

ประสิทธิภาพการบริหารงานของประธานกรรมการบริหาร
กองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี

สุภัทร หลีกทุกข์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)
สาขาวิชาเอกการบริหารสาธารณสุข
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2557

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ประสิทธิภาพการบริหารงานของประธานกรรมการบริหาร
กองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี

นายสุภัทร หลีกทุกข์

ผู้วิจัย

รองศาสตราจารย์ปิยธิดา ศรีเดช,

บช.บ.(เกียรตินิยม), M.P.H., ส.ค.

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

นายศักดิ์ ศรีเดช,

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุคนธา ศิริ,

Ph.D.(Tropical Medicine)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ศาสตราจารย์บรรจง มไหสวริยะ,

พ.บ., ว.ว.(ออร์โธปิดิกส์)

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

รองศาสตราจารย์สมชาติ ไตรรักษา,

อ.ว.(เวชศาสตร์ป้องกัน-สุขภาพจิตชุมชน)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)

สาขาวิชาเอกการบริหารสาธารณสุข

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ประสิทธิภาพการบริหารงานของประธานกรรมการบริหาร
กองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกการบริหารสาธารณสุข
วันที่ 29 มีนาคม พ.ศ.2557

นายสุภัทร หลีกทุกข์

ผู้วิจัย

นายศักดิ์ ตรีเดช,

Ph.D.

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

นางสาวสุจิตรา นิลเลิศ,

ปช.ค.(ประชากรศาสตร์)

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุคนธา ศิริ,

Ph.D.(Tropical Medicine)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ปิยธิดา ตรีเดช,

บช.บ.(เกียรตินิยม), M.P.H., ศ.ค.

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ศาสตราจารย์บรรจง มไหสวริยะ,

พ.บ., ว.ว.(ออร์โธปิดิกส์)

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

รองศาสตราจารย์พิทยา จารุพูนผล,

พ.บ., อ.ว.(ระบาดวิทยา)

คณบดี

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ โดยได้รับความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.ปิยธิดา ศรีเดช อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ดร.สุจิตรา นิลเลิศ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุคนธา ศิริ และ ดร.ศักดา ศรีเดช อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และอาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้ความเข้าใจในการทำวิทยานิพนธ์ รวมทั้งบุคลากรเจ้าหน้าที่ธุรการภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข ที่คอยให้ความช่วยเหลือ และคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.กฤษณา ศิริวิบูลยกิจ นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา นายวินัย มหพันธ์เจริญ กลุ่มงานประกันสุขภาพ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ นางชุตีวรรณ น้อยนันทา พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ กลุ่มงานประกันสุขภาพ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่ได้กรุณาตรวจสอบเครื่องมือ และนายบุญนริศ สายสุ่ม นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลมหาสอน อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บิดา มารดา เพื่อน และเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสนามแจง อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนและเป็นกำลังใจเสมอมา จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จไปได้ด้วยดี

สุภัทร หลีกทุกข์

ประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่
จังหวัดลพบุรี

ADMINISTRATIVE EFFECTIVENESS OF CHIEF ADMINISTRATIVE HEALTH ASSURANCE FUND IN
LOCAL OR AREA, LOPBURI PROVINCE

สุภัทร เหล็กทุกซ์ 5537541 PHPH/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ปิยธิดา ศรีเดช, ศ.ด., สุคนธา ศิริ, Ph.D.(TROPICAL MEDICINE), ศักดา ศรีเดช,
Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงอธิบาย (Explanatory Research) แบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Study) มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี จำนวนทั้งสิ้น 118 คน โดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 3 มกราคม 2557 ถึง 3 มีนาคม 2557 โดยแบบสอบถามที่สมบูรณ์และสามารถนำมาวิเคราะห์ได้ทั้งสิ้น 88 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 74.57 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติไคสแควร์ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 2.73$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.51$) การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$) และการทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.41$) ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบารมี การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนด้านการดำเนินงานกองทุน และการทำงานเป็นทีมด้านความร่วมมือ สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ได้ร้อยละ 65.6 ($R^2 = 0.656$)

โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบารมี การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุน ด้านการดำเนินงานกองทุน และการทำงานเป็นทีมด้านความร่วมมือ มีความสำคัญต่อประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ

ดังนั้นผู้บริหารควรกำหนดนโยบายพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุน และการทำงานเป็นทีม ควรให้มีการประเมินตนเองของประธานกองทุน การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อีกทั้งการประกวดกองทุนด้านการบริหารจัดการดีเด่น และการจัดทำคู่มือพัฒนาทักษะการบริหารงานกองทุนของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ ซึ่งจะส่งผลให้ประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพเพิ่มมากขึ้นได้

คำสำคัญ: ประสิทธิผลการบริหารงาน / ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง / การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุน /
การทำงานเป็นทีม

ADMINISTRATIVE EFFECTIVENESS OF CHIEF ADMINISTRATIVE HEALTH ASSURANCE FUND IN LOCAL OR AREA, LOPBURI PROVINCE

SUPHAT HLIKTHUK 5537541 PHPH/M

M.Sc.(PUBLIC HEALTH)

THESIS ADVISORY COMMITTEE: PIYATHIDA TRIDECH, Dr.P.H., SUKHONTHA SIRI, Ph.D.(TROPICAL MEDICINE), SAKDA TRIDECH, Ph.D.

ABSTRACT

This explanatory research was a cross-sectional study that aimed to measure the administrative effectiveness of the chief administrative health assurance fund locally or in areas in Lopburi Province. The samples of the study comprised 118 chiefs of an administrative health assurance fund locally or in areas in Lopburi Province. Data were collected through questionnaires from 3rd January 2014 to the 3rd March 2014, and 88 questionnaires were completed and analyzed at 74.57 percent. The statistics used in the analysis were percentage, mean, standard deviation, Chi – Square Test, Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results of the study showed that the samples indicated that the effectiveness of the administrative health assurance fund locally or in areas in Lopburi Province were overall at a high level ($\bar{X} = 2.73$). When considering the transformational leadership aspect, it indicated, as a whole, as being at a high level ($\bar{X} = 3.51$). When considering the perception of guidelines for the fund administration aspect, it was revealed, as a whole as being at a moderate level ($\bar{X} = 3.17$). And when considering the teamwork aspect, it was shown, as a whole, as being at a moderate level ($\bar{X} = 3.17$). From these aspects, transformational leadership in building an idealized influence or charismatic leadership; the perception of guidelines for fund administration in the fund operation; and the teamwork approach under the cooperation could be able to predict the effectiveness of the chiefs in the administration of the health assurance fund locally or in the area in Lopburi Province at 65.6 percent ($R^2=0.656$).

Regarding the transformational leadership in building an idealized influence or charismatic leadership, the perception of the guidelines for fund administration in the fund operation, and teamwork under the cooperation, were significant in the effectiveness of the chiefs in the administration of the health assurance fund.

Therefore, the administrators should establish policies to develop transformational leadership, the perception of guidelines for fund administration, and teamwork. Moreover, there should be a provision for self-assessment of the fund chiefs, a discussion and learning exchange stage, a contest on fund excellence management for getting an award, and the manual preparation of skill development for fund administration for the chiefs in the administration of the health assurance fund, that would lead to better effectiveness in the chiefs in the administration of the health assurance fund.

KEY WORDS: ADMINISTRATIVE EFFECTIVENESS / TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP / RECOGNITION OF GUIDELINES FOR FUND MANAGEMENT / TEAMWORK

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	11
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	
ส่วนที่ 1 แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับ ท้องถิ่นหรือพื้นที่.....	12
ส่วนที่ 2 แนวความคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลและการบริหารงาน.....	24
ส่วนที่ 3 แนวความคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	34
ส่วนที่ 4 แนวความคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้.....	42
ส่วนที่ 5 แนวความคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม.....	46
ส่วนที่ 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	54

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 รูปแบบการวิจัย.....	59
3.2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาและกลุ่มตัวอย่าง.....	59
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	62
3.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	67
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	68
3.6 ข้อพิจารณาด้านจริยธรรม.....	68
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
3.8 สถิติที่ใช้.....	69
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล.....	72
ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี.....	73
ส่วนที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	79
ส่วนที่ 4 การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุน.....	85
ส่วนที่ 5 การทำงานเป็นทีม.....	90
ส่วนที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน.....	96
ส่วนที่ 7 ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข.....	104
บทที่ 5 การอภิปรายผล.....	109
บทที่ 6 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	115
บทสรุปแบบสมบูรณภาษาไทย.....	120
บทสรุปแบบสมบูรณภาษาอังกฤษ.....	131
บรรณานุกรม.....	143
ภาคผนวก.....	150
ประวัติผู้วิจัย.....	164

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
3.1	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการดำเนินงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี.....	61
4.1	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ.....	72
4.2	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการดำเนินงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามภาพรวมและรายด้าน.....	74
4.3	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามรายชื่อ.....	75
4.4	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ จำแนกตามภาพรวมและรายด้าน.....	79
4.5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ จำแนกตามรายชื่อ....	81
4.6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุน จำแนกตามภาพรวมและรายด้าน.....	85
4.7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลัก ประกันสุขภาพ จำแนกตามรายชื่อ.....	86
4.8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีม จำแนกตามภาพรวม และรายด้าน.....	90
4.9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีม จำแนกตามรายชื่อ.....	92

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.10	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับประสิทธิผลการบริหารงานของ ประธาน กรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามรายด้าน.....	96
4.11	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนและการทำงานเป็นทีม กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกัน สุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี.....	98
4.12	ผลการวิเคราะห์ค่าความถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise) ในการเลือก ปัจจัยทำนายประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุน หลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี (ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงโดยรวมและการรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนโดยรวม	102
4.13	การวิเคราะห์ค่าความถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอนในการเลือกปัจจัยทำนาย ประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกัน สุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงราย ด้าน การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนรายด้านและการทำงานเป็นทีม รายด้าน).....	104
4.14	จำนวน และร้อยละของปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไขในการบริหารงานของ ประธาน กรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี.....	105
4.15	จำนวน และร้อยละของปัญหา อุปสรรคในการบริหารงานของประธานกรรมการ บริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี จำแนก ตามรายด้าน.....	106
4.16	จำนวน และร้อยละของแนวทางแก้ไขในการบริหารงานของประธานกรรมการ บริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี จำแนก ตาม รายด้าน.....	108

สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
2.1 กระบวนการพิจารณาการสนับสนุนกิจกรรมของกองทุน.....	19

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิ	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	11
2.1 กระบวนการรับรู้.....	43
2.2 การรับรู้.....	44
2.3 กระบวนการรับรู้ของฮุสซ์ และ โบวดิทซ์.....	45

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม การศึกษา และด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางด้านการเศรษฐกิจ ได้ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการขององค์กร ผู้บริหารจะต้องวางแผน การดำเนินงานเพื่อใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสามารถวัดได้จากประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กร (Organizational Effectiveness) (1) นั่นเอง ซึ่งประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรมีความสำคัญและทำให้เห็นว่าองค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ถ้าองค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ก็สามารถดำรงอยู่ได้ แต่ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้องค์กรนั้นก็ล้มละลายไป

การดำเนินงานสาธารณสุขของประเทศไทยนั้นมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตลอดเวลา และการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของระบบสุขภาพได้เกิดขึ้นมาจากการที่มีพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.2545 ที่กำหนดให้มีกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ นับตั้งแต่วันที่ 28 มิถุนายน พ.ศ. 2549 เป็นปีแรกมีองค์กรบริหารส่วนตำบลและเทศบาลนาร่อง จัดตั้งกองทุนรวม 888 แห่ง จนถึงปี พ.ศ. 2555 พบว่ามีการขยายไปถึง 6,866 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 87.45 ของจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมดของประเทศ โดย พระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.2545 มาตรา 47 กำหนดให้สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) ทำหน้าที่กำกับ ติดตาม ระบบหลักประกันสุขภาพ ซึ่งระบบหลักประกันสุขภาพในระดับพื้นที่ หรือกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่นั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อการสร้างหลักประกันสุขภาพให้กับบุคคลในชุมชนหรือพื้นที่ ด้วยการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยเน้นเรื่องการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อสุขภาพในการดำรงชีวิตของประชาชนในพื้นที่ ด้วยการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วมของบุคคลในพื้นที่ ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมดูแลสุขภาพของประชาชนจากหลายภาคส่วนในสังคม² โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญในการประสานหน่วยงาน องค์กร และภาคีเครือข่ายในพื้นที่เข้ามาร่วมกันหาปัญหา

และความต้องการของประชาชน ร่วมวางแผน และส่งเสริมให้เกิดการร่วมดำเนินกิจกรรมด้านสุขภาพ โดยสามารถติดตามประเมินผลการดำเนินงานให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมกับประชาชน นอกจากนี้ยังสนับสนุนให้ประชาชนได้แสดงบทบาทในการพึ่งตนเองด้านสุขภาพ และส่งเสริมให้บุคลากรด้านสาธารณสุขในพื้นที่ได้แสดงบทบาทในการสนับสนุนประชาชนในการดูแลสุขภาพตนเอง ทั้งนี้ยังส่งเสริมให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเกิดความตระหนักต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพของประชาชน ทำให้สามารถดูแลสุขภาพได้ด้วยตนเอง และการสร้างกลไกในสังคมที่จะต้องเข้ามาช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่มีผลต่อสุขภาพให้ลุล่วง ซึ่งนับว่าเป็นนวัตกรรมที่สำคัญในระบบสุขภาพของประเทศไทย

การบริหารงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่นั้นเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพที่จำเป็นต้องให้ความสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารหรือประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพมีหน้าที่ในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (3) ซึ่งผู้บริหารหรือประธานกรรมการบริหารกองทุนจำเป็นต้องนำกระบวนการบริหารมาใช้ในการบริหารงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นให้สามารถดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด ย่อมทำให้ประชาชนส่วนใหญ่ได้รับบริการด้านสุขภาพที่มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ความต้องการพัฒนากองทุนหลักประกันสุขภาพของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เพื่อยกระดับให้กองทุนหลักประกันสุขภาพเป็นกองทุนที่มีศักยภาพสูงและเป็นศูนย์เรียนรู้ จำเป็นต้องมีองค์ประกอบในการดำเนินงานที่ดี ต้องมีวัตถุประสงค์ เป้าหมายและแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน และมีการบริหารจัดการที่สอดคล้องไปในทิศทางที่ต้องการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นรูปธรรม จำเป็นต้องใช้การดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ โดยผู้บริหารหรือประธานกองทุนหลักประกันสุขภาพเป็นผู้ถ่ายทอดนโยบายและแผนงานหรือโครงการต่าง ๆ นำไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ จนนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของกองทุนหลักประกันสุขภาพต่อไป

จากการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำ การรับรู้ และการทำงานเป็นทีมนั้นมีผลกับประสิทธิภาพการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งพบว่าภาวะผู้นำ และการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากที่สุด (4) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาภาวะผู้นำและประสิทธิภาพในการบริหารงานของหัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำในการบริหารงานแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการบริหารงานแตกต่างกัน (5) และจากการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาพบว่าการรับรู้บทบาทหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กรในระดับปานกลาง (6) โดยประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับ

ท้องถิ่นหรือพื้นที่ ต้องทำหน้าที่ในการเป็นผู้นำขององค์กร ต้องใช้ทั้งความรู้ความสามารถทาง ด้านการบริหารงานอันประกอบด้วย การวางแผนงาน การจัดองค์กร การนำการปฏิบัติงานและการควบคุมงานและปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การรับรู้ การทำงานเป็นทีมและปัจจัยด้านอื่น ๆ นำมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร ทำให้กองทุนสามารถพัฒนาไปสู่กองทุนที่มีศักยภาพสูงและเป็นศูนย์เรียนรู้ต่อไป โดยสำนักงานหลักประกันแห่งชาติได้กำหนดแนวทางการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ออกเป็น 2 รูปแบบ คือ คณะกรรมการบริหารกองทุนดำเนินการประเมินตนเองและทีมประเมินจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในระดับอำเภอ ระดับเขต และระดับประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์ของ การประเมินเพื่อให้เกิดการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพต่อไป ทำให้ประชาชนเข้าถึงบริการและได้รับบริการสาธารณสุขตามสิทธิที่พึงได้ในฐานะความเป็นประชาชนไทย เป็นการพัฒนาสุขภาพและคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ (2)

ผลการประเมินการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ในระดับประเทศ ปีงบประมาณ 2553 2554 และ 2555 พบว่ามีกองทุนที่ต้องเร่งพัฒนา 194, 215 และ 247 แห่ง ตามลำดับ ในปีงบประมาณ 2555 จังหวัดลพบุรีมีกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 124 กองทุน พบว่ากองทุนที่มีศักยภาพสูงและเป็นศูนย์เรียนรู้ จำนวน 21 กองทุน คิดเป็นร้อยละ 16.94 กองทุนที่มีศักยภาพดี จำนวน 45 กองทุน คิดเป็นร้อยละ 36.29 กองทุนที่มีศักยภาพปานกลาง จำนวน 53 กองทุน คิดเป็นร้อยละ 42.74 และกองทุนที่ต้องเร่งพัฒนาในด้านการดำเนินงาน จำนวน 5 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 4.03 (7)

จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการบริหารงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี บางแห่งยังมีการบริหารงานกองทุนหลักประกันสุขภาพไม่ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานกองทุน อีกทั้งยังไม่ทราบประสิทธิผลในการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพที่แท้จริงว่าเป็นเช่นไร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับในด้านสุขภาพ ทำให้กลุ่มเป้าหมายไม่ได้รับสิทธิในการดูแลด้านสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรในภาพรวม ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาถึงประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี เพื่อนำข้อมูลที่ศึกษาได้ เสนอต่อผู้บริหารใช้ประกอบในการวางแผนพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่น ซึ่งจะทำให้กองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่มีประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น อันจะนำมาซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนในพื้นที่ต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพของกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี เป็นอย่างไร
2. ปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ สามารถจำแนกวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้เป็น

วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อวัดประสิทธิภาพการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี

วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุน และการทำงานเป็นทีมของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อวัดระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุน การทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถทำนายประสิทธิภาพการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี

สมมติฐานการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด การดำรงตำแหน่งในปัจจุบันและระยะเวลาดำรงตำแหน่ง ประธานกองทุนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนและการทำงาน เป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนและการทำงาน เป็นทีมสามารถทำนายความผันแปรกับประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ที่ดำรงตำแหน่งอย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 อายุ
 - 1.3 วุฒิการศึกษาสูงสุด
 - 1.4 การดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน
 - 1.5 ระยะเวลาดำรงตำแหน่งประธานกองทุน
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ (Transformational Leadership) แนวคิดของเบส (Bass) (8) ประกอบด้วย
 - 2.1 การสร้างบารมี (Charisma Leadership)

2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation)

2.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation)

2.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

3. การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุน (Approach Management Health Assurance Fund Perception) ตามแนวคิดของฮุสซ์ และ โบวดิช (Huse and Bowdich) (9) ประกอบด้วย

3.1 วัตถุประสงค์ของกองทุน

3.2 การดำเนินงานกองทุน

4. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) แนวคิดของโรมิก (Romig) (10) ประกอบด้วย

4.1 การติดต่อสื่อสาร (Communication)

4.2 ความร่วมมือ (Cooperation)

4.3 การประสานงาน (Coordination)

4.4 ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Breakthrough)

4.5 การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (Continuous breakthrough)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ

ประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี แนวคิดของดริคเกอร์ (Drucker) อ้างถึงในปิยธิดา ศรีเดช และคณะ (3) ประกอบด้วย

1. การวางแผนงาน (Planning)

2. การจัดองค์กร (Organizing)

3. การนำการปฏิบัติงาน (Leading)

4. การควบคุมงาน (Controlling)

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

กองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ หมายความว่า กองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ซึ่งมีการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การฟื้นฟูสมรรถภาพ และการรักษาพยาบาลระดับปฐมภูมิที่จำเป็นต่อสุขภาพและการดำรงชีวิต ที่ได้รับการอนุมัติจากสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายความว่า องค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาล จังหวัดลพบุรี ตามกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ได้รับการสนับสนุนการดำเนินงานและบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่

ประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ หมายความว่า ผู้ดำรงตำแหน่งประธานกรรมการของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี คือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือนายกเทศมนตรี ในพื้นที่จังหวัดลพบุรี

คณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ หมายความว่า คณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือนายกเทศมนตรีเป็นประธานกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิในพื้นที่ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือสมาชิกสภาเทศบาล หัวหน้าหน่วยบริการปฐมภูมิในพื้นที่ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ผู้แทนหมู่บ้านหรือผู้แทนชุมชนในหมู่บ้าน ผู้แทนศูนย์ประสานงานหลักประกันสุขภาพประชาชนหรือศูนย์รับเรื่องร้องเรียนอิสระในพื้นที่ และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาลหรือเจ้าหน้าที่อื่นที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือนายกเทศมนตรีมอบหมาย ที่ได้รับการแต่งตั้งจากสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

การบริหารงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ หมายถึง กระบวนการบริหารงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ประกอบด้วย การวางแผนงาน การจัดองค์กร การนำการปฏิบัติงาน และการควบคุมงาน

ประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ หมายความว่า ผลสำเร็จจากการใช้กระบวนการบริหาร ประกอบด้วย การวางแผนงาน การจัดองค์กร การนำการปฏิบัติงาน และการควบคุมงาน ซึ่งประเมินตามการรับรู้ของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ตามแนวคิดของดริคเกอร์ (Drucker) อ้างถึงในปิยธิดา ตรีเดช และคณะ (3) โดยวัดผลได้จาก

1. การวางแผนงาน หมายถึง เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ ตั้งเป้าหมาย มีแผนงาน ระบบงาน ลำดับความสำคัญของงาน และการกำหนดแนวทางการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ เพื่อเป็นการกำหนดทิศทางของหน่วยงานที่จะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. การจัดองค์กร หมายถึง การกำหนดบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบงานของแต่ละบุคคลในกองทุนหลักประกันสุขภาพ และการประสานงานกัน

3. การนำการปฏิบัติงาน หมายถึง การสร้างแรงจูงใจ การกระตุ้นให้คณะกรรมการบริหารกองทุนสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยมีการแจ้งให้ทราบถึงระเบียบ วัตถุประสงค์ นโยบาย และอำนาจหน้าที่ของการมอบหมายงานแต่ละเรื่องของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การควบคุมงาน หมายถึง การติดตามตรวจสอบการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ การประเมินผลการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ และการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่

คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง สิ่งที่แสดงภูมิหลังของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด การดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน และระยะเวลาดำรงตำแหน่งประธานกองทุน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ในการเพิ่มระดับแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน กระตุ้นให้เกิดความตระหนักความต้องการสูงขึ้น และทำให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของจุดมุ่งหมาย และวิธีบรรลุเป้าหมาย คำนึงถึงประโยชน์และเสียสละเพื่อส่วนรวม ซึ่งประเมินตามการรับรู้ของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ตามแนวคิดของเบส (Bass) (8) โดยวัดผลได้จาก

1. การสร้างบารมี (Charisma Leadership) หมายถึง การที่ประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี มีเป้าหมายเป็นอุดมการณ์ที่ชัดเจนในการทำงาน และมีลักษณะเป็นมิตร ทำให้ผู้ร่วมงานนับถือ ผูกพันและเกิดความจงรักภักดี อยากรู้อยากเห็นทำงาน ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าคุณค่า มีความสามารถ และปฏิบัติตาม ความคาดหวังไว้

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) หมายถึง ประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ใช้ลักษณะคำพูดและการแสดงออกที่ปลุกปลอบใจ ให้กำลังใจ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความกระตือรือร้น เกิดแรงบันดาลใจในการอยากปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่น และ มีความภาคภูมิใจว่าปฏิบัติงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายไว้

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง ประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของปัญหาและสนับสนุนความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้รับรู้ปัญหาของหน่วยงาน เข้าใจหลักการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้รับบริการและองค์กร

4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualization Consideration) หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ยอมรับ ความเป็นบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ตอบสนองความต้องการเป็นรายบุคคลตามลักษณะที่แตกต่างกัน ของบุคคล ซึ่งชมความสามารถของบุคคล

การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุน หมายถึง ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับ วัตถุประสงค์ของกองทุนและการดำเนินงานกองทุนของประสิทธิภาพการบริหารกองทุนหลัก ประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ซึ่งประเมินการรับรู้ของประชา นกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ตามแนวคิด ของฮูสซ์ และโบวดิช (Huse and Bowdich) (9) ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบ การดำเนินงาน กองทุน การดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารกองทุน และลักษณะของกิจกรรมที่จะของบประมาณ สนับสนุนจากกองทุนของประชากรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่น หรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ประชากรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ ในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี สนับสนุนให้คณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกัน สุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ร่วมกันปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง ประเมินการรับรู้ของประชากรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือ พื้นที่ จังหวัดลพบุรี ตามแนวคิดของโรมิก (Romig) (10) โดยวัดผลได้จาก

1. การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การร่วมกันแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่าง อิสระ ได้รับข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการตรวจสอบความ เข้าใจที่ตรงกันระหว่างสมาชิกทีม มีการพบปะพูดคุย ประชุมปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาหรือ ป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นเพื่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับ ท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี

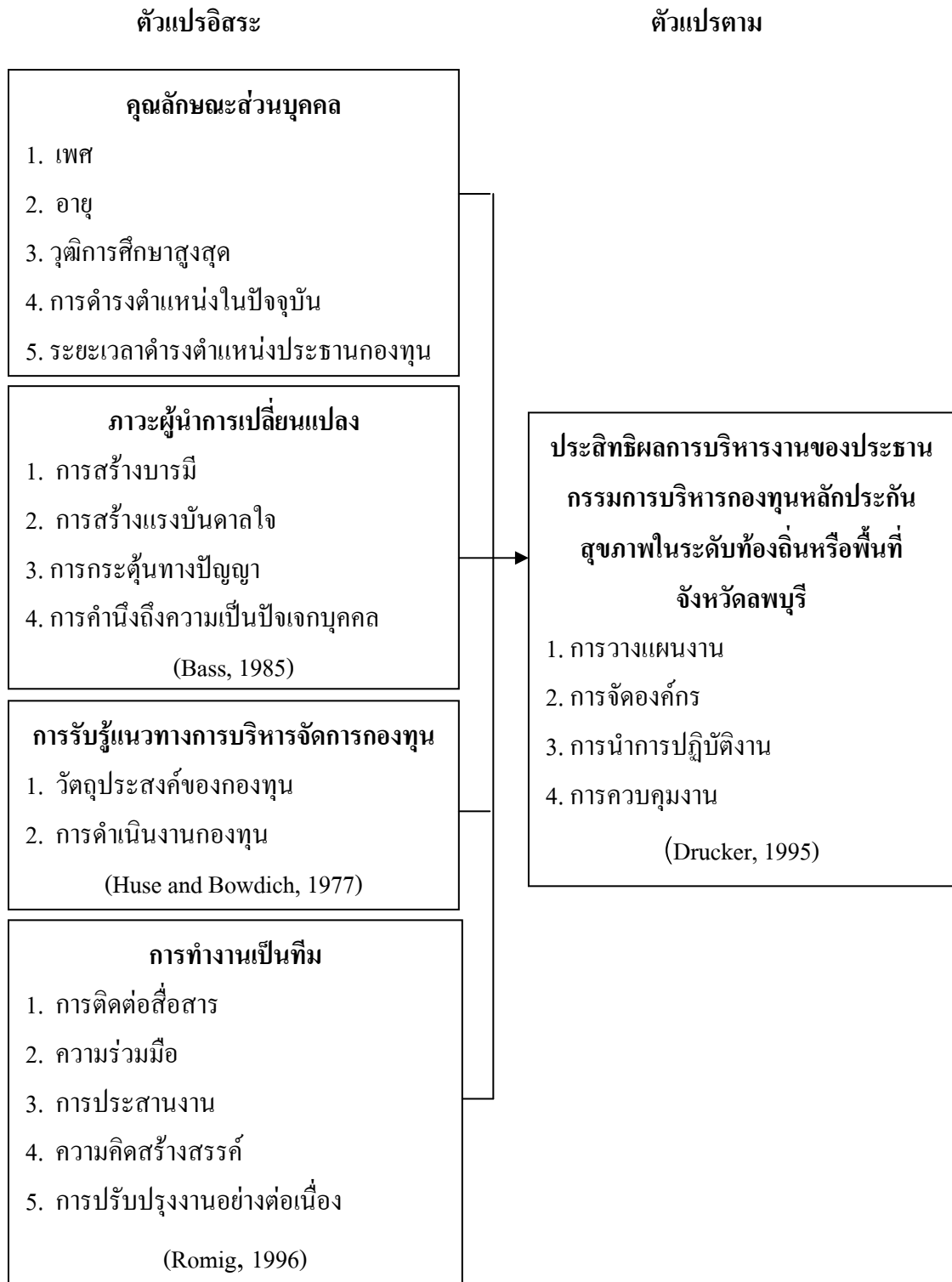
2. ความร่วมมือ หมายถึง การร่วมกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วย ความเต็มใจร่วมกันวางแผนการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพ และร่วมกันอภิปรายปัญหาที่ เกิดขึ้นและแนวทางแก้ไขเพื่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับ ท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี

3. การประสานงาน หมายถึง การร่วมกันช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการ จัดระเบียบการทำงานที่มีความเกี่ยวเนื่องกันภายในกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือ พื้นที่ จังหวัดลพบุรี ซึ่งเป็นความรับผิดชอบร่วมกัน มีการจัดการความขัดแย้ง โดยมีกิริยามารยาท การพูดจาที่ดีต่อกันทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายด้วยความ รวดเร็ว

4. ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การร่วมกันแก้ไขปัญหาที่แตกต่างกันไป จากงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำและมีการคิดค้นวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่แตกต่างไปจากที่เคยปฏิบัติ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี

5. การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การร่วมกันนำความรู้ที่ได้ จากการเรียนรู้วิธีการใหม่ๆ นำมาปรับปรุงกระบวนการทำงาน และการพัฒนางานเพื่อการปรับปรุง คุณภาพ การบริการและออกแบบงานใหม่ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นในการดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภูมิที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ได้ศึกษาและรวบรวม แนวความคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่

ส่วนที่ 2 แนวความคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลและการบริหารงาน

ส่วนที่ 3 แนวความคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ส่วนที่ 4 แนวความคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้

ส่วนที่ 5 แนวความคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

ส่วนที่ 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 1 แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่

สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ มีความสำคัญในการพัฒนาระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าของประเทศไทย ทั้งในส่วนของการบริหารจัดการ การตรวจสอบและรับรองคุณภาพบริการ โดยสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติได้สนับสนุนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่หลากหลายทำให้ประชาชนได้รับทราบสิทธิ มีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ความพร้อมในการเข้าไปมีส่วนร่วมในระบบหลักประกันสุขภาพในอนาคตมากขึ้น เริ่มจากพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.2545 ในหลายมาตราก็ได้กำหนดให้ประชาชนและท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ทั้งด้านการเป็นผู้มีสิทธิใน การเข้ารับบริการ การบริหารจัดการ การตรวจสอบและรับรองคุณภาพบริการ ในส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีบทบัญญัติของพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.2545 มาตรา 13(3) มาตรา 18(8) มาตรา 47 และมาตรา 48(8) ซึ่งได้มีการกำหนดว่าให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้การสนับสนุน

และจะต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์สำหรับให้องค์กรในชุมชน และภาคเอกชนที่ดำเนินงานโดยไม่แสวงหาผลกำไร และมีการบริหารจัดการเงินทุนในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ได้ตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการของประชาชน ซึ่งเป็นการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในการสร้างหลักประกันสุขภาพให้แก่บุคคลในพื้นที่นั้น ๆ ทั้งนี้ให้คณะกรรมการกองทุนมีการสนับสนุน และประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการกำหนดหลักเกณฑ์ที่ให้องค์กร สามารถเป็นผู้ดำเนินงานและบริหารจัดการระบบหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่น โดยได้รับงบประมาณหรือค่าใช้จ่ายจากกองทุน ในการดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่นั้น ถือว่าเป็นการสร้างหลักประกันสุขภาพให้กับประชาชนในเขตพื้นที่ที่ตั้งกองทุน โดยมี การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วม ตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้น จึงได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินงานและให้บริการเกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อสุขภาพและการดำรงชีวิตในระดับท้องถิ่น ซึ่งการดำเนินการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาล โดยมีการกำหนดเป้าหมายขององค์กรร่วมกันระหว่างสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ และสมาคมองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งประเทศไทยไว้ ปี พ.ศ. 2549 เป็นปีแรกที่ประเทศไทยให้มืองค์การบริหารส่วนตำบล หรือเทศบาล 800 แห่ง เป็นอำเภอ นำร่องอำเภอละ 1 แห่ง ในปีต่อมา พ.ศ. 2550 ถึง พ.ศ. 2551 การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาลที่มีความพร้อม และ ระยะเวลา ในปี พ.ศ.2551-2552 ได้กำหนดให้มีการดำเนินการครอบคลุม องค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาลทุกแห่ง ซึ่งได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการสาธารณสุขของหน่วยบริการหรือสถานบริการอื่นรวมทั้งสถานบริการทางเลือก โดยเน้นเรื่องการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการฟื้นฟูสมรรถภาพและการรักษาพยาบาลระดับปฐมภูมิที่จำเป็นต่อสุขภาพและการดำรงชีวิต
2. เพื่อส่งเสริมให้กลุ่มแม่และเด็ก กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มผู้พิการ และกลุ่มผู้ประกอบอาชีพที่มีความเสี่ยงและกลุ่มผู้ป่วยโรคเรื้อรังที่อยู่ในเขตพื้นที่ สามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ตามประเภทและขอบเขตของบริการสาธารณสุขที่คณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติกำหนด
3. เพื่อสนับสนุนค่าใช้จ่ายให้กลุ่มประชาชน หรือองค์กรประชาชนในพื้นที่จัดทำกิจกรรมเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคหรือฟื้นฟูสมรรถภาพให้แก่ประชาชนในพื้นที่
4. เพื่อสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการบริหารหรือพัฒนากองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ต้องไม่เกินร้อยละ 10 ของค่าใช้จ่ายทั้งหมดของกองทุน

หลักประกันสุขภาพในรอบปีงบประมาณนั้น และในกรณีที่จำเป็นต้องใช้จ่ายเพื่อซื้อครุภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องโดยตรง ครุภัณฑ์นั้นจะต้องมีราคาไม่เกิน 20,000 บาทต่อหน่วย (12)

สำหรับหลักเกณฑ์ได้มีการกำหนดการคัดเลือกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาล นำร่อง ซึ่งต้องมีความประสงค์สมัครเข้าร่วมจัดตั้งกองทุนหลักประกันสุขภาพ อีกทั้งต้องเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือเทศบาลที่มีความพร้อม ซึ่งต้องมีประสบการณ์และการดำเนินงานด้านการสร้างสุขภาพของประชาชนและการป้องกันโรคในพื้นที่มาก่อน และที่สำคัญจะต้องมีความพร้อมในการสนับสนุนเงินงบประมาณเพื่อร่วมสมทบกับงบประมาณของกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติตามจำนวนที่สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติได้มีการกำหนดไว้ สำหรับ แหล่งที่มาของงบประมาณกองทุนนั้นจะได้มาจากเงินค่าบริการสาธารณสุขที่ได้รับจากกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เป็นเงินส่วนของการสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรคตามที่คณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติกำหนดไว้ ซึ่งเงินอุดหนุนหรืองบประมาณที่ได้รับจากองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาลหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ ตามที่กฎหมายได้บัญญัติและส่วนของเงินสมทบจากชุมชนหรือกองทุนชุมชน รวมถึงรายได้ส่วนอื่น ๆ หรือทรัพย์สินที่ได้รับมาในกิจการของระบบหลักประกันสุขภาพในพื้นที่นั้น

การสมทบเงินกองทุนนั้น กำหนดไว้ว่าให้องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่หรือเทศบาล จะต้องดำเนินการสมทบเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก ต้องสมทบเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 และองค์การบริหารส่วนตำบลเล็กจะต้องสมทบเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ของค่าบริการด้านสาธารณสุข ที่ได้รับสนับสนุนจากกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ในส่วนของคณะกรรมการบริหารระบบหลักประกันสุขภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมดำเนินงานจะต้องมีการจัดให้มีคณะกรรมการชุดหนึ่ง ซึ่งจะเรียกว่า คณะกรรมการบริหารระบบหลักประกันสุขภาพ ในด้านองค์ประกอบของคณะกรรมการจะเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งจะมีส่วนเกี่ยวข้องจากการแต่งตั้งโดยตำแหน่ง อีกส่วนหนึ่งคัดเลือกกันเอง โดยคณะกรรมการจะมีวาระคราวละ 2 ปีในการดำรงตำแหน่ง และจะมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการเงินกองทุนหลักประกันสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในท้องถิ่นหรือพื้นที่ที่องค์กรนั้นรับผิดชอบ ซึ่งจะอยู่ภายใต้การกำกับดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาลในพื้นที่นั้น คณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ มีดังนี้

- | | |
|---|---------------|
| 1. ผู้อำนวยการโรงพยาบาล | ที่ปรึกษา |
| 2. สาธารณสุขอำเภอ | ที่ปรึกษา |
| 3. นายองค์การบริหารส่วนตำบลหรือนายกเทศมนตรี | ประธานกรรมการ |

4. ผู้ทรงคุณวุฒิในพื้นที่คนที่ 1 รองประธานกรรมการ
5. ผู้ทรงคุณวุฒิในพื้นที่คนที่ 2 รองประธานกรรมการ
6. สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือสภาเทศบาลที่สภา กรรมการ
มอบหมาย จำนวน 2 คน
7. หัวหน้าหน่วยบริการปฐมภูมิในพื้นที่ทุกแห่ง กรรมการ
8. อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน กรรมการ
9. ผู้แทนหมู่บ้านหรือชุมชนที่ประชาชนในหมู่บ้านหรือชุมชน กรรมการ
คัดเลือกกันเองจำนวนไม่เกิน 5 คน
10. ผู้แทนศูนย์ประสานงานหลักประกันสุขภาพประชาชน กรรมการ
หรือศูนย์รับเรื่องร้องเรียนอิสระในพื้นที่หน่วยละ 1 คน
11. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือปลัดเทศบาลหรือเจ้าหน้าที่ กรรมการและเลขานุการ
อื่นที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือนายกเทศมนตรี
มอบหมาย

คณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ จะมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. ดำเนินการบริหารจัดการกองทุนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุน
2. รับผิดชอบการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินและการจัดทำบัญชีเงิน หรือ
ทรัพย์สินในกองทุนให้เป็นไปตามที่ สปสข.กำหนด
3. ดำเนินการให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ในความรับผิดชอบสามารถเข้าถึง
บริการสาธารณสุขทั้งที่บ้าน ในชุมชนหรือหน่วยบริการได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ
4. จัดทำข้อมูลพื้นฐานและแผนงานแก้ไขปัญหาสาธารณสุข กลุ่มเป้าหมายและ หน่วย
บริการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
5. จัดทำสรุปผลการดำเนินงาน รายงานการรับจ่ายเงินและเงินคงเหลือของกองทุน เมื่อ
สิ้นปีงบประมาณเพื่อเสนอต่อสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ และองค์การบริหารส่วน
ตำบลหรือเทศบาลในพื้นที่ภายในเดือนธันวาคมของทุกปี
6. แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงาน เพื่อดำเนินงานที่เกี่ยวข้องได้ตาม ความ
เหมาะสมและความจำเป็น

ซึ่งคณะกรรมการบริหารงานกองทุนหลักประกันสุขภาพนั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่
จะต้องทราบสถานการณ์ทางการเงินของกองทุนหลักประกันสุขภาพตลอดเวลา และสามารถ

ประมาณการด้านรายรับของกองทุนระบบหลักประกันสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาลในแต่ละปีได้ ซึ่งมีการสนับสนุนมาจากแหล่งใด มีจำนวนเท่าไร และสนับสนุนในระยะเวลาใด ทั้งนี้เพื่อที่จะสามารถวางแผนบริหารงบประมาณเพื่อดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาล ให้เกิดประสิทธิภาพ และในการพิจารณางบประมาณของกิจกรรมกองทุนหลักประกันสุขภาพในแต่ละปีนั้น ควรมีการสำรองเงินงบประมาณส่วนหนึ่งไว้สำหรับเป็นเงินขวัญถุง และจะต้องบริหารงบประมาณให้มีความสมดุลระหว่างการสนับสนุนในกิจกรรมทั้ง 4 ประเภท โดยที่ไม่ควรสนับสนุนมากเกินไปหรือน้อยไปในประเภทใดประเภทหนึ่งจนเกินไป อีกทั้งสามารถกำหนดสัดส่วนของงบประมาณในแต่ละประเภทได้ตามกิจกรรมหรือเป้าหมายของคณะกรรมการในแต่ละปี

สำหรับในด้านแนวทางการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ ให้ดำเนินงานในรูปแบบของกองทุน ซึ่งมีคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ โดยสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติจะแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพให้ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการกองทุน ซึ่งมีองค์ประกอบในการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบของการดำเนินงานกองทุนมี 4 ประการ ดังนี้

1.1 มีคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ ซึ่งสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติเป็นผู้ออกคำสั่งในการแต่งตั้ง

1.2 เงินงบประมาณของกองทุน อย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยเงินค่าบริการสาธารณสุขจากสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ และเงินสมทบจากองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาล อีกส่วนคือเงินสมทบจากชุมชนหรือกองทุนชุมชนหรือรายได้อื่นให้เป็นไปตาม ความพร้อมของกองทุนนั้น ๆ

1.3 มีแผนงานหรือโครงการที่ครอบคลุมกิจกรรมทั้ง 4 ประเภท คือ การจัดบริการสุขภาพตามชุดสิทธิประโยชน์ การสนับสนุนงบประมาณแก่หน่วยบริการ การสร้างเสริมสุขภาพโดยประชาชนและชุมชน และการบริหารจัดการกองทุน โดยต้องได้รับ การพิจารณาอนุมัติจากคณะกรรมการบริหารกองทุน

1.4 มีระบบรายงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพผ่านโปรแกรมบริหารจัดการกองทุนในระบบออนไลน์

2. การดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ

2.1 การประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุน เพื่อชี้แจงเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และแนวทางการบริหารจัดการกองทุน บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ ยก

ร่างระเบียบกองทุน ประกาศใช้ระเบียบ และพิจารณาปัญหาสุขภาพในพื้นที่ โดยการใช้ข้อมูลจากหน่วยบริการ หรือแหล่งอื่น และการระดมความคิดเห็นจากคณะกรรมการ โดยการทำแผนที่ทางเดินยุทธศาสตร์ หรือแผนสุขภาพชุมชนของกองทุน พิจารณารายละเอียดของโครงการ และอนุมัติการใช้งบประมาณที่สอดคล้องกับแผนที่ทางเดินยุทธศาสตร์ แผนสุขภาพชุมชนหรือปัญหาสาธารณสุขในพื้นที่

2.2 กรรมการและเลขานุการกองทุนจัดทำระเบียบวาระการประชุม และบันทึกรายงานการประชุม

2.3 การประชุมแต่ละครั้ง องค์ประชุมต้องไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งและใช้ ความเห็นชอบร่วมกันของคณะกรรมการเป็นเกณฑ์

2.4 ในการประชุมคณะกรรมการทุกครั้ง ให้ฝ่ายเลขานุการถือเป็นวาระประจำที่จะต้องมีการรายงานบัญชีการรับเงิน การจ่ายเงิน และสถานการณ์การเงินของกองทุนให้ที่ประชุมรับทราบ

2.5 การจัดทำบันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการให้ทำเป็นลายลักษณ์อักษรในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งก็ได้ เพื่อเก็บรักษาไว้สำหรับการอ้างอิงและตรวจสอบ โดยมอบให้ประธานกรรมการ และเลขานุการเป็นผู้ลงนามและรับผิดชอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ครบถ้วนของรายงานทุกครั้ง

3. ลักษณะของกิจกรรมที่จะของงบประมาณสนับสนุนจากกองทุนหลักประกันสุขภาพ สามารถแบ่งออก ได้เป็น 4 ประเภท คือ

- 3.1 การจัดบริการสุขภาพตามชุดสิทธิประโยชน์
- 3.2 การสนับสนุนงบประมาณแก่หน่วยบริการสาธารณสุขที่อยู่ในชุมชน
- 3.3 การสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพโดยประชาชนและชุมชนท้องถิ่น
- 3.4 การบริหารกองทุน การพัฒนาศักยภาพกรรมการและการพัฒนาระบบบริหารจัดการกองทุน

การพิจารณาสนับสนุนกิจกรรมในการเสริมสร้างสุขภาพและป้องกันโรค ควรจัดทำเป็นแผนงาน/โครงการ ที่ชัดเจน ซึ่งลักษณะของแผนงาน/โครงการ มี 3 ประเภท คือ

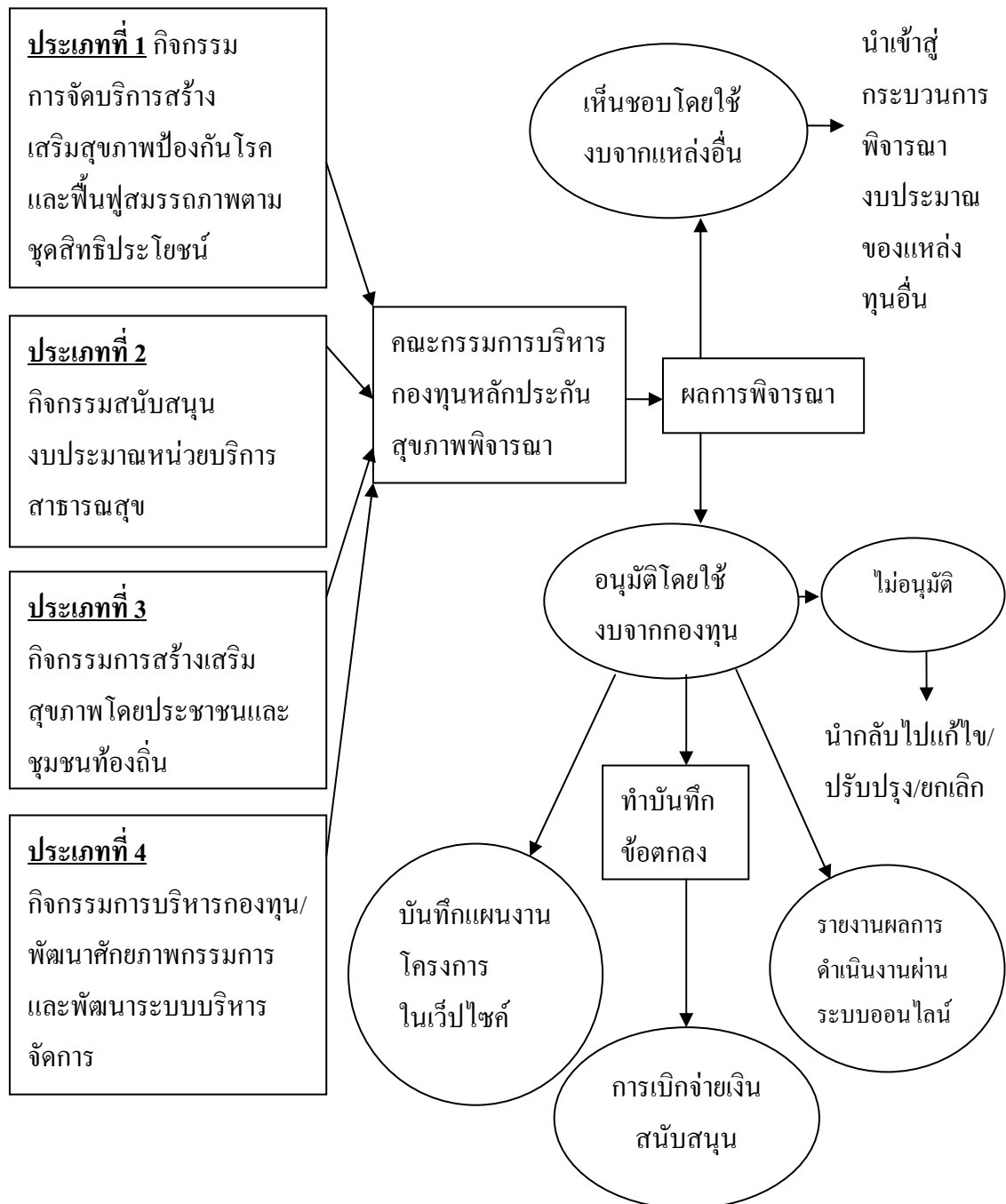
1. แผนงาน/โครงการที่สามารถดำเนินการได้เองโดยชุมชนโดยใช้ทรัพยากรที่มีในชุมชน เช่น โครงการกองทุนเงินสัจจะของหมู่บ้าน โครงการธนาคารหมู่บ้าน โครงการกองทุนขยะ เป็นต้น

2. แผนงาน/โครงการที่บูรณาการกับแผนงาน/โครงการของหน่วยงาน
เช่น โครงการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) หรือองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น

3. แผนงาน/โครงการที่ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากองค์กรต่างๆ
เช่น ชุมชนขอรับการสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาล เป็นต้น

การประชุมของคณะกรรมการกองทุนสำหรับการพิจารณาแผนงาน/โครงการนั้นอาจจะมี
การกำหนดเวลาการพิจารณาเป็นระยะ เช่น การพิจารณาแผนงาน/โครงการทุก 1-3 เดือน เพื่อให้
ประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถเสนอโครงการอย่างเป็นขั้นตอนและมีระเบียบ² ทั้งนี้
สามารถอธิบายกระบวนการพิจารณากิจกรรมที่จะสนับสนุนหรือไม่ ดังภาพที่ 2.1

แสดงกระบวนการพิจารณาการสนับสนุนกิจกรรมของกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่น



ภาพที่ 2.1 กระบวนการพิจารณาการสนับสนุนกิจกรรมของกองทุน

ที่มา: สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (2)

สำหรับกิจกรรมการดำเนินงานที่ได้จากการสนับสนุนของกองทุนนั้น ควรจะมี การบันทึกข้อตกลงไว้อย่างชัดเจน โดยระบุว่ากองทุนหลักประกันสุขภาพได้ตกลงความร่วมมือกับหน่วยบริการสาธารณสุขในพื้นที่นั้นในการจัดบริการตามชุดสิทธิประโยชน์มีกิจกรรมอะไรบ้าง ให้บริการสำหรับกลุ่มเป้าหมายใด มีจำนวนเท่าใด และงบประมาณที่ให้การสนับสนุนเท่าไร โดยหน่วยบริการจำเป็นต้องมีหน้าที่ในการรายงานและสรุปผลให้ คณะกรรมการบริหารระบบหลักประกันสุขภาพได้ทราบเกี่ยวกับผลงานของการจัดบริการที่ให้สำหรับกลุ่มเป้าหมายต่างๆ และในกิจกรรมบริการด้านการสร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และฟื้นฟูสมรรถภาพนั้น ซึ่งเป็นบริการที่ภาครัฐจัดให้บริการแก่ประชาชนทุกคน โดยไม่ได้จัดบริการเฉพาะกลุ่มผู้มีสิทธิในหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าเท่านั้น แต่เป็นบริการสร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และฟื้นฟูสมรรถภาพที่มุ่งสำหรับประชาชนทุกคน ซึ่งได้แบ่งกลุ่มเป้าหมายออกเป็น 5 กลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

1. กลุ่มหญิงมีครรภ์
2. กลุ่มเด็กเล็กตั้งแต่แรกเกิดถึงต่ำกว่า 6 ปี
3. กลุ่มเด็กโตและเยาวชน อายุตั้งแต่ 6 ปี ถึงต่ำกว่า 25 ปี
4. กลุ่มผู้ใหญ่ คือ อายุตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป
5. กลุ่มผู้พิการและทุพพลภาพ

ซึ่งการให้บริการนั้นจะต้องยึดตามกรอบแนวคิดการจัดบริการสาธารณสุขของหน่วยบริการในการสร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และฟื้นฟูสมรรถภาพของชุมชน

กรอบการใช้งบประมาณกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ มีดังนี้

1. งบนี้ใช้ได้เฉพาะการส่งเสริมสุขภาพ/การป้องกัน/การฟื้นฟูสมรรถภาพ และสนับสนุนการรักษาพยาบาลระดับปฐมภูมิเท่านั้น ไม่ใช้เพื่อการสงเคราะห์ทุกประเภท
2. ทุกโครงการต้องได้รับความเห็นชอบ/อนุมัติ จากคณะกรรมการเท่านั้น (ต้องใช้ฉันทามติร่วมของคณะกรรมการหรือคณะกรรมการมีมติเห็นชอบไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง)
3. กิจกรรมการจัดบริการสุขภาพตามชุดสิทธิประโยชน์สามารถดำเนินงานได้ตามแนวทางของกลุ่มปฏิบัติงานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่
4. การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ/ป้องกันโรค/ฟื้นฟูสมรรถภาพ เน้นเป็นการจัดแบบรายชุมชน หมายความว่า คนทุก ๆ คนสามารถมีส่วนร่วมกิจกรรมได้ เช่น คนพิการทุกคน เยาวชนทุกคน ผู้สูงอายุทุกคน สามารถที่จะได้รับสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน ไม่จัดให้เฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้น

5. กรณีที่มีความจำเป็นในการจัดซื้อครุภัณฑ์ด้านการส่งเสริม/ป้องกันโรค เช่น เครื่องวัดความดันโลหิต เครื่องตรวจเบาหวาน เครื่องพ่นหมอกควันและเครื่องชั่งน้ำหนัก สามารถดำเนินการได้ตามแผนงานโครงการที่ชุมชน หรือหน่วยบริการขอรับการสนับสนุน ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับความจำเป็น มีความเหมาะสม และไม่กระทบกับสถานการณ์ทางการเงินกองทุนฯ และคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ เป็นผู้พิจารณา ทั้งนี้การดำเนินการจัดซื้อให้เป็นไปตามระเบียบของกองทุนฯ นั้น ๆ และครุภัณฑ์ดังกล่าวต้องขึ้นทะเบียนเป็นทรัพย์สินของกองทุนฯ

6. กรณีที่มีความจำเป็นในการจัดซื้อครุภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องโดยตรงเพื่อการบริหารจัดการของกองทุนฯ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ ป้ายกองทุนฯ หรืออื่น ๆ สามารถจัดซื้อได้ในราคาไม่เกิน 20,000 บาทต่อหน่วย ทั้งนี้ต้องอยู่ในวงเงินไม่เกินร้อยละ 10 ของค่าใช้จ่ายทั้งหมดของกองทุนฯ ในปีนั้น ๆ และต้องขึ้นทะเบียนเป็นครุภัณฑ์เป็นทรัพย์สินของกองทุนฯ

7. งบประมาณของกองทุนฯ ไม่สามารถนำไปดำเนินการในกิจกรรมดังต่อไปนี้

7.1 จัดซื้อครุภัณฑ์ที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรง เช่น จัดซื้อรถยนต์ รถจักรยานยนต์ และสิ่งก่อสร้างทุกประเภท เช่น การต่อเติมอาคาร,ก่อสร้างอาคาร สถานที่

7.2 การศึกษาดูงานทุกกรณี ยกเว้น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกองทุนฯ ของคณะกรรมการบริหารกองทุนเท่านั้น

8. กรณีที่กองทุนต้องการจัดทำโครงการตรวจสอบสุขภาพประชาชนร่วมกับบริษัทเอกชนต้องดำเนินการดังนี้

8.1 คณะกรรมการบริหารต้องทำหนังสือแจ้งมาที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพื่อตรวจสอบการขออนุญาตดำเนินกิจการสถานพยาบาลดังกล่าวทุกครั้งและต้องตรวจสอบใบอนุญาตให้ดำเนินการในกิจการนั้น ๆ

8.2 บริษัทเอกชนต้องแสดงใบอนุญาตที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดออกให้ดำเนินการตรวจสอบสุขภาพประชาชนในพื้นที่ได้ ก่อนดำเนินการทุกครั้ง (หากต้องการดำเนินการแนะนำให้ใช้บริการจากโรงพยาบาลของรัฐในพื้นที่ก่อน)

9. การดำเนินการอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กำหนด ให้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์

การได้รับสนับสนุนเงินงบประมาณค่าบริการด้านสาธารณสุขจากกองทุนหลักประกันสุขภาพ เป็นงบประมาณที่สนับสนุนมาจากสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ซึ่งได้มาจากหมวดของเงินค่าบริการด้านสาธารณสุขที่ได้รับงบประมาณจากกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

ในหมวดบริการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค ตามที่คณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ได้มีการกำหนดไว้ ซึ่งจะมีการจัดสรรงบประมาณในส่วนนี้สำหรับในการดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาลนั้น ๆ โดยผ่านทางบัญชีของกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาล เป็นรายปีไป โดยจะคิดตามจำนวนประชากรทั้งหมดของพื้นที่นั้น ๆ โดยยึดตามทะเบียนบ้าน ปี พ.ศ. 2549 นั้นเป็นปีแรกที่สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ได้มีการจัดสรรเงินงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เฉลี่ยคนละ 37.50 บาท โดยคณะกรรมการบริหารระบบหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาล ควรต้องมีการประสานติดตามอย่างต่อเนื่องในการจัดสรรเงินงบประมาณ และ การโอนเงินจากสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เพื่อให้มีการโอนเงินงบประมาณเข้าบัญชีกองทุนปีละครั้ง อีกทั้งก่อนที่จะได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณ จะต้องมีการจัดทำรายงาน 4 ประเภทนี้ คือ

1. การสรุปรายงานผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา
2. การรายงานผลการดำเนินงานผ่าน โปรแกรมออนไลน์ในปีที่ผ่านมา

ฉบับสมบูรณ์

3. การจัดทำแผนงาน/โครงการในปีที่ผ่านมา เพื่อส่งให้สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติในแต่ละเขตที่หน่วยบริการตั้งอยู่
4. การบันทึกโครงการในปีที่ผ่านมา โดยต้องบันทึกลงในโปรแกรมออนไลน์

การบริหารจัดการกองทุนด้านงบประมาณหรือการเงินของกองทุนหลักประกันสุขภาพนั้นจะต้องปฏิบัติตามประกาศของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ตามแนวทางการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินและการจัดทำบัญชีหรือทรัพย์สินของระบบหลักประกันสุขภาพ โดยงบประมาณรับการจัดสรรจากสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติและอีกส่วนได้จาก การสมทบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือเทศบาลในพื้นที่นั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือเทศบาลในพื้นที่จะต้องดำเนินการสนับสนุนสมทบเงินงบประมาณตามประกาศของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ส่วนเงินสมทบที่ได้จากชุมชนหรือจากกองทุนในชุมชนและรายได้จากส่วนอื่น ๆ หรือทรัพย์สินที่ได้รับมาในระหว่างการดำเนินกิจกรรมของกองทุนหลักประกันสุขภาพนั้น กองทุนหลักประกันสุขภาพจะต้องนำเงินรายรับฝากเข้าบัญชีของกองทุน ส่วนการเปิดบัญชีของกองทุนนั้น คณะกรรมการกองทุนจะต้องมีการมอบหมายให้ประธานกรรมการและกรรมการอื่น ๆ อีก 3 ท่าน รวมทั้งหมดเป็น 4 ท่าน มีการร่วมกันลงนามในการเปิดบัญชีกองทุน สำหรับการเบิกจ่ายเงินจากบัญชีกองทุนในแต่ละครั้งนั้น จะต้องให้กรรมการ 2 ใน 4 ท่าน จะต้องร่วมกันลงนามเปิดบัญชีกองทุนนั้น และเป็นผู้ร่วมกันลงนามในการเบิกจ่ายเงินตามที่คณะกรรมการกองทุนได้อนุมัติไว้ (12)

สำหรับขั้นตอนของการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพ ประกอบด้วย

1. การประชุมของคณะกรรมการกองทุน
2. การจัดทำระเบียบของกองทุน
3. การจัดทำแผนงาน/โครงการ
4. การดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ
5. การติดตามผลการดำเนินงาน/การประเมินผล
6. การรายงานผลการดำเนินงาน (ด้านกิจกรรม/ด้านบัญชี)

สำหรับกองทุนหลักประกันสุขภาพที่ไม่มีการสมทบเงินจากองค์การบริหารส่วนตำบล หรือเทศบาล หรือกองทุนหลักประกันสุขภาพที่ไม่มีการดำเนินงานติดต่อกันตั้งแต่ 2 ปี ขึ้นไปนั้น สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติอาจจะดำเนินการประกาศยุบกองทุนหลักประกันสุขภาพนั้นได้ และจะต้องดำเนินการโอนเงินหรือทรัพย์สินของกองทุนหลักประกันสุขภาพในพื้นที่นั้นไปเป็นของหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิของภาครัฐในพื้นที่นั้น ตามขั้นตอนหรือระเบียบ/วิธีการของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติที่กำหนดไว้ (12)

ซึ่งกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่นั้น จะดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และสามารถเผยแพร่ผลงานให้ประชาชนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นั้นจะต้องมีการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนอย่างต่อเนื่องและหรือมีองค์กรอื่น ๆ จากภายนอกมาประเมินผล โดยสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติจึงได้กำหนดแนวทางการติดตามประเมินผลกองทุนไว้ 2 รูปแบบ คือคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพประเมินตนเองและ ทีมประเมินจากหน่วยงานต่าง ๆ จากภายนอก ทั้งในระดับประเทศ ระดับเขต และระดับอำเภอ ซึ่งได้ยึดถือรูปแบบของการประเมินผลนี้เป็นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กองทุนมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ (2)

ดังนั้นผู้วิจัยต้องการที่จะวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ ในด้านการวางแผน การจัดองค์การ การนำการปฏิบัติงาน และการควบคุมงาน ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ประสิทธิผล การบริหารงานจะทำให้ทราบว่าการทำงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่นั้น มีการบริหารงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ที่บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายหรือไม่ มีกิจกรรมอะไรที่ต้องให้ความสนใจมากขึ้น และมีปัจจัยใดที่มีผลต่อการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ ในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพของ ประธานกรรมการบริหารกองทุนใน

ด้านการบริหารงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของกองทุนต่อไป

ส่วนที่ 2 แนวความคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลและการบริหารงาน

2.1 แนวความคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล

ความหมายของประสิทธิผล

นักวิชาการหลากหลายสาขาได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิผล (Effectiveness) มีดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (13) ประสิทธิผล หมายถึง การพิจารณาผลของการทำงานที่สำเร็จลุล่วงถึงจุดประสงค์หรือที่คาดหวังไว้เป็นหลัก และความสำเร็จของงาน ประสิทธิผลอาจเกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่ประหยัดหรือไม่มีประสิทธิภาพก็ได้ เพราะประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการที่จะทำงานให้ได้ผลสูงสุด ส่วนประสิทธิผลเป็นเรื่องของการนำเอา ผลงานที่สำเร็จดังที่คาดหวังไว้มาพิจารณา

สมยศ นาวิการ (14) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จของเป้าหมาย โดยความมีประสิทธิภาพต้องสามารถตอบคำถามได้ 2 อย่าง คือ เป้าหมายประสบความสำเร็จหรือไม่ เป้าหมายมีความเหมาะสมหรือไม่

รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (15) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นของงาน และจะต้องตอบสนองหรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

อุทัย หิรัญโต (16) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิผล หมายถึง การทำงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ที่ต้องการ

ดิน ปรัชญพฤทธิ์ (17) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิผล หมายถึง ระดับที่คนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด

ทองหล่อ เดชไทย (18) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิผล หมายถึง องค์กรแห่งความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับมาตรฐาน และประสบการณ์ที่นำมาเปรียบเทียบ

โรบบินส์ (Robbins) (19) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จขององค์กรที่ตระหนักถึงการบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

สเทียร์ (Steers) (20) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพ หมายถึง ตัวการที่จะเป็นเครื่องตัดสินใจในขั้นสุดท้าย ว่าการบริหารและองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด

กิบสัน และคณะ (Gibson et. al) (21) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพ หมายถึง เรื่องของการกระทำใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความหมายจะมีประสิทธิภาพสูงต่ำเพียงใดขึ้นกับว่าผลที่ได้รับนั้นตรงครบถ้วนทั้งเชิงปริมาณเชิงคุณภาพ และใช้พลังงานน้อยหรือไม่ เพียงใด

จากความหมายที่นักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้นั้น ประสิทธิภาพตามแนวคิดของผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ระดับความสำเร็จของการบริหารงานเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

2.2 แนวความคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงาน

2.2.1 ความหมายของการบริหาร

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายคำว่า การบริหาร (Administration) ไว้ดังนี้

ปิยชาติโรตซ์ และคณะ (3) ได้ให้ความหมาย การบริหาร หมายถึง กระบวนการร่วมกันระหว่างหัวหน้า (ผู้บริหาร) และผู้ปฏิบัติงานในอันที่จะทำให้งานสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในอันที่จะกระทำการใด ๆ ให้มีการร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถในการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมและให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สมพงษ์ เกษมสิน (22) ได้ให้ความหมาย การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรทางการบริหารมาประกอบตามกระบวนการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิจิตร ศรีสอาน (23) ได้ให้ความหมาย การบริหาร หมายถึง กิจกรรมของกลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันทำกิจกรรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยใช้กระบวนการ และทรัพยากรที่เหมาะสม

จเร สัตยารักษ์ (24) ได้ให้ความหมาย การบริหาร หมายถึง กิจกรรมที่บุคคล กลุ่มบุคคล ร่วมดำเนินงานโดยอาศัยทรัพยากรในการบริหาร

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (25) ได้ให้ความหมาย การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการดำเนินงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล ซึ่งทำหน้าที่บริหารในองค์กร โดยทำหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผนงาน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการและการควบคุมกิจการ ให้ดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายขององค์กร ด้วยความประหยัดและมีประสิทธิภาพ

เสนะห์ ดิเียว (26) ได้ให้ความหมาย การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานกับคนและอาศัยคน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง โดยสรุปเอาไว้เป็นประเด็นสำคัญ คือ

1. การบริหารเป็นการทำงานกับคนโดยอาศัยคน
2. การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การ
3. งานบริหารเป็นความสมดุลระหว่างที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ
4. การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5. การบริหารต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงเสมอ

ธงชัย สันติวงษ์ (27) ได้ให้ความหมาย การบริหาร หมายถึง ภารกิจของบุคคลหนึ่งหรือหลายคนที่เข้ามาทำหน้าที่ประสานให้การทำงานของบุคคลที่ต่างฝ่ายต่างทำและอาจประสบผลสำเร็จจากการแยกกันทำงาน ให้สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ด้วยดี โดยการบริหารนั้นมีปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้

1. คน (Man) คือ ทรัพยากรบุคคลที่ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งใน การดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ
2. เครื่องจักร (Machine) คือ เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่จัดหาและซื้ออย่างพิถีพิถันเพื่อใช้ปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า
3. เงินทุน (Money) การให้การสนับสนุนในการจัดหาทรัพยากร เพื่อหล่อเลี้ยงและเอื้ออำนวยให้กิจการขององค์การดำเนินไปโดยไม่ติดขัด
4. วัตถุดิบ (Material) วัตถุดิบ และสิ่งของที่ต้องมีการจัดหามาใช้ดำเนินการผลิตหรือสร้างบริการ

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ และสุธี สุทธิสมบูรณ์ (28) ได้ให้ความหมาย กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ อันได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการปฏิบัติงานเป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงานเพื่อให้การดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ เป็นไปตามกระบวนการบริหาร

ไซมอน (Simon) (29) ได้ให้ความหมาย การบริหาร หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างร่วมกัน

ดาฟท์ (Daft) (30) ได้ให้ความหมาย การบริหาร หมายถึง การทำให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยผ่านการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ และการควบคุมทรัพยากรขององค์กร

คาร์ไลล์ (Carlisle) (31) ได้ให้ความหมาย การบริหาร หมายถึง เรื่องของการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และความหมายที่เจาะจงลงไปเท่านั้น การบริหารจะเป็นเรื่อง กระบวนการผสมผสาน หรือประสานงานเพื่อดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสรุปได้ว่า

1. การบริหารเป็นกระบวนการ
 2. การบริหารเป็นเรื่องของกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับคน
 3. การบริหารที่มีประสิทธิผลทำให้ได้รับผลลัพธ์ที่ต้องการ
- และมีการตัดสินใจที่ถูกต้อง
4. การบริหารที่มีประสิทธิภาพ ทำให้มีการใช้ทรัพยากรที่ประหยัด

5. การบริหารทำให้มุ่งเน้นลงไปที่กิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย

ดรักเกอร์ (Drucker) (32) ได้ให้ความหมาย การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น โดยอาศัยคนอื่นเป็นคนทำ

จากการที่มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารไว้มากมายนั้น การบริหารตามแนวคิดของผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมของกลุ่มบุคคล ตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันทำกิจกรรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยใช้กระบวนการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทำให้องค์กรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2.2 ความสำคัญของการบริหาร

การบริหารนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากมนุษย์นั้นเป็นสังคมที่มีการรวมตัวกันเป็นหมู่คณะหรือเป็นกลุ่มชนขนาดแตกต่าง ๆ กัน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องมีการจัดระบบและระเบียบทางสังคมขึ้น เพื่อให้สังคมสามารถอยู่รอดและมีความเจริญก้าวหน้าต่อไป จึงจำเป็นต้องใช้หลักการบริหารงาน ดังนั้นการบริหารจึงมีความสำคัญยิ่งสำหรับองค์กรต่าง ๆ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารไว้หลากหลาย มีดังนี้

สมาน รังสิโยกฤษณ์ และสุธี สุทธิสมบุญ (28) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหาร โดยได้สรุปดังนี้

1. การบริหารนั้นได้เจริญเติบโตควบคู่กับการดำรงชีวิตของมนุษย์ และเป็นสิ่งช่วยให้มนุษย์ดำรงชีพออยู่ร่วมกันได้อย่างผาสุก
2. จำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เป็นผลทำให้องค์การต่าง ๆ ต้องขยายงานด้านการบริหารให้กว้างขวางยิ่งขึ้น
3. การบริหาร เป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะในด้านอุตสาหกรรม ทำให้การบริหารเกิดการเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้าอย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น
4. การบริหารเป็นกรรมวิธีที่สำคัญที่จะนำสังคมและโลกไปสู่ความเจริญก้าวหน้า
5. การบริหารช่วยให้ทราบถึงแนวโน้มทั้งในด้านความเจริญและความเสื่อมของสังคมในอนาคต
6. การบริหาร มีลักษณะเป็นการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในสังกัด ฉะนั้น ความสำเร็จของการบริหารจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมทางการเมืองอยู่เป็นอันมาก
7. การบริหารมีลักษณะต้องใช้ในการวินิจฉัยสั่งการ เป็นเครื่องมือซึ่งนักบริหารจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ การวินิจฉัยสั่งการจะเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหารและความเจริญเติบโตของการบริหาร
8. ชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นในครอบครัว หรือในสำนักงานย่อมมีส่วนเกี่ยวข้องการบริหารอยู่เสมอ ดังนั้นการบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ และจำเป็นต่อการดำรงชีวิตอย่างชาญฉลาด
9. การบริหาร กับการเมืองเป็นของคู่กันไม่อาจแยกจากกันโดยเด็ดขาด

เสนาะ ดิเฮอร์ (26) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร โดยต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลหรือทุกฝ่าย จึงจะสามารถทำให้บรรลุผลสำเร็จได้

จากความหมายที่นักวิชาการได้ให้ความหมายของความสำเร็จของการบริหารไว้นั้น ความสำเร็จของการบริหาร ตามแนวคิดของผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การบริหารมีความสำคัญต่อองค์กร การบริหารจึงเป็นการกำหนด กติกา กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือของบุคคลในองค์กร โดยมุ่งหวังความสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร

การบริหารงานโดยทั่วไปนั้นเป็นกระบวนการปฏิบัติงาน หรือเป็นการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานของผู้นำหรือผู้บริหาร เพื่อให้การดำเนินงานนั้นเป็นไปอย่างเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงกิจกรรมทางการบริหาร (Managerial Activities) หรือหน้าที่ในการบริหารผู้นำหรือผู้บริหารจำเป็นจะต้องปฏิบัติในเชิงของการเป็นนักบริหาร ซึ่งผู้บริหารนั้นจะต้องมีการดำเนินการวางแผน จัดองค์การ สั่งการ ควบคุมและกำกับงานให้การดำเนินงานสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จนสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การ ดังนั้น กระบวนการบริหาร จึงต้องมีการกำหนดทั้งขอบเขตและหน้าที่ต่าง ๆ ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดของการบริหารไว้หลากหลาย ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตน์ (33) มีแนวคิดว่าการบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่ และหลักการบริหารอย่างน้อย 4 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ซึ่งกระบวนการดังกล่าว มีผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบที่จะให้มีการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ทีด (Tead) (34) ได้เสนอแนวคิดว่าการบริหาร ประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ 10 ประการดังนี้

1. การกำหนดความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์
2. การจัดทำแผนภูมิโครงสร้างขององค์การหรือหน่วยงาน
3. การบรรจุและจัดระเบียบหรือกำหนดขอบข่ายของ

อำนาจหน้าที่ฝ่ายบริหาร

4. การมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ
5. การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย
6. การปฏิบัติงานทุกอย่างที่จำเป็น
7. การติดต่อสัมพันธ์กับทุกหน่วยงาน
8. การจูงใจและบำรุงขวัญ
9. การประเมินผล
10. การพิจารณางานในอนาคตและการตั้งความมุ่งหมาย

วัตถุประสงค์ขององค์การไว้รับสถานการณ์ในอนาคต

โบวี และคณะ (Bovee et. al) (35) กล่าวว่าไว้ว่า กระบวนการบริหารประกอบด้วยหน้าที่ 4 ประการ ซึ่งไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ซึ่งจะมีบางส่วนทับซ้อนกันหรือมีผลต่อหน้าที่อื่น ๆ ด้วย ประกอบด้วย

1. การวางแผน เป็นกระบวนการในการกำหนดเป้าหมายและพัฒนาแนวทางในการที่จะให้บรรลุเป้าหมายนั้น
2. การจัดองค์การ เป็นกระบวนการในการกำหนดโครงสร้างในการที่จะพัฒนางานและมอบหมายงาน โดยคำนึงถึงทรัพยากรที่มีและการจัดสรรทรัพยากรที่ได้รับ และรวมถึง การประสานการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
3. การนำเป็นกระบวนการในการใช้อำนาจในการจูงใจบุคคลในการทำงานเพื่อให้เป้าหมายที่ตั้งไว้สำเร็จ
4. การควบคุม เป็นกระบวนการในการติดตาม และควบคุมผลการปฏิบัติงานให้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

เวียห์ริชและคุนตซ์ (Wehrich and Koontz) (36) ได้เสนอแนวคิดกระบวนการบริหารไว้ว่าควรมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) เกี่ยวข้องกับการคาดการณ์ การกำหนดวัตถุประสงค์ การพัฒนากลวิธีในการวางแผนโดยจำแนกแผนออกเป็นโครงการกำหนดงบประมาณและแนวทางปฏิบัติ ตลอดจนการตัดสินใจ ปรับปรุงนโยบายให้สอดคล้องและทันกับเหตุการณ์อยู่เสมอ กล่าวโดยสรุปก็คือ เป็นการเตรียมการขั้นแรกในการที่จะปฏิบัติงานนั่นเอง
2. การจัดองค์การ (Organizing) เกี่ยวข้องกับการจัดโครงสร้างขององค์การ การสร้างขอบเขตของงานและความสัมพันธ์ของงานต่างๆ การกำหนดตำแหน่งหน้าที่ ตลอดจนการกำหนดคุณสมบัติที่ต้องการในตำแหน่งนั้น ๆ การดำเนินงานขั้นนี้เป็นการจัดงานให้ประสานสอดคล้องให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
3. การบริหารบุคลากรหรือการจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) เป็นขั้นตอนที่เกี่ยวกับ การเลือกสรร ภูมิเทศ การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคคล เพื่อให้บุคคลที่ดำรงตำแหน่งต่างๆ มีความรู้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีอยู่ ซึ่งอาจสรุปกระบวนการขั้นนี้ได้ว่าเป็นการเลือกสรรบุคคล เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่กำหนดไว้
4. การอำนวยการและภาวะผู้นำ (Direct and Leadership) การบริหารขั้นนี้เป็นหน้าที่เกี่ยวกับการตัดสินใจ มอบหมายหน้าที่การทำงาน การจูงใจ การประสานงาน การจัดให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางสร้างสรรค์ ความเจริญก้าวหน้าแก่องค์การเป็นการดำเนินการเพื่อให้ภารกิจขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
5. การควบคุมกำกับ (Controlling) ในการควบคุมงานนั้น จะต้องระบุนายการงาน พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน การวัดผลงาน ดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่อง

ทั้งนี้เพื่อให้งานดำเนินไปโดยถูกต้องความมุ่งหมายของการควบคุมงานคือ การให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และหากไม่บรรลุวัตถุประสงค์ก็จะได้รับทราบข้อขัดข้อง

กูลิก และเออร์วิค (Gulick and Urwick) (37) ได้เสนอกระบวนการบริหารที่มีชื่อเสียง กระบวนการนี้ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงาน การรายงานและการงบประมาณ หรือเรียกสั้น ๆ ว่า “POSDCoRB” ซึ่งประกอบด้วย รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การวางแผน (Planning) คือ การคาดการณ์ในอนาคต ซึ่งจะต้องคำนึงถึงนโยบาย ทั้งนี้เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นมีความสอดคล้องต้องกัน ในการดำเนินงาน การวางแผน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการใช้ความรู้ในทางวิทยาการ และวิเคราะห์เหตุการณ์ในอนาคต แล้วกำหนดวิธีการ โดยถูกต้องอย่างมีเหตุผล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปโดยถูกต้อง และสมบูรณ์

2. การจัดองค์การ (Organizing) คือ การจัดโครงสร้างองค์การ ที่เกี่ยวกับเรื่อง การกำหนดภารกิจหน้าที่ การแบ่งงานกันทำ การกำหนดอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ การจัดสายการบังคับบัญชา การกำหนดขนาดของการควบคุม การจัดตั้งหน่วยงานหลัก (Line) และการจัดตั้งหน่วยงานที่ปรึกษา (Staff)

3. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) คือ หน้าที่ที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนกำลังคน การสั่งการ การคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้น ลดขั้น การโยกย้าย และการให้พ้นจากงาน

4. การสั่งการ (Directing) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามแผนงานหรือตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจจะสั่งการด้วยวาจา หรือเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้

5. การประสานงาน (Coordinating) คือ หน้าที่ในการประสาน กับหน่วยย่อยต่าง ๆ ที่มีอยู่ในองค์การให้ทำงานสอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่ง การประสานงานนั้นอาจทำได้โดยการจัดตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองงาน การจัดโครงสร้างองค์การให้มี ความชัดเจน การใช้วิธีการงบประมาณ เป็นต้น

6. การรายงานผลการปฏิบัติงาน (Reporting) คือ การรายงาน ความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค ตลอดจนข่าวสารต่าง ๆ ขององค์การให้ทุกฝ่ายได้ทราบ เพื่อประโยชน์ ในการติดตามการแก้ไขปัญหาลดอุปสรรคที่เกิดจากการทำงาน

7. การบริหารงบประมาณ (Budgeting) คือ หน้าที่ในการ จัดสรร การวางแผนงบประมาณให้กับองค์การ และหน่วยย่อยต่าง ๆ ให้มีงบประมาณที่เหมาะสม และเพียงพอใน การทำงาน

ดริคเกอร์ (Drucker) อ้างถึงในปิยธิดา ศรีเดช และคณะ (3) กล่าวว่า กระบวนการบริหารประกอบด้วย 4 ประการ คือ

1. การวางแผนงาน คือ การวางแผนเกี่ยวกับการเลือกและกำหนดวัตถุประสงค์ รวมถึงการคิดค้นเพื่อให้ได้มาซึ่งกลยุทธ์ นโยบาย โครงการ และวิธีดำเนินการ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว การวางแผนจึงต้องเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ เพราะมีทางเลือกที่อาจเป็นไปได้มากมาย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การวางแผนงานเป็นการกำหนดทิศทางของหน่วยงานในอนาคต และกลยุทธ์ที่จะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. การจัดองค์กร คือ การจัดองค์กรเกี่ยวข้องกับการกำหนดบทบาทและงานของแต่ละบุคคลในหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน รวมทั้งการรวมงานหรือกิจกรรมที่คล้ายคลึงกันเข้าด้วยกันเป็นฝ่ายหรือแผนก การมอบหมายอำนาจหน้าที่ การกระจายอำนาจ และ การประสานงานกันระหว่างฝ่ายต่างๆ ของหน่วยงาน ก่อให้เกิดโครงสร้างขององค์กร

3. การนำการปฏิบัติงาน คือ การนำการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการใช้ภาวะผู้นำในการชี้แนะ จูงใจและกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยการสร้างค่านิยมร่วมบรรยากาศองค์กรและการสื่อสาร เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบถึงระเบียบ วัตถุประสงค์ นโยบาย โครงสร้างขององค์กร ความสัมพันธ์ของฝ่ายต่าง ๆ และอำนาจหน้าที่ของแต่ละฝ่าย และแต่ละบุคคลในองค์กรอย่างกระจ่าง เพื่อความมั่นใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

4. การควบคุมงาน คือ การตรวจสอบ การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไข การปฏิบัติงานให้ถูกต้องตรงกับแผนงาน และวัตถุประสงค์ในกรณีที่มีข้อผิดพลาดหรือข้อเบี่ยงเบนไม่ปฏิบัติตามแผนงานหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เครื่องมือที่ใช้ในการควบคุมงานมีหลายอย่าง เช่น การงบประมาณ เป็นการวางแผนและควบคุมทางการเงิน หรือการทำรายงาน เป็นการประเมินผลและควบคุมการปฏิบัติงาน หรือตารางเวลา เป็นการวางแผนและควบคุมเวลา หรือการนิเทศงาน เป็นต้น ฉะนั้นวิธีการหนึ่งที่ใช้ในการควบคุมให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ คือ การกำหนดผู้รับผิดชอบต่อสิ่งที่เบี่ยงเบนไปจากแผนงาน และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเหตุการณ์นั้น ๆ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับกระบวนการบริหาร จากความหมายที่นักวิชาการได้ให้ความหมายของกระบวนการบริหารไว้ นั้น กระบวนการบริหารตามแนวคิดของผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า กระบวนการบริหาร หมายถึง การบริหารผลสำเร็จของงานตามกระบวนการบริหารงาน เนื่องจากลักษณะของกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่เป็นองค์กรที่ไม่ซับซ้อน

และไม่เป็นทางการ ดังนั้นการศึกษาวิจัยในครั้งนี้แนวคิดตามกระบวนการบริหารของดริคเกอร์ (Drucker) อ้างถึงในปิยธิดา ตรีเดช และคณะ (3) มีความเหมาะสม ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่หลัก 4 ประการ คือ การวางแผนงาน การจัดองค์กร การนำการปฏิบัติงาน และการควบคุมงาน

1. การวางแผนงาน หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ การตั้งเป้าหมาย ในการดำเนินงาน จัดระบบงานกองทุนหลักประกันสุขภาพ การลำดับความสำคัญของงาน กำหนด แนวทางการปฏิบัติงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ และจัดทำแผนงาน ของกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่น ที่ใช้เป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาและกำหนด ทิศ ทางการดำเนินงานในการสนับสนุนงบประมาณให้แก่หน่วยบริการ ประชาชน และภาคีที่เกี่ยวข้อง การจัดทำแผนงานดังกล่าว อาจใช้เครื่องมือ เช่น แผนสุขภาพชุมชน แผนที่ทางเดินยุทธศาสตร์ เป็นต้น

2. การจัดองค์กร หมายถึง การกำหนดบทบาทของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลัก ประกันสุขภาพ และหน้าที่รับผิดชอบงานของแต่ละบุคคลในกองทุนหลักประกันสุขภาพ มีการ มอบหมายอำนาจหน้าที่ และการประสานงานกันของคณะกรรมการบริหารกองทุน

3. การนำการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจ การกระตุ้นให้ คณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุ ตามเป้าหมายขององค์กร มีการสร้างค่านิยมร่วมและการสื่อสาร

4. การควบคุมงาน หมายถึง การติดตามตรวจสอบการดำเนินงานตามแผนงานหรือ โครงการและด้านการเงิน ต้องมีการรายงานและการจัดทำบัญชีทางการเงินตามระเบียบของสำนักงาน หลักประกันสุขภาพแห่งชาติที่กำหนดไว้ และการประเมินผลการบริหารจัดการกองทุนหลักประกัน สุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ ได้มีการติดตามประเมินผลการดำเนินการตลอดจนได้พัฒนา นโยบายใหม่ให้สอดคล้องกับสถานการณ์และปัญหาที่เป็นปัจจุบัน รวมทั้งอาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ทั้งนี้การพัฒนานโยบายจะขึ้นอยู่กับพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่ เกี่ยวข้อง ซึ่งจะใช้ปฏิบัติและดำเนินการในแนวทางดังกล่าวต่อไป (38)

ซึ่งกระบวนการบริหารทั้ง 4 ด้านประกอบด้วย การวางแผนงาน การจัดองค์กร การนำ การปฏิบัติงานและการควบคุมงาน เป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญของประธานกรรมการบริหารกองทุน หลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ เพราะจะทำให้กองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับ ท้องถิ่นหรือพื้นที่ดำเนินงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้ประชาชน ได้รับบริการที่มีคุณภาพ และทำให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ส่วนที่ 3 แนวความคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

3.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำได้มีนักวิชาการหลายสาขาให้ความหมายไว้มากมาย ดังนี้

สมยศ นาวิการ (39) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง กิจกรรมของการที่จะสร้างอิทธิพลต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อก่อให้เกิดความพยายามในการดำเนินงานให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ชาญชัย อาจิณสมจาร (40) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง การสร้างโอกาสให้พนักงานและบุคคลอื่น ๆ ได้ทำประโยชน์อย่างสำคัญเป็นรายบุคคลหรือเป็นทีมต่อการกิจขององค์การ ภาวะผู้นำจึงเป็นตัวแทนของความตั้งใจและความพยายามของผู้นำ ในการมองหาแนวทางเพื่อขยายสมรรถนะของบุคลากร ให้ทำคุณประโยชน์แก่เป้าหมายและจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน

กิตติ ตยัคคานนท์ (41) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนาจการใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือการติดต่อกันและกัน ให้ร่วมกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ทองใบ สุดซารี (42) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มยอมปฏิบัติตามความต้องการของตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ยุกล (Yukl) (43) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการโดยการอาศัยการใช้อิทธิพลและการใช้อำนาจหน้าที่โดยบุคคลเหนือผู้อื่น เพื่อการชี้แนะหรือนำทางเพื่อวางโครงสร้างงานหรือเพื่อส่งเสริมและสนับสนุน กิจกรรมและความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในกลุ่มหรือองค์การ

เบส (Bass) (44) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้นำเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตาม และได้รับผลงานตามเป้าหมายที่กำหนดทัศนคติ ความเชื่อมั่นและความต้องการของผู้ตาม และได้รับผลงานตามเป้าหมายที่กำหนดทัศนคติ ความเชื่อมั่นและความต้องการของผู้ตาม ต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงให้สูงขึ้น

จาค็อบ (Jacob) (45) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างที่บุคคลหนึ่งเสนอข่าวสารข้อมูลและบุคคลอื่นมีความเชื่อว่า เมื่อเขาปฏิบัติตามข้อเสนอแนะหรือ ความปรารถนาของบุคคลนั้นแล้ว ผลงานที่เขาได้รับจะได้รับการปรับปรุง

เซอร์จิโอวานนี และมอร์ (Sergiovanni and Moore) (46) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการเกลี้ยกล่อมจิตใจของผู้คนที่ทำให้ผู้ตามประพฤติปฏิบัติซึ่งส่งเสริม จุดประสงค์ของผู้นำหรือจุดประสงค์ร่วมกันของผู้นำกับผู้ตาม

จากความหมายที่มิ้นนักวิชาการที่ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำไว้นั้น ภาวะผู้นำตาม แนวคิดของผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งพยายาม ใช้การกระตุ้นหรืออิทธิพล ในการชี้นำแนวทางให้กับบุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น เพื่อให้เกิด ความร่วมมือและเต็มใจในการกระทำสิ่งตามที่ต้องการเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การนั้น ๆ

3.2 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation leadership)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อาจเรียกชื่อเป็นภาษาไทยได้หลายอย่าง เช่น ภาวะผู้นำแบบ เปลี่ยนสภาพ ภาวะผู้นำการปฏิรูป และมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ดังนี้

ชนะ พงศ์สุวรรณ (47) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มี อิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน ซึ่งจะพยายามเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้มีมากกว่า ความ พยายามที่คาดหวังไว้ พัฒนาความสามารถและศักยภาพของผู้ร่วมงานให้มากขึ้น ทำให้ตระหนักรู้ใน วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ขององค์การ

วรรณคดี ชูกาล (48) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ในการยกระดับแรงจูงใจของผู้ตาม กระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการสูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ และเห็น คุณค่าตลอดจนการที่บรรลุวัตถุประสงค์ โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนตัวและคำนึงถึงส่วนรวม ของหน่วยงาน

วรกัญญาพิไล แกระหัน (49) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ลักษณะของ ผู้บริหารที่สามารถจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวังปกติ มุ่งไปที่ภาระงานอย่างกว้าง ด้วยความสนใจที่เกิดขึ้นภายในตน และมุ่งให้บรรลุความต้องการในระดับสูง ประกอบด้วยแบบอย่าง ของพฤติกรรม การสร้างแรงจูงใจ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ การมุ่งความสัมพันธในฐานะเอกบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการดำรงไว้ซึ่งอำนาจส่วนบุคคล

แบส และอาโวลีโอ (Bass and Avolio) (50) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่มี ลักษณะดังต่อไปนี้ คือ การกระตุ้นให้มีความสนใจระหว่างผู้ตามและผู้ร่วมงานให้มองเห็นงานใน แง่มุมใหม่ ๆ จะทำให้เกิดการตระหนักในภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของทีมงานและ ขององค์การ พัฒนาความสามารถผู้ร่วมงาน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำผู้ตามให้ทำมากกว่าที่พวกเขาคิดใจไว้ ผู้นำจะมีการท้าทายความคาดหวังและมักจะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น

จากความหมายที่นักวิชาการได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้นั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ลักษณะของผู้นำองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้ตามสามารถแสดงพลังของความมุ่งมั่น ความจริงใจ เต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล โดยมุ่งหวังให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระดับสูง

3.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำนั้นมีมากมาย โดยสามารถแบ่งแนวการศึกษาออกเป็น 3 แนวทาง ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theory) เป็นการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับลักษณะผู้นำทางด้านกายภาพ บุคลิกภาพและจิตใจของผู้นำ โดยมีข้อสังเกตว่า คนที่เป็นผู้นำนั้นจะต้องมีลักษณะพิเศษเฉพาะตัว ในการศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ทฤษฎีนี้เน้นค้นหา คุณลักษณะของบุคคลที่ยิ่งใหญ่ เพื่อสร้างเป็นตัวแบบไว้ให้กับบุคคลที่ปรารถนาจะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา

2. ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theory) เป็นการศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่สืบเนื่องมาจากการศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้นำซึ่งไม่สามารถที่จะให้คำตอบเกี่ยวกับลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้ในการวิจัยเพื่อศึกษาผู้นำเชิงปฏิบัติการนั้นมีวิธีการศึกษา 2 แบบ ดังนี้

2.1 ศึกษาหน้าที่ของผู้นำ (Leadership Functions) มุ่งเน้นศึกษาหน้าที่ที่ผู้นำภายในกลุ่มด้วยความเชื่อมั่นที่ว่ากลุ่มจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าหากมีบุคคลหนึ่งปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญ 2 ประการ คือ 1) หน้าที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ (Task-Related) หรือหน้าที่ในการแก้ปัญหา เช่น การเสนอแนะวิธีแก้ปัญหา การให้ข้อมูล การให้ความคิดเห็น เป็นต้น และ 2) หน้าที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษากลุ่ม (Group Maintenance) หรือหน้าที่ทางสังคม เช่น การแก้ปัญหาคความขัดแย้ง เป็นต้น

2.2 ศึกษาแบบของผู้นำหรือแบบภาวะผู้นำ (Leadership Styles) มุ่งเน้นการศึกษาแบบของผู้นำที่ใช้ในการจัดการกับลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งแบ่งแบบผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ แบบมุ่งงาน และแบบมุ่งคน ผู้นำแบบมุ่งคน (Task-Oriented Styles) ผู้นำแบบมุ่งงานมักจะสั่งการชี้แนะ และนิเทศงานอย่างใกล้ชิด มุ่งเน้นความสำเร็จของงานมากกว่าการพัฒนาหรือการสร้างเสริมขวัญใจแก่ลูกน้อง ผู้นำแบบมุ่งคน (Employee-Oriented Styles) จะพยายามสร้างแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าการควบคุมลูกน้อง พยายามให้ลูกน้องได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสร้างความเชื่อถือศรัทธาและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกของกลุ่ม (51)

3. ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership Theory) พฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิผลจะปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ซึ่งการเป็นผู้นำที่ดีขึ้นอยู่กับปัจจัยสถานการณ์ที่ต่างกันต้องการรูปแบบภาวะผู้นำแตกต่างกัน เช่น อาร์โนลด์และฟีลด์แมน (Arnold and Feldman) (52) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำตามสถานการณ์เป็นการศึกษาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพดีที่สุด เหมาะสมกับความต้องการในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน หรืออาจกล่าวได้ว่าผู้นำจะต้องมีลักษณะหรือเลือกใช้พฤติกรรมใดจึงจะทำให้การบริหารงานสำเร็จผล ทฤษฎีในกลุ่มนี้ ได้แก่

3.1 ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของฟีลเดอร์ (Fiedler Contingency Model) เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ในระยะต้น ซึ่งพัฒนาโดย เฟรด ฟีลเดอร์ (Fred Fiedler) กล่าวว่าผู้นำที่ดีเป็นส่วนผสมระหว่างแบบของผู้นำ กับสถานการณ์ที่ต้องการ ซึ่งแบบของผู้นำวัดได้จากคะแนนผู้ร่วมงานที่ชอบน้อยที่สุด ซึ่งอธิบายว่าสถานการณ์ขึ้นอยู่กับ 3 องค์ประกอบ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม โครงสร้างของงาน และอำนาจโดยตำแหน่งของผู้นำ (53) กล่าวคือหากผู้นำมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา โครงสร้างของงานชัดเจน และมีอำนาจ ผู้นำก็สามารถควบคุมสถานการณ์ได้

3.2 ทฤษฎีสถิตภาพของเรดดิน (Reddin) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำและแบบพฤติกรรม ได้แก่ มิติมุ่งงาน มิติมุ่งสัมพันธ์และมิติมุ่งประสิทธิผลซึ่งได้กำหนดลักษณะผู้นำออกเป็น 8 แบบ จำแนกเป็น แบบที่มีประสิทธิผลต่ำจำนวน 4 แบบ ได้แก่ แบบผู้หนีงาน (Deserter) แบบนักบุญ (Missionary) แบบผู้เผด็จการ (Autocrat) และแบบผู้ประนีประนอม (Compromiser) และแบบที่มีประสิทธิผลสูง จำนวน 4 แบบ ได้แก่ แบบผู้ยึดระเบียบ (Bureaucrat) แบบนักพัฒนา (Developer) แบบเผด็จการแบบมีศิลป์ (Benevolent Autocrat) และแบบนักบริหาร (Executive) (54)

3.3 ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของเฮร์เชย์ และเบลนชาร์ด (Hersey and Blanchard) สรุปได้ว่า ความพยายามที่จะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างแบบของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลกับระดับวุฒิภาวะของผู้ตาม ฐานคติคือประสิทธิผลของผู้นำขึ้นอยู่กับปัจจัยกันระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับวุฒิภาวะของกลุ่มหรือของบุคคล มีองค์ประกอบสำคัญ 2 ส่วน คือ 1) พฤติกรรมผู้นำ แบ่งออกเป็น 4 แบบ ได้แก่ แบบการมอบหมาย (Delegating) แบบการมีส่วนร่วม (Participating) แบบการแนะนำ (Selling) และแบบการสั่ง (Telling) 2) สถานการณ์จากวุฒิภาวะไปจนไม่มีวุฒิภาวะเกี่ยวกับงาน และวุฒิภาวะทางจิตวิทยา ซึ่งวุฒิภาวะเกี่ยวกับงาน แบ่งออกเป็น 4 อย่าง ได้แก่ มีความสามารถมากที่สุด มีความสามารถค่อนข้างมาก มีความสามารถบ้าง มีความสามารถแต่เพียงเล็กน้อย ส่วนวุฒิภาวะทางจิตวิทยา แบ่งออกเป็น 4 อย่าง ได้แก่ มีความเต็มใจเป็นประจำหรือเสมอ มีความเต็มใจบ่อยๆ มีความเต็มใจบ้างในบางครั้ง ไม่ค่อยมีความเต็มใจ (55)

4. ทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Theory) เป็นแนวความคิดการศึกษา ภาวะผู้นำแนวใหม่ ที่มุ่งยกระดับความต้องการ ความเชื่อ เจตคติ คุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น เพื่อให้มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงกลุ่มหรือ องค์กรให้มีประสิทธิภาพ โดยมีแนวคิดว่าการศึกษาภาวะผู้นำในระยะเวลาที่ผ่านมา ยังไม่สามารถอธิบายภาวะผู้นำได้อย่างชัดเจนยังเป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเสริมแรง (Contingent Reinforcement) และเป็นพฤติกรรมความต้องการของมนุษย์ขั้นพื้นฐาน (First Order Change) เท่านั้น จึงทำให้เกิดแนวคิดของภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพขึ้น

3.4 แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านเจตคติ และสมมุติฐานของสมาชิกในองค์กร อีกทั้งสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กรนั้น ๆ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายเป็นผู้นำและผู้เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์กร

ดังนั้นสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงจึงได้รับการมองว่าเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวม และเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำขององค์กร

3.5 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบอร์น (Burns)

การทำให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติงานเพื่อทำให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์กร เป็นการแสดงออกถึงค่านิยม แรงจูงใจ ความจำเป็น ความต้องการ และความคาดหวังของทั้งในส่วนของผู้นำและผู้ตาม นอกจากนี้ ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ในด้านอำนาจระดับของทักษะและแรงจูงใจ โดยมุ่งไปยังจุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งภาวะผู้นำสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral Leadership) การที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนเป็นผู้นำแบบจริยธรรมโดยแท้จริง เมื่อผู้นำได้เพิ่มระดับความประพฤติกและ ความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้งผู้นำและผู้ตามให้มีระดับที่สูงขึ้น และจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของ ทั้งสองฝ่าย อำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิม ทำให้ ผู้ตามเกิดความขัดแย้งระหว่างค่านิยมกับวิถีปฏิบัติ สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความ ต้องการในระดับขั้นที่สูงกว่าเดิมตามลำดับขั้น ความต้องการของมาสโลว์ หรือระดับการพัฒนาจริยธรรมของโคลส์เบิร์ก แล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนแปลงทำให้ผู้นำและผู้ตามไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น

2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำติดต่อกับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน โดยใช้กระบวนการต่อรอง โดยผู้นำจะใช้รางวัลเพื่อตอบสนองความต้องการและเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในการทำงาน ถือว่าผู้นำและผู้ตามมีความต้องการอยู่ในระดับขั้นแรกตามทฤษฎีความต้องการเป็นลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) ผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการและแรงจูงใจของผู้ตาม ผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กันในลักษณะยกระดับความต้องการซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนสภาพทั้งสองฝ่าย คือ เปลี่ยนผู้ตามไปเป็น ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำแบบจริยธรรม กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม และจะกระตุ้นผู้ตามให้เกิดความสำนึก (Conscious) และยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์อันสูงส่ง และยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรมเป็นค่านิยมจุดหมาย เช่น อิศราภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพและสิทธิมนุษยชน ทั้งนี้เพื่อไม่ให้ผู้ตามถูกรอบงำด้วยอำนาจฝ่ายต่ำ เช่น ความกลัว ความโลภ ความเกลียด เป็นต้น (56)

3.6 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของเบส (Bass)

จากแนวคิดภาวะผู้นำที่มีรูปแบบพิสัยเต็ม (The Full Range of Leadership) โดยได้นำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำตามรูปแบบที่เขาเสนอในปี ค.ศ. 1985 และซึ่งจากผลการศึกษาต่อมาได้สรุปว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นประกอบไปด้วยคุณลักษณะ 4 ประการคือ

1. การสร้างบารมี (Idealized Influence or Charisma Leadership) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพ นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่ง que ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมี

จุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้าง ความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษา อิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพาดิในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและ ทำทหายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นวิญญานของทีม ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่ง ความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้ตามต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายของระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทำให้ ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและ การหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาเกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ไขปัญหของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจและแก้ไขปัญหาคด้วยตนเอง

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้ทำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (coach) และเป็นที่ปรึกษา (advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตาม โดยให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและ ความต้องการ การประพุดติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่าผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทางและมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งระบบ มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำการสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะรู้สึกว่าเขา กำลังถูกตรวจสอบ องค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะทั้ง 4 องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงนี้ จะมีความสัมพันธ์กัน อย่างไรก็ตาม มีการแบ่งแยกแต่ละองค์ประกอบ เพราะเป็นแนวคิด พฤติกรรมที่มีความเฉพาะเจาะจง และมีความสำคัญในการวินิจฉัยตามวัตถุประสงค์ต่าง ๆ (50)

จากแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายความว่า ระดับพฤติกรรมของผู้นำทำให้เห็นการจัดการทำงานที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้มากขึ้นกว่าที่คาดหวังไว้ พัฒนาความสามารถและศักยภาพของผู้ร่วมงานให้เพิ่มมากขึ้น ทำให้ตระหนักรู้ในวิสัยทัศน์และภารกิจของกลุ่ม โน้มน้าวใจผู้ร่วมงานองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น เมื่อเปรียบเทียบกับการใช้ภาวะผู้นำของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ ซึ่งต้องนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ อีกทั้งมีการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมในด้านต่างๆ ที่ส่งผลกระทบกับองค์กร มีภาระการดำเนินงานแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพในชุมชนที่เพิ่มมากขึ้น อีกทั้งต้องสร้างความเข้าใจให้คณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ในการดำเนินงานแก้ปัญหา เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นตัวแปรอิสระที่เหมาะสมในการวิจัยนี้คือ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ ดังนั้นแบบภาวะผู้นำที่

ผู้บริหารจะใช้โน้มน้าวหรือเสริมแรงบุคลากรที่เหมาะสมน่าจะเป็นแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของเบส (Bass) (8)

ส่วนที่ 4 แนวความคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้

ทฤษฎีพบว่าการรับรู้เป็นสภาพทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องทางด้านจิตวิทยา สังคมและพฤติกรรม ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการรับรู้ที่หลากหลาย ดังนี้

พจนานุกรมของเว็บสเตอร์ (Webster's Dictionary) (57) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การรับรู้ หมายถึง การแสดงออกของความรู้ความเข้าใจที่เกิดขึ้นในจิตใจของตน

ลออ หุตางกูร (58) กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง การแปลสิ่งกระตุ้น มีผลทำให้เราทำปฏิกิริยาตอบสนองและการตอบสนองนั้นคือพฤติกรรม บุคคลจะมีพฤติกรรมไปตามที่ได้รับรู้พฤติกรรมจึงเป็นภาคปฏิบัติของการรับรู้ และพฤติกรรมจะถูกสั่งการและควบคุมโดยการรับรู้

กันยา สุวรรณแสง (59) กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง การใช้ประสบการณ์เดิมแปลความหมายสิ่งเร้าที่ผ่านประสาทสัมผัสแล้วเกิดความรู้สึกระลึกรู้ความหมายว่าเป็นอะไร

4.1 กระบวนการรับรู้ (The Perception Process)

กันยา สุวรรณแสง (59) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ

1. ลักษณะของผู้รับรู้ ที่ทำให้บุคคลมีการรับรู้แตกต่างกัน

1.1 ปัจจัยทางด้านจิตวิทยา ได้แก่ ความรู้และประสบการณ์เดิม

1.2 ปัจจัยทางด้านกายภาพ ได้แก่ ลักษณะที่ปกติหรือผิดปกติของตัวรับสัมผัสของผู้รับรู้ เช่น ตา หู จมูก ลิ้น และอวัยวะสัมผัสอื่น ๆ หากสิ่งเหล่านี้ผิดปกติ จะมีผลทำให้ การรับสัมผัสผิดไป

1.3 ความต้องการ ความปรารถนา หรือแรงขับ

1.4 สภาพของจิตใจ หรือสภาวะอารมณ์ คนเราขณะอารมณ์ดีมักจะมองเห็นสิ่งนั้น สิ่งนี้ดีไปหมด แต่หากอยู่ในภาวะอารมณ์ที่ไม่ดี มักจะมองอะไรไม่ชอบใจไปหมด หากว่ามีอารมณ์เสียมาก ๆ อาจจะรับรู้อะไรเลย หรือรับรู้ผิดพลาดมาก

1.5 เจตคติมีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคล

1.6 อิทธิพลของสังคม สภาพความเป็นอยู่ของสังคม และลักษณะทางวัฒนธรรม บรรทัดฐาน เป็นกรอบของการอ้างอิง จารีตประเพณี ค่านิยม เป็นเครื่องกำหนดการรับรู้ของคน ทำให้คนแต่ละกลุ่มรับรู้สิ่งต่าง ๆ แตกต่างกันไป

1.7 ความตั้งใจ และความสนใจ

1.8 คุณค่า เมื่อเห็นคุณค่าก็จะเพิ่มความสนใจ ใส่ใจต่อการที่จะรับรู้ คนเราสนใจต่อสิ่งใดมักจะเกิดความตั้งใจ

1.9 เซวปัญหา คนที่เฉลียวฉลาด มักจะรับรู้ได้เร็ว ถูกต้อง และสามารถแปลความหมายได้ดี มีเหตุผลกว่าผู้ที่มีสติปัญญาดำ

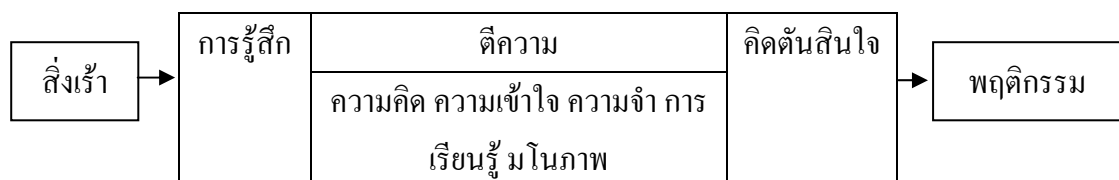
1.10 ความพร้อม หรือการเตรียมพร้อมที่จะรับรู้

1.11 ความคาดหวัง บางครั้งคนเรามีการคาดหวังล่วงหน้า ซึ่งเป็นการทำให้มีการเตรียมพร้อมในการรับรู้สิ่งใหม่

2. ลักษณะของสิ่งเร้า ความแตกต่างของลักษณะสิ่งเร้าก่อให้เกิดการรับรู้ของบุคคลได้แตกต่างกัน เช่น สิ่งเร้าที่เกิดขึ้นซ้ำบ่อยๆ สิ่งเร้าที่มีการเปลี่ยนแปลงหรือเคลื่อนไหว จะกระตุ้นให้เกิดการรับรู้ได้ดีและรวดเร็วกว่าสิ่งเร้าที่ไม่เกิดซ้ำหรือหยุดนิ่ง

กระบวนการของการรับรู้ (Process of Perception) เป็นกระบวนการที่คาบเกี่ยวกันระหว่างความเข้าใจ (Understand) การคิด (Thinking) การรู้สึก (Sensing) ความจำ (Memory) การเรียนรู้ (Learning) การตัดสินใจ (Decision Making) การแสดงพฤติกรรม (Behavior) ได้แสดงในแผนภูมิที่

2.1



แผนภูมิที่ 2.1 กระบวนการรับรู้

ที่มา: กันยา สุวรรณแสง (59)

องค์ประกอบที่สำคัญที่ก่อให้เกิดการรับรู้มีดังนี้

1. สิ่งเร้า เช่น รูป รส กลิ่น เสียง
2. อวัยวะรับสัมผัส เช่น หู ตา จมูก ลิ้น ผิวหนัง
3. ประสบการณ์เดิม ความรู้ ความจำเดิมที่เกี่ยวกับสิ่งเร้าที่ได้สัมผัส
4. การแปลความหมายจากสิ่งที่สัมผัส

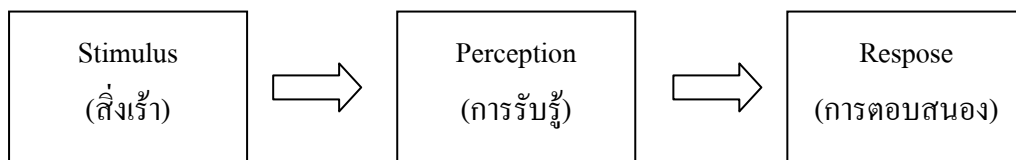
จำเนียร โชติช่วง และคณะ (60) กล่าวว่า การรับรู้ เป็นกระบวนการระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนองของบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ชนิดและธรรมชาติของสิ่งเร้าที่มาเร้า การสัมผัสหรือ

อาการสัมผัส การแปลความหมายจากการสัมผัส และการใช้ความรู้เดิม หรือประสบการณ์เดิมเพื่อแปลความหมาย

สุชา จันทรเอม (61) กล่าวว่า การรับรู้เป็นกระบวนการที่มีระดับตั้งแต่ง่ายที่สุด ถึง ซับซ้อนที่สุดจนยากแก่การเข้าใจ นักจิตวิทยาได้ให้ความหมายการรับรู้แตกต่างกันออกไป เช่น

1. การรับรู้ คือการตีความหมายจากการรับสัมผัส (Sensation) ในการรับรู้ นั้นเราไม่เพียงแต่มองเห็น ได้ยินหรือได้กลิ่นเท่านั้น แต่เราต้องรับรู้ได้ว่า วัตถุหรือสิ่งที่เรารับรู้ นั้นคืออะไร มีรูปร่างอย่างไร อยู่ทิศใด ไกลกว่าเรามากน้อยแค่ไหน เป็นต้น ทั้งหมดที่เรายกได้นี้ เป็นการใส่ความหมายให้กับสิ่งต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามาในการรับสัมผัส

2. ในแง่ของพฤติกรรม การรับรู้เป็นกระบวนการที่เกิดแทรกอยู่ระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนองต่อสิ่งเร้า ดังแผนภูมิที่ 2.2

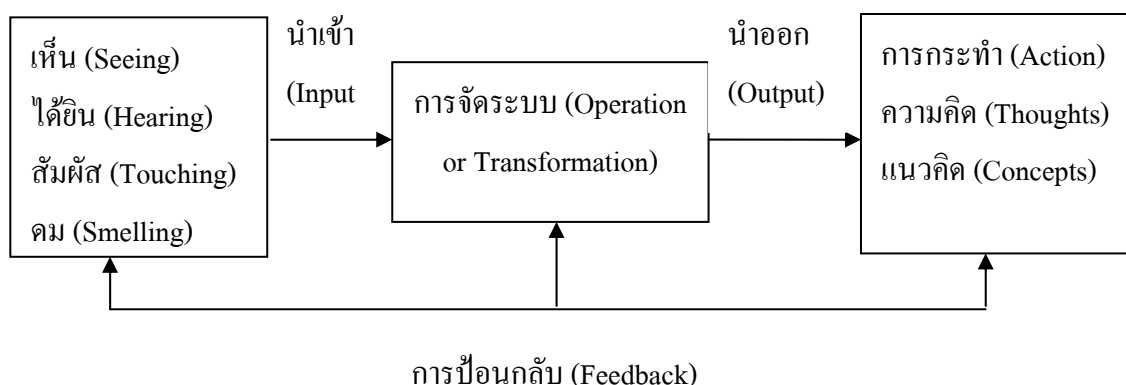


แผนภูมิที่ 2.2 การรับรู้

ที่มา: สุชา จันทรเอม (61)

กากาน และซีเกล (Kakan and Segal) (62) กล่าวว่า การรับรู้เป็นกระบวนการที่ทำให้เรารู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม โดยการเลือก การจัดระบบระเบียบและการแปลความหมายสิ่งต่างๆ จากความรู้สึกลสัมผัส

ฮูสซ์และโบวดิทซ์ (Huse and Bowditch) (9) กล่าวว่า บุคคลแต่ละคนเป็นเสมือนระบบชนิดที่สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ซึ่งเข้ามาสู่ตนโดยผ่านประสาทสัมผัส ได้แก่ การเห็น การได้ยิน การสัมผัส การชิม และการดม จากนั้นข้อมูลที่เข้ามาจะได้รับการจัดระบบและกลายมาเป็นสิ่งที่รับรู้โดยสามารถตอบสนองออกเป็นการกระทำ ความนึกคิด แนวคิด และอาจเกิดการป้อนกลับไป ที่ระบบการรับข้อมูลใหม่ถ้าบุคคลเกิดความไม่แน่ใจในการกระทำ ความนึกคิดและแนวคิด ดังแผนภูมิที่ 2.3



แผนภูมิที่ 2.3 กระบวนการรับรู้ของฮุสซ์ และ โบวดิทซ์

ที่มา: ฮุสซ์ และ โบวดิทซ์ (Huse and Bowdich) (9)

4.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคล

การรับรู้ของบุคคลจะเป็นอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ผ่านมาความสนใจ อายุ อาชีพ และความเกี่ยวข้องของสิ่งเร้ากับบุคคลนั้นเป็นสำคัญหรืออาจกล่าวได้ว่าการรับรู้ของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับภูมิหลังทางสังคมของบุคคลนั่นเอง ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคลไว้ 2 ประการ คือ

1. ปัจจัยภายใน ได้แก่ คุณสมบัติภายในของผู้รับรู้ เช่น ความต้องการ หรือแรงขับ คุณค่า ความสนใจ และประสบการณ์เดิม
2. ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ความเชื่อถือบอกเล่า คำแนะนำ คำสอนที่ได้รับ ต่อ ๆ กันมา ตลอดจนสื่อต่างๆ เช่น โทรทัศน์ วิทยุ สื่อสิ่งพิมพ์ เป็นต้น

นอกจากปัจจัยสำคัญดังกล่าวแล้ว ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้อีก ได้แก่ สมรรถภาพของอวัยวะรับสัมผัส ความสามารถของสมอง และประสาทสัมผัสที่จะรับ เลือกรับจด หวนหวนและตอบสนอง รวมทั้งลักษณะขนาดและสิ่งเร้านั้นใหญ่มาก และสะดุดตา โดยเฉพาะ สิ่งเร้าใหม่ ๆ ที่เราไม่คุ้นเคย บุคคลจะใส่ใจและเกิดการรับรู้ หากพบว่ามีแตกต่างของสิ่งเร้าเกิดขึ้น และสิ่งเร้านั้นเกิดขึ้นซ้ำ ๆ และมีการเคลื่อนไหวบุคคลจะรับรู้ต่อสิ่งเร้านั้นได้ดี และรวดเร็ว

จากแนวคิด ทฤษฎีสรุปได้ว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลแปลความหมาย และตีความการสัมผัสนั้นออกมาในรูปของการกระทำ ความรู้สึก แนวคิด ตามความรู้ความเข้าใจตาม ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของตนเอง โดยอาศัยคุณสมบัติภายในและภายนอกของบุคคล และการรับรู้จะแตกต่างกันไปตามอายุ เพศ สติปัญญาและประสบการณ์ ฯลฯ ซึ่งการรับรู้แนวทาง การบริหารจัดการกองทุน ในด้านวัตถุประสงค์และการดำเนินงานกองทุนของประธานกรรมการบริหาร กองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จะมีผลต่อการบริหารงานของประธาน

กรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ ผู้วิจัยจึงใช้ การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุน ตามแนวคิดของฮูสซ์และโบวดิทซ์ (Huse and Bowdich) (9) เป็นตัวแปรอิสระการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ส่วนที่ 5 แนวความคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมประกอบด้วยบุคคลหลาย ๆ คนมาทำงานร่วมกันซึ่งบุคคลเหล่านี้ย่อมมีความแตกต่างกันอย่างแน่นอนไม่ว่าจะเป็นรูปร่าง หน้าตา จิตใจ อารมณ์ สังคม อีกทั้งสิ่งแวดล้อมและภูมิหลังทางสังคมก็มีอิทธิพลต่อความแตกต่างด้วย ดังนั้นการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดย่อมมีความหลากหลายในด้านความรู้สึกรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมที่แสดงออก ซึ่งมีอิทธิพลต่อทีมงานในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในงานให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไว้มากมายดังนี้

ทรงวุฒิ ทาระสา (63) ได้ให้ความหมายของ การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปซึ่งมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างจะใกล้ชิดมาร่วมกันดำเนินกิจกรรมทั้งหลายให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือ เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ใช้ทักษะประสบการณ์แบกรับภาระร่วมกัน ร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ สามัคคีกัน เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ปทุมวดี หงส์ประสา (64) ได้ให้ความหมายของ การทำงานเป็นทีม หมายถึง ทีมงานที่เกิดขึ้นและดำรงได้ด้วยความร่วมมือกันทำงาน มีปฏิสัมพันธ์และให้การช่วยเหลือกันดี เพื่อสนองความต้องการและบรรลุเป้าหมายของทีมงานนั่นเอง

วิชัย โสสุวรรณจินดา (65) ได้ให้ความหมายของ การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป มาทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ปฏิบัติงานต่างเกิดความพอใจในการทำงานนั้น

มิ่งขวัญ สันทัดการ (66) ได้ให้ความหมายของ การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาทำงานร่วมกัน มีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายเดียวกัน ให้ความร่วมมือร่วมใจ ประสานงาน ติดต่อสื่อสารร่วมกัน เพื่อให้งานที่ตนรับผิดชอบนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (67) ได้ให้ความหมายของ การทำงานเป็นทีม หมายถึง การประสานงานที่ดีและสามารถผสมกลมกลืนอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

บริล (Brill) (68) ได้ให้ความหมายของ การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานเพื่อ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มีการร่วมมือร่วมใจกัน มีการสื่อสาร และใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ร่วมกันวางแผนทำงานให้สำเร็จ

จากความหมายที่นักวิชาการได้ให้ความหมายการทำงานเป็นทีมไว้นั้น ตามแนวคิด ของผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลมาร่วมกันปฏิบัติงานตาม หน้าที่รับผิดชอบโดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน ร่วมมือ ร่วมใจ การปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของกลุ่ม

5.1 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

การทำงานเป็นทีมนี้ยังไม่อาจทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ แต่ทีมงานจะต้อง ทำงานอย่างที่มีประสิทธิภาพด้วย เพราะในปัจจุบันการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้นมี ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากองค์กรทุกแห่งต่างมีจุดประสงค์ให้บุคลากรในองค์กร มีการทำงาน ร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรใน หน่วยงาน การทำงานร่วมกันเป็นทีมนี้เป็นเงื่อนไขแห่งความสำเร็จของการทำงานให้บรรลุถึง เป้าหมายขององค์กรด้วยความราบรื่น ซึ่งการทำงานเป็นทีมงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เท่านั้น องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ทุกคนควรต้องมี ได้แก่ มีความไว้วางใจกัน มีเป้าหมาย ที่ชัดเจน รับผิดชอบหน้าที่ มีการสื่อสารที่ดี และมีผู้นำที่มีความสามารถในการ ประสานงาน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร ทีมงานที่ดีต้องประกอบด้วย ความรู้ความสามารถของสมาชิก การ ประสานงานที่ดี ทุกคนมีความเข้าใจองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม เปิดใจพูดคุยกันได้ และ เคารพปัญหาาร่วมกันได้ สิ่งเหล่านี้้องค์กรจะต้องมีการสร้างความเข้าใจแก่บุคลากร พร้อมกับมีการ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถแก่บุคลากรในองค์กรด้วย จึงจะเกิดลักษณะของการ ทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพได้

5.2 การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

โดยทั่วไปกระบวนการของทีมหรือการจัดรูปแบบทีมนี้มีความสำคัญต่อการรวบรวม ทีมเพราะมีผลต่อการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะประกอบด้วย การมีเป้าหมาย ของงานที่มีความชัดเจนและจะต้องมีขอบเขตของงานที่แน่นอน มีระบบกลไกย้อนกลับเพื่อนำไป ปรับปรุงผลงาน มีวิธีการทำงานที่เป็นระบบและสมาชิกของทีมทุกคนจะต้องมีความเข้าใจ จะต้องมี รูปแบบและมีการประสานงานระหว่างกันที่ดีภายในทีมงาน มีการค้นหากระบวนการที่ดีและ เหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ และมีการจัดการเงื่อนไขในการเสริมพลังของทีมให้ดี และเป็นสิ่งที่ช่วยให้

สมาชิกรู้เป้าหมายและขั้นตอนในการทำงานร่วมกัน รู้ทิศทางในการทำงานชัดเจนสามารถกำหนดวิธีการประสานงานการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสม มีแบบแผนการทำงาน อีกทั้งมีการกำหนดกระบวนการติดตามกำกับ ตลอดจนการประเมินผลงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับ ดังนั้นการทำงานเป็นทีมที่ประสบความสำเร็จจึงหมายถึงการประสบความสำเร็จขององค์การรวม ทั้งทีมงานโดยตรง มีนักวิชาการมากมายที่ให้ความหมายของคุณลักษณะของทีมที่ประสบผลสำเร็จไว้แตกต่างกัน ดังนี้

โกสินทร์ รังษยาพันธ์ (69) ได้ให้แนวคิดลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ควรมีดังนี้

1. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วม มีความเป็นกันเอง ไม่มีความตึงเครียดหรือความน่าเบื่อหน่าย
2. สมาชิกเข้าใจนโยบายและเป้าหมายของกลุ่ม
3. มีการกำหนดหน้าที่ของสมาชิกไว้ชัดเจน
4. สมาชิกเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนอย่างดี รวมทั้งมีการอุทิศตนอุทิศเวลาในการทำงาน
5. สมาชิกรับฟังความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน ตลอดจนช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทีมงาน
6. สมาชิกหาความคิดเห็นพ้อง และร่วมตกลงแนวทางดำเนินการและแก้ไขปัญหาของกลุ่ม
7. สมาชิกให้ความสนใจ ทั้งหลักการและวิธีการในการปฏิบัติงาน และพยายามปรับปรุงแก้ไขปัญหาลับบรื่องที่เกิดขึ้น
8. มีการพัฒนาตนเองของสมาชิกและพัฒนาทีมงานอยู่ตลอด

นพ ศรีบุญนา (70) ได้ให้แนวคิดของทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูง ซึ่งต้องมีลักษณะดังนี้

1. ขนาดของทีมที่เหมาะสม
2. สมาชิกในทีมมีทักษะความสามารถ
3. บทบาทและความหลากหลายของสมาชิก
4. การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน
5. มีเป้าหมายที่ชัดเจนและเฉพาะเจาะจง
6. สมาชิกมีความรับผิดชอบต่อกัน
7. มีการประเมินผลและให้คำตอบแทนที่เหมาะสม

ทิสนา แหมมณี (71) ได้ให้แนวคิดของการทำงานเป็นทีม ซึ่งต้องมีลักษณะดังนี้

1. การมีเป้าหมายร่วมกัน (Share Goals) บุคคลที่มาร่วมกันนั้น ต้องมีวัตถุประสงค์ในการรวมกลุ่มต้องมีการรับรู้และเข้าใจในเป้าหมายร่วมกันว่าจะทำอะไรให้เป็นผลสำเร็จ
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Participation) บุคคลที่มาร่วมกลุ่มกันจำเป็นต้องมีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานของกลุ่มในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง
3. การติดต่อสื่อสารกันภายในกลุ่ม (Inter-Group Communication) บุคคลที่มาร่วมกลุ่มนั้นจะต้องมีการสื่อความหมายต่อกัน เพื่อช่วยในการทำงานร่วมกัน
4. การร่วมมือประสานกันในกลุ่มบุคคล (Collaboration) กลุ่มต้องมีการประสานงานกันเพื่อให้งานของกลุ่มสำเร็จ
5. การตัดสินใจร่วมกันของบุคคลที่รวมกลุ่มกัน (Decision Making) จะต้องมีโอกาสร่วมกันตัดสินใจในงานที่ทำระดับใดระดับหนึ่ง
6. การมีผลประโยชน์ร่วมกัน (Share Benefit) เป็นการจัดสรรผลตอบแทนซึ่งกลุ่มจะได้รับจากการทำงานร่วมกัน

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (72) ได้กล่าวถึง ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ คือ ทีมงานที่สามารถทำงานบรรลุเป้าหมาย นำความคิดใหม่ มาพัฒนาการทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร ซึ่งทีมงานที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะดังนี้

1. สมาชิกในทีมงานมีความพึงพอใจในงาน
2. มีความเชื่อถือไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกด้วยกันและผู้บริหาร
3. สมาชิกมีการสื่อสารที่ดี
4. มีความขัดแย้งกันน้อย
5. มีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคอย่างมีประสิทธิภาพ
6. เสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีมงาน

แมกเกรเกอร์ และลิเคิร์ต (McGregor and Likert) (73) ได้ให้แนวคิดถึงลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะดังนี้

1. บรรยากาศของการทำงานไม่เป็นทางการ
2. มีการอภิปรายถกเถียงกันอย่างกว้างขวาง
3. สมาชิกทีมงานเข้าใจวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน
4. สมาชิกทีมงานรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน
5. เมื่อมีการขัดแย้งกัน กลุ่มจะใช้เหตุและผลในการยุติปัญหาและจะ

ร่วมกันแก้ปัญหา

6. การตัดสินใจโดยความเห็นพ้องต้องกัน
7. การวิพากษ์วิจารณ์เป็นไปอย่างตรงไปตรงมา
8. สมาชิกมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน
9. มีการมอบหมายงานกันอย่างชัดเจน สมาชิกยอมรับภารกิจต่าง ๆ

อย่างเต็มที่

10. หัวหน้าไม่ใช้อำนาจครอบงำ
11. มีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ

วานีย์ (Varney) (74) ได้เสนอแนวคิดการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ ควรมีวัตถุประสงค์ต่าง ๆ คือ

1. บทบาทของสมาชิกแต่ละคนในทีม มีความเข้าใจดีต่อกันในกลุ่ม
2. เข้าใจลักษณะของทีม บทบาททั้งหมดในหน้าที่ขององค์การ
3. เพิ่มการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกทุกคนในทีมเกี่ยวกับประเด็น

ต่าง ๆ ซึ่งทำให้กลุ่มมีประสิทธิภาพ

4. มีการสนับสนุนกันระหว่างสมาชิกด้วยกันอย่างมาก
5. เข้าใจกระบวนการของกลุ่ม พฤติกรรม และการเปลี่ยนแปลงอะไรก็ได้

ภายในกลุ่มเพื่อทำงานด้วยกันอย่างใกล้ชิด

6. มีแนวทางของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในการแก้ปัญหา

ต่าง ๆ เป็นทีม ทั้งเป็นทีม ทั้งงานและระดับความสัมพันธ์กัน

7. ความสามารถในการใช้ความขัดแย้งให้เป็นประโยชน์มากกว่าทำลาย
8. มีการร่วมมือประสานงานกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ลดการแข่งขัน

เพื่อเอาชนะกัน (Competition) ซึ่งทำให้แต่ละกลุ่ม และองค์การทั้งหมดได้รับผลเสียหายได้

9. การเพิ่มสมรรถภาพของกลุ่มในการทำงานด้วยกันกับกลุ่มอื่นในองค์การ
10. มีความรู้สึกในด้านการขึ้นต่อกันและกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

วูดค็อก และฟรานซิส (Woodcock and Francis) (75) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของทีมที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ 11 ประการ คือ

1. บทบาทที่สมดุล (Balanced Roles) คือการผสมผสานกันในความแตกต่างของความสามารถบุคคล และใช้ความแตกต่างได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

2. วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย (Clear Objectives and Agreed Goals) การทำงานเป็นทีมควรมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมอย่างชัดเจน ซึ่งสมาชิกต้องเข้าใจ เต็มใจที่จะยอมรับและผูกพันกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายนั้นอย่างชัดเจน

3. การเปิดเผยและเผชิญหน้ากันเพื่อแก้ปัญหา (Openness and Confrontation) การสื่อสารและสัมพันธ์กันในทีมเป็นไปอย่างเปิดเผย และไว้วางใจซึ่งกันและกันพูดกันอย่างตรงไปตรงมา เข้าใจตนเองเป็นอย่างดี และเข้าใจผู้อื่นในทีมด้วย เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นต้องแก้ปัญหาด้วยการเผชิญหน้าซึ่งกันและกัน

4. การสนับสนุนและไว้วางใจต่อกัน (Support and Trust) สมาชิกในทีมต้องให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ร่วมมือร่วมใจกันอย่างจริงใจ ให้โอกาสพูดถึงปัญหาอย่างอิสระ

5. ความร่วมมือและมีการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ (Co-Operation and Conflict) สมาชิกในทีมต้องให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน มีการใช้ประโยชน์และประสานประโยชน์ซึ่งกันและกัน สมาชิกมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน จัดขัดแย้งในทีมเป็นไปในทางสร้างสรรค์มากกว่าทำลาย

6. วิธีการปฏิบัติงานที่คล่องตัว (Sound Procedures) การทำงานของทีมจะมีลักษณะยืดหยุ่น การตัดสินใจจะอาศัยข้อเท็จจริงเป็นหลัก

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) สมาชิกทุกคนสามารถเป็นผู้นำได้ตามสถานการณ์ และผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้ฟังที่ดีด้วย

8. การทบทวนการทำงานของทีมนอย่างสม่ำเสมอ (Regular Review) เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องได้ทันที ซึ่งการทบทวนนี้อาจจะทำในระหว่างปฏิบัติงานหรือภายหลังงานเสร็จก็ได้

9. การพัฒนาบุคคล (Individual Development) มีแผนการพัฒนาสมาชิกของทีม เพื่อจะได้นำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงาน

10. ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มดี (Sound Inter-Group Relations) การทำงานระหว่างกลุ่มเป็นไปในบรรยากาศของสัมพันธภาพที่ดี ฟังความเห็นและทำความเข้าใจแนวคิดหรือปัญหาของผู้อื่น และพร้อมที่จะช่วยเหลือ

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communication) การติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นสิ่งที่จำเป็นในทุกระดับทั้งภายนอกและภายในองค์กร สมาชิกทุกคนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะและได้รับข้อมูลในการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ

โรมิก (Romig) (10) ได้เสนอแนวคิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะต้องมีโครงสร้างของทีมที่สำคัญ 10 ประการ คือ

1. ความสามารถในการสร้างสรรค์ของทีม (Team Creativity) ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญในการประสบความสำเร็จของทีม โดยทีมต้องมีการวางแผนการทำงานซึ่งพัฒนามาจากความคิดที่หลากหลายของสมาชิกในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ หรือการระดมสมองเพื่อแก้ไขปัญหา

ซึ่ง การระดมสมองนั้นประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นเตรียมตัวเป็นการนำปัญหามาพูดคุยกันภายในทีม 2) ให้สมาชิกทีมมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นอย่างน้อยคนละ 5 นาที 3) สร้างทัศนคติที่ดีต่อทีมในระหว่างทำกิจกรรม 4) นำความคิดที่ดีที่สุดไปปฏิบัติตามแผน

2. การติดต่อสื่อสารภายในทีม (Team Communication) ทีมจะต้องมีการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างบุคคลเพื่อที่จะนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง โดยเฉพาะการสื่อสารแบบสองทาง และมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีมอย่างไม่เป็นทางการมากกว่าอย่างเป็นทางการ รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกทีม การติดต่อสื่อสารต้องเป็นไปอย่างเปิดเผยซึ่งสิ่งเหล่านี้จะต้องมีการฝึกทักษะทั้งทางด้านวิธีการสื่อสาร การฟัง การเข้าใจที่ถูกต้อง และการตรวจสอบความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างสมาชิกทีม

3. การประชุมทีม (Team Meetings) ซึ่งนับว่ามีความสำคัญในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ โดยสมาชิกของทีมทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการประชุม เพื่อที่จะมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ ดังนั้น สมาชิกจึงจำเป็นต้องใช้ทักษะในการประสานด้านการรับรู้ ภาวะเยียบ การที่สมาชิกมีทักษะการประชุมและทักษะการทำงานเป็นทีม จะช่วยให้สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

4. การจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) โดยจะต้องส่งเสริมการติดต่อสื่อสารและความคิดสร้างสรรค์ของทีม ซึ่งเป็นการช่วยให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงกระบวนการทำงาน ขจัดความรู้สึกทางลบ และการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง การทำงาน โดยการทำให้สมาชิกมีความเป็นมิตรต่อกัน สร้างบรรยากาศที่ดีในการประชุม ลดการใช้อารมณ์และความเข้มของเสียง รับรู้ในเป้าหมายร่วมกัน และแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

5. ค่านิยม วิสัยทัศน์ และพันธกิจของทีม (Team Values, Vision, and Mission) โดยทีมต้องมีการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกันของสมาชิก ค่านิยมของทีมเป็นความเชื่อหรือพฤติกรรมของสมาชิกตามความคาดหวังของสมาชิกทั้งหมด เกี่ยวกับพันธกิจ ภาวะเยียบ และเป้าหมาย โดยการพัฒนาระบบการทำงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม

6. การกำหนดเป้าหมายของทีม (Team Goal Setting) โดยการพูดคุยหาข้อตกลงร่วมกันของสมาชิกทีมแต่ละคน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามพันธกิจซึ่งเป็นการช่วยให้ทีมมีการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติ โดยใช้เวลาที่ลดลง

7. บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของทีมภายในองค์กร (Role and Responsibility and Team Organization) โดยสมาชิกทีมทุกคนต้องเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบต่อเป้าหมายของทีม จะเป็นการนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมากเกิดความขัดแย้งของสมาชิกทีม ส่วนใหญ่สาเหตุจากไม่เข้าใจในบทบาทของตนเองและสมาชิก

8. การแก้ปัญหาของทีม (Team Problem Solving) เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ต้องมีการประชุมสมาชิกทีมโดยการระบุนปัญหา วิเคราะห์สาเหตุ ระดมสมองเพื่อแก้ไขปัญหา เลือกวิธีการแก้ปัญหา โดยการกำหนดเป้าหมายและพัฒนาวิธีการปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์นั้น ๆ

9. การตัดสินใจของทีม (Team Decision Making) ต้องอาศัยทักษะ ความรู้ และ การมีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อการตัดสินใจแก้ปัญหา ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม โดยคำนึงถึงความรวดเร็วและกระบวนการในการปฏิบัติเป็นสำคัญ

10. การปรับปรุงกระบวนการทำงาน (Work Process Improvement) เป็นการฝึกอบรมสมาชิกทีมเกี่ยวกับการปรับปรุงการทำงาน เช่น ลดระยะเวลาและราคา เพิ่มผลผลิตและคุณภาพเพื่อให้ผู้รับบริการพึงพอใจ

โครงสร้างของการทำงานเป็นทีม นั้น ตามแนวความคิดของโรมิก (Romig) (10) ได้จากการรวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมมากกว่า 200 เรื่อง แล้วนำมาวิเคราะห์ ซึ่งองค์ประกอบการทำงานของทีม ที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จพบว่าการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 5 ด้าน มีดังนี้

1. การติดต่อสื่อสาร (Communication) การที่สมาชิกภายในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลหรือแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวกับงานได้อย่างอิสระ โดยรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการให้ข้อมูลที่ชัดเจน และมีการตรวจสอบความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างสมาชิกทีมมีการพบปะพูดคุยประชุมปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาหรือป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น

2. ความร่วมมือ (Cooperation) การที่สมาชิกร่วมกันทำงาน โดยให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจร่วมกันวางแผนในการปฏิบัติงาน และร่วมกันอภิปรายปัญหาที่เกิดขึ้น และหาแนวทางแก้ไข เพื่อให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. การประสานงาน (Coordination) การที่สมาชิกทีมมีการจัดระเบียบการทำงานที่มีความเกี่ยวเนื่องกันภายในทีมหรือระหว่างทีมซึ่งเป็นความรับผิดชอบร่วมกัน และทำให้แผนที่ตั้งไว้มีความสอดคล้องกับความรับผิดชอบและการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล มีการจัดการความขัดแย้ง โดยมีกิริยามารยาทการพูดจาที่ดีต่อกันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายด้วยความรวดเร็ว

4. ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Breakthrough) การที่สมาชิกภายในทีม แก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงงานโดยการคิดค้นวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากที่ปฏิบัติเดิม ซึ่งมีผลให้ทำงานสะดวกและรวดเร็วและคุณภาพการบริการดีขึ้น ที่สามารถแก้ปัญหาและอำนวยความสะดวกต่อตนเองและองค์การ

5. การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (Continuous Breakthrough) การที่สมาชิกทีมนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้วิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สามารถลดระยะเวลาในการทำงานและปรับปรุงคุณภาพโดยมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

จากการทบทวนวรรณกรรม องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่นั้นสรุปได้ว่าประกอบด้วย การติดต่อสื่อสารความร่วมมือ การประสานงาน ความคิดสร้างสรรค์ และการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง จากที่กล่าวมาข้างต้น การทำงานเป็นทีมจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละองค์ประกอบที่กล่าวมา ซึ่งจะส่งผลให้องค์การดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ จึงนำการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของโรมิก (Romig) (10) มาเป็นตัวแปรในการวิจัย ในการศึกษาครั้งนี้

ส่วนที่ 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชัยวิทย์ ปิ่นทรายมูล (6) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำพูน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 1,220 คน และผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 72 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถาม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่จะมีการรับรู้บทบาทหน้าที่ในงานวิชาการและงานสนับสนุนวิชาการในระดับสูง ส่วนงานด้านการนิเทศการศึกษาและส่งเสริมการสอนจะมีในระดับปานกลาง

ภูษิตา อินทรประสงค์ (4) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงพยาบาลชุมชน ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามพบว่า ปัจจัยที่มีผลหรือความสามารถในการทำนายประสิทธิผลการบริหารงานโรงพยาบาลชุมชน ตัวแปรที่ดีที่สุดที่มีผลหรือความสามารถในการทำนายต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงพยาบาลชุมชนในการพยากรณ์ ประกอบด้วย การทำงานเป็นทีม ลักษณะภาวะผู้นำ ความสามารถในการบริหารสภาพแวดล้อมภายนอกหน่วยงาน การมีส่วนร่วม ความสามารถในการให้ทุนให้โทษ การสร้างความผูกพันและการยอมรับ การมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงพยาบาลกับผู้ได้บังคับบัญชา

นงลักษณ์ ฮวบเจริญ (5) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำกับประสิทธิผลในการบริหารงานของหัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน เขต 1 กลุ่มตัวอย่างคือหัวหน้าพยาบาล จำนวน 34 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่าหัวหน้าพยาบาลที่ใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานแตกต่างกัน จะมีประสิทธิผลในการบริหารงานแตกต่างกัน และหัวหน้า

พยาบาลที่ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีประสิทธิผลในการบริหารงานสูงสุด นอกจากนี้ยังพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลและประสบการณ์ด้านการบริหาร ไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ

นภา วงษ์ศิลป์ (76) ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารที่มีอิทธิพลต่อ การดำเนินงานสุขศึกษาและประชาสัมพันธ์โรงพยาบาลทั่วไป กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างที่ ศึกษา คือหัวหน้างานสุขศึกษาและประชาสัมพันธ์ โรงพยาบาลทั่วไป จำนวน 63 คน เครื่องมือที่ใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ฐานะทางเศรษฐกิจ การฝึกอบรม การศึกษาและประสบการณ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานสุขศึกษา

ศราวุฒิ หงิมห้วง (77) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิผล การดำเนินงานสาธารณสุขของสถานีนามัย กลุ่มตัวอย่างคือสถานีนามัย จำนวน 150 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและแบบบันทึกประสิทธิผล การดำเนินงาน สาธารณสุขของสถานีนามัย พบว่าประสิทธิผลการดำเนินงานสาธารณสุขของ สถานีนามัยอยู่ใน ระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยที่สามารถทำนายประสิทธิผลการดำเนินงานสาธารณสุขของสถานีนามัย ได้แก่ จำนวนเจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า สถานภาพสมรส ระยะเวลาดำรงตำแหน่งหัวหน้าสถานีนามัย และปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ โดยสามารถทำนายได้ ร้อยละ 17.49 ซึ่งมีค่าความแปรปรวนของประสิทธิผลการดำเนินงานสาธารณสุขของสถานีนามัย เท่ากับ (95.21) (2)

รมิดา เสนโสพิศ (78) ได้ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การ และประสิทธิผลในการ ทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 186 คน เก็บ รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีการรับรู้การดำเนินงานและ ประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง การรับรู้การดำเนินงานของบุคลากรที่มีปัจจัยส่วน บุคคลแตกต่างกัน การรับรู้การดำเนินงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการทำงานอย่าง มีนัยสำคัญ

สมสมร เรืองวรรณ (79) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถด้านการบริหาร ของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ ศึกษา คือ พยาบาลประจำการ 399 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผล การศึกษาพบว่า ความสามารถด้านการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมของทีม สุขภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของประสิทธิผลของ หอผู้ป่วย คือ การทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ และความสามารถด้านการบริหารของ หัวหน้าหอผู้ป่วย

รุ่งทิพย์ ฉัตรสุวรรณ (80) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผล การบริหารงานของหัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนเขต 18 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลการบริหารงานของหัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนเขต 18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีการใช้อธิบายอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์ในระดับน้อย

สุริย์ โพธาราม (81) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีม กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พยาบาลประจำการ จำนวน 361 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล พบว่า ภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า การทำงานเป็นทีม และการเสริมแรงทางบวก เป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มระดับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย

สุทธินิ ประภาสะ โนบล (82) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ภาษาใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีม ทักษะการติดต่อสื่อสาร กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อารีย์ อุณหสุทธินานท์ (83) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป เขต 6 และ 7 กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการทำงานเป็นทีม การพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ และการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยได้ร้อยละ 69.6

ศิริทรัพย์ อินทร์หลวงดี (84) ได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารหอผู้ป่วยของหัวหน้า หอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยใช้หลักการบริหารคุณภาพโดยรวม ได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารคุณภาพการพยาบาลหอผู้ป่วยของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับประสิทธิผล

การบริหารหอผู้ป่วยของหัวหน้าหอผู้ป่วย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนามาจากเกณฑ์ของ Malcolm Baldrige National Quality Award: Health Care Criteria For Performance Excellence (2005) ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารหอผู้ป่วยของหัวหน้าหอผู้ป่วยส่วนใหญ่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ทศพร เวชศิริ (85) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลในการทำงานแบบกลุ่ม: กรณีศึกษาพนักงานบริษัท ไทยเมอร์รี่ จำกัด กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัทไทยเมอร์รี่ จำกัด จำนวน 333 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง และมีประสิทธิผลในการทำงานแบบกลุ่มในระดับสูง การรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการทำงานแบบกลุ่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เนตรนภา แก้วพูน (86) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน เขต 6 กลุ่มตัวอย่างคือกลุ่มผู้บริหารของศูนย์สุขภาพชุมชนหรือรักษากรแทน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนมีความสามารถในการให้บริการระดับสูง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีระดับปานกลาง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับประสิทธิผลการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน เขต 6 ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และการทำงานเป็นทีม สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรประสิทธิผล การบริหารงานได้ร้อยละ 17.8

ศิริศักดิ์ อุทัยวัฒน์ (87) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนและครู จำนวน 385 คน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมภารธ สุโรคา (88) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มตัวอย่างคือ องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมและรายได้ อยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมและรายได้ ในระดับมาก ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลโดยภาพรวม

พนพร เกษตรเวทิน (89) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานบุรีรัมย์ เขต 4 ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารรายด้านกับประสิทธิผลในสถานศึกษาโดยรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวม เรียงตามตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การกระตุ้นการใช้ปัญญา พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล และการสร้างบารมี

เชส (Chase) (90) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย สมรรถนะในด้านใดที่มีความสำคัญต่อประสิทธิผลการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย และสมรรถนะด้านใดที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยมากที่สุด กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 300 คน เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยเห็นว่าสมรรถนะที่มีความสำคัญสำหรับการบริหารงานนั้น ได้แก่ ด้านเทคนิควิชาการ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิด ด้านภาวะผู้นำ และด้านการจัดการทางด้านการเงิน สำหรับสมรรถนะที่สำคัญกว่าสมรรถนะด้านอื่น ๆ คือ สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและสมรรถนะ ด้านมนุษยสัมพันธ์

ดันแฮม-เทลอร์, เจนนี (Dunham-Taylor, Janne) (91) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในองค์กรของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผู้บริหารการพยาบาล ของโรงพยาบาลในสหรัฐอเมริกา กลุ่มตัวอย่างมีเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารการพยาบาลมีการใช้ภาวะผู้นำจำนวน 396 คน และใช้แบบสอบถามการเปลี่ยนแปลงมาก และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้บริหารการพยาบาลของโรงพยาบาลระดับสูง

จากการทบทวนวรรณกรรม เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยจึงใช้ตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด การดำรงตำแหน่งในปัจจุบันและระยะเวลาดำรงตำแหน่งประธานกองทุน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนและ การทำงานเป็นทีมเป็นตัวแปรอิสระ และประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี เป็นตัวแปรตาม ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของดริคเกอร์ (Drucker) อ้างถึงในปิยธิดา ตรีเดช และคณะ (3) ในการประเมินประสิทธิผล การบริหารงานของประธานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จากงานวิจัยจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารในการวางแผนพัฒนาศักยภาพของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ได้มีการกำหนดขั้นตอน การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีดังนี้

- 3.1 รูปแบบการวิจัย
- 3.2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 ข้อพิจารณาด้านจริยธรรม
- 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.8 สถิติที่ใช้

3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงอธิบาย (Explanatory Research) แบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Study) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

3.2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา (Study Population) คือ ประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี มีทั้งหมดจำนวน 124 คน ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด โดยคำนวณจากสูตรของ Cochran (92)

$$\text{สูตร } n = \frac{N(Z_{\alpha/2}^2)\sigma^2}{Nd^2 + Z_{\alpha/2}^2\sigma^2}$$

เมื่อ n = จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

N = จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา

d = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ในการประมาณค่าประสิทธิภาพ
บริหารงานของประธานกองทุนฯ = 4

$Z_{\alpha/2}^2$ = ค่ามาตรฐานได้โค้งปกติที่ $\alpha = .05$ ดังนั้น $Z_{0.025}$ มีค่า = 1.96

σ^2 = ค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพการบริหารงานของประธาน
กองทุนฯ

จากการศึกษาผู้วิจัยได้นำข้อมูลการวิจัยของศราวุฒิ หงิมห้วง (77) ที่มีค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพดำเนินงานสาธารณสุขของสถานีนามัยเท่ากับ (95.21) (2)

$$\begin{aligned} n &= \frac{124 (1.96)^2 (95.21)^2}{124(4)^2 + (1.96)^2 (95.21)^2} \\ &= \frac{4,318,162.27}{36,807.89} \\ &= 118 \text{ คน} \end{aligned}$$

กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 118 คน ที่ได้มาจากการคำนวณ กลุ่มตัวอย่างแล้วจึงนำมากำหนดสัดส่วน และจึงนำจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาใช้วิธี การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับฉลากจนครบตามจำนวน และการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า แบบสอบถามตอบกลับที่สมบูรณ์และสามารถวิเคราะห์ได้ทั้งสิ้น 88 ฉบับ (ร้อยละ 74.57) ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานของประธาน กรรมการบริหาร
กองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี

อำเภอ	จำนวนประธาน กองทุน (คน)	ขนาดจำนวนตัวอย่าง ที่ใช้ (คน)	จำนวนที่เก็บได้จริง (คน)
เมือง	22	21	16
พัฒนานิคม	11	10	7
โคกสำโรง	14	13	10
ชัยบาดาล	17	16	14
ท่าเรือ	12	11	8
บ้านหมี่	20	19	14
ท่าหลวง	6	6	4
สระโบสถ์	4	4	2
โคกเจริญ	5	5	3
ลำสนธิ	6	6	3
หนองม่วง	7	7	7
รวม	124	118	88

กลุ่มตัวอย่างต้องมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ดังนี้

เกณฑ์การคัดกลุ่มตัวอย่างเข้า (Inclusion Criteria) คือ

1. ผู้เข้าร่วมวิจัยดำรงตำแหน่งประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี มีอายุตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป ทั้งเพศชายและหญิง
2. ผู้เข้าร่วมวิจัยเป็นประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ดำรงตำแหน่งมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี
3. ประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ที่ยินดีเข้าร่วมให้ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้ที่มีสมัครใจเข้าร่วมโครงการวิจัย โดยได้รับการบอกกล่าวอย่างเต็มที่

เกณฑ์การคัดกลุ่มตัวอย่างออก (Exclusion Criteria) คือ

1. ประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ไม่สมัครใจตอบแบบสอบถาม

2. ประสิทธิภาพการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ที่ติดภารกิจในช่วงเวลาเก็บข้อมูลทำให้ไม่สามารถตอบแบบสอบถามได้

3. ประสิทธิภาพการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี อยู่ระหว่างการลาพักผ่อนหรือลาป่วยทำให้ไม่สามารถตอบแบบสอบถามได้

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่สร้างจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นแบบสอบถามสำหรับประสิทธิภาพการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 6 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของประสิทธิภาพการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด การดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน และระยะเวลาดำรงตำแหน่งประธานกองทุน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อวัดประสิทธิผลการบริหารงานของประสิทธิภาพการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามตามแนวคิดของดริคเกอร์ (Drucker) อ้างถึงในปิยธิดา ตรีเดช และคณะ (3) เป็นแบบวัดระดับการปฏิบัติตามการรับรู้ของประสิทธิภาพการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย

การวางแผนงาน	จำนวน 5 ข้อ
การจัดองค์กร	จำนวน 5 ข้อ
การนำการปฏิบัติงาน	จำนวน 5 ข้อ
การควบคุมงาน	จำนวน 5 ข้อ

การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 4 หมายถึง มีหลักฐานชัดเจน ประเมินได้ชัดเจน
- 3 หมายถึง มีหลักฐานเป็นส่วนใหญ่ ประเมินได้เป็นส่วนใหญ่
- 2 หมายถึง มีหลักฐานบางส่วน ประเมินได้บางส่วน

1 หมายถึง มีหลักฐานน้อย ประเมินได้น้อย

0 หมายถึง ไม่มีหลักฐาน ประเมินไม่ได้

การกำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนน โดยวิธีการหาค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้ ซึ่งได้ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้การเทียบบัญญัติไตรยางศ์ ของแต่ละช่วงอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$= \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$= \frac{4 - 0}{5}$$

$$= 0.80$$

การกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลการบริหารงาน และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารงาน โดยกำหนดเกณฑ์ การให้คะแนน แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
0 - 0.80	มีประสิทธิผลการบริหารงานน้อยที่สุด
0.81 - 1.60	มีประสิทธิผลการบริหารงานน้อย
1.61 - 2.40	มีประสิทธิผลการบริหารงานปานกลาง
2.41 - 3.20	มีประสิทธิผลการบริหารงานสูง
3.21 - 4.00	มีประสิทธิผลการบริหารงานสูงที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเพื่อวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของประธานกรรมการบริหาร กองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ตามแบบวัดภาวะผู้นำของแบบสและอาโวลีโอ (Bass and Avolio) (50) เป็นแบบวัดระดับการปฏิบัติตามการรับรู้ของประธาน กรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยปรับ และดัดแปลงจากแบบสอบถามของ เนตรนภา แก้วพูน⁸⁶ จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย

การสร้างบารมี	จำนวน	5 ข้อ
การสร้างแรงบันดาลใจ	จำนวน	5 ข้อ
การกระตุ้นทางปัญญา	จำนวน	5 ข้อ

การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

จำนวน 5 ข้อ

การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามแบบของ
ลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติเป็นประจำทุกครั้ง
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติเกือบทุกครั้ง
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติเป็นบางครั้ง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง
- 1 หมายถึง ไม่มีการปฏิบัติเลย

การกำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนน โดยวิธีการหาค่าเฉลี่ยของคะแนน
ที่ได้ ซึ่งได้ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้ในการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ ของแต่ละช่วงอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$= \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.80$$

การกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำ
และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
1.00 - 1.80	มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด
1.81 - 2.60	มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อย
2.61 - 3.40	มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงปานกลาง
3.41 - 4.20	มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง
4.21 - 5.00	มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงมากที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเพื่อวัดการรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนของ ประธาน
กรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ตามแนวคิด

ของฮูสซ์ และโบวดิทซ์ (Huse and Bowdich) (9) เป็นแบบวัดการรับรู้ของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย

วัตถุประสงค์ของกองทุน จำนวน 5 ข้อ

การดำเนินงานกองทุน จำนวน 15 ข้อ

การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง รับรู้มากที่สุด

4 หมายถึง รับรู้มาก

3 หมายถึง รับรู้ปานกลาง

2 หมายถึง รับรู้น้อย

1 หมายถึง รับรู้น้อยที่สุด

การกำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนน โดยวิธีการหาค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้ ซึ่งได้ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้การเทียบบัญญัติไตรยางศ์ ของแต่ละช่วงอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$= \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.80$$

การกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ยของการรับรู้ และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยการรับรู้ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย การแปลผล

1.00 - 1.80 มีการรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนน้อยที่สุด

1.81 - 2.60 มีการรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนน้อย

2.61 - 3.40 มีการรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนปานกลาง

3.41 - 4.20 มีการรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนมาก

4.21 - 5.00 มีการรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนมากที่สุด

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเพื่อวัดการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของ ประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ตามแนวคิดของโรมิก (Romig) (10) เป็นแบบวัดความคิดเห็นตามการรับรู้ของ ประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยปรับและดัดแปลงจากแบบสอบถามของ อารีย์ อุณหสุทธยานนท์ (83) จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย

การติดต่อสื่อสาร	จำนวน 4 ข้อ
ความร่วมมือ	จำนวน 5 ข้อ
การประสานงาน	จำนวน 4 ข้อ
ความคิดสร้างสรรค์	จำนวน 3 ข้อ
การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง	จำนวน 4 ข้อ

การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามแบบของ ลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4 หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3 หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2 หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1 หมายถึง	ไม่เห็นด้วย

การกำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนน โดยวิธีการหาค่าเฉลี่ยของคะแนน ที่ได้ ซึ่งได้ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยการใช้การเทียบบัญญัติไตรยางศ์ ของแต่ละช่วงอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

การกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ยของการ ทำงานเป็นทีม และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีม โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
1.00 - 1.80	มีการทำงานเป็นทีมในระดับน้อยที่สุด
1.81 - 2.60	มีการทำงานเป็นทีมในระดับน้อย
2.61 - 3.40	มีการทำงานเป็นทีมในระดับปานกลาง
3.41 - 4.20	มีการทำงานเป็นทีมในระดับมาก
4.21 - 5.00	มีการทำงานเป็นทีมในระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและแนวทางแก้ไขในการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย การวางแผนงาน การจัดองค์กร การนำการปฏิบัติงาน การควบคุมงาน และด้านอื่น ๆ

3.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แบบสอบถามที่สร้างขึ้นได้นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและพิจารณาถึงความครอบคลุมในด้านเนื้อหา และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง โดยมีการใช้เกณฑ์ 2 ใน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบหาความตรง ด้านเนื้อหา ด้านภาษา และความเหมาะสมของแบบสอบถาม และดำเนินการแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำ และนำแบบสอบถามที่ได้ดำเนินการแก้ไขเรียบร้อยแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง ก่อนที่จะนำไปใช้ในพื้นที่ทดลอง

2. การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว นำไปทดลองใช้ (Try Out) กับประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดสิงห์บุรี ซึ่งมีคุณสมบัติและลักษณะที่คล้ายกัน จำนวน 30 ตัวอย่าง หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาปรับปรุงและแก้ไขข้อความให้ถูกต้อง และเหมาะสมตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ และอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

หลังจากนั้นคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัย ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.939 และจำแนกค่าความเชื่อมั่นแต่ละตัวแปร ดังนี้

การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.932

การทำงานเป็นทีม ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.746

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ดังนี้

1. ดำเนินการขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อส่งให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลพบุรีเพื่อขออนุญาตการวิจัยในครั้งนี้
2. จัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์พร้อมทั้งแนบซองเปล่าติดแสตมป์ จ่าหน้าซองเพื่อตอบกลับถึงผู้วิจัย จำนวน 2 ซอง ประกอบด้วยซองเปล่าติดแสตมป์จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัยสำหรับใส่เอกสารยินยอมเข้าร่วมงานวิจัย และซองเปล่าติดแสตมป์จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัยสำหรับใส่แบบสอบถามงานวิจัย เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยส่งแบบสอบถามกลับคืนทางไปรษณีย์
3. ผู้วิจัยกำหนดระยะเวลาในการเก็บข้อมูล หากครบกำหนดแล้วยังไม่ได้รับการตอบกลับ หรือตอบกลับมาไม่ครบตามจำนวน ผู้วิจัยจะดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่กลับไปยังกลุ่มเป้าหมายเดิมอีกครั้ง พร้อมหนังสือขอภัยหากผู้เข้าร่วมการวิจัยได้ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามคืนให้ผู้วิจัยแล้ว
4. แบบสอบถามที่ส่งกลับคืนมา ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่ตอบกลับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล บันทึกรหัส และตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล โดยการนำเข้าข้อมูล 2 ครั้ง แล้วนำมายืนยันความถูกต้อง และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ผลต่อไป

3.6 ข้อพิจารณาด้านจริยธรรม

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มีดังนี้

1. ดำเนินการยื่นขอจริยธรรมในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ตามเอกสารรับรองเลขที่ MUPH 2013-171
2. ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี โดยยื่นหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดลต่อท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยได้แนบเอกสารการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย ใบรายละเอียดของ การวิจัยและแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งผู้เข้าร่วมวิจัยมีสิทธิยกเลิกการเข้าร่วมวิจัยได้โดยไม่บังคับ
3. มีการเคารพในความเป็นส่วนตัว และจะเก็บรักษาข้อมูลไว้เป็นความลับของ ผู้ให้ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาจะถูกนำเสนอในภาพรวม โดยแบบสอบถามจะไม่มี การระบุชื่อหรือที่อยู่ของผู้ให้ข้อมูล อีกทั้งจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้เข้าร่วมวิจัยและเมื่อ

วิเคราะห์ข้อมูลเรียบร้อยแล้วจะทำลายเอกสารโดยวิธีการใช้เครื่องทำลายเอกสาร ส่วนไฟล์ข้อมูลทำลายโดยการลบไฟล์ข้อมูลทั้งหมด

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ส่งมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูล สร้างคู่มือลงรหัส (Code Instruction) นำข้อมูลทั้งหมดจากแบบสอบถามมาลงรหัสในแบบฟอร์มลงรหัส (Coding Form) แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

3.8 สถิติที่ใช้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาในครั้งนี้ มีดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายข้อมูล คุณลักษณะส่วนบุคคลของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

การวิเคราะห์ตัวแปรเดียว (Univariate Analysis)

2.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-Square Test) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

2.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนและการทำงานเป็นทีม กับประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) การศึกษาครั้งนี้ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยใช้เกณฑ์เทียบระดับความสัมพันธ์ของ ค่าความสัมพันธ์ (r) ตามแนวคิดของอีลิฟสัน, รันยอน และฮาเบอร์ (Elifson, Runyon and Haber) (93) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าความสัมพันธ์ (r) การแปลความหมาย

0	ไม่มีความสัมพันธ์
0.01 - 0.30	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
0.31 - 0.70	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.71 - 0.99	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
1.00	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

การวิเคราะห์พหุตัวแปร (Multivariate Analysis)

ทดสอบหาตัวแปรในการทำนายประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ โดยใช้สถิติ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) การศึกษา ครั้งนี้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี การวิจัยในครั้งนี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุน การทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 60 วัน โดยเริ่มเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 3 มกราคม 2557 ถึง 3 มีนาคม 2557 พบว่าแบบสอบถามตอบกลับที่มีความสมบูรณ์และสามารถนำมาวิเคราะห์ได้ทั้งสิ้น จำนวน 88 ฉบับ (ร้อยละ 74.57) ซึ่งจากการศึกษาได้อ้างอิงจากอัตราการตอบแบบสอบถามที่ส่งกลับมาทางไปรษณีย์ของ เอิร์ล (Earl R Babbie) (94) ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ไว้ ดังนี้

อัตราการตอบกลับร้อยละ 50 หมายถึง ถือว่าเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์และการรายงานผล

อัตราการตอบกลับร้อยละ 60 หมายถึง ถือว่าดี

อัตราการตอบกลับร้อยละ 70 หมายถึง ถือว่าดีมาก

ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่าการศึกษาในครั้งนี้พบว่าอัตราการตอบกลับทางไปรษณีย์ถือว่าดีมาก

การนำเสนอผลการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี

ส่วนที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ส่วนที่ 4 การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุน

ส่วนที่ 5 การทำงานเป็นทีม

ส่วนที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 7 ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล

ประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 88 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 87.50 อายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 42.05 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 52.27 การดำรงตำแหน่ง ในปัจจุบันเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมากที่สุด ร้อยละ 81.82 และมีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง ประธานกองทุนอยู่ระหว่าง 1-2 ปี ร้อยละ 42.05 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ของ ประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ (n = 88)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	77	87.50
หญิง	11	12.50
อายุ (ปี)		
≤ 40	3	3.41
41-50	37	42.05
51-60	36	40.90
>60	12	13.64
$\bar{X} = 52.52$ S.D. = 8.93 Min = 34 Max = 75		
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ประถมศึกษา	4	4.55
มัธยมศึกษา	10	11.36
อนุปริญญา	4	4.55
ปริญญาตรี	46	52.27

ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ของ
ประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ (n = 88) (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สูงกว่าปริญญาตรี	24	27.27
การดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน		
นายกเทศมนตรี	16	18.18
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	72	81.82
ระยะเวลาดำรงตำแหน่งประธานกองทุน (ปี)		
1-2	37	42.05
3-4	28	31.82
5-6	14	15.90
7-8	9	10.23
$\bar{X} = 3.45$ S.D. = 2.11 Min = 1 Max = 8		

ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี

จากการศึกษาพบว่าประสิทธิภาพการบริหารงานของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 2.73$)

เมื่อพิจารณาแยกรายด้าน พบว่า ด้านการจัดองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 2.91$) และด้านการควบคุมงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.33$) ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหารงานของ
 ประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัด
 ลพบุรี จำแนกตามภาพรวมและรายด้าน (n = 88)

ประสิทธิผล การบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับประสิทธิผลการบริหารงาน									
			น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		สูง		สูงที่สุด	
			n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
ด้านการจัดองค์กร	2.91	0.57	0	0.00	2	2.27	18	20.45	39	44.32	29	32.96
ด้านการนำการ ปฏิบัติงาน	2.87	0.53	0	0.00	3	3.41	18	20.45	45	51.14	22	25.00
ด้านการวางแผนงาน	2.79	0.51	0	0.00	3	3.41	22	25.00	47	53.41	16	18.18
ด้านการควบคุมงาน	2.33	0.42	0	0.00	11	12.50	43	48.86	34	38.64	0	0.00
ภาพรวม	2.73	0.44										

สำหรับค่าเฉลี่ยสูงสุดและต่ำสุด ของคะแนนรายข้อในแต่ละด้าน คือ

ด้านการวางแผนงาน พบว่า การกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพไว้ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 2.98$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาเพื่อใช้วางแผนการดำเนินงานของกองทุนไว้ชัดเจน ($\bar{X} = 2.48$)

ด้านการจัดองค์กร พบว่า การจัดทำระเบียบข้อบังคับของกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.15$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดระบบการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารกองทุนอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 2.77$)

ด้านการนำการปฏิบัติงาน พบว่า การชี้แจงเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการกองทุนให้คณะกรรมการบริหารกองทุนทราบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 2.99$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนที่วางไว้ ($\bar{X} = 2.81$)

ด้านการควบคุมงาน พบว่า การติดตามผลการประเมินการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 2.64$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การติดตามการจัดเก็บข้อมูลและติดตามการบันทึกรายงานของคณะกรรมการบริหารกองทุนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 2.02$) ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี
จำแนกตามรายชื่อ (n = 88)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน											
		ไม่มีหลักฐาน		มีหลักฐานน้อย		มีหลักฐาน		มีหลักฐานเป็น		มีหลักฐานชัดเจน			
		ประเมินไม่ได้		ประเมินได้น้อย		บางส่วนประเมิน		ส่วนใหญ่ประเมิน		ประเมินได้			
		ได้บางส่วน		ได้เป็นส่วนใหญ่		ได้เป็นส่วนใหญ่		ได้เป็นส่วนใหญ่		ได้เป็นส่วนใหญ่			
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
ด้านการวางแผนงาน													
การกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพไว้ชัดเจน	2.98	0.74	0	0.00	2	2.27	19	21.59	46	52.27	21	23.87	
การกำหนดเป้าหมายของการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพไว้ชัดเจน	2.92	0.74	0	0.00	2	2.27	22	25.00	45	51.14	19	21.59	
การจัดทำแผนงาน/โครงการของกองทุนทั้งการบริการสุขภาพ การสนับสนุนงบประมาณ การสร้างเสริมสุขภาพโดยประชาชนและการบริหารกองทุน	2.85	0.81	0	0.00	3	3.41	27	30.68	38	43.18	20	22.73	
การวางแผนการใช้งบประมาณของกองทุนหลักประกันสุขภาพไว้ชัดเจน	2.75	0.84	0	0.00	6	6.82	27	30.68	38	43.18	17	19.32	
การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาเพื่อใช้วางแผนการดำเนินงานของกองทุนไว้ชัดเจน	2.48	0.75	0	0.00	7	7.95	39	44.32	35	39.78	7	7.95	

ตารางที่ 4.3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี
จำแนกตามรายชื่อ (n = 88) (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ											
			ไม่มีหลักฐาน		มีหลักฐานน้อย		มีหลักฐาน		มีหลักฐานเป็น		มีหลักฐานชัดเจน			
			ประเมินไม่ได้		ประเมินได้น้อย		บางส่วนประเมิน		ส่วนใหญ่ประเมิน		ประเมินได้			
							บางส่วน		ได้เป็นส่วนใหญ่		ชัดเจน			
			n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
ด้านการจัดองค์กร														
การจัดทำระเบียบข้อบังคับของกองทุนหลักประกันสุขภาพ ในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่อย่างชัดเจน	3.15	0.82	0	0.00	2	2.27	18	20.46	33	37.50	35	39.77		
การจัดระบบการประสานงานกันระหว่างคณะกรรมการ บริหารกองทุนอย่างชัดเจน	3.00	0.77	0	0.00	2	2.27	20	22.73	42	47.73	24	27.27		
การกำหนดบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบของคณะกรรมการ บริหารกองทุนอย่างชัดเจน	2.85	0.73	0	0.00	3	3.40	22	25.00	48	54.55	15	17.05		
การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อปฏิบัติงานกองทุนหลัก ประกันสุขภาพอย่างชัดเจน	2.81	0.88	0	0.00	7	7.95	23	26.14	38	43.18	20	22.73		
การจัดระบบการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร กองทุนอย่างชัดเจน	2.77	0.65	0	0.00	3	3.41	22	25.00	55	62.50	8	9.09		

ตารางที่ 4.3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในระดับที่อ่อนหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี
จำแนกตามรายชื่อ (n = 88) (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ														
			ไม่มีหลักฐาน		มีหลักฐานน้อย		มีหลักฐาน		มีหลักฐานเป็น		มีหลักฐานชัดเจน						
			n	%	n	%	n	%	n	%	n	%					

ตารางที่ 4.3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี
จำแนกตามรายชื่อ (n = 88) (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ											
			ไม่มีหลักฐาน		มีหลักฐานน้อย		มีหลักฐาน		มีหลักฐานเป็น		มีหลักฐานชัดเจน			
			ประเมินไม่ได้		ประเมินได้น้อย		บางส่วนประเมิน		ส่วนใหญ่ประเมิน		ประเมินได้			
			ได้บางส่วน		ได้เป็นส่วนใหญ่									
			n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
ด้านการควบคุมงาน														
การติดตามผลการประเมินการบริหารจัดการกองทุน	2.64	0.64	0	0.00	1	1.14	37	42.05	43	48.86	7	7.95		
หลักประกันสุขภาพด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง														
การติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการของ	2.58	0.78	0	0.00	7	7.95	32	36.36	40	45.46	9	10.23		
คณะกรรมการบริหารกองทุนอย่างต่อเนื่อง														
การควบคุมการเบิกจ่ายเงินตามกฎระเบียบกองทุน	2.38	0.74	0	0.00	9	10.23	42	47.73	32	36.36	5	5.68		
การติดตามการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพ	2.07	0.67	0	0.00	15	17.05	54	61.36	17	19.32	2	2.27		
ให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้														
การติดตามการจัดเก็บข้อมูลและติดตามการบันทึก	2.02	0.64	0	0.00	17	19.32	52	59.09	19	21.59	0	0.00		
รายงานของคณะกรรมการบริหารกองทุนอย่างต่อเนื่อง														

ส่วนที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในภาพรวม พบว่า ประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพมีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.51$)

เมื่อพิจารณาแยกรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการสร้างบารมี ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.77$) และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.15$) ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ จำแนกตามภาพรวมและรายด้าน ($n = 88$)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง									
			น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		สูง		สูงมากที่สุด	
			n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
ด้านการสร้างบารมี	3.77	0.73	0	0.00	7	7.95	27	30.68	28	31.82	26	29.55
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.63	0.38	0	0.00	21	23.86	31	35.23	34	38.64	2	2.27
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.39	0.56	0	0.00	12	13.64	33	37.50	40	45.45	3	3.41
ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	3.15	0.68	1	1.14	24	27.27	31	35.23	30	34.09	2	2.27
ภาพรวม	3.51	0.37										

สำหรับค่าเฉลี่ยสูงสุดและต่ำสุด ของคะแนนรายข้อในแต่ละด้าน คือ

ด้านการสร้างบารมี พบว่า การตัดสินใจปฏิบัติงานกองทุนหลักประกันสุขภาพอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.08$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การกล่าวถึงค่านิยมและความเชื่อที่สำคัญให้คณะกรรมการบริหารกองทุนได้ทราบ ($\bar{X} = 3.51$)

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า การสร้างความน่าเชื่อถือด้วยการปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.91$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การกล่าวถึงทิศทางในอนาคตของกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ในแง่ที่ดี ($\bar{X} = 3.40$)

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า การพูดถึงวิสัยทัศน์การดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ในอนาคตอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.42$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานใหม่ให้คณะกรรมการบริหารกองทุน ($\bar{X} = 3.36$)

ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล พบว่า การคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลในการมอบหมายงานให้ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.38$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปฏิบัติต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนในฐานะที่เป็นปัจเจกบุคคลมากกว่าเป็นสมาชิกของกองทุนเท่านั้น ($\bar{X} = 3.14$) ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ
จำแนกตามรายชื่อ (n = 88)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ											
			ไม่มี		มีการปฏิบัติ		มีการปฏิบัติ		มีการปฏิบัติ		มีการปฏิบัติเป็น			
			การปฏิบัติเลย		นาน ๆ ครั้ง		เป็นบางครั้ง		เกือบทุกครั้ง		ประจำทุกครั้ง			
			n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
ด้านการสร้างบารมี														
การตัดสินใจปฏิบัติงานกองทุนหลักประกันสุขภาพ	4.08	0.73	0	0.00	0	0.00	20	22.73	41	46.59	27	30.68		
อย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้														
การยกย่องให้เกียรติคณะกรรมการบริหารกองทุนเสมอ	3.86	1.11	0	0.00	17	19.32	10	11.36	29	32.96	32	36.36		
เมื่อปฏิบัติงานร่วมกัน														
การให้ความสำคัญในความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่	3.83	1.04	0	0.00	12	13.64	20	22.73	27	30.68	29	32.95		
ของส่วนร่วมเป็นสำคัญ														
การมีความกระตือรือร้นเมื่อมีการกล่าวถึงการทำให้บรรลุ	3.57	1.17	3	3.41	19	21.59	12	13.64	33	37.50	21	23.86		
ผลสำเร็จของเป้าหมายที่ต้องการ														
การกล่าวถึงค่านิยมและความเชื่อที่สำคัญให้คณะกรรมการ	3.51	1.00	2	2.27	15	17.05	19	21.59	40	45.45	12	13.64		
บริหารกองทุน ได้ทราบ														

ตารางที่ 4.5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ
จำแนกตามรายชื่อ (n = 88) (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ											
			ไม่มี		มีการปฏิบัติ		มีการปฏิบัติ		มีการปฏิบัติ		มีการปฏิบัติเป็น			
			การปฏิบัติเลย		นาน ๆ ครั้ง		เป็นบางครั้ง		เกือบทุกครั้ง		ประจำทุกครั้ง			
			n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ														
การสร้างควมน่าเชื่อถือของตัวเองโดยการปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี	3.91	0.76	0	0.00	0	0.00	30	34.09	36	40.91	22	25.00		
การเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ	3.77	0.67	0	0.00	0	0.00	32	36.36	44	50.00	12	13.64		
การแสดงให้เห็นคณะกรรมการบริหารกองทุนเห็นถึงความเจือจือที่มีในประธานกรรมการบริหารกองทุนฯ	3.59	0.78	0	0.00	4	4.55	40	45.45	32	36.36	12	13.64		
การแสดงให้เห็นคณะกรรมการบริหารกองทุนเห็นถึงความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีในตนเอง	3.52	0.84	0	0.00	8	9.09	38	43.18	30	34.09	12	13.64		
การกล่าวถึงทิศทางในอนาคตของกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ในแง่ที่ดี	3.40	1.16	6	6.82	14	15.91	23	26.14	29	32.95	16	18.18		

ตารางที่ 4.5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ
จำแนกตามรายชื่อ (n = 88) (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	S.D.	ระดับการปฏิบัติ										
		ไม่มี		มีการปฏิบัติ นาน ๆ ครั้ง		มีการปฏิบัติ เป็นบางครั้ง		มีการปฏิบัติ เกือบทุกครั้ง		มีการปฏิบัติเป็น ประจำทุกครั้ง		
		การปฏิบัติเลย										
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา												
การพูดถึงวิสัยทัศน์การดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ในอนาคตอย่างชัดเจน	3.42	0.97	2	2.27	15	17.05	25	28.41	36	40.91	10	11.36
การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาหลายแง่มุมเสมอ	3.41	1.15	6	6.82	13	14.77	24	27.27	29	32.96	16	18.18
การแสดงความเชื่อมั่นว่าจะทำงานให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดได้	3.40	1.16	4	4.54	19	21.59	20	22.73	28	31.82	17	19.32
การค้นหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความรอบคอบ	3.39	1.08	5	5.68	13	14.77	26	29.55	31	35.23	13	14.77
การเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานใหม่ให้คณะกรรมการบริหารกองทุน	3.36	0.98	4	4.55	12	13.64	28	31.81	36	40.91	8	9.09

ส่วนที่ 4 การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุน

การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ในภาพรวม พบว่า ประธานกรรมการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพส่วนใหญ่รับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$)

เมื่อพิจารณาแยกรายด้าน พบว่า ประธานกรรมการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพมีการรับรู้วัตถุประสงค์ของกองทุน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.35$) และการรับรู้การดำเนินงานกองทุนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.10$) ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุน จำแนกตามภาพรวมและรายด้าน (n = 88)

การรับรู้แนวทาง การบริหารจัดการกองทุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุน									
			น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด	
			n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
ด้านวัตถุประสงค์ของกองทุน	3.35	0.75	0	0.00	16	18.18	31	35.23	29	32.95	12	13.64
ด้านการดำเนินงานกองทุน	3.10	0.85	10	11.36	16	18.18	20	22.73	37	42.05	5	5.68
ภาพรวม	3.17	0.76										

สำหรับค่าเฉลี่ยสูงสุดและต่ำสุด ของคะแนนรายข้อในแต่ละด้าน คือ

ด้านวัตถุประสงค์ของกองทุน พบว่า กองทุนหลักประกันสุขภาพส่งเสริมให้กลุ่มแม่และเด็ก กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มผู้พิการและกลุ่มผู้ป่วยโรคเรื้อรังสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ และกองทุนหลักประกันสุขภาพมีการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการบริหารหรือพัฒนากองทุนหลักประกันสุขภาพให้มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.44$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กองทุนหลักประกันสุขภาพสนับสนุนงบประมาณให้ประชาชนจัดกิจกรรมสร้างเสริมป้องกันและฟื้นฟูสุขภาพได้ ($\bar{X} = 3.07$)

ด้านการดำเนินงานของกองทุน พบว่า การประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนทุกครั้งต้องมีการรายงานสถานการณ์การเงินของกองทุน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.26$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือการอนุมัติใช้งบประมาณต้องสอดคล้องกับแผนสุขภาพชุมชนหรือ แผนที่ทางเคียวยุทธศาสตร์ ($\bar{X} = 2.92$) ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ จำแนกตามรายชื่อ (n = 88)

การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้									
			รับรู้มากที่สุด		รับรู้น้อย		รับรู้ปานกลาง		รับรู้มาก		รับรู้มากที่สุด	
			n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
ด้านวัตถุประสงค์ของกองทุน												
กองทุนหลักประกันสุขภาพส่งเสริมให้กลุ่มแม่และเด็กกลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มผู้พิการและกลุ่มผู้ป่วยโรคเรื้อรังสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.44	1.02	0	0.00	20	22.73	24	27.27	29	32.95	15	17.05
กองทุนหลักประกันสุขภาพมีการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการบริหารหรือพัฒนากองทุนหลักประกันสุขภาพให้มีประสิทธิภาพ	3.44	1.10	0	0.00	23	26.14	22	25.00	24	27.27	19	21.59
กองทุนหลักประกันสุขภาพสนับสนุนและส่งเสริมการจัดบริการสาธารณสุขของหน่วยบริการในด้านส่งเสริมป้องกันฟื้นฟูและรักษาพยาบาลเบื้องต้นที่จำเป็น	3.42	0.99	0	0.00	20	22.73	23	26.13	33	37.50	12	13.64
กองทุนหลักประกันสุขภาพส่งเสริมให้กลุ่มแม่และเด็กกลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มผู้พิการและกลุ่มผู้ป่วยโรคเรื้อรังสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขได้อย่างทั่วถึง	3.40	1.01	0	0.00	20	22.73	27	30.68	27	30.68	14	15.91

ตารางที่ 4.7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ จำแนกตามรายชื่อ (n = 88) (ต่อ)

การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้							
			รับรู้มากที่สุด		รับรู้น้อย		รับรู้ปานกลาง		รับรู้มาก	
			n	%	n	%	n	%	n	%
กองทุนหลักประกันสุขภาพสนับสนุนงบประมาณให้ประชาชนจัดกิจกรรมสร้างเสริม ป้องกันและฟื้นฟูสุขภาพ ได้	3.07	0.96	0	0.00	30	34.09	30	34.09	20	22.73
ด้านการดำเนินงานกองทุน										
การประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนทุกครั้งต้องมีการรายงานสถานการณ์การเงินของกองทุน	3.26	1.17	5	5.69	22	25.00	21	23.86	25	28.40
คณะกรรมการบริหารกองทุนต้องได้รับการประชุมสัมมนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.18	1.13	6	6.82	20	22.73	25	28.40	26	29.55
กองทุนต้องมีการพัฒนาศักยภาพที่สามารถแก้ไขปัญหาสุขภาพอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน	3.17	1.08	3	3.41	27	30.68	19	21.59	30	34.09
กองทุนต้องมีการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนผ่านสื่อต่าง ๆ	3.15	1.20	8	9.09	21	23.86	22	25.00	24	27.27

ตารางที่ 4.7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพ จำแนกตามรายชื่อ (n = 88) (ต่อ)

การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้							
			รับรู้มากที่สุด		รับรู้น้อย		รับรู้ปานกลาง		รับรู้มาก	
			n	%	n	%	n	%	n	%
กองทุนควรมีการประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุน เพื่อ ยกร่างระเบียบกองทุน	3.13	1.28	10	11.36	24	27.27	12	13.64	29	32.96
คณะกรรมการบริหารกองทุนควรรายงานผลการดำเนินงาน เมื่อสิ้นสุดโครงการ	3.13	1.23	7	7.95	26	29.55	17	19.32	24	27.27
การดำเนินงานของกองทุนมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ คณะกรรมการ เงิน แผนงานและการรายงาน	3.09	1.21	12	13.64	17	19.32	18	20.45	33	37.50
กองทุนมีการนำแผนสุขภาพชุมชนหรือแผนที่ทางเดิน ยุทธศาสตร์มาใช้ในการบริหารจัดการกองทุน	3.08	1.26	12	13.64	19	21.59	18	20.45	28	31.82
การสมทบเงินกองทุนส่วนหนึ่งควรมาจากภาคประชาชน หรือจากกองทุนอื่นๆ อย่างต่อเนื่อง	3.07	1.24	8	9.09	26	29.55	21	23.86	18	20.45
คณะกรรมการบริหารกองทุนร่วมกันพิจารณาโครงการ แก้ปัญหาสุขภาพและการบริหารกองทุน	3.07	1.22	7	7.96	28	31.82	18	20.45	22	25.00

ตารางที่ 4.7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพ จำแนกตามรายชื่อ (n = 88) (ต่อ)

การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้							
			รับรู้มากที่สุด		รับรู้น้อย		รับรู้ปานกลาง		รับรู้มาก	
			n	%	n	%	n	%	n	%
กองทุนมีการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานกองทุน	3.07	1.23	12	13.64	18	20.45	19	21.59	30	34.09
ประชาชนกองทุนต้องตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ครบถ้วนของรายงานการประชุมทุกครั้ง	3.03	1.21	3	3.41	18	20.45	18	20.45	31	35.24
กองทุนมีการจัดกิจกรรมการบริการสุขภาพ การสนับสนุนงบประมาณ การสร้างเสริมสุขภาพโดยประชาชน และการบริหารกองทุน	3.02	1.16	8	9.09	24	27.27	24	27.27	22	25.00
กองทุนมีการจัดเวทีประชาคมเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุน	2.93	1.24	12	13.64	24	27.27	21	23.86	20	22.73
การอนุมัติใช้งบประมาณต้องสอดคล้องกับแผนสุขภาพชุมชนหรือแผนที่ทางเดินยุทธศาสตร์	2.92	1.16	9	10.23	27	30.68	23	26.13	20	22.73

ส่วนที่ 5 การทำงานเป็นทีม

ภาพรวมการทำงานเป็นทีมของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี พบว่า การทำงานเป็นทีมของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.41$)

เมื่อพิจารณาแยกรายด้าน พบว่า ด้านการประสานงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.79$) และความคิดสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.74$) ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีม จำแนกตามภาพรวม และรายด้าน (n=88)

การทำงาน เป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการทำงานเป็นทีม									
			น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด	
			n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
ด้านการประสานงาน	3.79	0.53	0	0.00	1	1.14	19	21.59	41	46.59	27	30.68
ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.75	0.42	0	0.00	0	0.00	20	22.73	56	63.63	12	13.64
ด้านความร่วมมือ	3.68	0.45	0	0.00	2	2.27	30	34.09	49	55.68	7	7.96
ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง	2.84	0.61	4	4.55	31	35.23	36	40.90	17	19.32	0	0.00
ด้านความคิดสร้างสรรค์	2.74	0.75	11	12.50	22	25.00	42	47.73	8	9.09	5	5.68
ภาพรวม	3.41	0.32										

สำหรับค่าเฉลี่ยสูงสุดและต่ำสุด ของคะแนนรายข้อในแต่ละด้าน คือ

ด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า คณะกรรมการบริหารกองทุนรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.92$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คณะกรรมการบริหารกองทุนได้รับทราบเป้าหมายในการดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพ ($\bar{X} = 3.63$)

ด้านความร่วมมือ พบว่า คณะกรรมการบริหารกองทุนช่วยเหลือกันปฏิบัติงานกองทุนหลักประกันสุขภาพด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.97$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คณะกรรมการบริหารกองทุนเข้าร่วมประชุมกองทุนหลักประกันสุขภาพอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.25$)

ด้านการประสานงาน พบว่า คณะกรรมการบริหารกองทุนดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.38$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คณะกรรมการบริหารกองทุนปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง ($\bar{X} = 3.45$)

ด้านความคิดสร้างสรรค์ พบว่า คณะกรรมการบริหารกองทุนมีการคิดค้นนวัตกรรมแก้ไขปัญหาสุภาพอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 2.89$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ คณะกรรมการบริหารกองทุนมีการนำผลจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือการศึกษาดูงานมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานกองทุน ($\bar{X} = 2.60$)

ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง พบว่า คณะกรรมการบริหารกองทุนค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาในปฏิบัติงานให้น้อยลง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 2.91$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ คณะกรรมการบริหารกองทุนมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 2.72$) ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีม จำแนกตามรายชื่อ (n=88)

การทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น									
	$\bar{X}$	S.D.	น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก	
			n	%	n	%	n	%	n	%
ด้านการติดต่อสื่อสาร										
คณะกรรมการบริหารกองทุนรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.92	0.80	1	1.14	1	1.14	23	26.14	42	47.72
คณะกรรมการบริหารกองทุนมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกันอย่างชัดเจน	3.75	0.84	0	0.00	6	6.82	27	30.68	38	43.18
คณะกรรมการบริหารกองทุนชักถามข้อสงสัยและข้อข้องใจเมื่อไม่เข้าใจงานที่ได้รับมอบหมาย	3.74	0.90	0	0.00	7	7.95	29	32.96	32	36.36
คณะกรรมการบริหารกองทุนได้รับทราบเป้าหมายการดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพ	3.63	0.77	0	0.00	7	7.95	28	31.82	44	50.00
ด้านความร่วมมือ										
คณะกรรมการบริหารกองทุนช่วยเหลือกันปฏิบัติงานกองทุนหลักประกันสุขภาพด้วยความเต็มใจ	3.97	0.79	0	0.00	1	1.14	26	29.55	36	40.91
คณะกรรมการบริหารกองทุนช่วยเหลือกันเพื่อให้บริการผู้ป่วยตามที่กำหนด	3.88	0.92	0	0.00	7	7.95	22	25.00	34	38.64

ตารางที่ 4.9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีม จำแนกตามรายชื่อ (n=88) (ต่อ)

การทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น							
			น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก	
			n	%	n	%	n	%	n	%
คณะกรรมการบริหารกองทุนนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	2.89	1.07	7	7.96	30	34.09	22	25.00	24	27.27
คณะกรรมการบริหารกองทุนของท่านมีการค้นหาคือบทพร้อมเพื่อนำมาปรับปรุงงาน	2.85	0.91	7	7.95	22	25.00	37	42.05	21	23.86
คณะกรรมการบริหารกองทุนมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	2.72	1.03	9	10.22	32	36.36	26	29.55	17	19.32

ส่วนที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด การดำรงตำแหน่งในปัจจุบันและระยะเวลาดำรงตำแหน่งประธานกองทุนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพกับประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี โดยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-Square Test) กำหนดระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี โดยพบว่า เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด การดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน และระยะเวลาดำรงตำแหน่งประธานกองทุนไม่มีความความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ($p\text{-value} > 0.05$) ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี
จำแนกตามรายด้าน ($n=88$)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	ประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกองทุน				p-value
	ระดับดีมาก-ดี		ระดับปานกลาง-น้อย		
	n	%	n	%	
เพศ					0.16
ชาย	63	81.82	14	18.18	
หญิง	7	63.64	4	36.36	
อายุ (ปี)					0.34
≤ 40	3	100	0	0	
41-50	28	75.68	9	24.32	

ตารางที่ 4.10 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามรายด้าน (n=88) (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	ประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกองทุน				p-value
	ระดับดีมาก-ดี		ระดับปานกลาง-น้อย		
	n	%	n	%	
51-60	31	86.11	5	13.89	0.69
>60	8	66.67	4	33.33	
วุฒิการศึกษาสูงสุด					
ประถมศึกษา	3	75.00	1	25.00	0.61
มัธยมศึกษา	7	70.00	3	30.00	
อนุปริญญา	4	100	0	0	
ปริญญาตรี	38	82.61	8	17.39	
สูงกว่าปริญญาตรี	18	75.00	6	25.00	
การดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน					0.39
นายกเทศมนตรี	12	75.00	4	25.00	
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	58	80.56	14	19.44	
ระยะเวลาดำรงตำแหน่งประธานกองทุน (ปี)					0.39
1-2	27	72.97	10	27.03	
3-4	22	78.57	6	21.43	
5-6	13	92.86	1	7.14	
7-8	8	88.89	1	11.11	

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุน และการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนและการทำงานเป็นทีม กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการดำเนินงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง ($r = 0.57$, $p\text{-value} < 0.05$) การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูง ($r = 0.73$, $p\text{-value} < 0.05$) และการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง ($r = 0.49$, $p\text{-value} < 0.05$) กับประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ ส่วนการรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ ถ้ามี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุน และการทำงานเป็นทีมที่มากขึ้นจะส่งผลให้ประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพดีมากขึ้นได้ ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนและการทำงานเป็นทีม กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ ในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ($n=88$)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ประสิทธิผลการบริหารงาน					ระดับ
	การวางแผนงาน	การจัดองค์กร	การนำการปฏิบัติงาน	การควบคุมงาน	ภาพรวม	
	r (p-value)	r (p-value)	r (p-value)	r (p-value)	r (p-value)	
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง						
ภาพรวม	0.48 (0.001)	0.46 (0.001)	0.57 (0.001)	0.45 (0.001)	0.57 (0.001)	ปานกลาง
การสร้างบารมี	0.56 (0.001)	0.52 (0.001)	0.62 (0.001)	0.42 (0.001)	0.62 (0.001)	ปานกลาง
การสร้างแรงบันดาลใจ	0.29 (0.005)	0.28 (0.007)	0.40 (0.001)	0.34 (0.001)	0.38 (0.001)	ปานกลาง

ตารางที่ 4.11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนและการทำงานเป็นทีม กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการดำเนินงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี (n=88) (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ประสิทธิผลการบริหารงาน					ระดับ
	การวางแผนงาน	การจัดองค์กร	การนำการปฏิบัติงาน	การควบคุมงาน	ภาพรวม	
	r (p-value)	r (p-value)	r (p-value)	r (p-value)	r (p-value)	
การกระตุ้นทางปัญญา	0.23 (0.030)	0.13 (0.207)	0.21 (0.040)	0.35 (0.001)	0.26 (0.014)	ต่ำ
การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	0.13 (0.198)	0.19 (0.069)	0.20 (0.059)	0.10 (0.319)	0.19 (0.077)	ต่ำ
การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุน						
ภาพรวม	0.61 (0.001)	0.59 (0.001)	0.71 (0.001)	0.63 (0.001)	0.73 (0.001)	สูง
วัตถุประสงค์ของกองทุน	0.31 (0.003)	0.31 (0.003)	0.48 (0.001)	0.47 (0.001)	0.45 (0.001)	ปานกลาง
การดำเนินงานกองทุน	0.64 (0.001)	0.61 (0.001)	0.71 (0.001)	0.62 (0.001)	0.75 (0.001)	สูง
การทำงานเป็นทีม						
ภาพรวม	0.53 (0.001)	0.42 (0.001)	0.39 (0.001)	0.35 (0.001)	0.49 (0.001)	ปานกลาง
การติดต่อสื่อสาร	0.32 (0.002)	0.17 (0.090)	0.23 (0.025)	0.14 (0.182)	0.25 (0.015)	ต่ำ
ความร่วมมือ	0.43 (0.001)	0.46 (0.001)	0.28 (0.008)	0.28 (0.007)	0.42 (0.001)	ปานกลาง
การประสานงาน	0.09 (0.370)	-0.004 (0.969)	-0.04 (0.671)	0.01 (0.905)	0.01 (0.884)	ต่ำ

ตารางที่ 4.11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนและการทำงานเป็นทีม กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการดำเนินงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี (n=88) (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ประสิทธิผลการบริหารงาน					ระดับ
	การวางแผนงาน	การจัดองค์กร	การนำการปฏิบัติงาน	การควบคุมงาน	ภาพรวม	
	r (p-value)	r (p-value)	r (p-value)	r (p-value)	r (p-value)	
ความคิดสร้างสรรค์	0.33 (0.001)	0.32 (0.002)	0.33 (0.002)	0.28 (0.006)	0.37 (0.001)	ปานกลาง
การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง	0.39 (0.001)	0.29 (0.005)	0.37 (0.001)	0.30 (0.004)	0.39 (0.001)	ปานกลาง

สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนและการทำงานเป็นทีมสามารถทำนายความผันแปรกับประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี

ผลการวิเคราะห์ห่าปัจจัยที่ทำนายประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนในภาพรวมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมสามารถทำนายประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรีได้ แต่การทำงานเป็นทีมในภาพรวมไม่สามารถทำนายประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรีได้

1. การวิเคราะห์ความสามารถในการทำนายโดยใช้ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนโดยรวมและการทำงานเป็นทีม โดยรวมกับประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี

ผลการวิเคราะห์พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนโดยรวมสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลการบริหารงานของประธาน

กรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ได้ ร้อยละ 57.60 ($R^2=0.576$) แต่การทำงานเป็นทีมในภาพรวมไม่สามารถทำนายประสิทธิผล การบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ได้ จากผลการวิเคราะห์สามารถเขียนสมการทำนายได้ดังนี้

$$Y = 0.687 + 0.357 (X_1) + 0.258 (X_2)$$

โดย Y คือ คะแนนเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี

X_1 คือ คะแนนเฉลี่ยการรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุน

X_2 คือ คะแนนเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและการรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนโดยรวม สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรีได้ ร้อยละ 57.6 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.759 และกำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.576 ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรทั้งสอง สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรีได้ ร้อยละ 57.6 และ จากสมการสามารถอธิบายได้ว่า ถ้าคะแนนเฉลี่ยด้านการรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนโดยรวมเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรีเพิ่มขึ้น 0.357 คะแนน และถ้าคะแนนเฉลี่ยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพโดยรวมเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรีเพิ่มขึ้น 0.258 คะแนน ดังนั้น เมื่อคะแนนเฉลี่ยการรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนโดยรวมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมเพิ่มขึ้นตัวแปรละ 1 คะแนน ($X_1 = 1$ และ $X_2 = 1$) จะทำให้คะแนนเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหาร กองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรีเพิ่มขึ้น 1.302 คะแนน ($0.687 + 0.357 + 0.258$) ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ค่าความถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise) ในการเลือกปัจจัยทำนายประสิทธิภาพการดำเนินงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม และการรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนโดยรวม) (n=88)

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	p-value
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
Model 1					
ค่าคงที่	1.363	0.139		9.828	<0.001
การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการ กองทุน	0.431	0.042	0.738	10.148	<0.001
F = 102.976 R = 0.738 R² = 0.545 Adj R² = 0.540 p-value< 0.001					
Model 2					
ค่าคงที่	0.687	0.300		2.286	0.025
การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการ กองทุน	0.357	0.050	0.613	7.089	<0.001
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.258	0.103	0.218	2.517	0.014
F = 57.851 R = 0.759 R² = 0.576 Adj R² = 0.567 p-value< 0.001					
Constant = 0.687 R = 0.759 R² = 0.576 Adj R² = 0.567 p-value< 0.001					

2. การวิเคราะห์ความสามารถในการทำนายโดยใช้ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงรายด้าน การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนรายด้าน และการทำงานเป็นทีมรายด้านกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี

ผลการวิเคราะห์สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการดำเนินงานของประธานกรรมการบริหารส่วนท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ได้ ร้อยละ 65.6 (R²=0.656) จากผลการวิเคราะห์สามารถเขียนสมการทำนาย ได้ดังนี้

$$Y = 0.549 + 0.281 (X_{12}) + 0.168 (X_{21}) + 0.184 (X_{32})$$

โดย Y คือ คะแนนเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี

X_{12} คือ คะแนนเฉลี่ยการรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนด้านการดำเนินงานกองทุน

X_{21} คือ คะแนนเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

X_{32} คือ คะแนนเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมด้านความร่วมมือ

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีความสามารถในการร่วมทำนายประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี พบว่า การรับรู้แนวทางการบริหารงานกองทุนด้านการดำเนินงานกองทุน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบารมี และการทำงานเป็นทีมด้านความร่วมมือ สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ได้ ร้อยละ 65.6 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.810 และกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.656 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ได้ร้อยละ 65.6 และจากสมการสามารถอธิบายได้ว่า ถ้าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้แนวทางการบริหารงานกองทุนด้านการดำเนินงานกองทุน เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี เพิ่มขึ้น 0.281 คะแนน ถ้าคะแนนเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบารมีเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรีเพิ่มขึ้น 0.168 คะแนน และถ้าคะแนนเฉลี่ย การทำงานเป็นทีมด้านความร่วมมือเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรีเพิ่มขึ้น 0.184 คะแนน ดังนั้นเมื่อคะแนนเฉลี่ยการรับรู้แนวทางการบริหารงานกองทุน ด้านการดำเนินงานกองทุน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบารมีและการทำงานเป็นทีมด้านความร่วมมือเพิ่มขึ้นตัวแปรละ 1 คะแนน ($X_{12} = 1$, $X_{21} = 1$ และ $X_{32} = 1$) จะทำให้คะแนนเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรีเพิ่มขึ้นเท่ากับ 1.182 คะแนน ($0.549 + 0.281 + 0.168 + 0.184$) ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ค่าความถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอนในการเลือกปัจจัยทำนายประสิทธิภาพการดำเนินงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงรายด้าน การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนรายด้านและการทำงานเป็นทีมรายด้าน) (n=88)

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	p-value
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
Model 1					
ค่าคงที่	1.510	0.120		12.588	<0.001
การดำเนินงานกองทุน	0.393	0.037	0.751	10.555	<0.001
F = 111.400 R = 0.751 R ² = 0.564 Adj R ² = 0.559 p-value< 0.001					
Model 2					
ค่าคงที่	1.101	0.157		6.995	<0.001
การดำเนินงานกองทุน	0.308	0.042	0.588	7.362	<0.001
การสร้างบารมี	0.179	0.048	0.295	3.690	<0.001
F = 70.682 R = 0.790 R ² = 0.624 Adj R ² = 0.616 p-value< 0.001					
Model 3					
ค่าคงที่	0.549	0.251		2.184	0.032
การดำเนินงานกองทุน	0.281	0.041	0.538	6.800	<0.001
การสร้างบารมี	0.168	0.047	0.276	3.578	0.001
ความร่วมมือ	0.184	0.067	0.187	2.761	0.007
F = 53.335 R = 0.810 R ² = 0.656 Adj R ² = 0.643 p-value< 0.001					
Constant = 0.549 R = 0.810 R ² = 0.656 Adj R ² = 0.643 p-value< 0.001					

ส่วนที่ 7 ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข

การบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี นั้น ในแบบสอบถามของการศึกษาในครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างได้ระบุปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขในการบริหารงานกองทุนหลักประกันสุขภาพ พบว่า มีปัญหาด้านการ

วางแผนงาน ร้อยละ 23.87 การนำการปฏิบัติงานร้อยละ 19.32 การนำองค์กร ร้อยละ 18.19 การควบคุมงาน ร้อยละ 12.50 และด้านอื่น ๆ ร้อยละ 6.82 สำหรับในส่วนของการแนวทางแก้ไข พบว่า มีการให้แนวทางการแก้ไขในการบริหารงานในด้านการวางแผนงาน ร้อยละ 21.59 การจัดองค์กร ร้อยละ 14.78 การนำการปฏิบัติงาน ร้อยละ 14.78 การควบคุมงาน ร้อยละ 12.50 และด้านอื่น ๆ ร้อยละ 5.69 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 จำนวน และร้อยละของปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไขในการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี (n=88)

ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไขในการบริหารงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปัญหาอุปสรรค		
มีปัญหาอุปสรรคด้านการวางแผนงาน	21	23.87
มีปัญหาอุปสรรคด้านการนำการปฏิบัติงาน	17	19.32
มีปัญหาอุปสรรคด้านการจัดองค์กร	16	18.19
มีปัญหาอุปสรรคด้านการควบคุมงาน	11	12.50
มีปัญหาอุปสรรคด้านอื่น ๆ	6	6.82
แนวทางแก้ไขในการบริหารงาน		
มีการให้แนวทางแก้ไขด้านการวางแผนงาน	19	21.59
มีการให้แนวทางแก้ไขด้านการจัดองค์กร	13	14.78
มีการให้แนวทางแก้ไขด้านการนำการปฏิบัติงาน	13	14.78
มีการให้แนวทางแก้ไขด้านการควบคุมงาน	11	12.50
มีการให้แนวทางแก้ไขด้านอื่น ๆ	5	5.69

ปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตามรายด้าน การวางแผนงาน พบว่า ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนงานของกองทุนฯ ร้อยละ 38.10 รองลงมา คือ การวางแผนงานยังไม่ครอบคลุม ร้อยละ 19.05 การจัดองค์กร พบว่า มีปัญหาเรื่องการแบ่งหน้าที่ การทำงานยังไม่ชัดเจน ร้อยละ 31.25 รองลงมา คือ ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของกรรมการกองทุนฯ ร้อยละ 25.00 การนำการปฏิบัติงาน พบว่า ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงาน

กองทุนฯ ที่ชัดเจน ร้อยละ 64.70 รองลงมา คือ ยังขาดความรู้เกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติของกองทุนฯ ร้อยละ 35.30 การควบคุมงาน พบว่า ผู้จัดทำโครงการรายงานผล การดำเนินงานล่าช้า ร้อยละ 45.45 รองลงมา คือ การควบคุมงานยังไม่สามารถทำได้อย่างครอบคลุม ร้อยละ 27.27 และด้านอื่น ๆ พบว่า งบประมาณยังไม่เพียงพอ ร้อยละ 100 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 จำนวน และร้อยละของปัญหา อุปสรรคในการบริหารงานของประธานกรรมการบริหาร กองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามรายด้าน (n=88)

ปัญหาอุปสรรค	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การวางแผนงาน (n=21)		
ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนงานของกองทุนฯ	8	38.10
การวางแผนงานยังไม่ครอบคลุม	4	19.05
ภาคประชาชนมีส่วนร่วมน้อยในการวางแผนงานของกองทุนฯ	3	14.29
การวางแผนงานยังขาดประสิทธิภาพ	2	9.52
ไม่ค่อยเห็นความสำคัญเกี่ยวกับการวางแผนงานของกองทุนฯ	2	9.52
การวางแผนงาน/โครงการส่วนใหญ่ยังมาจากแผนของหน่วยงาน		
สาธารณสุข	1	4.76
การวางแผนงานไม่มีความยืดหยุ่น และแผนงานยังไม่ตรงกับความต้องการของชุมชน	1	4.76
การจัดองค์กร (n=16)		
การแบ่งหน้าที่การทำงานยังไม่ชัดเจน	5	31.25
ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของกรรมการกองทุนฯ	4	25.00
คณะกรรมการบางท่านมีการโยกย้ายบ่อยทำให้ทำงานไม่ต่อเนื่อง	3	18.75
การจัดองค์กรยังไม่มีรูปแบบที่เป็นมาตรฐาน	2	12.50
บุคลากรมีน้อย	1	6.25
บุคคลที่ได้คัดสรรมายังไม่ค่อยให้ความสนใจในการเป็นคณะกรรมการ	1	6.25
การนำการปฏิบัติงาน (n=17)		
ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานกองทุน	11	64.70
ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติของกองทุน	6	35.30

ตารางที่ 4.15 จำนวน และร้อยละของปัญหา อุปสรรคในการบริหารงานของประธานกรรมการบริหาร กองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี จำแนกตามรายด้าน (n=88) (ต่อ)

ปัญหาอุปสรรค	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การควบคุมงาน(n=11)		
ผู้จัดทำโครงการรายงานผลการดำเนินงานล่าช้า	5	45.45
การควบคุมงานยังไม่สามารถทำได้อย่างครอบคลุม	3	27.27
ยังขาดความรู้เกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติของการควบคุมงานของกองทุนฯ	2	18.18
บางครั้งยังไม่สามารถลงควบคุมงานในขณะปฏิบัติงานได้	1	9.10
อื่น ๆ (n=6)		
งบประมาณยังไม่เพียงพอ	6	100

แนวทางแก้ไขในการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตามรายด้านการวางแผนงาน พบว่า ส่วนใหญ่ควรมีการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการวางแผนงาน ร้อยละ 63.16 รองลงมา คือ การวางแผนการจัดประชาคมแบบมีส่วนร่วมจากหลายหน่วยงาน ร้อยละ 26.32 การจัดองค์กร พบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่าควรมีการจัดฝึกอบรมด้านบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนฯ ร้อยละ 53.84 รองลงมา คือ ประชุมเพื่อจัดแบ่งหน้าที่ให้ชัดเจน ร้อยละ 23.08 การนำการปฏิบัติงาน พบว่า จัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติของกองทุนฯ ร้อยละ 53.84 รองลงมาคือ ประชุมชี้แจงกลุ่มเป้าหมายของ การดำเนินงานให้ชัดเจน ร้อยละ 30.76 การควบคุมงาน พบว่า มีการกำหนดเจ้าหน้าที่ตรวจสอบ การดำเนินงานแผนงาน/โครงการ ร้อยละ 54.50 รองลงมาคือ จัดฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ การติดตามและควบคุมแผนงาน/โครงการ ร้อยละ 36.40 และด้านอื่น ๆ พบว่า หน่วยงานส่วนกลางควรสนับสนุนงบประมาณเพิ่มมากขึ้น ร้อยละ 100.0 ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 จำนวน และร้อยละของแนวทางแก้ไขในการบริหารงานของประธานกรรมการบริหาร
กองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี จำแนกตาม ราย
ด้าน (n=88)

แนวทางแก้ไข	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การวางแผนงาน (n=19)		
จัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับการวางแผนงาน	12	63.16
การวางแผนการจัดประชาคมแบบมีส่วนร่วมจากหลายหน่วยงาน	5	26.32
เตรียมการประชุมวางแผนไว้ล่วงหน้า	2	10.52
การจัดองค์กร (n=13)		
จัดการฝึกอบรมด้านบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนฯ	7	53.84
ประชุมเพื่อจัดแบ่งหน้าที่ให้ชัดเจน	3	23.08
ควรมอบหมายงานให้ชัดเจนเมื่อเปลี่ยนผู้รับผิดชอบงาน	2	15.38
ควรลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ยุ่งยากให้น้อยลง	1	7.70
การนำการปฏิบัติงาน (n=13)		
จัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติของกองทุนฯ	7	53.84
ประชุมชี้แจงกลุ่มเป้าหมายของการดำเนินงานให้ชัดเจน	4	30.76
ควรกำหนดกรอบการปฏิบัติงานให้กว้างขึ้นและยืดหยุ่นมากขึ้น	2	15.40
การควบคุมงาน (n=11)		
มีการกำหนดเจ้าหน้าที่ตรวจสอบการดำเนินงานแผนงาน/โครงการ	6	54.50
จัดฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการติดตามและควบคุมแผนงาน/โครงการ	4	36.40
ควรมีการรายงานผลการปฏิบัติงานระหว่างดำเนินงานและเมื่อสิ้นสุด		
การจัดทำโครงการให้ทันเวลา	1	9.10
อื่น ๆ (n=5)		
หน่วยงานส่วนกลางควรสนับสนุนงบประมาณเพิ่มมากขึ้น	5	100.0

บทที่ 5

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ที่ศึกษาในประธานกรรมการ บริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี เพื่อศึกษา คุณลักษณะส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุน และการทำงานเป็นทีมของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ วัดระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของประธานกรรมการ บริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้แนวทาง การบริหารจัดการกองทุน และการทำงานเป็นทีม กับประสิทธิภาพการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ นอกจากนี้ยังทราบถึงปัจจัยที่สามารถทำนายประสิทธิภาพการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสมมาตร สุรโรคา (88) พบว่าประสิทธิภาพการบริหารงานระดับสูง เป็นผลมาจากผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะเห็นว่าประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพใช้กระบวนการบริหารประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การวางแผน การจัดองค์กร การนำการปฏิบัติงาน และการควบคุมงานที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของดริคเกอร์ (Drucker) (32) ที่ให้ความหมายว่าการบริหารผลสำเร็จของงานตามกระบวนการ การบริหารงานจะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ โดยพบว่าปัจจัยด้านการจัดองค์กรอยู่ในระดับสูง เป็นผลมาจากมีการจัดทำระเบียบข้อบังคับของกองทุนหลักประกันสุขภาพชัดเจนและมีการชี้แจงเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการกองทุนให้คณะกรรมการบริหารกองทุนทราบ ส่งผลให้กองทุนมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น แต่ด้านการวางแผนงานและด้านการควบคุมงานต่ำสุดในกระบวนการ การบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ทั้งนี้เนื่องจากประธานกองทุนไม่ให้ความสำคัญมากนักเกี่ยวกับ การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา เพื่อใช้วางแผนการดำเนินงานของกองทุนและการติดตามการจัดเก็บข้อมูลและติดตามการบันทึกรายงาน

ของคณะกรรมการบริหารกองทุนขาดความต่อเนื่อง ซึ่งถ้าสามารถพัฒนาทั้งสองด้านให้ดีขึ้นได้ จะสามารถทำให้ประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพเพิ่มมากขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (25) ให้ความหมายว่า การบริหารองค์กรประกอบด้วย การวางแผนงาน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการและการควบคุมกิจการ ให้ดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และมีประสิทธิภาพ

โดยเมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุน และการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี พบว่า ประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนสูงและการทำงานเป็นทีมมาก จึงทำให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของดันแฮม-เทเลอร์, เจนนี (Dunham-Taylor, Janne) (91) ที่พบว่าภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญ โดย พบว่าด้านการสร้างบารมีและการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของเบส (Bass) (8) ที่ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ ผู้ตามให้ปฏิบัติงานเต็มศักยภาพเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระดับสูง และ ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ พณพร เกษตรเวทิน⁸⁹ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารรายด้านกับประสิทธิผลในสถานศึกษาโดยรวม มีความ สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งการบริหารงานกองทุนให้เกิดผลสำเร็จ อาศัยการสร้างบารมีกับผู้ร่วมงาน โดยประธานกองทุนมีการบริหารงานกองทุนหลักประกันสุขภาพอย่าง โปร่งใสและตรวจสอบได้ และสร้างความน่าเชื่อถือของตนเองด้วยการปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และใช้ความพยายามทุก ๆ ด้าน เพื่อแสดงให้เห็นถึงพลังความสามารถ พร้อมทั้งให้ความเชื่อมั่นในการบริหารงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งเสียสละส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม แต่ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลอยู่ระดับปานกลาง ซึ่งพบว่าส่วนใหญ่ประธานกองทุนปฏิบัติต่อคณะกรรมการ บริหารกองทุนในฐานะสมาชิกของกองทุนเท่านั้น ทำให้มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน โดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เนตรนภา แก้วพูน (86) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับประสิทธิผลการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน เขต 6 สรุปได้ว่า เมื่อมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง คือ ประธานมีการบริหารงานกองทุนอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ สร้างความน่าเชื่อถือของตนเอง

ด้วยการปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีการกล่าวถึงวิสัยทัศน์กองทุนอย่างชัดเจน ก็จะส่งผลให้ประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนสูงขึ้นได้

นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่ามีอีกปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี คือ ด้านการรับรู้แนวทาง การบริหารจัดการกองทุนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ชัยวิทย์ ปิ่นทรายมูล (6) ที่พบว่าผู้บริหารมีการรับรู้บทบาทหน้าที่ที่จะมีผลกับประสิทธิผลการบริหารงาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าประธานรับรู้ด้านวัตถุประสงค์ของกองทุนสูงสุด สามารถอธิบายได้ว่าประธานทราบว่ากลุ่มเป้าหมายต้องสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ แสดงว่าประธานมีความรู้เกี่ยวกับกองทุนหลักประกันสุขภาพที่ดี ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานกองทุน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของฮูสซ์และโบวดิทซ์ (Huse and Bowdich) (9) ให้ความหมายว่า บุคคลสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ แล้วตอบสนองออกเป็นการกระทำ และความนึกคิด แต่ด้านการดำเนินงานกองทุนอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าส่วนใหญ่ยังไม่ทราบว่า การใช้งบประมาณต้องสอดคล้องกับแผนสุขภาพชุมชนหรือแผนที่ทางเดินยุทธศาสตร์ และควรมีการจัดเวทีประชาคมเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุน ดังนั้นการรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนจึงมีส่วนสำคัญกับการบริหาร งานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ ซึ่งปัจจัยด้านการรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของรมิดา เสนโตพิศ⁷⁸ พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับประสิทธิผลในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของทศพร เวชศิริ (85) พบว่า การรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลในการทำงานแบบกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปได้ว่า เมื่อมีการรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนที่ดี ทั้งทางด้านวัตถุประสงค์ของกองทุนและการดำเนินงานกองทุน คือ ประธานกองทุนทราบว่ากองทุนหลักประกันสุขภาพส่งเสริมให้กลุ่มแม่และเด็ก กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มผู้พิการและกลุ่มผู้ป่วยโรคเรื้อรังสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนทุกครั้งต้องมีการรายงานสถานการณ์การเงินของกองทุน เป็นต้น จะทำให้การบริหารงานกองทุนบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ก็จะส่งผลให้ประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนสูงขึ้นได้เช่นกัน

ปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี คือ การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ซึ่ง

สอดคล้องกับการศึกษาของเนตรนภา แก้วพูน (86) พบว่าการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับประสิทธิผลการบริหารงาน โดยพบว่าประธานกองทุนดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น คณะกรรมการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานกองทุนด้วยความเต็มใจ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการประสานงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความร่วมมืออยู่ในระดับสูง ซึ่งองค์กรที่นำการทำงานเป็นทีมมาใช้ทำให้องค์กรมีประสิทธิผลมากกว่าองค์กรที่ไม่นำการทำงานเป็นทีมมาใช้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของโรมิก (Romig) (10) แต่พบว่าด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องและด้านความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่าคณะกรรมการบริหารกองทุนส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นน้อยที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่องและยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับการนำผลจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือการศึกษาดูงานมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานกองทุน ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุทธิณี ประภาสะโนบล (82) พบว่าการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับประสิทธิผลการบริหารงาน สรุปได้ว่า เมื่อมีการทำงานเป็นทีมสูง คือ มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือกันด้วยความเต็มใจ ดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น นำผลจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือศึกษาดูงานมาพัฒนางาน และมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนางาน ก็จะส่งผลให้ประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกองทุนหลักประกันสุขภาพสูงขึ้นได้เช่นกัน

จากการวิจัยนี้ พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สูงสุด การดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประธานกองทุน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี

สำหรับปัญหา อุปสรรคในการบริหารงาน พบว่า ด้านการวางแผนงาน ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนงานของกองทุนมากที่สุด ร้อยละ 38.10 ด้านการจัดองค์กร มีการแบ่งหน้าที่การทำงานยังไม่ชัดเจนมากที่สุด ร้อยละ 31.25 ด้านการนำการปฏิบัติงาน ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานกองทุนมากที่สุด ร้อยละ 64.70 ด้านการควบคุมงาน มีการรายงานผลการดำเนินงานล่าช้ามากที่สุด ร้อยละ 45.45 และด้านอื่น ๆ มีงบประมาณยังไม่เพียงพอ ร้อยละ 100 ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การวางแผนงานกองทุน การรับรู้แนวทางการดำเนินงานกองทุน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจน มีการพัฒนาแนวทางการควบคุมงานสำหรับการรายงานผลการดำเนินงานให้มีประสิทธิผลมากขึ้น และสนับสนุนงบประมาณให้กองทุนอย่างเพียงพอ

สำหรับผลการวิเคราะห์ พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพโดยรวมและการรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนโดยรวมสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ได้ ร้อยละ 57.6 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอารีย์ อุณหอุทัยนันท์ (83) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยได้ร้อยละ 69.6 ซึ่งการทำงานเป็นทีมไม่มีผลโดยตรงกับประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุน และการทำงานเป็นทีมรายด้าน พบว่าปัจจัยการรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุน ด้านการดำเนินงานกองทุน ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบารมี และปัจจัยการทำงานเป็นทีมด้านความร่วมมือ สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ได้ ร้อยละ 65.6 แสดงว่าหากประธานกองทุนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบารมีสูง การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนด้านการดำเนินงานกองทุนสูง และการทำงานเป็นทีม ด้านความร่วมมือมาก จะส่งผลให้ประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพสูงด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเนตรนภา แก้วพูน (86) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการทำงานเป็นทีม สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผล การบริหารงานได้ร้อยละ 17.8 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของสุรีย์ โพธาราม⁸¹ พบว่า การทำงานเป็นทีม และการเสริมแรงทางบวก เป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มระดับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย เมื่อพิจารณาจากสมการที่ทำนายประสิทธิผล การบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุน หลักประกันสุขภาพ พบว่า คะแนนของตัวแปร 3 อันดับแรกที่ทำนายประสิทธิผล การบริหารงานได้เรียงจากมากไปน้อยสุด คือ การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการด้านการดำเนินงานกองทุน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบารมี และการทำงานเป็นทีมด้านความร่วมมือ ตามลำดับ ทำให้ทราบแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สูงขึ้น (Bass) (8) โดยประธานควรบริหารงานกองทุนหลักประกันสุขภาพอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ ควรสร้างความน่าเชื่อถือด้วยการปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี มีการกล่าวถึงวิสัยทัศน์การดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพในอนาคตอย่างชัดเจน และการมอบหมายงานต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถ หรือมีการส่งเสริมการรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนด้านการดำเนินงานกองทุนให้มากขึ้น (Huse and Bowdich) (9) โดยส่งเสริมให้ความรู้แนวทางการดำเนินงานกองทุน เช่น การประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนทุกครั้งต้องมี การ

รายงานสถานการณ์การเงินของกองทุน และการอนุมัติใช้งบประมาณต้องสอดคล้องกับแผนสุขภาพชุมชนหรือแผนที่ทางเดินยุทธศาสตร์ เป็นต้น หรือมีการส่งเสริม การทำงานเป็นทีม ด้านความร่วมมือให้มากขึ้น (Romig) (10) โดยส่งเสริมให้คณะกรรมการบริหารกองทุนช่วยเหลือกันปฏิบัติงานกองทุนหลักประกันสุขภาพด้วยความเต็มใจ และส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุมกองทุนหลักประกันสุขภาพอย่างต่อเนื่อง

จากการสรุปอภิปรายผล จะเห็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรีโดยตรง คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนและการทำงานเป็นทีม ซึ่งลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง จะต้องมีการบริหารงานอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ มีการสร้างความน่าเชื่อถือโดยการปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี มีการพูดถึงวิสัยทัศน์การดำเนินงานของกองทุน และการมอบหมายงานต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถ สำหรับด้านการรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนสูง จะต้องทราบถึงวัตถุประสงค์ของกองทุนและการดำเนินงานกองทุน ซึ่งประธานจะต้องทราบว่ากองทุนหลักประกันสุขภาพส่งเสริมให้ กลุ่มแม่และเด็ก กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มผู้พิการและกลุ่มผู้ป่วยโรคเรื้อรังสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ กองทุนหลักประกันสุขภาพมีการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการบริหารหรือพัฒนากองทุนหลักประกันสุขภาพให้มีประสิทธิภาพ และการประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนทุกครั้งต้องมีการรายงานสถานการณ์การเงินของกองทุน เป็นต้น และด้านการทำงานเป็นทีมมาก จะต้องส่งเสริมให้คณะกรรมการบริหารกองทุนช่วยเหลือกันปฏิบัติงานกองทุนหลักประกันสุขภาพด้วยความเต็มใจ และส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุมกองทุนหลักประกันสุขภาพอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้ประธานมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนสูง และการทำงานเป็นทีมมาก จะส่งผลให้ประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนเพิ่มมากขึ้นได้ ซึ่งผู้วิจัยได้อธิบายสรุปผลและข้อเสนอแนะนำเสนอในบทต่อไป

บทที่ 6

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงอธิบาย (Explanatory Research) แบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Study) เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรีในครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่าง คือ ประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ที่ได้จากการคำนวณ จำนวน 118 คน ใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และสำนวนภาษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 6 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อวัดประสิทธิภาพการบริหารงานของประธานกองทุนที่พัฒนามาจากแนวคิดของดริคเกอร์ (Drucker)¹¹ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเพื่อวัดภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของประธานกองทุนที่พัฒนามาตามแบบวัดภาวะผู้นำของแบสและอาโวลีโอ (Bass and Avolio)⁵⁰ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเพื่อวัดการรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนพัฒนามาตามแนวคิดของฮูสซ์ และ โบวดิช (Huse and Bowdich)⁹ ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเพื่อ วัดการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของประธานกองทุนตามแนวคิดของโรมิก (Romig)¹⁰ และส่วนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและแนวทางแก้ไขในการบริหารงาน ใช้ระยะเวลารวบรวมข้อมูล 60 วัน โดยเริ่มเก็บตั้งแต่วันที่ 3 มกราคม 2557 ถึง 3 มีนาคม 2557 แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์และสามารถนำมาวิเคราะห์ได้ 88 ฉบับ (ร้อยละ 74.57) ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติไคสแควร์ (Chi-Square Test) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ ความถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี

ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ ในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 87.50 อายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 42.05 วุฒิก่อนการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 52.27 การดำรงตำแหน่งในปัจจุบันเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ร้อยละ 81.82 และมีระยะเวลาดำรงตำแหน่งประธานกองทุนระหว่าง 1-2 ปี ร้อยละ 42.05

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี กับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุน และการทำงานเป็นทีม

ประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 2.73$) เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า การจัดองค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด ($\bar{X} = 2.91$) รองลงมา คือ การนำการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.87$) การวางแผนงาน ($\bar{X} = 2.79$) และการควบคุมงานน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.33$) ตามลำดับ ทั้ง 4 องค์ประกอบ อธิบายได้ว่า การวางแผนงาน การจัดองค์กรและการนำการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพการบริหารงานระดับสูง สำหรับการควบคุมงานมีระดับปานกลาง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า การสร้างบารมีสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.77$) รองลงมาคือ การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.63$) การกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 3.39$) และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.15$) ตามลำดับ โดยทั้ง 4 องค์ประกอบ อธิบายได้ว่า การสร้างบารมีและการสร้างแรงบันดาลใจมีระดับสูง และการกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีระดับปานกลาง

การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$) เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า ด้านวัตถุประสงค์ของกองทุนมากที่สุด ($\bar{X} = 3.35$) และด้านการดำเนินงานกองทุนน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.10$) ซึ่งอธิบายได้ว่า การรับรู้วัตถุประสงค์ของกองทุน และการดำเนินงานกองทุนระดับปานกลาง

การทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$) เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า ด้านการติดต่อสื่อสารมีมากที่สุด ($\bar{X} = 3.75$) รองลงมาคือ การประสานงาน ($\bar{X} = 3.74$) รองลงมา คือ ความ

ร่วมมือ ($\bar{X} = 3.68$) การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 2.84$) และความคิดสร้างสรรค์น้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.74$) ตามลำดับ ซึ่งอธิบายได้ว่า การประสานงาน การติดต่อสื่อสาร และความร่วมมืออยู่ในระดับสูง และการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องและความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด การดำรงตำแหน่งในปัจจุบันและระยะเวลาดำรงตำแหน่งประธานกองทุนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด การดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน และระยะเวลาดำรงตำแหน่งประธานกองทุนไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนและการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง ($r=0.57$) การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูง ($r=0.73$) และการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง ($r=0.49$) กับประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value}<0.05$)

สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนและการทำงานเป็นทีมสามารถทำนายความผันแปรกับประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี จะดีขึ้นเป็นผลมาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ โดยสามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 57.6 ($R^2=0.576$) เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยรายด้าน พบว่าการรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนด้านการดำเนินงานกองทุน ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบารมี และการทำงานเป็นทีมด้านความร่วมมือ สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ได้ร้อยละ 65.6 แสดงว่าหากประธานกองทุนมีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบารมีสูง การรับรู้แนวทาง

การบริหารจัดการกองทุน ด้านการดำเนินงานกองทุนสูง และการทำงานเป็นทีมด้านความร่วมมือมาก จะส่งผลให้ประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพสูง ด้วยเช่นกัน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. จากสมการทำนายพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบารมี การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนด้านการดำเนินงานกองทุน และการทำงานเป็นทีมด้านความร่วมมือสามารถอธิบายความผันแปรกับประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนได้ร้อยละ 65.6 ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมนโยบายที่ทำให้ประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงขึ้น ส่งเสริมการรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนให้มากขึ้น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการกองทุนให้มากขึ้น เช่น มีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านแนวทางการบริหารจัดการกองทุน และมีการประกวดกองทุนด้านการบริหารงานดีเด่นพร้อมมอบโล่รางวัล

2. ผู้บริหารควรจะมีการกำหนดแนวทางให้ประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ ในสังกัดประเมินตนเองในด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนและด้านกระบวนการบริหารงานกองทุนเพื่อทำให้มีการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น

3. จากปัญหาอุปสรรคพบว่าประธานกองทุนควรปรับปรุงกระบวนการบริหารงาน โดยเฉพาะด้านวางแผนงานและการควบคุมงานกองทุน ดังนั้นผู้บริหารควรจะมีการจัดทำคู่มือในการพัฒนาทักษะการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในด้าน การวางแผน การจัดองค์กร การนำการปฏิบัติงานและการควบคุมงาน ของกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่

4. ผู้บริหารควรจะมีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนและการทำงานเป็นทีมของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ เพราะจากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนและการทำงาน

เป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี

5. จากปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานกองทุน พบว่า บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนยังไม่ชัดเจน ดังนั้นผู้บริหารควรจะมีการกำหนดอำนาจหน้าที่และบทบาทของคณะกรรมการกองทุนแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจน เพื่อให้การบริหารจัดการกองทุนดีขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ ใช้การตอบแบบสอบถามเป็นการประเมินด้วยตนเองของประธานกองทุนเท่านั้น อาจทำให้เกิดการโน้มเอียงในการตอบคำถามได้ ดังนั้นควรใช้การประเมินจากคณะกรรมการกองทุนร่วมด้วย ซึ่งอาจจะทำให้ทราบถึงผลการวิเคราะห์ที่เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพได้มากขึ้น

2. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยในจังหวัดลพบุรีเพียงจังหวัดเดียวเท่านั้น ควรจะมีการศึกษาเปรียบเทียบในระดับเขต ภาคหรือประเทศ เพื่อให้ทราบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนากองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ต่อไป

ประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี

ADMINISTRATIVE EFFECTIVENESS OF CHIEF ADMINISTRATIVE HEALTH ASSURANCE FUND IN LOCAL OR AREA, LOPBURI PROVINCE

สุภัทร หลีกทุกข์ 5537541 PHPH/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกการบริหารสาธารณสุข

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ปิยธิดา ตรีเดช, ศ.ด., สุคนธา ศิริ, Ph.D.(TROPICAL MEDICINE), ศักดา ตรีเดช, Ph.D.

บทสรุปแบบสมบูรณ์

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม การศึกษา และด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ ได้ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการขององค์กร ผู้บริหารจะต้องวางแผน การดำเนินงานเพื่อให้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสามารถวัดได้จากประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กร (Organizational Effectiveness)(1) นั่นเอง การดำเนินงานสาธารณสุขของประเทศไทยนั้น มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตลอดเวลา และการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของระบบสุขภาพได้เกิดขึ้นมาจากการที่มีพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545 ที่กำหนดให้มีกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ มีวัตถุประสงค์เพื่อการสร้างหลักประกันสุขภาพให้กับบุคคลในชุมชนหรือพื้นที่ ด้วยการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยเน้นเรื่องการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อสุขภาพในการดำรงชีวิตของประชาชนในพื้นที่ ด้วยการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วมของบุคคลในพื้นที่ การบริหารงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่นั้นเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารกองทุน

หลักประกันสุขภาพที่จำเป็นต้องให้ความสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารหรือประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพมีหน้าที่ในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (3) ผลการประเมินการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ในระดับประเทศปีงบประมาณ 2553 2554 และ 2555 พบว่ามีกองทุนที่ต้องเร่งพัฒนา 194, 215 และ 247 แห่ง ตามลำดับ ในปีงบประมาณ 2555 จังหวัดลพบุรีมีกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 124 กองทุน พบว่ากองทุนที่มีศักยภาพสูงและเป็นศูนย์เรียนรู้ จำนวน 21 กองทุน คิดเป็นร้อยละ 16.94 กองทุนที่มีศักยภาพดี จำนวน 45 กองทุน คิดเป็นร้อยละ 36.29 กองทุนที่มีศักยภาพปานกลาง จำนวน 53 กองทุน คิดเป็นร้อยละ 42.74 และกองทุนที่ต้องเร่งพัฒนาในด้านการดำเนินงาน จำนวน 5 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 4.03 (7)

จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการบริหารงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี บางแห่งยังมีการบริหารงานกองทุนหลักประกันสุขภาพไม่ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานกองทุน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจถึงประสิทธิผล การบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี เพื่อนำข้อมูลที่ศึกษาได้ เสนอต่อผู้บริหารใช้ประกอบในการวางแผนพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ ซึ่งจะทำให้กองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่มีประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น อันจะนำมาซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนในพื้นที่ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อวัดประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี

วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้แนวทาง การบริหารจัดการกองทุน และการทำงานเป็นทีมของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี

2. เพื่อวัดระดับประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุน การทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถทำนายประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี

สมมติฐานการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด การดำรงตำแหน่งในปัจจุบันและระยะเวลาดำรงตำแหน่งประธานกองทุนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนและการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนและการทำงานเป็นทีมสามารถทำนายความผันแปรกับประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ที่ดำรงตำแหน่งอย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป

ทบทวนวรรณกรรม

ประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี หมายถึง การบริหารผลสำเร็จของงานตามกระบวนการ การ

บริหารงาน ของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่หลัก 4 ประการ คือ การวางแผนงาน การจัดองค์กร การนำการปฏิบัติงาน และการควบคุมงาน โดยใช้แบบวัดประสิทธิผล การบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ ที่พัฒนาจากแนวคิดของ ดริคเกอร์ (Drucker) อ้างถึงในปิยธิดา ตรีเดช และคณะ (3)

คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง สิ่งที่แสดงภูมิหลังของประธานกรรมการบริหาร กองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สูงสุด การดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน และระยะเวลาดำรงตำแหน่งประธานกองทุน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ ในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี หมายถึง ความสามารถของประธานกรรมการบริหาร กองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ในการเพิ่มระดับแรงจูงใจของ ผู้ปฏิบัติงาน กระตุ้นให้เกิดความตระหนักความต้องการสูงขึ้น และทำให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญ ของจุดมุ่งหมาย และวิธีบรรลุเป้าหมาย คำนึงถึงประโยชน์และเสียสละเพื่อส่วนรวม ซึ่งประกอบด้วย 4 ประการ คือ การสร้างบารมี (Idealized Influence or Charisma Leadership) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคล (Individualized Consideration) โดยใช้แบบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่พัฒนามาจาก แนวคิดของแบส (Bass)(8)

การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุน หมายถึง ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับ วัตถุประสงค์ของกองทุนและการดำเนินงานกองทุนของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลัก ประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ใช้แบบวัดการรับรู้แนวทางการบริหารจัดการ กองทุน ตามแนวคิดของฮูสซ์ และ โบวดิทซ์ (Huse and Bowdich) (9)

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ ในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี สนับสนุนให้คณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกัน สุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ร่วมกันปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ซึ่งมี 5 ประการ คือ การติดต่อ สื่อสาร ความร่วมมือ การประสานงาน ความคิดสร้างสรรค์ และการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ แบบวัดการทำงานเป็นทีมที่พัฒนาตามแนวคิดของโรมิก (Romig)(10)

จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้ คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุน และการ

ทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลกับประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี

วิธีการศึกษาวิจัย

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงอธิบาย (Explanatory Research) ในลักษณะการศึกษาแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Study) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี จำนวน 124 คน ขนาดตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณ จำนวน 118 คน ใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามที่ส่งกลับทางไปรษณีย์ที่มีความสมบูรณ์และสามารถนำมาวิเคราะห์ได้ 88 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 74.57 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติไคสแควร์ (Chi-Square Test) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

คุณลักษณะส่วนบุคคลของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 88 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 87.50 อายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 42.05 วุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ร้อยละ 52.27 ดำรงตำแหน่งในปัจจุบันเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ร้อยละ 81.82 และมีระยะเวลาดำรงตำแหน่งประธานกองทุนระหว่าง 1-2 ปี ร้อยละ 42.05

ประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 2.73$) ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.51$) การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนอยู่ในระดับปานกลาง การทำงานเป็นทีมของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.41$)

สมมติฐานที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด การดำรงตำแหน่งในปัจจุบันและระยะเวลาดำรง

ตำแหน่งประธานกองทุนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี

ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด การดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน และระยะเวลาดำรงตำแหน่งประธานกองทุน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนและการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี

ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง ($r = 0.57$, $p\text{-value} < 0.05$) การรับรู้ แนวทางการบริหารจัดการกองทุนมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูง ($r = 0.73$, $p\text{-value} < 0.05$) และการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง ($r = 0.49$, $p\text{-value} < 0.05$) กับประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนและการทำงานเป็นทีมสามารถทำนายความผันแปรกับประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมและการรับรู้แนวทาง การบริหารจัดการกองทุนในภาพรวม สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรีได้ ร้อยละ 57.6 เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยรายด้าน พบว่าการรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุน ด้านการดำเนินงานกองทุน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบารมี และการทำงานเป็นทีมด้านความร่วมมือ สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพได้ ร้อยละ 65.6

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสมมารถ สุรโรคา (88) พบว่าประสิทธิภาพการบริหารงานระดับสูง เป็นผลมาจากการบริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะเห็นว่าประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพใช้กระบวนการบริหารประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การวางแผน การจัดองค์กร การนำการปฏิบัติงาน และการควบคุมงานที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของดริคเกอร์ (Drucker) (32) ที่ให้ความหมายว่าการบริหารผลสำเร็จของงานตาม กระบวนการบริหารงานจะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ โดยพบว่าปัจจัยด้านการจัดองค์กรอยู่ในระดับสูง เป็นผลมาจากการจัดทำระเบียบข้อบังคับของกองทุนหลักประกันสุขภาพที่ชัดเจนและ มีการชี้แจงเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการกองทุนให้คณะกรรมการบริหารกองทุนทราบ แต่ด้านการวางแผนงานและด้านการควบคุมงานต่ำสุดในกระบวนการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ทั้งนี้เนื่องจากประธานกองทุนไม่ให้ความสำคัญมากนักเกี่ยวกับการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาเพื่อใช้วางแผนการดำเนินงานของกองทุนและการติดตามการจัดเก็บข้อมูลและติดตาม การบันทึกรายงานของคณะกรรมการบริหารกองทุนขาดความต่อเนื่อง ซึ่งถ้าสามารถพัฒนาทั้งสองด้านให้ดีขึ้นได้ จะสามารถทำให้ประสิทธิภาพการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพเพิ่มมากขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (25) ให้ความหมายว่าการบริหารองค์กรประกอบด้วย การวางแผนงาน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการและการควบคุมกิจการให้ดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และมีประสิทธิภาพ

โดยเมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุน และการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี สามารถอธิบายได้ว่า ประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพใช้ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงสูง การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนสูงและการทำงานเป็นทีมมาก จึงทำให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของดันแฮม-เทลอร์, เจนนี (Dunham-Taylor, Janne) (91) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับประสิทธิภาพของหัวหน้าอย่างมีนัยสำคัญโดยพบว่า ด้านการสร้างบารมีและการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเบส (Bass) (8) ที่ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ตามให้ปฏิบัติงานเต็มศักยภาพเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพในระดับสูง และ ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ

พนพร เกษตรเวทิน (89) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารรายด้านกับประสิทธิผลในสถานศึกษาโดยรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยประธานกองทุนมีการบริหารงานกองทุนหลักประกันสุขภาพอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ และสร้างความน่าเชื่อถือของตนเองด้วยการปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และใช้ความพยายาม ทุก ๆ ด้าน เพื่อแสดงให้เห็นถึงพลังความสามารถ พร้อมทั้งให้ความเชื่อมั่นใน การบริหารงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งเสียสละส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม แต่ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลอยู่ระดับปานกลาง ซึ่งพบว่าส่วนใหญ่ประธานกองทุนปฏิบัติต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนในฐานะสมาชิกของกองทุนเท่านั้น ทำให้มีผลต่อประสิทธิผล การบริหารงาน โดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเนตรนภา แก้วพูน (86) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับปานกลางกับประสิทธิผล การบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน เขต 6

พบปัจจัยอีกตัวหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการการบริหารงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี คือ ด้านการรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของชัยวิทย์ ปิ่นทรายมูล (6) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านวัตถุประสงค์ของกองทุนสูงสุด สามารถอธิบายได้ว่าประธานทราบว่ากลุ่มเป้าหมายต้องสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ แสดงว่าประธานมีความรู้เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของกองทุนที่ดี ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของฮูสซ์ และ โบวดิช (Huse and Bowdich)(9) แต่ด้านการดำเนินงานกองทุนอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าส่วนใหญ่ยังไม่ทราบว่าการใช้งบประมาณต้องสอดคล้องกับ แผนสุขภาพชุมชนหรือแผนที่ทางเดินยุทธศาสตร์ และควรมีการจัดเวทีประชาคมเกี่ยวกับ การดำเนินงานกองทุน

ปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี คือ การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเนตรนภา แก้วพูน (86) พบว่าการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับประสิทธิผลการบริหารงาน โดยพบว่าประธานกองทุนดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น คณะกรรมการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานกองทุนด้วยความเต็มใจ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการประสานงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความร่วมมืออยู่ในระดับสูง ซึ่งองค์กรที่นำการทำงานเป็นทีมมาใช้ทำให้องค์กรมีประสิทธิผลมากกว่าองค์กรที่ไม่นำการทำงานเป็นทีมมาใช้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของโรมิก (Romig) (10) แต่

พบว่าด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องและด้านความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่าคณะกรรมการบริหารกองทุนส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นน้อยที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง และยังไม่ให้ความสำคัญกับการนำผลจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือการศึกษาดูงาน มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานกองทุน ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับปานกลางกับประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุทธิณี ประภาสะโนบล (82) พบว่าการทำงาน เป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับประสิทธิผลการบริหารงาน

จากการวิจัยนี้ พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สูงสุด การดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน และระยะเวลาดำรงตำแหน่งประธานกองทุนไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนงลักษณ์ ฮวบเจริญ และนภา วงษ์ศิลป์ (76)

สำหรับปัญหา อุปสรรคในการบริหารงาน พบว่า ด้านการวางแผนงาน ยังขาดความรู้ การวางแผนงานกองทุนมากที่สุด ร้อยละ 38.10 ด้านการจัดองค์กร มีการแบ่งหน้าที่การทำงาน ยังไม่ชัดเจน ร้อยละ 31.25 ด้านการนำการปฏิบัติงาน ยังขาดความรู้ด้านการดำเนินงานกองทุน ร้อยละ 64.70 ด้านการควบคุมงาน มีการรายงานผลการดำเนินงานล่าช้า ร้อยละ 45.45 และด้านอื่น ๆ มีงบประมาณยังไม่เพียงพอ ร้อยละ 100 ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้ความรู้ด้านการวางแผนงาน แนวทางการดำเนินงานกองทุน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจน มีการพัฒนาการควบคุมงานให้ดีขึ้น และสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอ

สำหรับผลการวิเคราะห์ พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและการรับรู้ แนวทางการบริหารจัดการกองทุนโดยรวม สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรีได้ ร้อยละ 57.6 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอารีย์ อุณหสุทธินานท์ (83) พบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยได้ ร้อยละ 69.6 เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยรายด้าน พบว่าการรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุน ด้านการดำเนินงานกองทุน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบารมี และการทำงานเป็นทีมด้านความร่วมมือ สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ ได้ ร้อยละ 65.6 แสดงว่าหากประธานกองทุนมีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบารมีสูง การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุน ด้านการดำเนินงานกองทุนสูง และการทำงานเป็นทีมด้านความร่วมมือมาก จะส่งผลให้ประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพสูงขึ้นได้เช่นกัน

จากการสรุปอภิปรายผล พบว่า การที่ประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพสามารถบริหารงานได้ดี เกิดจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนสูง และการทำงานเป็นทีมมากจะส่งผลให้การบริหารงานของ ประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพมีประสิทธิภาพผลการบริหารงานเพิ่มมากขึ้น โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบารมี การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุน ด้านการดำเนินงานกองทุน และการทำงานเป็นทีมด้านความร่วมมือ มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพผลการบริหารงานของ ประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. จากสมการทำนาย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบารมี การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนด้านการดำเนินงานกองทุน และการทำงานเป็นทีมด้านความร่วมมือ สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนได้ร้อยละ 65.6 ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมนโยบายที่ทำให้ประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงขึ้น ส่งเสริมการรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนให้มากขึ้น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการกองทุนให้มากขึ้น เช่น มีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านแนวทางการบริหารจัดการกองทุน และมีการประกวดกองทุนด้านการบริหารงานดีเด่นพร้อมมอบโล่รางวัล

2. ผู้บริหารควรจะมีการกำหนดแนวทางให้ประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ ในสังกัดประเมินตนเองในด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนและด้านกระบวนการบริหารงานกองทุนเพื่อทำให้มีการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น

3. จากปัญหาอุปสรรคพบว่าประธานกองทุนควรปรับปรุงกระบวนการบริหารงาน โดยเฉพาะด้านวางแผนงานและการควบคุมงานกองทุน ดังนั้นผู้บริหารควรจะมีการจัดทำคู่มือ ในการพัฒนาทักษะการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ ในด้านการวางแผน การจัดองค์กร การนำการปฏิบัติงานและการควบคุมงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่

4. ผู้บริหารควรจะมีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนและการทำงานเป็นทีมของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ เพราะจากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนและการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี

5. จากปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานกองทุน พบว่า บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนยังไม่ชัดเจน ดังนั้นผู้บริหารควรจะมีการกำหนดอำนาจหน้าที่และบทบาทของคณะกรรมการกองทุนแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจน เพื่อให้การบริหารจัดการกองทุนดีขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ ใช้การตอบแบบสอบถามเป็นการประเมินด้วยตนเองของประธานกองทุนเท่านั้น อาจทำให้เกิดการโน้มเอียงในการตอบคำถามได้ ดังนั้นควรใช้การประเมินจากคณะกรรมการกองทุนร่วมด้วย ซึ่งอาจจะทำให้ทราบถึงผลการวิเคราะห์ที่เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพได้มากขึ้น

2. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยในจังหวัดลพบุรีเพียงจังหวัดเดียวเท่านั้น ควรจะมีการศึกษาเปรียบเทียบในระดับเขต ภาคหรือประเทศ เพื่อให้ทราบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ เพื่อใช้เป็นแนวทางใน การวางแผนพัฒนากองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ต่อไป

ADMINISTRATIVE EFFECTIVENESS OF CHIEF ADMINISTRATIVE HEALTH
ASSURANCE FUND IN LOCAL OR AREA, LOPBURI PROVINCE

SUPHAT HLIKTHUK 5537541 PHPH/M

M.Sc.(PUBLIC HEALTH) MAJOR IN HEALTH ADMINISTRATION

THESIS ADVISORY COMMITTEE: PIYATHIDA TRIDECH, Dr.P.H., SUKHONTHA
SIRI, Ph.D.(TROPICAL MEDICINE), SAKDA TRIDECH, Ph.D.

EXTENDED SUMMARY

Background and Rationale

Changing trends of the world makes changes in the politics, economy, society, education, and science and technology. In particular, changes in the economy affect the management of the organization; therefore, the executives must plan their working operations under the limited existing resources to maximize the benefits to the organization and to achieve the goals which can be measured from the organizational effectiveness' (1) An operation of public health in Thailand has changes at all times and some significant changes have occurred to the health system of the National Health Act (B.E. 2545) which is assigned to have the health assurance fund in the local or area with an objective to create the health assurance for the individuals in the community or area by promoting participation based on availability, appropriateness, and needs of local people with an emphasis on health promotion issues, disease prevention, and rehabilitation necessary to health care in people's daily lives in the area together with the participatory management of people in the area. The primary health assurance fund administration in the local or area is under the responsibility of the administrative committee of the fund to give the priority. In particular, the administrator or the chief of health assurance fund is responsible for the management of the limited existing resources, which can be used for utilization to achieve the highest benefit. (3) The assessment results of the administration on health

assurance fund in the local or area at national level of fiscal year B.E. 2553, 2554, and 2555 were found to have the funds to precipitate the development of 194, 215 and 247, respectively. In the fiscal year B.E. 2555 the health assurance fund in local or area in Lopburi Province were found totally 124 funds including 21 funds for having a high potential range and for being a learning center accounted for 16.94 percent, 45 funds for having a good potential range accounted for 36.29 percent, 53 funds for having a moderate potential range accounted for 42.74 percent, and 5 funds needed to precipitate the development representing 4.03 percent. (7)

From the above data they are shown that the administration of health assurance fund in local or area in Lopburi Province in some places remains unsuccessful and unfulfilled the purposes of the fund operation. Therefore, the researcher is interested in studying administrative effectiveness of chief administrative health assurance fund in local or area in Lopburi Province. The population used in this study comprised the chiefs of administrative health assurance fund in local or area in Lopburi Province. So, the studied data are proposed to the administrators and these data are also included in the management plan developed for the potentiality administration of the chiefs of administrative committee in administration of health assurance fund to gain higher effectiveness. This will also bring about a better quality of life of people in local areas.

Objectives

General Objectives

To measure the administrative effectiveness of chief administrative health assurance fund in local or area in Lopburi Province

Specific Objectives

1. To study the personal characteristics, transformational leadership, perception of guidelines about the administration of fund, and the teamwork approach of the chief of health assurance funds in local or area in Lopburi Province

2. To measure levels of the administrative effectiveness of chief administrative health assurance fund in local or area in Lopburi Province

3. To study the relationship between the personal characteristics, transformational leadership, perception of guidelines about the administration of fund, the teamwork approach and the administrative effectiveness of chief administrative health assurance fund in local or area in Lopburi Province

4. To study the factors that can predict the administrative effectiveness of chief administrative health assurance fund in local or area in Lopburi Province

Hypothesis

1. The personal characteristics of the chief in administration of health assurance fund including gender, age, highest educational qualification, current position, and duration of holding the chief position of the fund are in relation to the administrative effectiveness of chief administrative health assurance fund in local or area in Lopburi Province

2. The transformational leadership, perception of guidelines about the administration of fund, and the teamwork approach are positively correlated with the effectiveness of the chief in administrative health assurance fund in local or area in Lopburi Province

3. The transformational leadership, perception of guidelines about the administration of fund, and the teamwork approach can predict the variance to the administrative effectiveness of the chief administrative health assurance fund in local or area in Lopburi Province

Research Scope

This research is to collect information from the chief of the health assurance fund in local or area in Lopburi Province and the chief is holding the position at least 1 year and over.

Literature Review

Administrative effectiveness of the chief in administrative health insurance fund in Lopburi local or provincial area means the administrative effectiveness of the chief in administration of health assurance fund in local or area in Lopburi Province to carry out the purposes of organization. There are 4 main aspects; planning, administration, action, and control by using the measurement form of the administrative effectiveness of the chief in administrative health assurance fund adapted from Drucker Concept cited in Piyathida Tridech and others. (3)

The personal characteristics means the background of the chief in administrative health insurance fund in Lopburi local or or area including gender, age, highest educational qualification, current position, and duration of holding the chief of the fund.

The transformational leadership of the chief in administrative health assurance fund in local or area in Lopburi means the capability of the chief in administrative health assurance fund in local or area in Lopburi Province to increase motivation level of staff, stimulate awareness and motivation, make the colleagues be aware of objective significance and goal achievement method, raise awareness of usage and self- sacrificing which consists of idealized influence or charisma leadership, inspiration, intellectual stimulation, and individualized consideration developed from Bass Concept. (8)

The perception of guidelines about the administration of fund means the knowledge and understanding of purposes and operation of the chief in administrative health assurance fund in local or area in Lopburi Province by using the perception form adapted from Huse and Bowdich Concept. (9)

The teamwork approach means the chief in administrative health assurance fund in local or area in Lopburi Province promotes cooperation among the committee health assurance fund in local or area in Lopburi Province in order to achieve the intended purposes and goals which consist of 5 aspects; communication, cooperation, creativity, and continuous improvement by using the teamwork measurement form adapted from Romig Concept. (10)

From the review literature, the researcher has studied related concepts and theories as follows: the personal characteristics, the transformational leadership, the

perception of guidelines about the administration of fund, the teamwork approach which affect to the administrative effectiveness of the chief in administrative health assurance fund in local or area in Lopburi Province.

Methodology

This explanatory research was a cross-sectional study that aimed to measure the administrative effectiveness of the chief in administrative health assurance fund in local or area in Lopburi Province. The population of this study comprised 124 chiefs in administration of health assurance fund in local or area in Lopburi Province. The samples were 118 chiefs. Data were collected through questionnaires by mail, and 88 questionnaires were completed and then could be analyzed accounted for 74.57 percent. The statistics used for analyzing data were percentage, mean, standard deviation, Chi – square Test, Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

Results

Regarding demographic information of 88 chiefs, which were the samples, of health assurance fund in local or area in Lopburi Province, the findings showed that majority of the samples were male that accounted for 87.50%; their age range were 41-50 years old that accounted for 42.05%; their highest education background were bachelor degree that accounted for 52.27%; their current position were mayor of local administrative organization that accounted for 81.82% and they held the position of the chair of health assurance fund between 1-2 years that accounted for 42.05%.

Administrative effectiveness of the chief in administrative health assurance fund in local or area in Lopburi Province, in the overall, was reported at a high level ($\bar{X} = 2.73$), and transformational leadership was also reported at a high level ($\bar{X} = 3.51$), while perception of administrative guidelines of the fund was reported at a moderate level; however, teamwork approach of the chief in administration of the fund was reported at a high level ($\bar{X} = 3.41$).

Hypothesis 1

Demographic information of the chief of health assurance fund including gender, age, the highest education qualification background, current position, and duration of holding the chief position has the relationship with the administrative effectiveness of the chief in administrative health assurance fund in local or area in Lopburi local or provincial area.

The findings indicated that demographic information of the chief including gender, age, the highest education qualification, current position, and duration of holding chief position showed no relationship with the administrative effectiveness of the chief in the administration of health insurance fund in local or area in Lopburi Province.

Hypothesis 2

Transformational leadership of the chief of administrative health assurance fund, perception of the administrative guidelines of the fund and teamwork approach of the chief has positive relationship with the administrative effectiveness of the chief in administrative health assurance fund in local or area in Lopburi Province.

The findings indicated that, at statistical significance of 0.05, transformational leadership of the chief showed positive relationship at a moderate level ($r = 0.57$, $p\text{-value} < 0.05$) towards the administrative effectiveness of the chief in administrative health assurance fund in local or area in Lopburi Province, while perception of the administrative guidelines showed positive relationship at a high level ($r = 0.73$, $p\text{-value} < 0.05$), however, teamwork approach of the chief showed positive relationship at a moderate level ($r = 0.49$, $p\text{-value} < 0.05$).

Hypothesis 3

Transformational leadership of the chief of administrative health assurance fund, perception of administrative guidelines, and teamwork approach can predict the variance of the administrative effectiveness of the chief in administrative health assurance fund in local or area in Lopburi Province area.

The findings indicated that leadership of change and perception of guidelines in administrative health assurance fund together held predictive ability at

57.6% towards prediction of the administrative effectiveness of the chief in administrative health assurance fund in local or area in Lopburi Province. For individual domains, the findings showed that perception of guidelines in administration of the fund, administration of the fund, leadership of change for acceptance by the members, and teamwork approach for cooperation, altogether held predictive ability at 65.6% towards prediction of the administrative effectiveness of the chief in administrative health assurance fund.

Discussion

The findings showed that the administrative effectiveness of the chief of administrative health assurance fund in local or area in Lopburi Province, in overall, was reported at a high level which concurred with the study of Sommart Surarokha. (88) which revealed that high level of administrative effectiveness in the administration was resulted from the fact that the leaders held the transformational leadership and teamwork approach capacities. According to this, the results showed that the chief of administrative health assurance fund exploited the administrative procedures consisting of 4 dimensions, that is, planning, organizing, leading, and controlling which conformed with Drucker. (32) Administrative Principles as his conceptual theory elaborated that factors affecting highly achieved organizational management was resulted from there were clearly defined rules and regulations of health assurance fund and the clarification of guidelines in administration of the fund to administrative committee of the fund. However, among the 4 management dimensions, planning and controlling were ranked at the lowest level due to the fact that the chair did not pay much attention towards the analysis of the past performance capacity in order to formulate action planning of the fund as well as the controlling processes in database archiving and inconsistency in following up the administrative management report. Therefore, if the chief could improve the performance capacity of the two management dimensions, the effectiveness level of the administrative health assurance fund would increase. In this manner, this idea corresponded with that of Siriporn Pongsriroj. (25) who elaborated that organization management involved

planning, organizing, staffing, directing, and controlling in order to navigate the organization to achieve its intended objectives and in effective manner.

Taken into account the factors including transformational leadership, perception of management guidelines of the fund, and teamwork approach of the chief which were sensitive to the administrative effectiveness of the chief in administrative health assurance fund in local or area in Lopburi Province, the plausible explanation could be that the management guidelines of the fund, and teamwork approach of the chief which resulted into successful management outcome. Noticeably, the transformational leadership aspect was clearly influential in contributing to high degree of the management success. This concurred with Janne Dunham-Taylor's study which indicated that transformational leadership showed highly significant positive relationship towards the effectiveness of the patient ward, especially, the aspects of respectfulness and admiration were indicated influential toward the success in the management which accorded with Bass. (8) stressing that transformational leadership directly affected the operation of the subordinates to perform the tasks at their ultimate capacity. In the same vein, Panaporn Kasetwethin. (89) indicated that transformational leadership capacity of the leader held significant relationship with the effectiveness of an overall education institution performance capacity. According to the results, the chief of the fund also showed transparency and accountability in administrative health assurance fund and showed his/her credentials by acting as a role model and putting an effort in all aspects to convince the committee regarding his/her management competence of the fund to achieve its intended purposes as well as self-dedication for public benefits. However, consideration of individual factors were reported at a moderate level. The results indicated that the chief showing the relationship with the committee only at the administrative fund members which directly affected the administrative effectiveness of administration of the fund in that transformational leadership held positive relationship at a moderate level towards the administrative effectiveness of the chief in administrative health assurance fund in local or area in Lopburi Province. Given that this fact was in accord with Netnapa Kaewpoon. (86) as she reported that transformational leadership and teamwork approach showed positive relationship at a moderate level of the effectiveness of administration of the chief of Community Public Health Center Region 6.

Another factor showing a moderate level of the relationship with the administrative effectiveness of administrative health assurance fund in local or area in Lopburi Province were the perception of guidelines in administration of the fund which corresponded with Chaiwit Pinsaimoon. (6) as he reported that the domain holding the highest perception was objectives of the fund which could be explained that the chief comprehended that the target group could effectively accessed public health services which meant that the chief possessed clearly comprehensive understanding of the objectives of the fund. Accordingly, this corresponded with the ideas of (Huse and Bowdich). (9) However, operation of the fund was observed at a moderate level as majority of the people was not clearly informed about budget spending in accordance with the health promotion plan or strategic operational plan of the community. In addition, there should also be public hearing stage in order to exchange about the administration of the health insurance fund.

Another factor showing relationship, at a high level, with the administrative effectiveness of administrative health assurance fund in local or area in Lopburi Province was teamwork approach which accorded the study of Netnapa Kaewpoon. (86) as she reported that teamwork approach held a moderate level of positive relationship with the administrative effectiveness of management capacity as it was found that the chief of the fund could run the meeting effortlessly and the committee members exchanged the ideas and discussion collaboratively and in productive atmosphere. For the individual domains, the domain holding high degree of cooperation was coordination and communication. The organization exploiting teamwork approach received higher effective degree of the management than the organization lacking teamwork exploitation. This corresponded with the ideas of Romig. (10) However, consistency of job improvement and creativity was reported at a moderate level which could be explained that the committee of the fund held low motivation in improving their job consistently and they did not pay attention to learn from an exchange of discussion or education trip to apply to the administration of the fund. It was found that teamwork approach showed a moderate level of positive relationship with the administrative effectiveness of administrative health assurance fund. This concurred with Suttinee Prapasanobol. (82) as she reported that teamwork

held positive relationship at a moderate level towards the administrative effectiveness of the administration.

This study indicated that demographic information involving gender, age, education background, current position, and duration in the chief position showed no relationship towards the administrative effectiveness of administrative health assurance fund in local or area in Lopburi Province. The results concurred with the studies of Nongluck Huabcharoen⁵ and Napa Wongsilp. (76)

Regarding problems and obstacles in the management, the results revealed that the planning aspect lacked the knowledge of formulating action planning for the fund at the highest level that accounted for 38.10%. For organizing aspect, job assignments were still unclear that accounted for 31.25%. For directing aspect, there was the lack in knowledge in administrating the fund that accounted for 64.70%. For controlling aspect, there was the delay in reporting administration outcome that accounted for 45.45%. For the other aspects, there was insufficient budget allocation that accounted for 100%. So, there should be the promotion regarding knowledge in planning management guidelines of administration of the fund with clearly defined roles and responsibilities of the committee members. The development of controlling scheme should be addressed as well as adequate allocation of the budget.

Regarding the analysis results, the transformational leadership and perception of administrative guidelines of the fund, in combination, held predictive ability at 57.6% in predicting the administrative effectiveness of administrative health assurance fund in local or area in Lopburi Province. This concurred with Aree Unhasuttiyanont. (83) as she reported that transformational leadership of the head of patient ward could predict the administrative effectiveness of the management of the patient ward at 69.6%. For an analysis of individual domains, it was found that perception of administrative guidelines of the fund with regard to administration of the fund, transformational leadership in regard to respectfulness and teamwork in regard to cooperation could together predict the administrative effectiveness of the chief in administration at 65.6% which meant if the chief held transformational leadership in regard to respectfulness, perception of administrative guidelines in regard to administration of the fund, and teamwork in regard to cooperation at a high level, this could lead to high achievement of the chief in administration of health insurance fund.

In sum, it could be concluded that the factors influencing the success of the chief in administrative health assurance fund was resulted from high degree of transformational leadership, perception of administrative guidelines of the fund, and teamwork approach. In addition, leadership of change in regard to respectfulness, perception of administrative guidelines in regard to administration of the fund, and teamwork in regard to cooperation were also clearly contributed to the success of the chief in administrative health assurance fund in local or area in Lopburi Province.

Research Recommendations

According to the results of the administrative effectiveness of chief administrative health assurance fund in local or area in Lopburi Province, the researcher has some recommendations for the research applications as follows:

1. According to predictive equation, it was indicated that the transformational leadership in idealized influence or charisma leadership, perception of guidelines about the administration of fund, and the teamwork in cooperation aspect can predict the administrative effectiveness of the chief in administrative health assurance fund and accounted for 65.6 percent. In this case, the administrators should promote the policies for having higher transformational leadership, the perception of guidelines about the administration of fund, and the teamwork such as a group discussion and learning exchange stage on the guidelines of the administration and the contest for excellence administration of fund for getting an award.

2. The administrators should set the guidelines for the chief in administrative health assurance fund in local or area to have self-assessment in the transformational leadership, the perception of guidelines of fund, and fund management process in order to have better self- development.

3. According to the obstacle, it was shown that the chief in administrative health assurance fund should improve the management process; particularly, the planning and control of fund. Therefore, the executives should have the manual preparation about the development of the chief in administrative skills on planning, organizing, leading, and controlling of health assurance fund in local or area.

4. The administrators should train the chief in administrative health assurance fund in order to promote the transformational leadership, the perception of guidelines about the administration of fund, and the teamwork. This is because the results showed that the transformational leadership, the perception of guidelines about the administration of fund, and the teamwork are positively corresponded with the administrative effectiveness of the chief in administrative health assurance fund in local or area in Lopburi Province.

5. According to the problem of fund administration process, it was found that the role of the chief is not clear. Therefore, the administrators should set the roles of the chief in each position clearly in order to have better fund administration process.

Recommendations for Further Study

1. This study is only used self-assessment questionnaire from the chief in administrative health assurance fund. It may contribute to the biases to answer questions. Therefore, self-assessment questionnaires from the chief of administrative health assurance fund may help finding the analysis of qualitative data.

2. This study is only used in Lopburi Province. The study should be compared in other areas, regions, and countries in order to investigate the factors that affect the administrative effectiveness of the chief in administrative health assurance fund, and to be the guidelines of health assurance fund in local or area development planning.

บรรณานุกรม

1. Robbins SP. Organization Theory Structure, Design and Applications. 3rd ed. Englewood Cliffs: Prentice-Hall; 1990.
2. สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. คู่มือปฏิบัติงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่. ขอนแก่น: ขอนแก่นการพิมพ์; 2553.
3. ปิยธิดา ตรีเดช และคณะ. หลักการบริหารจัดการ. กรุงเทพฯ: เอส.พี.เอ็น. การพิมพ์ จำกัด; 2539.
4. ภูษิตา อินทรประสงค์. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงพยาบาลชุมชนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. มหาวิทยาลัยมหิดล; 2539.
5. นงลักษณ์ ฮวบเจริญ. ภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพในการบริหารงาน ของหัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเอกวิชาบริหารสาธารณสุข] บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล; 2543.
6. ชัยวิทย์ ปิ่นทรายมูล. การรับรู้บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำพูน. [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา]. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2532.
7. กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น. แบบประเมินการบริหารจัดการกองทุน. สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ [อินเทอร์เน็ต]. 2555 [เข้าถึงเมื่อ 16 ธ.ค. 2555]. เข้าถึงได้จาก: http://www.nhso7kkn.info/fund/53view_score1.php.
8. Bass Bernard M. Leadership and Performance beyond Expectation. New York: The Free Press; 1985.
9. Huse BF, Bow Ditch JL. Behavior In Organization: A System A Approach To Managing. 2nd ed. Sydney: Addison Wesley; 1977.
10. Romig D A. Breakthrough Teamwork: Outstanding Result Using Structured Teamwork. Chicago, IL: Irwin; 1996.
11. Drucker Peter. Management. Oxford: Butterworth-Heinemann Ltd.; 1995.
12. สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. พระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545 กำหนดหลักเกณฑ์ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สนับสนุนการดำเนินงานตามโครงการหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี; 2545.

13. สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช; 2523.
14. สมยศ นาวิการ. การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2525.
15. รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพองค์การ
ในประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 9-12.
นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2536.
16. อุทัย หิรัญโต. สารานุกรมศัพท์สังคมวิทยามานุษยวิทยา. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์; 2526.
17. ดิน ประชัยพฤทธิ์. ทฤษฎีองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช; 2534.
18. ทองหล่อ เดชไทย. การบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับหน่วยงานสาธารณสุข. ภาควิชาบริหารงาน
สาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล; 2544.
19. Robbins SP. Basic Motivation Concept Organization Behavior. New Jersey: Englewood
Cliffs Prentice-Hall; 1990.
20. Steers R M, Ungson G R, & Mowday R T. Managing Effective Organizations An
Introduction. California: Wadsworth; 1985.
21. Gibson JL, Inancevich J.M and Donnelly J.H. Organization Behavior. Structure. Process.
6th ed. Boston: Irwin; 1988.
22. สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช; 2519.
23. วิจิตร ศรีสอ้าน. ลักษณะทั่วไปของการบริหาร. เอกสารการสอนชุดวิชาหลักและระบบบริหาร
การศึกษา. หน่วยที่ 1 เล่มที่ 1. กรุงเทพฯ: สหมิตร; 2540.
24. จเร สัตยารักษ์. การบริหารกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์. [วิทยานิพนธ์.
การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา]. นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2544.
25. ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ : เพื่อฟ้าปรีดิ์; 2540.
26. เสนาะ ดิยาว. หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2543.
27. ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช; 2535.
28. สมาน รังสิโยภักดิ์ และสุธี สุทธิสมบูรณ์. หลักการบริหารเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สัมหวาน;
2544.
29. Simon H A. Administrative Behaviors: A Study of Decision-Making Process in
Administrative Organizations. 3rd ed. New York: Free Press; 1976.
30. Daft R L. Management. 3rd ed. America: Dryden; 1994.

31. Carlisle H M. Management: Concept, Methods and Applications. 1st ed. Chicago: Science Research Associates; 1976.
32. Drucker P F. Management in the Next Society. New York: St. Martin; 2002.
33. วิโรจน์ สารัตนะ. การบริหารหลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ; 2542.
34. Tead Oderway. Art of Administration. New York: McCraw Hill Book; 1951.
35. Bovee Courtlan L and other. Management. New York: McGraw-Hill, Inc; 1993.
36. Weihrich Heinz and Koontz Harold. Manage A Global Perspective Mc Graw Hill; 1993.
37. Gulick Luther and Urwick Lyndall. Note and the Theory of Organization. Papter on the Science of Administration. New York: Institute of Public Administration, Columbia University; 1973.
38. สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. คู่มือหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: ศรีเมืองการพิมพ์; 2555.
39. สมยศ นาวิการ. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดวงกมล; 2520.
40. ชาญชัย อาจินสมาจาร. ทักษะภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท; 2543.
41. กิติ ดยัคคานนท์. เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: เปลวอักษร; 2543.
42. ทองใบ สดขารี.ภาวะผู้นำ: กลไกขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี; 2549.
43. Yukl G A. Leadership in Organization. 2nd ed. New Jersey: Prentice-Hall; 1989.
44. Bass Bernard M. Leadership and Performance Beyond Expection. New York: The Free Press; 1986.
45. Jacobs T O. Leadership and Exchange Informal Organization. Alexandria: Human Resource Organization; 1970.
46. Sergiovarni Thomas J. And Moore, John H. Schooling For Tomorrow. Boston: Allyn and Bacon; 1989.
47. ชนะ พงศ์สุวรรณ. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอปากท่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีเขต 1. [สารนิพนธ์ กศ.ม.การบริหารการศึกษา] บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2548.

48. วรณคดี ชูกาล. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการความพึงพอใจในงานปัจจัยส่วนบุคคล กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล]. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2540.
49. วรกัญญาพิไล แกระหัน. ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร. [วิทยานิพนธ์ ค.ม.ศ] มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร; 2550.
50. Bass Bernard M. and Avolio Bruce J. Improving Organization Effectiveness through Transformational Leadership. Thousand Oaks: Sage Publication; 1994.
51. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. การวิจัยเกี่ยวกับผู้บริหารในประมวลชุดวิชาการวิจัยและการบริหารการศึกษา. หน่วยที่ 8-9 นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2536.
52. Arnold Hight J. and Feldman Danel C. Managing Individual and Group Behavior in Organization. Singapore: McGraw-Hill Book Company; 1986.
53. Feidler Fred E. A Theory of Leadership Effectiveness. London: Macgraw-Hill Co; 1971.
54. Reddin W J. Managerial Effectiveness. Tokyo: McGraw-Hill; 1970.
55. Hersey Paul and Blanchard Kenneth H. Management of Organization Behavior: Utilizing Human Resources. Eaglewood Cliff, N.J.A Simon and Schmaste Company; 1993.
56. Burns James M. Leadership. New York: Harper and Row; 1978.
57. Finnegan M. New Webster's Dictionary of the English Language. New York: Consolidated Book Publisher; 1975.
58. ลออ หุตางกูร. จิตวิทยาเบื้องต้น. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2529.
59. กันยา สุวรรณแสง. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร: อักษรพิทยา; 2536.
60. จำเนียร ช่างโชติ และคณะ. จิตวิทยาการรับรู้และการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ศาสนา; 2516.
61. สุชา จันทรเอ็ม. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช; 2541.
62. Kakan Jerome and Segal Julius. Psychology an Introduction. 7th ed. Florida: Harcourt Brace Jovanovich, Inc; 1992.
63. ทรงวุฒิ ทาระสา. การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. [วิทยานิพนธ์ ค.ม.] ราชภัฏเลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย; 2549.

64. ประทุมวดี หงส์ประชา. องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10. [วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.] ศิลปากร: มหาวิทยาลัยศิลปากร; 2545.
65. วิชัย โสสุวรรณจินดา. หัวหน้างานพันธุ์แท้. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น); 2549.
66. มิ่งขวัญ สันต์การ. การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ตามทฤษฎีของผู้บริหารและครู. [วิทยานิพนธ์ กศ.ม.] นเรศวร: มหาวิทยาลัยนเรศวร; 2546.
67. เอกชัย กี่สุขพันธ์. การบริหาร: ทักษะและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ; 2538.
68. Brill Naomil. Teamwork: Working Together In Human Series. New York: Lippin Cott; 1976.
69. โกสินทร์ รังษยาพันธ์. การบริหารงานเป็นทีม. บัณฑิตศึกษาศาสน์ราชภัฏพระนคร; 2545.
70. นพ ศรีบุญนาถ. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สูตรไพศาล; 2545.
71. ทิสนา แคมมณี. กลุ่มสัมพันธ์เพื่อการทำงานเป็นทีมและการจัดการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ: ภาควิชาประถมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2537.
72. เนตรพัฒนา ยาวีราช. การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: เซนทรัล เอ็กเพรส; 2546.
73. McGregor D. The Human Side of Enterprise. New York: McGraw-Hill; 1960.
74. Varney H. Glenn. Building Productive Team. San Francisco: Jossey-Bass Inc; 1977.
75. Woodcock M and Francis D. Teambuilding Strategy. Hampshire: Gower; 1994.
76. นภา วงษ์ศิลป์. องค์ประกอบการบริหารที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานสุขศึกษาและประชาสัมพันธ์ โรงพยาบาลทั่วไป กระทรวงสาธารณสุข. [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต] สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล; 2536.
77. ศราวุฒิ หงิมห้วง. ปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานสาธารณสุขของสถานีนามัยในจังหวัดสุพรรณบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต] สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล; 2542.
78. รมิดา เสนโสพิศ. การรับรู้บรรยากาศองค์การ และประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต] สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก; 2549.

79. สมสมร เรืองวรรณ. ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถด้านการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมของทีมนุภาพกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาล ประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. [วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต] สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2544.
80. รุ่งทิพย์ ฉัตรสุวรรณ. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารงานของหัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนเขต 18. [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต] สาขาพัฒนาสังคม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2548.
81. สุรีย์ โพธาราม. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีม กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต] สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2547.
82. สุทธิณี ประภาสะโนบล. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ภาษาเชิงใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีม ทักษะการติดต่อสื่อสาร กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต] สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2550.
83. อารีย์ อุณหสุทธนิยานนท์. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป เขต 6 และ 7. [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต] สาขาการบริหารการพยาบาล. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2551.
84. ศิริทรัพย์ อินทร์หลวงดี. ประสิทธิภาพการบริหารหอผู้ป่วยของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาล สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต] สาขาเอกวิชาบริหารสาธารณสุข. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล; 2551.
85. ทศพร เวชศิริ. การรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลในการทำงานแบบกลุ่ม: กรณีศึกษาพนักงานบริษัท ไทยเมอร์รี่ จำกัด. [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต] สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ; 2551.

86. เนตรนภา แก้วพูน. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเขต 6. [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต] สาขาเอกวิชาบริหารสาธารณสุข. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล; 2552.
87. ศิริศักดิ์ อุทัยวัฒน์. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต] สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม; 2553.
88. สมมาตร สุรโรคา. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการส่วนตำบล. [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต] สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร; 2553.
89. พณพร เกษตรเวทิน. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 4. [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต] สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา; 2554.
90. Chase L. Nurse Manager Competencies. *Journal of Nursing Administration*. 1994; 66: 56-64.
91. Dunham-Taylor. Nurse Executive Transformation Found In Participative Organization. *The Journal of Nursing Administration* 2000; 30: 241-250.
92. Cochran WG. *Sampling Techniques*. New York: John Willey; 1977.
93. Elifson Kirk W, Richard P Runyonand and Audrey Haber. *Fundamental of Social Statistics*. 2nd ed. Singapore: McGraw-Hill; 1990.
94. Babbie Earl R. *The Basics of Social Research*. 4th ed. Belmont: CA 94002-3098 USA; 2008: 289.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม**เรื่อง****ประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหาร
กองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี****คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ ผลการทำวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการนำไปเป็นข้อมูลช่วยในการพัฒนาการบริหารงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่
 2. การเก็บรวบรวมข้อมูลการทำวิจัยครั้งนี้ ขอรับรองว่าจะเก็บรักษาข้อมูลไว้เป็นความลับและผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม จึงไม่เกิดผลกระทบต่อการใช้งานของท่านแต่ประการใด
- แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้แนวทางการบริหารจัดการกองทุนของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและแนวทางแก้ไขในการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี

ความคิดเห็นของท่านนั้นเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการวิจัยในครั้งนี้
ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หรือเติมข้อความ ลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ.....ปี (ใส่จำนวนเต็ม)

3. วุฒิกการศึกษาสูงสุด

() ประถมศึกษา

() มัธยมศึกษา

() อนุปริญญา

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

4. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่ง

() นายกเทศมนตรี

() นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

() อื่น ๆ ระบุ.....

5. ท่านดำรงตำแหน่งเป็นประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่น

หรือพื้นที่ เป็นระยะเวลา.....ปี (นับรวมจำนวนปีที่เคยดำรงตำแหน่ง)

ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ ในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ให้ตรงกับการ
ปฏิบัติตามความจริงมากที่สุด เลือกเพียงคำตอบเดียว โดยในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้
4 หมายถึง มีหลักฐานชัดเจน ประเมินได้ชัดเจน
3 หมายถึง มีหลักฐานเป็นส่วนใหญ่ ประเมินได้เป็นส่วนใหญ่
2 หมายถึง มีหลักฐานบางส่วน ประเมินได้บางส่วน
1 หมายถึง มีหลักฐานน้อย ประเมินได้น้อย
0 หมายถึง ไม่มีหลักฐาน ประเมินไม่ได้

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		4	3	2	1	0
การวางแผนงาน						
1	ท่านกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพไว้ชัดเจน					
2	ท่านกำหนดเป้าหมายของการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพไว้ชัดเจน					
3	ท่านจัดทำแผนงาน/โครงการของกองทุนทั้งการบริการสุขภาพ การสนับสนุนงบประมาณ การสร้างเสริมสุขภาพโดยประชาชน และการบริหารกองทุน					
4	ท่านวางแผนการใช้งบประมาณของกองทุนหลักประกันสุขภาพไว้ชัดเจน					
5	ท่านวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาเพื่อใช้วางแผนการดำเนินงานของกองทุนไว้ชัดเจน					
การจัดองค์กร						
6	ท่านจัดทำระเบียบข้อบังคับของกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่อย่างชัดเจน					
7	ท่านกำหนดบทบาทและหน้าที่ที่รับผิดชอบของคณะกรรมการบริหารกองทุนอย่างชัดเจน					
8	ท่านจัดระบบการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารกองทุนอย่างชัดเจน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		4	3	2	1	0
9	ท่านจัดระบบการประสานงานกันระหว่างคณะกรรมการ บริหาร กองทุนอย่างชัดเจน					
10	ท่านแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อปฏิบัติงานกองทุนหลัก ประกันสุขภาพอย่างชัดเจน					
การนำการปฏิบัติงาน						
11	ท่านชี้แจงเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการกองทุนให้คณะ กรรมการบริหารกองทุนทราบ					
12	ท่านสร้างค่านิยมร่วม เช่น การตรงต่อเวลา ความซื่อสัตย์ เป็นต้น เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารกองทุน					
13	ท่านให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน ได้ตามแผนที่วางไว้					
14	ท่านสนับสนุนให้คณะกรรมการบริหารกองทุนปฏิบัติงานด้วย ความคิดสร้างสรรค์					
15	ท่านยกย่องชมเชยการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหาร กองทุน					
การควบคุมงาน						
16	ท่านติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการของ คณะกรรมการบริหารกองทุนอย่างต่อเนื่อง					
17	ท่านติดตามผลการประเมินการบริหารจัดการกองทุนหลัก ประกันสุขภาพด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง					
18	ท่านควบคุมการเบิกจ่ายเงินตามกฎระเบียบกองทุน					
19	ท่านติดตามการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพให้เป็นไป ตามแผนงานที่กำหนดไว้					
20	ท่านติดตามการจัดเก็บข้อมูลและติดตามการบันทึกรายงานของ คณะกรรมการบริหารกองทุนอย่างต่อเนื่อง					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เลือกเพียงคำตอบเดียว โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติเป็นประจำทุกครั้งที่

4 หมายถึง มีการปฏิบัติเกือบทุกครั้ง

3 หมายถึง มีการปฏิบัติเป็นบางครั้ง

2 หมายถึง มีการปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง

1 หมายถึง ไม่มีการปฏิบัติเลย

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การสร้างบารมี						
1	ท่านให้ความสำคัญในความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ของส่วนร่วมเป็นสำคัญ					
2	ท่านยกย่องให้เกียรติคณะกรรมการบริหารกองทุนเสมอเมื่อปฏิบัติงานร่วมกัน					
3	ท่านมักจะกล่าวถึงค่านิยมและความเชื่อที่สำคัญให้คณะกรรมการบริหารกองทุนได้ทราบ					
4	ท่านตัดสินใจปฏิบัติงานกองทุนหลักประกันสุขภาพอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้					
5	ท่านมีความกระตือรือร้นเมื่อมีการกล่าวถึงการทำให้บรรลุผลสำเร็จของเป้าหมายที่ต้องการ					
การสร้างแรงบันดาลใจ						
6	ท่านมักกล่าวถึงทิศทางในอนาคตของกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ในแง่ที่ดี					
7	ท่านสร้างความเชื่อถือของท่านโดยการปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี					
8	ท่านแสดงให้เห็นคณะกรรมการบริหารกองทุนเห็นถึงความเชื่อถือที่มีในตัวท่าน					
9	ท่านแสดงให้เห็นคณะกรรมการบริหารกองทุนเห็นถึงความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีในตนเอง					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
10	ท่านเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ					
การกระตุ้นทางปัญญา						
11	ท่านพูดถึงวิสัยทัศน์การดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ในอนาคตอย่างชัดเจน					
12	ท่านแสดงความเชื่อมั่นว่าจะทำงานให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดได้					
13	ท่านค้นหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความรอบคอบ					
14	ท่านเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานใหม่ให้คณะกรรมการบริหารกองทุน					
15	ท่านเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาในหลายแง่มุมเสมอ					
การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล						
16	ท่านเสียสละเวลาในการแนะนำการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์แก่คณะกรรมการบริหารกองทุนเป็นรายบุคคล					
17	ท่านมักคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลในการมอบหมายงานให้ปฏิบัติ					
18	ท่านปฏิบัติต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งในด้านความสามารถและความต้องการของคณะกรรมการ					
19	ท่านปฏิบัติต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนในฐานะที่เป็นปัจเจกบุคคลมากกว่าเป็นสมาชิกของกองทุนเท่านั้น					
20	ท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาความสามารถของตนเอง					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามวัดการรับรู้เกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการกองทุนของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เลือกเพียงคำตอบเดียว โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง รับรู้มากที่สุด

4 หมายถึง รับรู้มาก

3 หมายถึง รับรู้ปานกลาง

2 หมายถึง รับรู้น้อย

1 หมายถึง รับรู้น้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการรับรู้				
		5	4	3	2	1
วัตถุประสงค์ของกองทุน						
1	ท่านทราบว่ากองทุนหลักประกันสุขภาพสนับสนุนและส่งเสริมการจัดบริการสาธารณสุขของหน่วยบริการในด้านส่งเสริม ป้องกันฟื้นฟูและรักษาพยาบาลเบื้องต้นที่จำเป็น					
2	ท่านทราบว่ากองทุนหลักประกันสุขภาพส่งเสริมให้กลุ่มแม่และเด็ก กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มผู้พิการและกลุ่มผู้ป่วยโรคเรื้อรังสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขได้อย่างทั่วถึง					
3	ท่านทราบว่ากองทุนหลักประกันสุขภาพส่งเสริมให้กลุ่มแม่และเด็ก กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มผู้พิการและกลุ่มผู้ป่วยโรคเรื้อรังสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
4	ท่านทราบว่ากองทุนหลักประกันสุขภาพสนับสนุนงบประมาณให้ประชาชนจัดกิจกรรมสร้างเสริม ป้องกันและฟื้นฟูสุขภาพได้					
5	ท่านทราบว่ากองทุนหลักประกันสุขภาพมีการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการบริหารหรือพัฒนากองทุนหลักประกันสุขภาพให้มีประสิทธิภาพ					
การดำเนินงานกองทุน						
6	ท่านทราบว่าการทำงานของกองทุนมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ คณะกรรมการ เงิน แผนงานและการรายงาน					
7	ท่านทราบว่ากองทุนมีการจัดเวทีประชาคมเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการรับรู้				
		5	4	3	2	1
8	ท่านทราบว่าคณะกรรมการบริหารกองทุนต้องได้รับการประชุม สัมมนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
9	ท่านทราบว่า การสมทบเงินกองทุนส่วนหนึ่งควรมาจากภาคประชาชน หรือจากกองทุนอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง					
10	ท่านทราบว่ากองทุนควรมีการประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุน เพื่อกร่างระเบียบกองทุน					
11	ท่านทราบว่าประธานกองทุนต้องตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ครบถ้วนของรายงานการประชุมทุกครั้ง					
12	ท่านทราบว่ากองทุนมีการจัดกิจกรรมการบริการสุขภาพ การสนับสนุนงบประมาณ การสร้างเสริมสุขภาพโดยประชาชน และการบริหารกองทุน					
13	ท่านทราบว่า การอนุมัติใช้งบประมาณต้องสอดคล้องกับแผนสุขภาพชุมชนหรือแผนที่ทางเดินยุทธศาสตร์					
14	ท่านทราบว่า การประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนทุกครั้งต้องมีการรายงานสถานการณ์การเงินของกองทุน					
15	ท่านทราบว่าคณะกรรมการบริหารกองทุนร่วมกันพิจารณาโครงการแก้ไขปัญหาสุขภาพและการบริหารกองทุน					
16	ท่านทราบว่าคณะกรรมการบริหารกองทุนควรรายงานผลการดำเนินงานเมื่อสิ้นสุดโครงการ					
17	ท่านทราบว่ากองทุนมีการนำแผนสุขภาพชุมชนหรือแผนที่ทางเดินยุทธศาสตร์มาใช้ในการบริหารจัดการกองทุน					
18	ท่านทราบว่ากองทุนมีการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานกองทุน					
19	ท่านทราบว่ากองทุนต้องมีนวัตกรรมสุขภาพที่สามารถแก้ไข ปัญหาสุขภาพอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน					
20	ท่านทราบว่ากองทุนต้องมีการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนผ่านสื่อต่าง ๆ					

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เลือกเพียงคำตอบเดียว โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การติดต่อสื่อสาร						
1	คณะกรรมการบริหารกองทุนของท่านซักถามข้อสงสัยและข้อข้องใจเมื่อไม่เข้าใจงานที่ได้รับมอบหมาย					
2	คณะกรรมการบริหารกองทุนของท่านรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
3	คณะกรรมการบริหารกองทุนของท่านมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกันอย่างชัดเจน					
4	คณะกรรมการบริหารกองทุนของท่านได้รับทราบเป้าหมายในการดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพ					
การร่วมมือ						
5	คณะกรรมการบริหารกองทุนของท่านมีการวางแผนงานร่วมกันในการปฏิบัติงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพ					
6	คณะกรรมการบริหารกองทุนของท่านช่วยเหลือกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด					
7	คณะกรรมการบริหารกองทุนของท่านช่วยเหลือกันปฏิบัติงานกองทุนหลักประกันสุขภาพด้วยความเต็มใจ					
8	คณะกรรมการบริหารกองทุนอภิปรายงานร่วมกันเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานกองทุน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
9	คณะกรรมการบริหารกองทุนของท่านเข้าร่วมประชุมกองทุนหลักประกันสุขภาพอย่างต่อเนื่อง					
การประสานงาน						
10	คณะกรรมการบริหารกองทุนของท่านกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพอย่างชัดเจน					
11	คณะกรรมการบริหารกองทุนของท่านประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน					
12	คณะกรรมการบริหารกองทุนของท่านดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น					
13	คณะกรรมการบริหารกองทุนของท่านปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง					
ความคิดสร้างสรรค์						
14	คณะกรรมการบริหารกองทุนของท่านร่วมกันปรับปรุงแนวทางทางการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
15	คณะกรรมการบริหารกองทุนของท่านมีการคิดค้นนวัตกรรมแก้ไขปัญหสุขภาพอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน					
16	คณะกรรมการบริหารกองทุนของท่านมีการนำผลจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือการศึกษาดูงานมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานกองทุน					
การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง						
17	คณะกรรมการบริหารกองทุนของท่านนำความรู้จากการอบรมมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง					
18	คณะกรรมการบริหารกองทุนของท่านมีการค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงาน					
19	คณะกรรมการบริหารกองทุนของท่านค้นหาวิธีการทำงานเพื่อลดเวลาในปฏิบัติงานให้น้อยลง					
20	คณะกรรมการบริหารกองทุนของท่านมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง					

**ส่วนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขในการบริหารงานของประธาน
กรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี**

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วเติมข้อความลงในช่องว่าง ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

1. ด้านการวางแผนงาน

ปัญหาและอุปสรรค.....

.....

แนวทางแก้ไข.....

.....

2. ด้านการจัดองค์กร

ปัญหาและอุปสรรค.....

.....

แนวทางแก้ไข.....

.....

3. ด้านการนำการปฏิบัติงาน

ปัญหาและอุปสรรค.....

.....

แนวทางแก้ไข.....

.....

4. การควบคุมงาน

ปัญหาและอุปสรรค.....

.....

แนวทางแก้ไข.....

.....

5. ด้านอื่นๆ ระบุ.....

ปัญหาและอุปสรรค.....

.....

แนวทางแก้ไข.....

.....

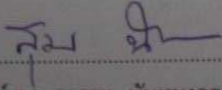
จริยธรรมการวิจัย



เอกสารรับรองโครงการวิจัย
โดยคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

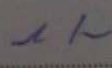
เอกสารรับรองเลขที่	MUPH 2013-171
ชื่อโครงการ :	ประสิทธิผลการบริหารงานของประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จังหวัดลพบุรี
รหัสโครงการ :	140/2556
ชื่อหัวหน้าโครงการ :	นายสุภัทร หลีกทุกข์
หน่วยงานที่สังกัด :	หลักสูตร วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
เอกสารที่รับรอง :	1. แบบเสนอโครงการวิจัย 2. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย 3. หนังสือยินยอมตนให้ทำการวิจัย 4. แบบการเก็บรวบรวมข้อมูล/โปรแกรมหรือกิจกรรม
วันที่รับรอง :	23 ธันวาคม 2556
วันที่หมดอายุ :	22 ธันวาคม 2557

ขอรับรองว่าโครงการดังกล่าวข้างต้นได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบโดยสอดคล้องกับคำประกาศเจตจำนงจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ลงนาม 

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุธรรม นันทมงคลชัย)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ลงนาม 

(รองศาสตราจารย์ ดร. นพ. พิทยา จารุพูนผล)

คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์



Certificate of Approval
Ethical Review Committee for Human Research
Faculty of Public Health, Mahidol University

COA. No. MUPH 2013-171

Protocol Title : ADMINISTRATIVE EFFECTIVENESS OF CHIEF ADMINISTRATIVE HEALTH ASSURANCE
FUND IN LOCAL OR AREA LOPBURI PROVINCE

Protocol No. : 140/2556

Principal Investigator : Mr. Suphat Hlikthuk

Affiliation : Master of Science (Public Health) Program in Health Administration
Faculty of Public Health, Mahidol University

Approval Includes :
1. Project proposal
2. Information sheet
3. Informed consent form
4. Data collection form/Program or Activity plan

Date of Approval : 23 December 2013

Date of Expiration : 22 December 2014

The aforementioned project have been reviewed and approved according to the Declaration of Helsinki by Ethical Review Committee for Human Research, Faculty of Public Health, Mahidol University.

(Assoc. Prof. Dr. Sutham Nanthamongkolchai)

Chairman of Ethical Review Committee for Human Research

(Assoc. Prof. Dr. 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

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายสุภัทร หลีกทุกข์
วัน เดือน ปีเกิด	3 มีนาคม 2516
สถานที่เกิด	จังหวัดลพบุรี
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยขอนแก่น, พ.ศ.2540-2543 สาขารณสุขศาสตรบัณฑิต เกียรตินิยมอันดับหนึ่ง
ตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงาน	ตำแหน่ง: นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสนามแจง อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี