nation. (UN). (2000). Building Partnership for Good Governance. New York: United Nation Press.
- UNDP. (1995). Governance and Sustainable Human Development: A Discussion paper: New York: Management Development and Governance Division.
- Weber, M. (1974). The theory of Social Economic Organizations, translated by T. Persons, New York: Free Press.



ภาคผนวก ก

จริยธรรมการวิจัย

	
Certificate of Approval Ethics Committee for Human Research Faculty of Public Health, Mahidol University	
COA. No. MUPH 2011-021	
Protocol Title :	LEADERSHIP, LOCAL ADMINISTRATION PROCESS AND GOOD GOVERNANCE REGULATIONS OF THE NATIONAL HEALTH INSURANCE FUNDING COMMITTEE AT ROI-ET PROVINCE
Protocol No. :	171/2553
Principal Investigator :	Miss Nilnate Sripthalang
Affiliation :	Master of Science (Public Health) Program in Medical and Public Health Law Administration Faculty of Public Health, Mahidol University
Date of Approval :	20 January 2011
Date of Expiration :	19 January 2012
The aforementioned project and informed consent have been reviewed and approved by Ethics Committee for Human Research, according to the Declaration of Helsinki.	
 (Assoc. Prof. Sunee Lagampan) Chairman of Ethics Committee for Human Research	
 (Assoc. Prof. Phitaya Charupoonphol) Dean of Faculty of Public Health	
420/1 Rajvithi Road, Bangkok, Thailand 10400. Tel. (662) 3548543-9 ext. 1127, 7404 Fax. (662) 6409854	

ภาคผนวก ข
หนังสือยินยอมคนให้ทำการวิจัย
(Informed Consent Form)

โครงการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำและกระบวนการบริหารกับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุน
หลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

วันที่ให้คำยินยอม วันที่ เดือน พ.ศ.

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว).....ขอทำหนังสือนี้ไว้ต่อ
หัวหน้าโครงการเพื่อเป็นหลักฐานแสดงว่า

ข้อ 1. ก่อนลงนามในใบยินยอมคนให้ทำการวิจัยนี้ ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายจากผู้วิจัยให้ทราบถึง
วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย อันตราย รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัยอย่างละเอียด และ
มีความเข้าใจดีแล้ว

ข้อ 2. ผู้วิจัยรับรองว่าจะตอบคำถามต่างๆ ที่ข้าพเจ้าสงสัยด้วยความเต็มใจ ไม่ปิดบัง ซ่อนเร้น จน
ข้าพเจ้าพอใจ

ข้อ 3. ข้าพเจ้าเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้โดยสมัครใจ และข้าพเจ้ามีสิทธิที่จะบอกเลิกการเข้าร่วมใน
โครงการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้ และการบอกเลิกการเข้าร่วมวิจัยนี้จะไม่มีผลต่อข้าพเจ้า

ข้อ 4. ผู้วิจัยรับรองว่า จะเก็บข้อมูลเฉพาะเกี่ยวกับตัวข้าพเจ้าเป็นความลับ และจะเปิดเผยได้เฉพาะ
ในรูปที่เป็นสรุปผลการวิจัย การเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับตัวข้าพเจ้าต่อหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กระทำ
ได้เฉพาะกรณีจำเป็นด้วยเหตุผลทางวิชาการเท่านั้น

ข้อ 5. ผู้วิจัยรับรองว่า หากมีข้อมูลเพิ่มเติมที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษา ข้าพเจ้าจะได้รับการแจ้งให้
ทราบทันทีโดยไม่ปิดบัง ซ่อนเร้น

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นแล้วมีความเข้าใจดีทุกประการ และได้ลงนามในใบยินยอมนี้ด้วย
ความเต็มใจ

ลงชื่อ ผู้ยินยอม
(.....)

ลงชื่อ พยาน
(.....)

ลงชื่อ พยาน
(.....)

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

เรื่อง

ภาวะผู้นำและกระบวนการบริหารกับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกัน

สุขภาพท้องถิ่น ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

คำชี้แจง แบบสอบถามตอบโดยคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น แบ่ง

ออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 แบบประเมินตนเองเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามภาวะผู้นำ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย (✓) หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง หรือหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

ข้อมูลบุคคล

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. ตำแหน่ง.....

3. อายุ.....ปี

4. ระดับการศึกษา

☐ ประถมศึกษา

☐ มัธยมศึกษาตอนต้น

☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

☐ อนุปริญญา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

☐ ปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี

5. ระยะเวลาในการทำงานในกองทุน ปี

ข้อมูลกองทุน

1. ชื่อ กองทุน.....

2. ปีงบประมาณ 2553

- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ได้รับการอนุมัติทั้งสิ้น.....โครงการ/กิจกรรม
- จำนวนเงินที่ได้รับจาก สปสช.....บาท
- จำนวนเงินที่ได้รับจาก อบต.....บาท

ส่วนที่ 2 แบบประเมินตนเองเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางปกครอง

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย (X) ลงในช่องข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดย

- 5 หมายถึง ข้อความดังกล่าวท่านมีความรู้ความเข้าใจมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความดังกล่าวท่านมีความรู้ความเข้าใจมาก
- 3 หมายถึง ข้อความดังกล่าวท่านมีความรู้ความเข้าใจปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความดังกล่าวท่านมีความรู้ความเข้าใจน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความดังกล่าวท่านมีความรู้ความเข้าใจน้อยที่สุด

บทบาทหน้าที่ทางปกครอง	ระดับความรู้ความเข้าใจ				
1. การออกระเบียบกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นของ อบต.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
2. การคัดเลือกกิจกรรม/โครงการของกองทุนฯตามหลักเกณฑ์ของ สปสช.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
3. การพิจารณาอนุมัติโครงการของกองทุนฯ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
4. การจัดทำแผนการดำเนินงานของกองทุนฯ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
5. การอนุมัติงบประมาณในการดำเนินโครงการของกองทุนฯ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
6. การเบิกจ่ายเงินจากบัญชีของกองทุนฯ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
7. การติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการของกองทุนฯ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามภาวะผู้นำ

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวโดย

- 5 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ปฏิบัติเป็นประจำทุกครั้งที่
- 4 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ปฏิบัติเกือบทุกครั้ง
- 3 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ปฏิบัติเป็นบางครั้ง
- 2 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง
- 1 หมายถึง ข้อความดังกล่าวแทบจะไม่ตรงกับพฤติกรรมของท่านที่เคยปฏิบัติเลย

ภาวะผู้นำ	ระดับการปฏิบัติ				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. ท่านให้ความสำคัญกับการมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน					
2. ท่านมักตระหนักในการปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน					
3. ท่านเน้นให้เห็นความสำคัญของการรับผิดชอบต่อการกิจร่วมกัน					
4. การตัดสินใจของท่านคำนึงถึงผลที่ตามมาทั้งในด้านศีลธรรมและจริยธรรม					
5. ท่านเสียสละประโยชน์ด้านการเงิน ความคิด และร่างกาย เพื่อประโยชน์ส่วนรวม					
6. ท่านให้เกียรติยกย่องผู้ร่วมงานเสมอ เมื่อทำงานร่วมกัน					
7. ท่านปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานในฐานะที่เป็นปัจเจกบุคคล มากกว่าการเป็นสมาชิกของกลุ่มคนหนึ่งเท่านั้น					
8. ท่านปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล					
9. ท่านแสดงความเชื่อมั่นว่าจะทำงานให้สำเร็จ บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด					
10. ท่านเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ต่อผู้ร่วมงานเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
11. ท่านสนับสนุน ส่งเสริมและแนะนำวิธีการให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง					

ภาวะผู้นำ	ระดับการปฏิบัติ				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
12. ท่านเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน					
13. ท่านมอบหมายงานให้บุคลากรโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล					
14. ท่านใช้เวลาในการสอนงานและแนะนำการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล					
15. ท่านยอมรับความคิดเห็นที่เป็นมติของทีมผู้ร่วมงาน					
16. ท่านมีแนวทางการบริหารที่ช่วยจูงใจให้บุคลากรอยากปฏิบัติงาน					
17. ท่านเคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน					
18. ท่านกระตุ้น แนะนำ และให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานเสมอ					
19. ท่านขอความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหา					
20. ท่านติดตามและนิเทศงานที่ท่านมอบหมายให้ผู้ร่วมงาน					
21. ท่านส่งเสริมให้ทุกคนมีการทำงานเป็นทีม					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการบริหารของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดย

- 5 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ปฏิบัติเป็นประจำทุกครั้งที่
- 4 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ปฏิบัติเกือบทุกครั้ง
- 3 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ปฏิบัติเป็นบางครั้ง
- 2 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง
- 1 หมายถึง ข้อความดังกล่าวแทบจะไม่ตรงกับพฤติกรรมของท่านที่เคยปฏิบัติเลย

การบริหารกองทุน	ระดับการปฏิบัติ				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. การจัดทำข้อมูลและแผนการดำเนินงานที่เกี่ยวกับปัญหาสาธารณสุข กลุ่มเป้าหมายหรือหน่วยบริการที่เกี่ยวข้อง					
2. การจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่					
3. การกำหนดนโยบาย เป้าหมายการบริหารกองทุนให้สอดคล้องกับแผนงาน/โครงการ					
4. การประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เกี่ยวกับระเบียบกองทุนฯ ให้ประชาชนได้รับทราบเพื่อประโยชน์ในการมาใช้บริการ					
5. มีการบันทึกการรับจ่ายเงินของกองทุนฯ ผ่านระบบออนไลน์ ทุกครั้งที่มีการรับจ่ายเงิน					
6. การพิจารณาอนุมัติกิจกรรม/โครงการตามความสำคัญ					
7. กรรมการและเลขานุการกองทุนฯ จัดทำระเบียบ วาระการประชุม และบันทึกรายงานการประชุม					
8. มีการควบคุมงบประมาณในการสนับสนุนกิจกรรม/โครงการของกองทุนฯ					
9. มีการประชุมการอนุมัติแผนงาน/โครงการครบถ้วน					
10. คณะกรรมการปฏิบัติตามบทบาทที่กำหนด					
11. คณะกรรมการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ และอำนาจหน้าที่ในการใช้จ่ายงบประมาณ					
12. การติดตามการดำเนินโครงการ หลังการอนุมัติทุกโครงการ					
13. มีการนำงบประมาณมาใช้อย่างน้อย 50% ของเงินในบัญชีทั้งหมด					
14. การจัดทำสรุปผลการดำเนินงาน รายงานการรับ – จ่ายเงิน และเงินคงเหลือของกองทุนฯ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ เพื่อเสนอ สปสช. และอบต. ภายในเดือนธันวาคม					
15. การสำรวจความพึงพอใจและการรับรู้ข่าวสารของประชาชนต่อการดำเนินงานกองทุนฯ					

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดย

- 5 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ปฏิบัติเป็นประจำทุกครั้งที่
- 4 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ปฏิบัติเกือบทุกครั้ง
- 3 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ปฏิบัติเป็นบางครั้ง
- 2 หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง
- 1 หมายถึง ข้อความดังกล่าวแทบจะไม่ตรงกับพฤติกรรมของท่านที่เคยปฏิบัติเลย

หลักธรรมาภิบาล	ระดับการปฏิบัติ				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. การคัดเลือกกิจกรรม/โครงการของกองทุนฯตามเกณฑ์ของ สปสช.					
2. มีการตรวจสอบและอนุมัติเฉพาะ โครงการที่เกี่ยวข้องตาม เกณฑ์ของ สปสช.เท่านั้น					
3. ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง					
4. ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพ					
5. การใช้จ่ายในการบริหารกองทุนฯไม่เกินร้อยละ 10 ของค่าใช้จ่าย ทั้งหมด					
6. การจัดซื้อครุภัณฑ์ที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุนฯ มี ราคาไม่เกิน 20,000 บาทต่อหน่วย					
7. การเบิกจ่ายเงินจากบัญชีของกองทุนฯ เป็นไปตามระเบียบ ของกองทุนฯทุกครั้ง					
8. โครงการที่ได้รับการอนุมัติมีการจัดทำข้อตกลงและมีหลักฐาน การรับ-จ่ายเงิน					
9. การรายงานบัญชีการรับ-จ่ายเงิน และสถานการณ์การเงินของ กองทุนฯให้ที่ประชุมทราบทุกครั้ง					
10. มีการรายงานผลการดำเนินงานของแต่ละโครงการเมื่อสิ้นสุด โครงการ					

หลักธรรมาภิบาล	ระดับการปฏิบัติ				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
11. มีการเสนอรายงานการเงินต่อ สปสช. และ อบต. ทุกไตรมาส ภายใน 30 วัน นับจากวันสิ้นไตรมาส					
12. การกำกับติดตามผลการดำเนินงาน โครงการที่กองทุนให้การสนับสนุน					
13. สำรวจความคิดเห็น ความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ในการจัดทำแผนงาน/โครงการของกองทุนฯ					
14. การอนุมัติโครงการของกองทุนฯ มีการอนุมัติตามลำดับความจำเป็นเร่งด่วน					
15. การจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินกิจกรรมของกองทุน จัดสรรตามความจำเป็นเร่งด่วน					

ปัญหาการดำเนินงานของกองทุนฯในปีที่ผ่านมา

.....

.....

.....

แนวทาง/วิธีการในการแก้ไขปัญหาข้างต้นควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวนิลเนตร ศรีพลั่ง
วัน เดือน ปีเกิด	26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2521
สถานที่เกิด	จังหวัดร้อยเอ็ด ประเทศไทย
วุฒิการศึกษา	มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2539-2543 พยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2545-2550 ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2552-2554 วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารกฎหมายการแพทย์และสาธารณสุข
ที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 2 โรงพยาบาลศิริราช แขวงศิริราช เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร 10700
ตำแหน่ง สถานที่ทำงานปัจจุบัน	พ.ศ. 2543 - ปัจจุบัน ตำแหน่งพยาบาลประจำหอผู้ป่วย อุบัติเหตุ 3 พิเศษ โรงพยาบาลศิริราช กรุงเทพมหานคร