



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพ
เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี
Factors Influencing the Effectiveness of Management in the Local
Health Insurance Fund : A Case Study of the Local Health
Insurance Fund of Surat Thani Municipality

ศุภณัฐ แชนม์ศรีรัตน์
Suppanut Chamsrirat

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration
Prince of Songkla University

2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพ
เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี
Factors Influencing the Effectiveness of Management in the Local
Health Insurance Fund : A Case Study of the Local Health
Insurance Fund of Surat Thani Municipality

ศุภณัฐ แชนม์ศรีรัตน์
Suppanut Chamsrirat

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration
Prince of Songkla University
2562
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี
ผู้เขียน	นายศุภณัฐ แซ่มศรีรัตน์
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

คณะกรรมการสอบ

.....
(ดร.สิริวิทย์ อีสโร)

.....ประธานกรรมการ
(ดร.นวิทย์ เอ็มเอก)

.....กรรมการ
(ดร.ฤชชดา เทพยากุล)

.....กรรมการ
(ดร.สิริวิทย์ อีสโร)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

.....
(ศาสตราจารย์ ดร.ดำรงศักดิ์ ฟ้างู๋สง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(3)

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้มาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และได้แสดงความขอบคุณบุคคลที่มี
ส่วนช่วยเหลือแล้ว

.....

(ดร.สิริวิทย์ อิศโร)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

.....

(นายศุภณัฐ แซ่มศรีรัตน์)

นักศึกษา

(4)

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน
และไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

.....
(นายสุภณัฐ แซ่มศรีรัตน์)

นักศึกษา

ชื่อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี
ผู้เขียน	นายศุภณัฐ แฉ่มศรีรัตน์
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2561

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมผสานระหว่างเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลและปัญหาอุปสรรคของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย (1) ผู้บริหารเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีที่รับผิดชอบนโยบายกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี จำนวน 12 คน เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก และ (2) บุคลากรที่ปฏิบัติงานตามนโยบายกองทุนหลักประกันสุขภาพในเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี จำนวน 200 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหาสำหรับการศึกษาเชิงคุณภาพ และใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ สำหรับการศึกษเชิงปริมาณ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี มากที่สุดในเชิงคุณภาพ คือ การมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย และการติดตามและประเมินผล ตามลำดับ ในส่วนของในเชิงปริมาณปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด 4 อันดับแรก คือ (1) การมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย (2) ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ (3) เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง (4) การติดตามและประเมินผล ซึ่งจะเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย และการติดตามและประเมินผล มีผลการศึกษาสอดคล้องกันทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ทั้งนี้ เนื่องจากเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีมีความกว้าง ประกอบกับมีประชาชนอาศัยอยู่อย่างหนาแน่น จึงทำให้การบริการยังไม่ทั่วถึงและไม่เพียงพอ ทำให้ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมประชาชนในพื้นที่ ซึ่งการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่จะเป็นตัวชี้วัดสำคัญในการติดตามและประเมินผลของกองทุนฯ รวมถึงการพัฒนากองทุนฯ ให้เกิดประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้นในแต่ละปี ส่วนข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจากงานวิจัยชิ้นนี้ เสนอให้เพิ่มวิธีการดำเนินงานและกิจกรรมของกองทุนที่เปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วม รวมถึงการพัฒนาบุคลากรเพื่อตอบสนองความต้องการในเข้ารับบริการ และขยายผลไปสู่การให้บริการแก่ประชาชนที่ครอบคลุมพื้นที่ต่อไป

Thesis Title	Factors Influencing the Effectiveness of Management in the Local Health Insurance Fund : A Case Study of the Local Health Insurance Fund of Surat Thani Municipality
Author	Mr. Suppanut Chamsrirat
Major Program	Public Administration
Academic Year	2018

Abstract

This research combines qualitative and quantitative approaches to study factors affecting the effective management of health security fund by Surat Thani Municipality and its impediments. The data collection methods consist of (1) the interview with twelve Municipal Executives, whom are in charge of health security fund policy, and (2) the survey of two hundred staff, who perform their tasks based on health security fund. The sample is selected by stratified sampling method. Content analysis is the main data analysis method for qualitative data. In terms of quantitative data, the methods of analysis are mean, standard deviation, correlation coefficient and multiple linear regression.

The qualitative data reveals that major factors affecting the effectiveness in managing health security fund in Surat Thani municipal area are the participation of target group, and the monitoring and evaluation process respectively. The quantitative data, however, suggests that the major factors are (1) the participation of target group, (2) the nature of implementing organization, (3) the economic, social and political environment, and (4) the monitoring and evaluation process. The findings indicate that participation of target group, and monitor and evaluation process are presented in both qualitative and quantitative data. Nevertheless, since Surat Thani municipality covers wide area with high population density, the provided services may reach only small number of population. This directly reflects in the participation rate of target group, which is the main indicator in monitoring and evaluation process, as well as the future development of health security fund. Based on the findings, the researcher primarily

suggests that the responsible agencies provide more channels to increase the participation of target group as well as developing the capacity of its staff to accommodate the demands.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ ด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์หลัก ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์เป็นอย่างสูง คือ ท่าน ดร.สิริวิทย์ อิศโร ที่ให้คำปรึกษาในการจัดทำและแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มาโดยตลอด แม้ว่าการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จะล่าช้าแต่อาจารย์ยังคงคอยตามและเตือนตลอดเวลา และคอยเร่งดำเนินการช่วยแก้ไขและปรับปรุง วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จ ทางผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณประธานกรรมการท่าน ดร.นวิทย์ เอ็มเอก และกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่าน ดร.ฤชชุตตา เทพยากุล ที่คอยให้ข้อเสนอแนะสำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ รวมถึง ท่าน ดร.วิระยุทธ พรพจน์ธนมาศ, ท่าน ดร.ปะการัง ชื่นจิตร และท่าน ดร.จักรชัย สื่อประเสริฐสิทธิ์ ที่ได้ดำเนินการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณะผู้บริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี และคณะบุคลากรเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ที่ได้ให้ข้อมูลที่สำคัญในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และพี่สาว ที่คอยช่วยสนับสนุนสิ่งต่าง ๆ ในการ ทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ทั้งการช่วยหาข้อมูล ช่วยเตือน และให้กำลังใจผู้วิจัยในการทำวิทยานิพนธ์ รวมถึงเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ ในสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติทุกคนที่คอยห่วงใย ให้กำลังใจ และ ช่วยตรวจสอบ แก้ไขคำผิด ในวิทยานิพนธ์

และขอบคุณอย่างมากสำหรับพี่ๆ ฝ่ายสนับสนุนภาคีวิชาชีพวิชาชีพวิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต ที่คอยช่วยเหลือสำหรับดำเนินการสอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี สุดท้ายขอขอบคุณทุกกำลังใจที่มีส่วนให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ขอขอบคุณทุกๆ คนจากใจ

ศุภณัฐ แฉ่มศรีรัตน์

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(5)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(6)
กิตติกรรมประกาศ.....	(8)
สารบัญ.....	(9)
สารบัญตาราง.....	(12)
สารบัญภาพ.....	(15)
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
2. คำถามในการวิจัย.....	6
3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
4. สมมติฐานการวิจัย.....	6
5. ประโยชน์ของการวิจัย.....	7
6. ขอบเขตการวิจัย.....	7
7. นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	10
1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ	10
1.1 ความหมายของนโยบายสาธารณะ.....	10
1.2 ความหมายของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ.....	11
1.3 กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ.....	13
1.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ.....	15
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผลนโยบายสาธารณะ.....	20
2.1 ความสำคัญของการประเมินผลนโยบายสาธารณะ.....	21
2.2 จุดมุ่งหมายของการประเมินผลนโยบายสาธารณะ.....	22
2.3 เกณฑ์ในการประเมินผลนโยบาย.....	24

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง

บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล.....	26
3.1 ความหมายของประสิทธิผลองค์กร.....	26
3.2 แนวทางการศึกษาเพื่อประเมินประสิทธิผลขององค์กร.....	28
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการ.....	32
4.1 ภาวะผู้นำ.....	35
4.2 บริบทของนโยบาย.....	37
4.3 ลักษณะของหน่วยงานที่นำไปปฏิบัติ.....	37
4.4 การติดต่อสื่อสาร.....	38
4.5 การติดตามและประเมินผล.....	39
4.6 ทักษะคนดี.....	41
4.7 การมีส่วนร่วม.....	43
4.8 เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง.....	44
5. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกองทุน.....	45
5.1 การจัดตั้งกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่.....	45
5.2 วัตถุประสงค์ของกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่.....	48
5.3 หลักเกณฑ์การจัดตั้งกองทุน.....	49
5.4 การบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่.....	49
5.5 การดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี.....	51
6. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	52
7. กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	56

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	57
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	58
2. แบบแผนการวิจัย.....	58
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	59
4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	59
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	60
6. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ.....	64
ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาเชิงปริมาณ.....	72
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	110
1. สรุปผลการวิจัย.....	111
ส่วนที่ 1 สรุปผลการวิจัยจากการวิจัยเชิงคุณภาพ.....	111
ส่วนที่ 2 สรุปผลการวิจัยจากการวิจัยเชิงปริมาณ.....	113
2. อภิปรายผลการวิจัย.....	118
3. ข้อเสนอแนะ.....	121
บรรณานุกรม.....	123
ภาคผนวก.....	127
1. ภาคผนวก ก คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	128
2. ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	136
3. ภาคผนวก ค ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	147
4. ภาคผนวก ง เอกสารประกอบ.....	152
ประวัติย่อผู้เขียน.....	160

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงเกณฑ์การวัดแนวคิดประสิทธิผลองค์กรของ John P. Campbell (1977).....	28
2 แสดงการสังเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ.....	33
3 แสดงการสังเคราะห์เกณฑ์การวัดประสิทธิผล.....	45
4 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบประเมิน.....	73
5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านบริบทขององค์กร ที่นำกองทุนไปปฏิบัติ ด้านภาวะผู้นำ (ผู้บริหารกองทุน).....	75
6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านบริบทขององค์กร ที่นำกองทุนไปปฏิบัติ ด้านบริบทของนโยบาย.....	76
7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านบริบทขององค์กร ที่นำกองทุนไปปฏิบัติ ด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ.....	77
8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านกระบวนการ บริหารกองทุนด้านการติดต่อสื่อสาร.....	78
9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านกระบวนการ บริหารกองทุนด้านการติดตามและประเมินผล.....	79
10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการสนับสนุน ด้านทัศนคติของกลุ่มเป้าหมาย.....	80
11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการสนับสนุน ด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย.....	81
12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการสนับสนุน ด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง.....	82
13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของการบริหารจัดการ กองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี.....	83
14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพ เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยจำแนกตามเพศ.....	84

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพ เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยจำแนกตามอายุ.....	86
16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพ เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยจำแนกตามระดับการศึกษา.....	90
17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพ เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยจำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน.....	93
18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพ เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	95
19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่าง ปัจจัยด้านบริบทขององค์กร ที่นำกองทุนไปปฏิบัติปัจจัยด้านกระบวนการบริหารกองทุนปัจจัยด้าน การสนับสนุนและประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุน หลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี.....	99
20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่าง ปัจจัยด้านบริบทขององค์กร ที่นำกองทุนไปปฏิบัติ (Context), ปัจจัยกระบวนการบริหารกองทุน (Process) ปัจจัยด้านการสนับสนุน (Support) ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของ การบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี.....	101
21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ อำนาจการพยากรณ์ของปัจจัยด้านบริบท ขององค์กรที่นำกองทุนไปปฏิบัติปัจจัยด้านกระบวนการบริหารกองทุน และปัจจัยด้านการสนับสนุนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหาร จัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี.....	102
22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ อำนาจการพยากรณ์ของปัจจัยด้านบริบทของ องค์กรที่นำกองทุนไปปฏิบัติปัจจัยด้านกระบวนการบริหารกองทุน และปัจจัย ด้านการสนับสนุนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุน หลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวม.....	103

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
23	ผลการค้นหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดี โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ ขั้นตอน (Stepwise).....	104
24	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ของตัวแปรที่ดีทั้ง 4 ตัว จากการใช้ตัวแปร พยากรณ์ทั้ง 8 ตัว กับตัวแปรเกณฑ์.....	105
25	การวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อหาปัจจัยร่วมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการ กองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี.....	107
26	การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	128
27	ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	146

สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
1	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความถูกต้องในการแปลงนโยบายของหน่วยงาน ที่รับผิดชอบการนำนโยบายไปปฏิบัติ.....	14
2	การนำนโยบายไปปฏิบัติโดยใช้ตัวแบบเชิงบูรณาการ.....	18
3	แสดงเกณฑ์การวัดประสิทธิผลองค์กรตาม Competing Values Framework.....	31

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การมีความพร้อมในเรื่องของความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการมีสุขภาพที่ดี เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนล้วนต้องการและมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองให้มีสุขภาพที่ดี ซึ่งรวมถึงการมีสภาวะที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย อารมณ์และจิตใจ ในอดีตนั้นกรอบแนวคิดเรื่องสุขภาพจะวางอยู่บนรากฐานของเรื่องโรคร้ายไข้เจ็บ ในปัจจุบันกรอบแนวคิดเรื่องสุขภาพได้รวมถึงมิติทางกาย ใจ สังคม และสติปัญญา หรือเรียกได้ว่าวางอยู่บนรากฐานของเรื่องสภาวะ

ที่ผ่านมาการดูแลรักษาสุขภาพ พบว่า ค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพส่วนใหญ่เป็นค่าใช้จ่ายไปกับบริการด้านการรักษาพยาบาลมากกว่าค่าใช้จ่ายสำหรับการป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพ นับว่าเป็นปัญหาเรื้อรัง กล่าวคือ ยอมจ่ายเงินเพื่อที่จะรักษามากกว่าการจ่ายเงินเพื่อดูแลตัวเอง ซึ่งพบได้ทั่วไปในประเทศกำลังพัฒนา และจากสภาพปัญหาด้านสุขภาพที่ปรากฏขึ้นดังกล่าว จึงทำให้กรอบแนวคิดเรื่องสุขภาพเปลี่ยนจากการรักษาและซ่อมแซมสุขภาพมาเป็นการเสริมสร้างสุขภาพ โดยมีการนำเสนอจากองค์การอนามัยโลกตั้งแต่ปี พ.ศ. 2529 โดยออกมาในรูปกฎบัตรออตตาวา (Ottawa Charter) โดยมีหลักการ คือ การสร้างเสริมสุขภาพต้องเป็นไปเพื่อการสร้างความเข้มแข็งของบุคคล ครอบครัว ชุมชน และสังคม โดยการมีส่วนร่วมของสาธารณะ ทุกภาคส่วนต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างเสริมสุขภาพไม่ใช่ดำเนินการโดยบุคลากรทางสาธารณสุขเท่านั้น แต่เน้นการให้ความสำคัญกับปัจจัยทางสังคมสิ่งแวดล้อม ลดความไม่เท่าเทียมกันและความไม่ยุติธรรมทางสังคม และการสร้างความร่วมมือระหว่างภาคีทุกภาคส่วน และในการดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพตามแนวทางดังกล่าว จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่เอื้อต่อการสร้างเสริมสุขภาพ ได้แก่ การสร้างนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพการสร้างสิ่งแวดล้อมและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนการพัฒนาทักษะความรู้ความเข้าใจของประชาชนให้สอดคล้องกับนโยบายให้สามารถปรับพฤติกรรมเพื่อสุขภาพการปรับเปลี่ยนระบบบริการสาธารณสุข (สำนักงานพัฒนาระบบข่าวสารสุขภาพ, 2551)

สำหรับประเทศไทยได้ดำเนินการตามนโยบายหลักประกันสุขภาพมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2526 และได้มีการพัฒนามาอย่างต่อเนื่องจนถึงปี พ.ศ. 2544 กระทรวงสาธารณสุขได้เริ่มดำเนินโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าภายใต้นโยบาย 30 บาทรักษาทุกโรค จากนโยบาย

ดังกล่าวของรัฐบาลได้นำไปสู่การยกย่องและประกาศใช้พระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.2545 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 พฤศจิกายน พ.ศ. 2545 การประกาศใช้พระราชบัญญัติฯ ดังกล่าว มีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขปัญหาในเรื่องของการเข้าถึงบริการสาธารณสุขในกลุ่มผู้ด้อยโอกาส การได้รับบริการทางการแพทย์ที่ไม่เท่าเทียมกันในประชากรแต่ละกลุ่ม รวมถึงการขาดเอกภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรสาธารณสุข

ด้วยเหตุนี้ตามพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545 จึงกำหนดบทบาทให้ประชาชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ในหลายรูปแบบ ดังนั้น สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) จึงมีภารกิจที่จะต้องสนับสนุนให้เกิดหลักประกันสุขภาพในระดับพื้นที่ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการสร้างหลักประกันสุขภาพแห่งชาติให้กับบุคคลในพื้นที่ ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมตามความพร้อมและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น และกำหนดให้เทศบาลได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานบริหารจัดการระบบหลักประกันสุขภาพที่เกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพ และการดำรงชีวิตในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่

กองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่นับเป็นนวัตกรรมทางสังคมที่สำคัญในระบบสุขภาพของประเทศไทย มุ่งเน้นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมดูแลสุขภาพของประชาชนจากหลากหลายภาคส่วนในสังคม โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญในการประสานหน่วยงาน องค์กร และภาคีเครือข่ายในพื้นที่ เข้ามาร่วมค้นหาปัญหาและความต้องการของประชาชนร่วมวางแผน และส่งเสริมให้เกิดการร่วมดำเนินกิจกรรมด้านสุขภาพสามารถติดตามประเมินผลการดำเนินงานให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมกับประชาชน นอกจากนี้ ยังเป็นการสนับสนุนให้ประชาชนได้แสดงบทบาทในการพึ่งตนเองด้านสุขภาพ และส่งเสริมให้บุคลากรด้านสาธารณสุขในพื้นที่ได้แสดงบทบาทในการสนับสนุนประชาชน ในการดูแลสุขภาพตนเอง

ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545 (มาตรา 47) คณะกรรมการหลักประกันสุขภาพได้ประกาศใช้หลักเกณฑ์เพื่อสนับสนุนให้เทศบาลดำเนินงานและบริหารจัดการระบบหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน พ.ศ.2549 โดยมีเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลพื้นที่นำร่อง 888 แห่งทั่วประเทศที่เข้าร่วมจัดตั้งกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ ซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือก คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะดำเนินการจัดตั้งกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่จะต้องมีความพร้อมและมีความประสงค์เข้าร่วมบริหารจัดการกองทุน มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการสร้างสุขภาพและป้องกันโรคมามาก่อน และมีความพร้อมในการอุดหนุนเงินงบประมาณเพื่อสมทบเงินกองทุนหลักประกันสุขภาพ ระบบหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่มีเป้าหมายเพื่อเป็นการสร้างหลักประกันสุขภาพให้กับประชาชนทุกคนในพื้นที่

โดยส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมตามความพร้อมความเหมาะสมและความต้องการของประชาชน ในท้องถิ่น โดยให้เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ดำเนินงานและบริหารจัดการระบบ หลักประกันสุขภาพที่เกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพการป้องกันโรคการฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อ สุขภาพและการดำรงชีวิตในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ โดยมีสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สนับสนุนงบประมาณให้กับกองทุนหลักประกันสุขภาพฯ ตามยอดประชากรในพื้นที่ในอัตรา 40 บาท ต่อคน และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมสมทบงบประมาณในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่หรือเทศบาล ในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 สำหรับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลาง และในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 สำหรับองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กของงบประมาณที่ได้รับจากกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ โดยมีคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ที่มาจากการแต่งตั้งโดยตำแหน่ง และอีกส่วนหนึ่งมาจากการคัดเลือกกันเองของประชาชนในพื้นที่ ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการ กองทุนฯ ให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด หรือกล่าวได้ว่าเป็นการดำเนินงานภายใต้ แนวคิดหรือแนวนโยบายที่กำหนดไว้ โดยองค์กร หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในลักษณะภาพรวมเพื่อให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งกองทุนฯ ได้ถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน

กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนและ ส่งเสริมการจัดบริการสาธารณสุขของหน่วยบริการหรือสถานบริการอื่น รวมทั้งสถานบริการทางเลือก ในพื้นที่ โดยเน้นเรื่องการสร้างเสริมสุขภาพการป้องกันโรค การฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อสุขภาพ และการดำรงชีวิต การส่งเสริมให้กลุ่มแม่และเด็ก กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มผู้พิการ กลุ่มผู้ประกอบอาชีพ ที่มีความเสี่ยง และกลุ่มผู้ป่วยโรคเรื้อรัง ที่อยู่ในเขตพื้นที่ที่สามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขในด้าน การสร้างเสริมสุขภาพการป้องกันโรคและการฟื้นฟูสมรรถภาพได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ อย่างน้อยตามประเภทและขอบเขตของบริการสาธารณสุขที่คณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติกำหนด และดำเนินการพัฒนาสุขภาพของคนในท้องถิ่นหรือพื้นที่ โดยการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม ของบุคคลในท้องถิ่นหรือพื้นที่

เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ มีพื้นที่จำนวน 68.97 ตารางกิโลเมตร จำนวนประชากรตามทะเบียนราษฎร์ (ไม่รวมประชากรแฝง) 129,479 คน (สำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ณ วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2558) จำนวนครัวเรือน 67,353 ครัวเรือน และได้ลงนามเข้าร่วมดำเนินการบริหารจัดการกองทุนเมื่อปี พ.ศ.2549 โดยเป็น เทศบาลนาร่อง 1 ใน 888 แห่งของประเทศ ได้ดำเนินการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาล นครสุราษฎร์ธานี มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549 ถึงปัจจุบัน ตามนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า และได้ดำเนินการในการจัดทำบริการสาธารณะด้านต่างๆ ให้กับประชาชนในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบ ของตนซึ่งแบ่งเป็น 4 เขต จำนวน 70 ชุมชน โดยมีภารกิจในด้านบริการสาธารณสุข ได้แก่ การดูแล

การส่งเสริมสุขภาพอนามัย การป้องกันและระงับโรคติดต่อ ซึ่งเป็นภารกิจที่สำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ให้อยู่ดีมีสุข การดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ เพื่อสนับสนุนค่าใช้จ่ายให้กลุ่มประชาชนองค์กรประชาชนในพื้นที่จัดทำกิจกรรมเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพ และการป้องกันโรคหรือการฟื้นฟูสมรรถภาพให้แก่ประชาชนในพื้นที่ ซึ่งมีเป้าหมายสำคัญคือต้องการให้ประชาชนในท้องถิ่นมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี

อย่างไรก็ดีในปัจจุบันการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานียังประสบปัญหาอยู่หลายประการ ซึ่งสามารถสรุปพอสังเขปได้ดังนี้

1. หน่วยงานที่นำไปปฏิบัติของการให้บริการของกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ยังไม่ครอบคลุมหรือเพียงพอต่อความต้องการ เนื่องจากพื้นที่ความรับผิดชอบของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีมีพื้นที่ที่กว้าง ซึ่งปัจจุบันได้แบ่งเขตพื้นที่รับผิดชอบออกเป็น 4 เขต เพื่อความสะดวกในการให้บริการทางสาธารณสุขแก่ประชาชน แต่ก็ไม่ครอบคลุมหรือเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในแต่ละเขตพื้นที่ รวมทั้งการสนับสนุนในเรื่องของทรัพยากรในเรื่องของเครื่องมือทางการแพทย์ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ยังไม่เพียงพอในการที่จะให้บริการทางสาธารณสุขได้อย่างเต็มที่ ทำให้ประสิทธิผลจากการบริการไม่ตรงตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ในบางเป้าหมาย

2. การบริหารกองทุนของผู้บริหารและบุคลากร ในช่วงแรกของการเริ่มกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ผู้บริหารและบุคลากรยังขาดความรู้เกี่ยวกับกองทุนฯ ทำให้การบริหารจัดการเกิดความล่าช้า เพราะต้องทำความเข้าใจในตัวของกองทุนฯ เพื่อให้ดำเนินการตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักที่กองทุนฯ ได้วางไว้ ซึ่งปัจจุบันได้ดำเนินการกองทุนฯ ไปแล้วเกินกว่าครึ่ง เนื่องจากผู้บริหารและบุคลากรมีความเข้าใจในตัวของกองทุนฯ มากขึ้น ด้วยสาเหตุนี้การบริหารจัดการกองทุนจึงต้องใช้เวลาและเกิดความล่าช้าไปบางส่วนหนึ่ง

3. การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ยังขาดความทั่วถึงเนื่องจากปัจจัยบางอย่าง เช่น พื้นที่ที่ควบคุมดูแลมีพื้นที่ที่ใหญ่ ประชาชนในแต่ละพื้นที่มีปริมาณเยอะ ทำให้การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ ในพื้นที่บางส่วนเข้าไม่ถึง จึงขาดโอกาสในการเข้ารับบริการจากหน่วยงานในส่วนของการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์มีการบริหารจัดการที่ดี เช่น มีการใช้แผ่นพับรถประกาศกิจกรรม และวิทยากร ในการให้ความรู้ และกระจายข่าวสาร ซึ่งเป็นวิธีการที่เหมาะสม

4. ขาดการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี จากผลการประเมินที่ปฏิบัติในแต่ละปีงบประมาณ จึงทำให้ไม่ทราบถึงปัญหาและอุปสรรค ในการที่จะนำมาปรับปรุงและพัฒนากองทุนหลักประกันสุขภาพที่ชัดเจน ทำให้การบริการสาธารณสุขในแต่ละปีไม่ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้

ดังนั้น การศึกษาถึงประสิทธิผลของการบริหารจัดการจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพนอกเหนือจากประสิทธิภาพ เพราะประสิทธิผลของความสำเร็จจะเป็นตัวที่จะบ่งบอกว่ากองทุนหลักประกันสุขภาพบรรลุตามเป้าหมาย นำไปสู่ความกินดีอยู่ดีมีสุขภาพดี ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี เพื่อได้ทราบถึงประสิทธิผลของการบริหารจัดการจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการศึกษาในส่วนของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี คือ ผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน โดยนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้มาวิเคราะห์เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี เพื่อเป็นข้อเสนอแนะให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบและนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

การศึกษาในครั้งนี้ ทางผู้วิจัยจะใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) เป็นการวิจัยที่ใช้วิธีวิทยาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพร่วมกันในการดำเนินการวิจัย มีจุดมุ่งหมายเพื่อหาคำตอบของการวิจัยที่มีความครอบคลุม และชัดเจน สามารถทำให้เกิดความเข้าใจในการศึกษา และผลของการศึกษาได้สมบูรณ์มากขึ้น ทั้งนี้ ความสำคัญของการวิจัยแบบผสมผสานอยู่ที่การเลือกแบบแผนการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และเกณฑ์ในการตัดสินคุณภาพ เพื่อให้ตอบโจทย์และตรงกับจุดมุ่งหมายของการวิจัยมากที่สุด

ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกการวิจัยแบบผสมผสานแบบแผนคู่ขนาน (Concurrent Parallel Design) หรือแบบแผนสามเส้า (Triangulation Design) เป็นการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพไปพร้อมกันทั้งสองวิธี และให้ความสำคัญเท่าเทียมกันทั้งสองวิธี โดยเริ่มจากเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยแบบสัมภาษณ์ พร้อมกับเก็บข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลจะวิเคราะห์แยกจากกัน โดยการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ในส่วนของเชิงปริมาณจะใช้การวิเคราะห์ทางสถิติ แล้วนำผลจากทั้งสองวิธีการวิจัยมารวมเข้าด้วยกัน โดยรวมเนื้อหาที่เหมือนกันและเปรียบเทียบเนื้อหาที่ต่างกัน จากนั้นจึงสังเคราะห์ผลเพื่อนำมาสรุปและตีความเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. คำถามในการวิจัย

1. ปัจจัยสำคัญใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี
2. การบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ประสบปัญหาและอุปสรรคใดบ้างในการบริหารจัดการ

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี
3. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

4. สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่ปฏิบัติงานตามนโยบายกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีแตกต่างกัน
2. บริบทขององค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี
3. กระบวนการบริหารกองทุน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี
4. การสนับสนุนจากส่วนต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

5. ประโยชน์ของการวิจัย

1. ผลจากการศึกษาสามารถนำไปใช้เสนอแนะเพื่อปรับปรุงการบริหารจัดการแก้ไขข้อบกพร่องในการดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ให้เกิดประสิทธิผลและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในท้องถิ่นอย่างแท้จริงต่อไป

2. ผลจากการศึกษาสามารถนำไปใช้เสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อไป

3. ผลจากการศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางในการนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการกองทุนอื่นๆ ของรัฐที่ได้มอบหมายให้หน่วยงานของรัฐในภูมิภาคและท้องถิ่นดำเนินการเพื่อสร้างประสิทธิผลในการบริหารจัดการ

6. ขอบเขตการวิจัย

1.ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการประเมินการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ในปีงบประมาณ 2558 - 2559 โดยผู้ศึกษาเลือกใช้รูปแบบบูรณาการจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลต่อการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพของผู้บริหาร ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ และข้อเสนอแนะจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองทุนหลักประกันสุขภาพ

2.ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะการดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

3.ขอบเขตด้านประชากร

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดกลุ่มประชากรเป้าหมายในการศึกษาครั้งนี้ไว้จำนวน 2 กลุ่มได้แก่

3.1 บุคลากรผู้ปฏิบัติงานตามกองทุนหลักประกันสุขภาพจำนวน 200 คน

3.2 ผู้บริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ประกอบด้วย นายกเทศมนตรีนครสุราษฎร์ธานี ประธานคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี เลขาธิการคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ

เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี สาธารณสุขอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี ผู้อำนวยการสำนักงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ผู้อำนวยการส่วนบริการสาธารณสุขเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ประธานเขตเครือข่ายชุมชนเขตละ 1 คน รวมจำนวน 12 คน

4.ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างแก่คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี และส่งแบบสอบถามแก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานตามกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี และประชาชนในเขตเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยกำหนดขอบเขตระยะเวลาศึกษา ตั้งแต่ 1 กรกฎาคม 2560 – 30 มิถุนายน 2561

7. นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ หมายถึง ผลของการดำเนินงานหรือกิจกรรมที่ออกมาเป็นผลลัพธ์ ได้แก่ การบรรลุเป้าหมายขององค์การ ผลผลิตภาพที่มีประสิทธิภาพขององค์การ รวมถึงทัศนคติและความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและจากผู้ได้รับผลจากการดำเนินงานหรือกิจกรรม

2. กองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี หมายถึงกองทุนที่จัดตั้งขึ้นตามประกาศคณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติเรื่องการกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อสนับสนุนให้องค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาลดำเนินงานและบริหารจัดการระบบหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือระดับพื้นที่ ดังนั้นกองทุนที่เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี จึงได้จัดตั้งขึ้นตามประกาศคณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติเมื่อปี พ.ศ.2549 เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างทั่วถึง

3. คณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี หมายถึงบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งจากเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติกำหนดเพื่อทำหน้าที่ในการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกองทุนที่ได้วางไว้

4. การบริหารจัดการกองทุนฯ หมายถึง การบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีของหน่วยงานที่นำไปปฏิบัติ ในการให้บริการในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมหรืองานของกองทุน โดยมีปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกองทุนฯ ได้แก่

- ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารของหน่วยงานที่นำนโยบายกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหาร การจัดการงบประมาณ เป็นต้น
- บริบทของนโยบาย หมายถึง บริบทของนโยบายกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ในเรื่องของการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย
- ลักษณะของหน่วยงานที่นำไปปฏิบัติ หมายถึง หน่วยงานในเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีที่นำนโยบายกองทุนหลักประกันสุขภาพไปปฏิบัติ
- การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการติดต่อสื่อสารของบุคลากรในหน่วยงานที่นำนโยบายกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีไปปฏิบัติ
- การติดตามและประเมินผล หมายถึง กระบวนการติดตามและประเมินผลของนโยบายกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ที่นำนโยบายไปปฏิบัติในแต่ละกิจกรรม และแต่ละโครงการ ในแต่ละปีที่ดำเนินการกองทุน
- ทักษะคนดี หมายถึง ทักษะคนดีของบุคลากรและประชาชนที่มีต่อกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี
- การมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมของบุคลากรของหน่วยงานที่นำไปปฏิบัติและประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี
- เศรษฐกิจ สังคม และการการเมือง หมายถึง สภาวะสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองที่เกิดขึ้น ที่ส่งผลต่อการให้บริการของหน่วยงานและการรับบริการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาต้องการที่จะทราบว่า มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลถึงประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี เพื่อจะได้นำผลที่ได้รับของปัจจัยเหล่านั้นมาพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนต่อไป จึงได้มีการสำรวจวรรณกรรม เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลนโยบายสาธารณะ
3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการ
5. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกองทุน
6. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดการวิจัย

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ

1.1 ความหมายของนโยบายสาธารณะ

นโยบายสาธารณะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากรัฐบาล เพื่อผลประโยชน์ของสังคม ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของการตัดสินใจ โดยได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของนโยบายสาธารณะไว้มากมาย ส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญในเรื่องของกิจกรรมหรือการดำเนินงาน ซึ่งพอจะนำมากล่าวได้ดังนี้

Robert T. Golembiewski (1995) ได้กล่าวถึงนโยบายสาธารณะว่า เป็นกรอบแนวคิดพื้นฐานของรัฐประศาสนศาสตร์ เป็นการศึกษาเชิงวิชาการและเชิงวิเคราะห์เพื่อจะทราบว่า รัฐบาลจะทำอะไร กำหนดนโยบายขึ้นมาทำไม และจะส่งผลกระทบต่ออย่างไร เพื่อใช้ประกอบเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจในการเลือกดำเนินการนโยบาย

Thomas R. Dye (1984) ซึ่งได้กล่าวถึงนโยบายสาธารณะไว้อย่างกว้างๆ ว่า นโยบายสาธารณะหมายถึงสิ่งที่รัฐบาลเลือกจะทำหรือไม่กระทำในส่วนที่จะกระทำต้องครอบคลุมกิจกรรมต่างๆทั้งหมดของรัฐบาลทั้งกิจกรรมที่เป็นกิจวัตรและกิจกรรมที่เกิดขึ้นในบางโอกาส

Considine (1994) กล่าวว่านโยบายสาธารณะมีความหมายดังนี้ (1) การกำหนดความชัดเจนของค่านิยมและความตั้งใจของสังคม (2) พันธะผูกพันในการจัดสรรงบประมาณและบริการแก่ประชาชน (3) ให้สิทธิ์และเอกสิทธิ์แก่ประชาชน

ศุภชัย ยาวะประภาส (2558) กล่าวว่านโยบายสาธารณะหมายถึง เป็นแนวทางการดำเนินกิจกรรมของรัฐบาลซึ่งรวมทั้งกิจกรรมที่ผ่านมาในอดีตกิจกรรมที่กำลังดำเนินอยู่ในปัจจุบันและกิจกรรมที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต

สัญญา เคนาภูมิ (2557) กล่าวว่า นโยบายสาธารณะในมิติของรัฐประศาสนศาสตร์ประกอบไปด้วย (1) ภารกิจ หมายถึง สิ่งที่รัฐจะต้องทำให้เกิดขึ้น ซึ่งเกี่ยวกับสินค้าและบริการที่ประชาชนพึงจะได้รับ (2) วิธีการ หมายถึง กระบวนการบริหาร วิธีการดำเนินงาน ในการผลิตและส่งมอบสินค้าและบริการแก่ประชาชน (3) ตัวแสดง หมายถึง ผู้มีบทบาทหน้าที่ในการขับเคลื่อนภารกิจของรัฐ ได้แก่ หน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของรัฐ

จากความหมายของนโยบายสาธารณะที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า นโยบายสาธารณะเป็นแนวทางการดำเนินกิจกรรมหรือการกระทำของรัฐบาล เป็นการตัดสินใจในการกำหนดแนวทางอย่างกว้างๆ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการที่จะดำเนินกิจกรรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้วางไว้ โดยจะออกมาเป็น โครงการ หรือแผนงาน ซึ่งมีจุดมุ่งหมายอยู่ที่การตอบสนองของประชาชน การแก้ไขปัญหาของประเทศชาติ และสังคม

1.2 ความหมายของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ

ความสามารถในการแก้ปัญหาหรือตอบสนองความต้องการของประชาชน อาจเริ่มจากการกำหนดเป็นนโยบายสาธารณะ ซึ่งนโยบายสาธารณะนั้นไม่ใช่เป็นสิ่งที่เมื่อกำหนดแล้วจะดำเนินไปได้เองโดยอัตโนมัติ จะต้องมีการวางแผนกระบวนการในการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ ดังนั้นการทำความเข้าใจกับความหมายและความสำคัญของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ การศึกษาถึงปัจจัยที่กำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ การศึกษาขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทฤษฎีและตัวแบบ รวมถึงปัญหาในการนำนโยบายไปปฏิบัติและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของนโยบาย ทำให้สามารถแก้ไขปัญหา และความผิดพลาดของการนำนโยบายไปปฏิบัติได้ โดยมีนักวิชาได้ให้ความหมายของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติไว้มากมาย ซึ่งพอจะนำมากล่าวได้ดังนี้

Pressman and Wildavsky (1984) กล่าวถึงการนำนโยบายไปปฏิบัติว่าเป็นการดำเนินงานให้ลุล่วงให้ประสบความสำเร็จให้ครบถ้วนให้เกิดผลผลิตและให้สมบูรณ์ซึ่งสิ่งเหล่านี้คือสิ่งที่รัฐบาลกำลังปฏิบัติงานอยู่และเป็นธรรมชาติของนโยบายคุณลักษณะสำคัญของการนำนโยบายไปปฏิบัติอาจจำแนกได้ดังนี้ (1) การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการซึ่งต้องเกี่ยวข้อง

สัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆทั้งหมดในการนำนโยบายไปปฏิบัติ (2) กระบวนการหลักในการนำนโยบายไปปฏิบัติคือกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกาหนดเป้าประสงค์ของนโยบายและการปฏิบัติเพื่อการบรรลุเป้าประสงค์ดังกล่าว (3) การประเมินความสำเร็จเป็นการกำหนดกรอบในการวัดความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติให้มีความชัดเจน (4) การแปลงความเป็นนามธรรมของเป้าประสงค์ไปสู่ความเป็นรูปธรรมที่มีความเฉพาะเจาะจงและสามารถนำไปปฏิบัติได้ (5) การนำนโยบายไปปฏิบัติเกี่ยวข้องกับบุคลากรที่ร่วมรับผิดชอบจำนวนมากทั้งบุคลากรภายในหน่วยงานเดียวกันและบุคลากรต่างหน่วยงานที่ต้องทำงานร่วมกัน

Van Horn and Van Meter (1976: 103) กล่าวว่า การนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ หมายถึงการกระทำต่างๆ ของหน่วยงานหรือบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเพื่อให้วัตถุประสงค์ของนโยบายที่กำหนดไว้บรรลุผลสำเร็จ อาจเป็นการกระทำในช่วงระยะเวลาหนึ่งหรือปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย

จุมพล หนีมพานิช (2552) ให้ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติไว้ว่าการบริหารนโยบายที่ครอบคลุมถึงการวิเคราะห์พฤติกรรมองค์การปฏิสัมพันธ์ของบุคคลและกลุ่มบุคคล สมรรถนะและความร่วมมือของพนักงานภาครัฐและเอกชนสภาพแวดล้อมของระบบและปัจจัยอื่นๆที่มีผลกระทบต่อ การบรรลุเป้าหมายของนโยบาย

วรเดช จันทรศร (2554, หน้า16) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการศึกษาว่าองค์การที่รับผิดชอบสามารถนำและกระตุ้นให้ทรัพยากรทางการบริหารตลอดจนกลไกที่สำคัญทั้งหมดปฏิบัติงานให้บรรลุตามนโยบายที่ระบุไว้หรือไม่ มากหรือน้อยเพียงใด หรืออีกนัยหนึ่งคือ การนำนโยบายไปปฏิบัติจะให้ความสนใจเกี่ยวกับเรื่องของความสามารถในการผลักดันให้การทำงานหรือกลไกทั้งหมดบรรลุผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากความหมายของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ สามารถสรุปได้ว่า การนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติคือ การกระทำหรือกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานหรือกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย โดยศึกษาถึงสมรรถนะขององค์การ ระเบียบวิธีปฏิบัติ การแปลความของแผนงานหรือกิจกรรม ให้เป็นคำสั่งที่ปฏิบัติได้ โดยคนในองค์การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ และทรัพยากรขององค์การต้องมีความเพียงพอ เพื่อที่จะผลักดันให้การนำนโยบายไปปฏิบัตินั้นบรรลุผลสำเร็จ ดังนั้น การนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติจึงเป็นการแสวงหาคำตอบมาอธิบาย การปฏิบัติงาน ในเรื่องของพฤติกรรม การปฏิสัมพันธ์ และกระบวนการบริหาร ซึ่งการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทางการเมือง จึงจำเป็นที่จะต้องได้รับความร่วมมือ และการยอมรับในนโยบายของกลุ่มบุคคล กลุ่มผลประโยชน์ และประชาชน เพื่อที่ส่งผลต่อความสำเร็จของนโยบาย

1.3 กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ

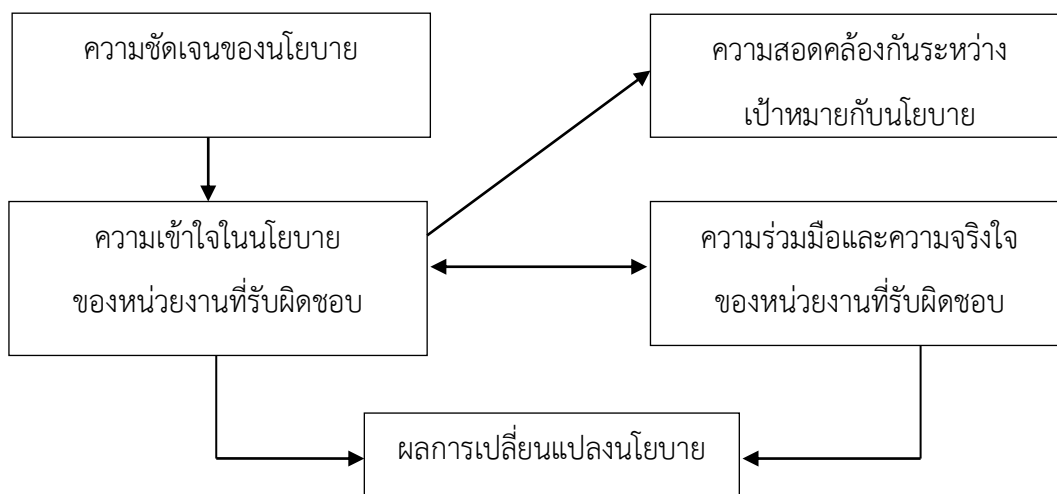
ขั้นตอนของการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่มีความซับซ้อน เป็นการแสวงหาวิธีการและแนวทางเพื่อการปรับปรุงนโยบาย แผนงาน และโครงการ ให้ดีขึ้น ซึ่งกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติประกอบด้วย 2 ขั้นตอนใหญ่ ๆ คือ ขั้นตอนในระดับมหภาค (Macro) และขั้นตอนในระดับจุลภาค (Micro)

Paul Berman (1978) ได้กล่าวถึงรายละเอียดของขั้นตอนระดับมหภาค (Macro) และระดับจุลภาค (Micro) ดังต่อไปนี้

1) ขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับมหภาค (Macro) แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ

1.1) การแปลงนโยบายให้เป็นแผนงานหรือโครงการ โดยที่นโยบายสาธารณะที่ตั้งขึ้นมาจะกำหนดวัตถุประสงค์จากสภาพของปัญหาและสาเหตุ การกำหนดวัตถุประสงค์ในระดับนโยบายมักจะกำหนดเอาไว้กว้างๆ ซึ่งมีลักษณะของนามธรรมไม่เฉพาะเจาะจงจึงทำให้ยากต่อการปฏิบัติดังนั้นวัตถุประสงค์ของนโยบายบางครั้งจึงถูกเบี่ยงเบนไปในขั้นตอนของการปฏิบัติ จึงส่งผลต่อความสำเร็จของนโยบาย ซึ่งอาจด้วยเหตุผล คือ (1) ตัวของนโยบายไม่มีความชัดเจน หรือมีความคลุมเครือ ไม่เฉพาะเจาะจง จึงเป็นเหตุให้เกิดอิสระในการแปลความของหน่วยงานที่นำไปปฏิบัติ (2) ความหลากหลายในเป้าหมายของนโยบาย จนบางครั้งทำให้เป้าหมายขัดแย้งกันเอง และยากต่อการจัดลำดับของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ (3) หน่วยงานที่รับผิดชอบนโยบาย ซึ่งต้องตีความนโยบายและแปลงนโยบายให้มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของนโยบายที่ถูกกำหนดขึ้น (4) ความจริงใจของหน่วยงานที่รับนโยบายไปปฏิบัติ ว่าพร้อมที่จะให้ความร่วมมือและรับเอานโยบายไปปฏิบัติด้วยเต็มใจหรือไม่

ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติในขั้นแรกนั้น จึงขึ้นอยู่กับความชัดเจนของตัวนโยบายเอง เป้าหมายของนโยบายต้องไม่มากจนเกินไป และหน่วยงานที่รับผิดชอบในการแปลงนโยบาย ต้องมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของนโยบายและยอมรับนโยบายไปปฏิบัติด้วยความเต็มใจดังภาพ



ภาพ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความถูกต้องในการแปลงนโยบายของหน่วยงานที่
รับผิดชอบการนำนโยบายไปปฏิบัติ
ที่มา: วรเดช จันทรศร, 2554

1.2) การยอมรับนโยบายของหน่วยงานระดับภูมิภาคและท้องถิ่น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายแล้วขั้นตอนต่อไปของการนำนโยบายไปปฏิบัติระดับมหภาค คือ การทำให้หน่วยงานระดับภูมิภาคและท้องถิ่น ยอมรับแนวทางของแผนงานและโครงการจากการแปลงนโยบายไปปฏิบัติต่อไป การที่หน่วยงานราชการบริหารส่วนกลางจะทำให้หน่วยงานระดับภูมิภาคและท้องถิ่น ยอมรับและตอบสนองได้นั้นขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น ลักษณะของหน่วยงานท้องถิ่นนั้นว่ามีความพร้อมมากน้อยเพียงใด สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองของท้องถิ่นที่รับผิดชอบ ในการนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติ ประโยชน์ที่รัฐบาลจะให้กับท้องถิ่นที่รับผิดชอบในการนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติ เป็นต้น

2) ขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาค (Micro) จุดเริ่มต้นของการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาคนั้นจะเริ่มในหน่วยงานระดับล่างรับนโยบาย แผนงานหรือโครงการ จากหน่วยงานระดับบน ที่มีการแปลงเป็นแผนการปฏิบัติงานเป็นรูปธรรมแล้ว หน่วยงานในท้องถิ่นและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานจะรับเอานโยบายนั้นเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจประจำวัน โดยขั้นตอนในระดับจุลภาคนี้จะแยกออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

2.1) ขั้นการระดมพลัง (Mobilization) เป็นขั้นตอนที่หน่วยงานท้องถิ่นต้องดำเนินการใน 2 กิจกรรม คือ (1) การพิจารณารับนโยบายว่านโยบายจากส่วนกลางมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นหรือไม่ หากหน่วยงานท้องถิ่นพิจารณาแล้วเห็นว่านโยบายดังกล่าวมีความเหมาะสม ท้องถิ่นก็จะยอมรับนโยบายนั้น และ (2) การแสวงหาความ

สนับสนุนจากบุคลากรที่เกี่ยวข้องและหน่วยงานต่างๆที่มีส่วนในนโยบายนั้น เพราะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นส่วนสำคัญในความสำเร็จของนโยบาย

2.2) ขั้นตอนการปฏิบัติ (Implementation) เป็นขั้นตอนที่ผ่านกระบวนการยอมรับนโยบายมาปฏิบัติจริง เป็นกระบวนการปรับเปลี่ยนนโยบาย แผนงานหรือโครงการที่ได้รับการอนุมัติแล้วออกมาในรูปของการปฏิบัติจริง โดยที่ผู้ปฏิบัติจะต้องตัดสินใจหรือกำหนดให้เป็นแนวทางปฏิบัติงานประจำ ซึ่งผู้บริหารระดับท้องถิ่นหรือส่วนภูมิภาคต้องชี้แจงทำความเข้าใจกับเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน เพื่อให้เกิดการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่นโยบายตั้งไว้ ซึ่งความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้ขึ้นอยู่กับความสอดคล้องกันของผู้บริหารระดับท้องถิ่นหรือส่วนภูมิภาคกับผู้ปฏิบัติงาน

2.3) ขั้นตอนการสร้างความเป็นปึกแผ่นหรือความต่อเนื่อง (Institutionalization or Continuation) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของระดับจุลภาค ซึ่งความสำคัญของขั้นตอนนี้คือ เมื่อนโยบาย แผนงานหรือโครงการได้ผ่านการปฏิบัติมาจนประสบผลสำเร็จ หรือบรรลุวัตถุประสงค์แล้ว จะทำอย่างไรเพื่อให้นโยบาย แผนงานหรือโครงการนั้นยังคงดำรงอยู่ต่อไป โดยผู้ปฏิบัติงานยังคงปฏิบัติงานหรือยอมรับเข้าเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานแม้จะสิ้นสุดวันเวลาที่กำหนดไว้ในนโยบายหรือแผนก็ตาม ดังนั้นการสร้างความเป็นปึกแผ่นและความต่อเนื่องของนโยบายจึงเป็นสิ่งสำคัญ ที่ผู้บริหารท้องถิ่นต้องชักจูงหรือกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติเกิดความสนใจอย่างต่อเนื่อง เพราะเมื่อผู้บริหารท้องถิ่นยังให้ความสนใจในตัวนโยบาย ผู้ปฏิบัติก็จะมีตามใจตาม ซึ่งนอกจากการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารท้องถิ่นต่อผู้ปฏิบัติงาน สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ การสร้างจิตสำนึกให้กับผู้ปฏิบัติงานว่าการทำงานเพื่อประชาชน ผลประโยชน์สูงสุดที่ได้รับจากการปฏิบัติตามนโยบายจะตกอยู่กับประชาชนไม่ใช่ตัวผู้กำหนดนโยบาย

จากความหมายของนโยบายสาธารณะ ความหมายนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ และกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า การที่จะตั้งนโยบายขึ้นมาหนึ่งนโยบายนั้น จะต้องมีการตัดสินใจ จากการคิดและไตร่ตรองถึงปัจจัยต่าง ๆ ทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ได้แก่ ความต้องการของประชาชน ความพึงพอใจของประชาชน สภาพเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม เป็นต้น เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจในการตั้งนโยบายสาธารณะขึ้นมา

1.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ

การศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ จะทำให้ทราบว่า กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ นั้น มีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติไว้มากมาย ซึ่งพอจะนำมากล่าวได้ดังนี้

Van Matter & Van Horn (1975) ได้ทำการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ ให้ประสบผลสำเร็จ และเสนอตัวแบบการศึกษากระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ และได้ให้ความสนใจ ในปัจจัยอยู่ 6 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ

1) มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ควรมีวัตถุประสงค์ที่เป็นรูปธรรมและชัดเจน ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับความเป็นจริง และมีเป้าหมายที่ชัดเจน เพราะเป้าหมายของนโยบายเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จ

2) ทรัพยากรของนโยบาย ควรมีความเพียงพอและได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ และหน่วยงานหรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย ซึ่งจะทำให้การดำเนินการนำนโยบายไปปฏิบัติเกิดประสิทธิผลและประสบความสำเร็จมากขึ้น

3) การติดต่อสื่อสารระหว่างองค์การและกิจกรรมหลักกันต่าง ๆ ต้องมีความชัดเจน และสามารถที่จะผลักดันให้ดำเนินไปในเป้าหมายเดียวกันได้ มีการดูแลและควบคุมจากหน่วยงานระดับบน เพื่อให้หน่วยงานระดับปฏิบัติการหรือระดับล่างได้ดำเนินกิจกรรมตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย

4) ลักษณะของหน่วยงานที่ทำหน้าที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ควรมีการบริหารจัดการที่ดีของผู้บังคับบัญชา ในการควบคุมหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติให้อยู่ในแนวทางหรือตามแผนการดำเนินการที่วางไว้

5) เงื่อนไขทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม จะส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยเงื่อนไขทางเศรษฐกิจที่ส่งผล ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ทรัพยากรของชุมชน และระดับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชุมชน เงื่อนไขทางสังคมที่ส่งผล ได้แก่ คุณภาพชีวิต ความเชื่อและค่านิยมของสังคมหรือชุมชน และการให้ความร่วมมือของชุมชน เงื่อนไขทางการเมืองที่ส่งผล ได้แก่ การสนับสนุนหรือการไม่เห็นด้วยกับวัตถุประสงค์ของนโยบายจากกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องที่มีผลประโยชน์จากนโยบาย เป็นต้น

6) ท่าทีหรือทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นส่วนที่สำคัญที่สุด เพราะท่าทีและทัศนคติของผู้นำนโยบายปฏิบัติขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ปัจจัย คือ (1) ความรู้และความเข้าใจต่อตัวนโยบาย (2) การตอบสนองต่อนโยบาย เช่น การยอมรับ การนิ่งเฉย หรือการต่อต้าน และ (3) ระดับการตอบสนองในตัวนโยบายของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติว่ายอมรับหรือพอใจในการนำนโยบายมาปฏิบัติอยู่ในระดับมากหรือน้อยเพียงใด ทั้งนี้ ควรเน้นการสร้าง ความเข้าใจให้ตรงกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของนโยบายของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับนโยบายเป็นหลัก เพราะจะส่งผลต่อความสำเร็จของนโยบายโดยส่วนใหญ่

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2548 , หน้า 101-118) ได้เสนอปัจจัยที่จะส่งผลต่อความสำเร็จของนโยบายสาธารณะไว้ทั้งหมด 9 ประการ ซึ่งประกอบไปด้วย

1) ผู้กำหนดนโยบาย ต้องมีการเอาใจใส่ ติดตามผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตลอดจนเสร็จสิ้นนโยบายนั้นจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

2) ลักษณะของนโยบาย ควรมีการเรียกร้องหรือความต้องการส่วนมาก เพราะจะส่งผลให้นโยบายนั้นประสบความสำเร็จสูง

3) วัตถุประสงค์ของนโยบาย ควรมีความสอดคล้อง ชัดเจนและเข้าใจง่าย

4) ความเป็นไปได้ทางการเมือง ควรได้รับการสนับสนุนจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย ทั้งฝ่ายที่ได้รับผลประโยชน์และเสียผลประโยชน์

5) การจัดสรรทรัพยากร นโยบายจะประสบความสำเร็จต้องได้รับการสนับสนุนในทรัพยากร ทั้งด้านการเงิน บุคลากร อย่างพอเพียงและเหมาะสม บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับโครงการ และการบริหาร ย่อมส่งผลให้เกิดความสำเร็จมากขึ้น

6) ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ควรเป็นหน่วยงานที่เหมาะสมในการปฏิบัติและสนับสนุนนโยบายนั้น มีทรัพยากรและกำลังคนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

7) ทศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ควรมีทัศนคติที่ดีต่อนโยบาย มีความรู้ความสามารถในการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงาน หรือการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งในนโยบายนั้น ซึ่งดุลยพินิจเหล่านี้จะขึ้นอยู่กับทัศนคติของผู้ปฏิบัติต่อนโยบาย ว่าเห็นด้วยหรือไม่ เพราะผู้ปฏิบัติงานอาจจะมองข้ามในส่วนที่ตนเองไม่ถนัดหรือไม่ชอบ จนถึงขั้นไม่ปฏิบัติตามได้ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงต้องอธิบายในส่วนต่างๆ ให้ผู้ที่นำนโยบายไปปฏิบัติได้เข้าใจตรงกัน และสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8) ความเป็นไปได้ทางเทคโนโลยี เนื่องจากเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงแต่ละครั้ง มักส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดังนั้นลักษณะทางเทคโนโลยีจึงต้องสอดคล้องกับสถานการณ์และสภาวะแวดล้อมของการนำนโยบายไปปฏิบัติในขณะนั้น

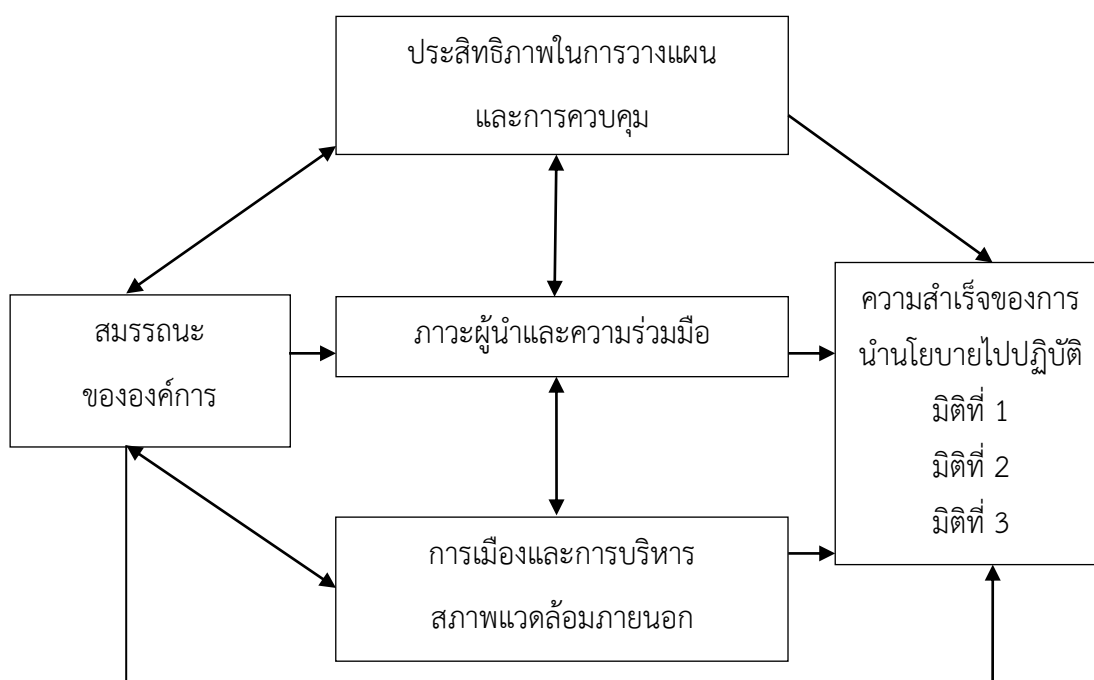
9) กลไกที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ควรมีหน่วยงานหลักเป็นผู้รับผิดชอบหลักในนโยบาย และมีหน่วยงานสนับสนุนที่พอเหมาะในการสนับสนุนการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อเพื่อความรวดเร็วในการดำเนินการและเกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด

วเรเดช จันทรศร (2554, หน้า 129-146) ได้ศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติและได้พัฒนาตัวแบบต่างๆ ในทางทฤษฎีเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติไว้ ซึ่งเป็นการแสวงหาวิธีการหรือแนวทางปรับปรุงนโยบายแผนงาน และการปฏิบัติงานในโครงการให้ดีขึ้นเป็นการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาหลักหรือสิ่งเชื่อมโยงระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลวของการนำนโยบาย

ไปปฏิบัติ หรืออย่างน้อยก็เป็นการลดช่องว่างของการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยการนำเสนอตัวแบบ (Model) รวม 6 ตัวแบบ

ซึ่งการศึกษานี้ผู้วิจัยได้ยกตัวแบบเชิงบูรณาการ (Integrative Model) ซึ่งเป็นตัวแบบที่ 6 โดยเป็นการรวบรวมตัวแปรสำคัญจากทั้ง 5 ตัวแบบไว้ด้วยกัน โดยกำหนดตัวแปรอิสระไว้ 4 ตัวแปร ดังนี้

- 1) ตัวแปรด้านประสิทธิภาพในการวางแผนและควบคุม เป็นเงื่อนไขสำคัญในการสร้างให้เกิดความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบไปด้วย ความชัดเจนของวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงาน การติดตามและการประเมินผลนโยบาย
- 2) ตัวแปรด้านสมรรถนะขององค์กรหรือหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบไปด้วย โครงสร้างองค์กร งบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และสถานที่
- 3) ตัวแปรด้านภาวะผู้นำและความร่วมมือ ผู้บริหารควรใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม รู้จักวิธีจูงใจผู้ปฏิบัติงาน รวมถึง การสร้างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร
- 4) ตัวแปรด้านการเมืองและการบริหารสภาพแวดล้อมภายนอก มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยย่อยหลายอย่าง เช่น การสนับสนุนหรือต่อต้านจากฝ่ายต่าง ๆ เงื่อนไขการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เป็นต้น



ภาพ 2 การนำนโยบายไปปฏิบัติโดยใช้ตัวแบบเชิงบูรณาการ

ที่มา: วรเดช จันทรร, 2554, หน้า 144

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติที่กล่าวมาข้างต้น ล้วนมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็น ภาวะผู้นำ ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ การติดต่อสื่อสาร การติดตามและการประเมินผล รวมถึง ทัศนคติ และสิ่งแวดล้อมทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ก็มีผลกระทบต่อหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติเช่นกัน เพราะสภาพแวดล้อมภายนอกในบางครั้งอาจจะอยู่นอกเหนือการควบคุมของหน่วยงานที่รับผิดชอบ หน่วยงานเหล่านั้นจึงต้องมีความพร้อมที่จะรับมือและความยืดหยุ่นเพื่อที่จะรองรับในสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในระดับหนึ่ง ซึ่งในกระบวนการนโยบายนั้น นักวิชาการจะให้ความสำคัญในตัวของนโยบายเป็นหลัก เพราะบางครั้งการที่นโยบายไม่ประสบความสำเร็จนั้น มาจากตัวนโยบายไม่ดี วัตถุประสงค์ไม่ชัดเจน เป็นต้น ดังนั้นการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้น จะมีความสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของตัวนโยบาย และวิธีดำเนินการควรที่จะปรับให้เข้ากับสภาพความเป็นจริงขององค์การอย่างเหมาะสม เพราะการปรับเปลี่ยนบางอย่างให้เหมาะสมจะส่งผลต่อความสำเร็จของนโยบาย

จากการที่ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ และทำการวิเคราะห์พบว่า เป็นแนวทางกิจกรรม การกระทำ หรือการตัดสินใจของรัฐ เพื่อกำหนดและชี้้นำให้มีการกระทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งประกอบไปด้วย (1) การมอบนโยบายให้กับหน่วยงานเกี่ยวข้องเพื่อนำนโยบายมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป้าหมาย หรือพันธกิจ (2) การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่จะต้องตอบสนองต่อนโยบายของรัฐบาล (3) หน่วยงานระดับรองทำการแปลงนโยบายหลัก เพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ และวิธีดำเนินการ (4) กำหนดโครงการเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งการนำนโยบายไปปฏิบัติจะประกอบไปด้วยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จมากมาย เช่น ตัวนโยบาย ลักษณะหน่วยงานที่นำไปปฏิบัติ ทรัพยากร ปัจจัยสนับสนุนจากภายนอก เป็นต้น

ตามพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ได้มอบหมายให้มีการจัดตั้งกองทุนหลักประกันสุขภาพประจำท้องถิ่นหรือพื้นที่ขึ้นมา เพื่อตอบสนองต่อความต้องการการบริการสาธารณสุขของประชาชน และเป็นการกระจายอำนาจความรับผิดชอบลงสู่ท้องถิ่น เพื่อความสะดวกในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึงด้วยเหตุนี้ กองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี จึงเป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นตามนโยบายของภาครัฐ เป็นการนำทรัพยากรที่มีอยู่และได้ที่รับการสนับสนุนจากภาครัฐและส่วนอื่น ๆ มาบริหารจัดการเพื่อที่จะสามารถทำให้กองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีนั้น ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ นั่นคือประสิทธิผลของกองทุนหลักประกันสุขภาพ ที่จะเกิดขึ้นจากบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพในการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนภายในพื้นที่เป็นหลัก

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผลนโยบายสาธารณะ

จากการที่ผู้ศึกษาต้องการที่จะทราบถึงปัจจัยหรือตัวแปรใดที่มีอิทธิพลความสำเร็จของนโยบายสาธารณะ จึงเล็งเห็นว่าการประเมินผลนโยบายสาธารณะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้ศึกษาสามารถศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จได้ หากกล่าวถึงนโยบายสาธารณะจะนึกถึงนโยบายเกี่ยวกับภาครัฐที่จัดทำขึ้นเพื่อประชาชน กล่าวคือนโยบายสาธารณะเป็นแนวทางการดำเนินงานหรือกิจกรรมของรัฐบาล ในการเสริมสร้างชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างเสมอภาคกัน การดำเนินนโยบายสาธารณะนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากว่านโยบายสาธารณะเป็นผลผลิตทางการเมืองเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการกำหนดทิศทางในการพัฒนาประเทศว่าจะพัฒนาไปในทิศทางใด เมื่อนโยบายสาธารณะได้ถูกนำไปปฏิบัติแล้วผลที่ปรากฏตามมาภายหลังอาจจะสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรืออาจจะไม่บรรลุวัตถุประสงค์เลย ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อตามมาหลายประการ เช่น ความน่าเชื่อถือของรัฐบาลเสถียรภาพและความมั่นคงของประเทศในอนาคต เป็นต้น

จะเห็นได้ว่าการประเมินผลนโยบายสาธารณะมีความจำเป็นอย่างมาก ต่อนโยบายสาธารณะในเรื่องของความสำเร็จของนโยบายกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ด้วยเหตุนี้ ได้มีนักวิชาการและบุคคลที่ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องของการประเมินผล โดยได้ให้ความหมายของการประเมินผลนโยบายสาธารณะไว้มากมาย ซึ่งแต่ละความหมายล้วนเป็นที่น่าสนใจเป็นอย่างยิ่ง ทางผู้ศึกษาจึงพอนำกล่าวไว้ดังต่อไปนี้

William N. (2004) ได้กล่าวถึงการประเมินผลนโยบาย คือขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลต่อการดำเนินงานตามนโยบายว่าตอบสนองต่อความต้องการต่อสังคม สนองคุณค่าของสังคม แก้ไขปัญหาที่เป็นเป้าหมายของนโยบายได้หรือไม่ และเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในสังคมหรือไม่

Jame E. Anderson (1994, p.238) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการประมาณการ (Estimation) การประเมิน(Assessment) หรือการประมาณค่า (Appraisal) นโยบายซึ่งรวมถึงเนื้อหาสาระ (Content) การนำนโยบายไปปฏิบัติ (Implementation) และผลกระทบ (Effects) ในฐานะที่เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ (Functional Activity) การประเมินผลเกิดขึ้นตลอดกระบวนการของนโยบาย (Policy Process) การประเมินผลมิใช่เรื่องที่เรียบง่ายที่เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการนโยบายเท่านั้น แต่เป็นกระบวนการที่สำคัญไม่น้อยกว่าขั้นตอนอื่นของกระบวนการนโยบาย

เสนห์ จั๊ยโต (2551) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลนโยบายสาธารณะว่า กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของแผนและโครงการ ซึ่งเป็นเรื่องของการวัดและการตัดสินใจเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานตามแผนและโครงการ โดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และมาตรฐานที่กำหนดไว้

จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ (2551) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลนโยบายสาธารณะว่า เป็นการประเมินทุกกระบวนการของนโยบาย ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวิเคราะห์นโยบาย การปฏิบัติตามนโยบาย จนถึงการประเมินผลกระทบหรือผลที่เกิดขึ้นจากการนำนโยบายไปปฏิบัติ

จากความหมายการประเมินผลนโยบายที่มีนักวิชาได้ให้ความหมายไว้มากมาย ผู้ศึกษาได้สรุปความหมายของ การประเมินผลนโยบายสาธารณะ เป็นกระบวนการที่กระทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยการนำผลที่ได้ไปวัดกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในลักษณะของข้อเสนอแนะหรือผลกระทบ และการประเมินผลนโยบายสาธารณะนั้นควรมองในทุกขั้นตอนในเรื่องของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตัวนโยบาย วิธีการดำเนินงาน และผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงาน ซึ่งขั้นตอนเหล่านี้จะมีผลในการพัฒนากระบวนการและการกำหนดนโยบายต่อไป

2.1 ความสำคัญของการประเมินผลนโยบายสาธารณะ

การประเมินผลนโยบายเป็นกระบวนการสุดท้ายในการกำหนดนโยบาย ทั้งนี้เพื่อแสวงหาผลที่เกิดขึ้นจากการนำนโยบายไปปฏิบัติ ว่ามีประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด การที่จะตอบโจทย์ว่านโยบายมีผลเป็นอย่างไรหลังจากที่นำไปปฏิบัติแล้วก็ต้องอาศัยการประเมินผล ซึ่งการประเมินผลนโยบายมีความสำคัญในการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดจากการนำนโยบายไปปฏิบัติ ผู้ประเมินผลควรเตรียมการที่จะประเมินผลนโยบายไว้ล่วงหน้าตั้งแต่แรก ตั้งแต่เริ่มดำเนินการ ระหว่างดำเนินการ จนถึงที่สุดการดำเนินการ เพราะถ้าให้มีการนำนโยบายไปปฏิบัติแล้วทำการประเมินผลนโยบายย้อนหลัง อาจไม่สามารถสรุปผลลัพธ์ของการดำเนินงานได้ดังนั้นการประเมินผลนโยบายมีความสำคัญอย่างมากในกระบวนการของนโยบาย ดังคำกล่าวที่ว่า “ถ้าไม่มีการประเมินผล ย่อมเหมือนการพายเรือในอ่าง เราจะไม่รู้ความก้าวหน้าหรือข้อบกพร่อง ก็เหมือนกับสิ่งที่เราคิดหรือวางแผนไว้แล้วเรานำไปปฏิบัติ แต่เราทิ้งไม่สนใจประเมินผล”

เจตน์ ดวงสงค์ (2552) ได้กล่าวสรุปความสำคัญของการกำหนดนโยบาย โดยมีข้อสังเกตไว้ว่า การประเมินนั้น ต้องมีการตรวจสอบว่ามี การปฏิบัติถูกต้องตามวัตถุประสงค์ การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด เกิดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติประการใด เพื่อแก้ไขปัญหาได้ทันการและนำผลการประเมินมาปรับปรุงนโยบายหรือกำหนด

นโยบายใหม่ รวมทั้ง การประเมินความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของรัฐบาลในการช่วยตัดสินใจ
ในตัวนโยบาย

นอกจากนั้น การประเมินผลที่ดีจะต้องมีวิธีการประเมินที่มีความแม่นยำ (Validity) และเชื่อถือได้ (Reliability) ตลอดจนถึงเป็นที่ยอมรับ เพราะถ้ามีการประเมินผลนโยบายอย่าง ถูกต้องเป็นระบบ และนำผลการประเมินนั้นมาใช้อย่างจริงจังย่อมทำให้เกิดประโยชน์หลายประการ โดยเฉพาะจะทำให้ทราบผลของการปฏิบัติตามนโยบายนั้นว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์มากหรือน้อย เพียงใด มีข้อผิดพลาดใดบ้าง อะไรเป็นปัญหาและอุปสรรคของการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อนำผล การประเมินไปปรับปรุงแก้ไขนโยบายให้เหมาะสมต่อไป หรือถ้าประเมินผลแล้วปรากฏว่าล้มเหลวเกิด ผลกระทบทางลบมาก ก็อาจตัดสินใจยุตินโยบายนั้นได้หรือถ้านโยบายนั้นยังเกิดผลดีต่อส่วนรวม ก็จะได้ดำเนินการต่อไปอีกเรื่อยๆ และขยายผลไปหลายๆ พื้นที่

2.2 จุดมุ่งหมายของการประเมินผลนโยบายสาธารณะ

จุดมุ่งหมายของการประเมินผลนโยบายสาธารณะมีหลายประการ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับว่า จุดมุ่งหมายของนโยบาย โครงการ หรือกิจกรรม คืออะไร ซึ่งผลของการประเมินผลนโยบายสาธารณะ สามารถนำมาเพื่อประกอบการตัดสินใจในการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไข ให้นโยบาย โครงการหรือ กิจกรรมให้ดีขึ้น หรือจะยุตินโยบาย โครงการ หรือกิจกรรมนั้นในกรณีที่ผลการประเมินออกมา ไม่ตอบสนองต่อเป้าหมาย ดังนั้น จุดมุ่งหมายของการประเมินนโยบายสาธารณะส่วนใหญ่คือการนำ ผลที่ได้มาเพื่อประกอบการตัดสินใจในนโยบาย โครงการ หรือกิจกรรมที่ดำเนินการ

John Owen (1993, p.14) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการวัดคุณค่าของผลการนำ นโยบายไปปฏิบัติ ประกอบไปด้วย

- 1) เพื่อขยายองค์ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผล โดยเฉพาะการประเมินผลที่เน้น การทดสอบเชิงทฤษฎี (theory orientation) โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในแบบการประเมินผล
- 2) เพื่อทดสอบสมมติฐานทางสังคมอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือทดสอบหลักการปฏิบัติ ที่เป็นบรรทัดฐาน จุดมุ่งหมายในประเด็นนี้มุ่งการทดสอบเชิงทฤษฎี เพื่อใช้เป็นบรรทัดฐาน ในการประเมินผลต่อไป
- 3) เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ทำให้ทราบว่าองค์การที่รับผิดชอบ นำนโยบายไปปฏิบัติมีสมรรถภาพในการบริหารและการจัดการมากน้อยเพียงใด
- 4) เพื่อปรับปรุงแผนงาน การประเมินผลทำให้ทราบว่าแผนงานที่กำหนดขึ้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด เพราะเป็นการช่วยชี้แนะส่วนที่ต้องปรับปรุงแก้ไขให้ชัดเจน

ทั้งวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการปฏิบัติ ทรัพยากรที่ต้องใช้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5) เพื่อประเมินความเหมาะสมของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับโครงการ เช่น การเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์หรือแนวทางการปฏิบัติบางส่วน หรือการเปลี่ยนแปลงหน่วยงานที่รับผิดชอบการนำโครงการไปปฏิบัติ เป็นต้น

6) เพื่อระบุแนวทางที่จะปรับปรุงมาตรการที่จะนำไปใช้ให้เหมาะสม ต่อการนำไปปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ยิ่งขึ้น

7) เพื่อความกระจ่างชัดของแผนงาน การประเมินผลเริ่มต้นตั้งแต่จุดเริ่มต้นของแผนงานจนกระทั่งจุดสุดท้าย ทำให้เราทราบว่ามาตรการหรือกิจกรรมใดที่บกพร่องอยู่บ้าง เพื่อปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน ขจัดปัญหาอุปสรรคแต่ละขั้นตอนให้หมดไป

8) เพื่อการพัฒนาแผนงาน ซึ่งทำให้เราทราบว่าแผนงานที่นำไปปฏิบัติมีจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) อะไรบ้าง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างครบถ้วนนำไปสู่การพัฒนาแผนงาน ให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

9) เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ให้การสนับสนุนทางการเงิน การประเมินผลโครงการนั้น มีผู้ให้การสนับสนุนทางการเงิน 2 ส่วนคือ ผู้ให้การสนับสนุนการนำโครงการไปปฏิบัติ และผู้ให้การสนับสนุนการประเมินผล ซึ่งต้องการทราบว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติบรรลุวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด มีปัญหาอุปสรรคที่ต้องแก้ไขหรือไม่

10) เพื่อทดสอบความคิดริเริ่มใหม่ในการแก้ไขปัญหาของชุมชน ว่าได้ผลเพียงใด และต้องปรับปรุงส่วนใดบ้างสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือไม่ อย่างไร มีปัญหาอุปสรรค ที่ควรปรับปรุงแก้ไขหรือไม่

11) เพื่อตัดสินใจที่จะขยายโครงการหรือยุติโครงการ หรือให้การสนับสนุนโครงการหนึ่งแต่ยกเลิกอีกโครงการหนึ่ง หรือในกรณีที่มีโครงการในลักษณะที่แข่งขันกัน การประเมินผลทำให้ทราบว่าโครงการใดมีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาของสาธารณชน โครงการที่ไม่ประสบผลสำเร็จหรือให้ผลตอบแทนน้อยกว่าก็ควรยกเลิก

12) เพื่อเป็นสัญลักษณ์ของความมีเหตุผล การประเมินผลเป็นการใช้ระเบียบวิธีวิจัย และเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นระบบ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นต่อสาธารณชนว่ามีความเหมาะสมที่จะดำเนินการต่อไป เพราะผลการประเมินจะสนับสนุนว่าเป็นโครงการที่ได้อย่างแท้จริง

จะเห็นได้ว่า การประเมินผลนโยบายมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะทราบถึงความก้าวหน้าของการดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน และโครงการว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเวลาที่วางไว้หรือไม่ เป็นการวัดเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการแผนงานและโครงการของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และยังเป็น การทดสอบแนวความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหา

ของชุมชนและองค์กร เป็นการทดสอบสมมติฐานทางสังคม เพราะการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการแก้ไขปัญหาโดยมีพื้นฐานการวิเคราะห์นโยบายมาแล้วจากทฤษฎีหรือสมมติฐานที่วางเอาไว้ หากผลออกมาไม่เป็นไปตามทฤษฎีหรือสมมติฐาน ก็ต้องมีการทดสอบซ้ำจนแน่ใจว่าผลที่ได้รับนั้นตรงกัน และท้ายที่สุดเป็นการขยายองค์ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผล สร้างความสำคัญของกระบวนการประเมินผลนโยบาย ให้มีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งที่จะผลักดันให้องค์กรประสบผลสำเร็จ

2.3 เกณฑ์ในการประเมินผลนโยบาย

การประเมินผลนโยบายสาธารณะ จะได้ผลที่ดีควรกำหนดเกณฑ์ในการประเมินไว้ล่วงหน้าตามลักษณะของนโยบาย วัตถุประสงค์ ผลผลิตและผลลัพธ์ของนโยบาย ซึ่งเกณฑ์การประเมินจะเป็นสิ่งที่กำหนดบรรทัดฐาน เพื่อให้คุณค่าหรือตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งที่ประเมินในมิติต่างๆ ตามประเด็นหรือคำถามการประเมินหรือวัตถุประสงค์ของการประเมินโดยผ่านการวัด ตามตัวบ่งชี้ที่ได้กำหนดไว้

William N. Dunn (2004) ได้เสนอเกณฑ์ในการประเมินผลนโยบายออกเป็น 6 เกณฑ์ ประกอบด้วย

1) ประสิทธิภาพ หมายถึง การพิจารณาว่าผลของนโยบายนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด หากบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ก็ถือว่าผ่านเกณฑ์หากแต่การประเมินประสิทธิภาพไม่ได้มุ่งเน้นว่านโยบาย แผนงานและโครงการได้ดำเนินการไปตามขั้นตอนของกระบวนการที่วางแผนไว้หรือไม่ แต่จะมุ่งวัดที่ผลลัพธ์ซึ่งปรากฏในสภาพแวดล้อม เมื่อนโยบาย แผนงานและโครงการสิ้นสุดลง

2) ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการผลิตผลผลิต หรือให้บริการ โดยมีต้นทุนต่ำ การประเมินผลโดยใช้ประสิทธิภาพเป็นเกณฑ์ในการประเมินสามารถทำได้โดยการเปรียบเทียบต้นทุนต่อหน่วยของผลผลิตหรือบริการ โดยทั่วไปหากต้นทุนการผลิตต่ำแสดงว่ามีประสิทธิภาพ

3) ความพอเพียง หมายถึง ความสามารถของการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายภายใต้เงื่อนไขทางทรัพยากรที่มีอยู่ โดยทั่วไปเงื่อนไขทรัพยากรมักวัดในรูปของงบประมาณที่มีอยู่ดังนั้นการประเมินความพอเพียง พิจารณาจากผลลัพธ์จากการดำเนินการตามนโยบายเปรียบเทียบกับความต้องการทั้งหมดของสังคม ถ้าผลลัพธ์จากการดำเนินตามนโยบายน้อยไม่เพียงพอต่อความต้องการของสังคม แสดงว่านโยบายนั้นยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมได้

4) ความเป็นธรรม หมายถึง นโยบายคำนึงถึงการจัดสรรผลประโยชน์หรือการให้บริการต่างๆ อย่างเป็นธรรม และคำนึงถึงการประเมินนโยบายในแง่ของความเสมอภาค

และเป็นเกณฑ์ที่มีความเกี่ยวข้องกับหลักเหตุผลทางด้านกฎหมายและสังคม ซึ่งพาดพิงถึงการกระจายผลของนโยบายและความพยายามของกลุ่มต่างๆ ที่จะได้รับความเป็นธรรมจากการดำเนินการตามนโยบาย

5) ความสามารถในการตอบสนองการที่นโยบายนั้นสนองต่อความต้องการ ความพึงพอใจในคุณค่าของกลุ่มต่างๆ หรือไม่ มากน้อยเพียงใด โดยเฉพาะการตอบสนองนั้นตรงกับกลุ่มเป้าหมายหรือไม่การประเมินความพอใจนั้น จะพิจารณาจากความพอใจของประชาชน จึงแบ่งได้ 3 ระดับ คือ ความพอใจมาก ความพอใจ ความไม่พอใจ หากนโยบายที่รัฐประกาศใช้เพื่อแก้ไขปัญหาสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ส่วนมาก ความพอใจของประชาชนก็จะมากขึ้นด้วย แต่ถ้าหากนโยบายนั้นไม่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ความพอใจของประชาชนก็จะน้อยลงตามความต้องการของประชาชน

6) ความเหมาะสมในการพิจารณาถึงหลักเหตุผลในด้านที่เกี่ยวกับหลักการหรือสาระของนโยบาย รวมถึงคุณค่าของวัตถุประสงค์ของนโยบายความมีเหตุผลสนับสนุนสมมติฐานต่างๆ ของวัตถุประสงค์นั้นว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ ขณะที่การประเมินอื่น จะถือว่าวัตถุประสงค์เป็นที่ยอมรับแล้ว

จากเกณฑ์การประเมินผลของ William N. Dunn (2004) พบว่า การประเมินผลนั้นไม่จำเป็นที่จะต้องใช้ทุกเกณฑ์ในการศึกษาวิจัย เพราะในทางปฏิบัตินั้นจะเลือกใช้เกณฑ์หนึ่งเกณฑ์ใดเป็นหลักในการประเมินผล เพื่อแสดงให้เห็นว่าการประเมินนโยบายนั้นให้ความสำคัญกับเรื่องใดเป็นหลัก เช่น หากต้องการทราบถึงความสำเร็จของนโยบาย แผนงาน โครงการเป็นสำคัญ ควรเลือกใช้การประเมินประสิทธิผล เพื่อศึกษาว่านโยบาย แผนงาน โครงการ เหล่านี้ว่าสำเร็จวัตถุประสงค์หรือไม่ เป็นต้น ทั้งนี้อาจจะนำเกณฑ์อื่นๆ บางตัวมาเป็นองค์ประกอบในการศึกษาด้วยได้

ดังนั้น การประเมินผลนโยบาย เป็นอีกขั้นตอนหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างมากในกระบวนการนโยบายสาธารณะ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังนี้ การก่อตัวของนโยบายสาธารณะ เป็นการผลักดันให้เกิดนโยบายสาธารณะขึ้น การกำหนดนโยบาย เป็นการยกร่างหรือทางเลือกเพื่อการอนุมัติเห็นชอบของผู้กำหนดนโยบาย การนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นการแปลงนโยบายสาธารณะให้เป็นกิจกรรมในการปฏิบัติเพื่อให้ประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และผลผลิตตามเป้าหมายที่วางไว้ สำหรับการประเมินผลนโยบาย เป็นการวัดผลการนำนโยบายไปปฏิบัติว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ ซึ่งจะประเมินทั้งผลกระทบทางบวกและผลกระทบทางลบจากนโยบาย รวมทั้งความคุ้มค่าในเชิงเศรษฐศาสตร์ จากกระบวนการประเมินผลนโยบายที่กล่าวมาข้างต้นความสำคัญนอกเหนือจากเทคนิคและเครื่องมือที่ถูกนำมาใช้ให้ถูกต้องกับเนื้อหาของนโยบายแล้ว เกณฑ์การวัดก็เป็นสิ่งสำคัญของรูปแบบการประเมิน การกำหนดตัวชี้วัด เป็นเรื่องที่นักประเมินต้องให้ความสำคัญเพราะจะเป็นตัวสะท้อนสถานะความเป็นจริงของนโยบาย

ขณะเดียวกันตัวของผู้ประเมินเองต้องตระหนักในตนเองในเรื่องของคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์ในวิชาชีพ เพราะการประเมินนโยบายเป็นการพิจารณานโยบายอันนำผลจากการประเมินผลนโยบายมาประกอบการอธิบายว่า นโยบายนั้นควรจะทำต่อเนื่องทดแทน หรือสิ้นสุดนโยบาย เพราะการพิจารณาดังกล่าวต้องอาศัยข้อเท็จจริงจากการประเมินผลนโยบาย

จะเห็นได้ว่า ตามพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติที่ได้จัดตั้งกองทุนหลักประกันสุขภาพประจำท้องถิ่นหรือพื้นที่ขึ้นมานั้น เกิดจากการก่อตัวขึ้นจากความเห็นชอบของภาคส่วนต่าง ๆ ที่เล็งเห็นถึงความสำคัญของการบริการด้านสุขภาพแก่ประชาชน และได้กระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นในการที่จะจัดตั้งกองทุนหลักประกันสุขภาพประจำท้องถิ่นหรือพื้นที่ขึ้น ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพที่ตั้งไว้ ซึ่งท้องถิ่นจะต้องจัดทำกองทุนหลักประกันสุขภาพประจำท้องถิ่นหรือพื้นที่ในทุก ๆ ปี ดังนั้นจำเป็นที่จะต้องมีการติดตามและประเมินผลของกองทุน ว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้หรือไม่ และมีปัญหาหรืออุปสรรคใดที่จำเป็นต้องแก้ไขและพัฒนา เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไข การบริหารจัดการกองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นในครั้งต่อ ๆ ไป

3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล

3.1 ความหมายของประสิทธิผลองค์กร

การค้นหานิยามความหมายของประสิทธิผลขององค์กร ได้เกิดขึ้นเป็นเวลายาวนาน จนกระทั่งล่วงเลยมาถึงปลายศตวรรษที่ 19 แม้ว่าประสิทธิผลขององค์กรจะมีการใช้กันอย่างแพร่หลาย แต่ยังไม่มีการให้คำนิยามและตัวชี้วัดที่ชัดเจน

Cameron (1986) ได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นเหล่านี้ว่า มาจากเหตุผล 3 ประการ คือ

1) การที่แนวคิดด้านองค์กรมีต้นกำเนิดแนวคิดมาจากหลายแนวคิด ทั้งในประเด็นที่ว่าองค์กร คือ อะไร และแตกต่างจากองค์กรอื่นอย่างไร ซึ่งความหลากหลายของแนวคิดด้านองค์กรนี้ได้ส่งผลให้ความพยายามที่จะกำหนดเกณฑ์หรือตัวชี้วัดมาตรฐานของประสิทธิผลองค์กรต้องพลอยล้มเหลวไปด้วย เนื่องจากความไม่มีมาตรฐานในการนิยามองค์กร

2) การศึกษาประสิทธิผลในอดีต นักวิจัยได้ใช้ตัวชี้วัดประสิทธิผลองค์กรที่มีลักษณะไม่ทับซ้อนต่อกัน ส่งผลให้ไม่เกิดความพอกพูนทางวิชาการ กล่าวคือ เมื่อนักวิจัยต้องการประเมินผลองค์กร ตัวชี้วัดที่ถูกเลือกนำมาใช้ มักจะเป็นผลลัพธ์ของความสะดวกหรือความอคติของนักวิจัยแทนที่จะมาจากการสร้างตัวชี้วัดอย่างเป็นระบบ จึงส่งผลให้ไม่มีความก้าวหน้าใด ๆ ในแง่ของการศึกษาวิจัยด้านประสิทธิผลองค์กร

3) สิ่งทีก่อให้เกิดปัญหาในการนิยามประสิทธิผลองค์กร คือ คุณสมบัติที่ทับซ้อนขององค์กรเอง กล่าวคือ วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรมักมีความหลากหลาย ขัดแย้ง และยากต่อการนิยาม ความซับซ้อนขององค์กรนี้เองทีก่อให้เกิดปัญหาในการนิยามเงื่อนไขทีเฉพาะเจาะจงในการวัดประสิทธิผลองค์กร กล่าวคือเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นไม่เหมือนกัน บางองค์กรประสิทธิผลถูกกำหนดมาเป็นผลกำไร แต่องค์กรอื่นประสิทธิผลอาจถูกกำหนดเป็นความพึงพอใจหรือทัศนคติ ดังนั้นการนิยามแนวคิดประสิทธิผลองค์กรทีเคยใช้ในอดีตและแนวทางทีใช้ในการประเมินประสิทธิผลในอดีตส่วนใหญ่ไม่มีความเหมาะสมต่อความวุ่นวายสับสนขององค์กรสมัยใหม่

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2552) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลทีเกิดขึ้น และในขณะเดียวกันได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิผลหมายถึง ความสามารถในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทีกำหนดไว้ในแผนงานหรือโครงการ

ในทำนองเดียวกันความสามารถของการบริหารนโยบายจะประกอบด้วยการบริหารงบประมาณและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่า โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับเป้าหมายทีตั้งไว้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวขององค์กร ขณะเดียวกันจะต้องสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ทีเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและผู้ทีได้รับผลจากการดำเนินงาน เช่น ความพึงพอใจของบุคลากรทีมีต่อการดำเนินงานตามนโยบาย ความพึงพอใจของประชาชนหรือผู้ทีได้รับผลจากการดำเนินงานตามนโยบาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นประสิทธิผลทีเกิดขึ้น ดังนั้น ประสิทธิผลจึงเป็นสิ่งที่ส่งผลจากการบริหารการดำเนินงาน

Robbins (1990) ได้ให้คำนิยาม ประสิทธิผลขององค์กรว่าหมายถึง ระดับความสามารถทีองค์กรจะบรรลุเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ทั้งในเชิงผลลัพธ์และกระบวนการ การเลือกตัวแปรหรือเรื่องทีนำมาเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลสะท้อนค่านิยมของกลุ่มยุทธศาสตร์ทีมีอิทธิพลต่อการอยู่รอดขององค์กร สะท้อนความสนใจของผู้ประเมิน และระยะยาวทีจัดตั้งองค์การขึ้นมา

จากความหมายของประสิทธิผลขององค์กรทีนักวิชาการและผู้ทีทำการศึกษาวิจัยทางผู้ศึกษา สรุปได้ว่า ประสิทธิผลองค์กร หมายถึง ผลของความสามารถในการดำเนินงานหรือกิจกรรมให้ประสบผลสำเร็จได้ตรงตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ทีวางไว้ ผลลัพธ์ทีได้จะต้องมีประโยชน์หรือคุณค่าทีส่งผลดีให้องค์กรภายในและบุคคลหรือองค์กรภายนอก ซึ่งประสิทธิผลทีก่อให้เกิดความสำเร็จนี้จะต้องมีการตรวจสอบและวัดผลลัพธ์ทีเกิดขึ้นจริง โดยพิจารณาจากความสัมพันธ์ของทรัพยากรกับผลลัพธ์ทีได้เกิดขึ้นกับวัตถุประสงค์ขององค์กร และทำให้ผลงานทีได้นั้นมีคุณภาพ

3.2 แนวทางการศึกษาเพื่อประเมินประสิทธิผลขององค์การ

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ประสิทธิภาพ (Effectiveness) เป็นสิ่งสำคัญที่ชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานของนโยบาย แผนงาน โครงการ และเป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าการดำเนินงานนั้นประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ ซึ่งมีนักวิชาการ และผู้ที่ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องของประสิทธิผลไว้มากมายซึ่งจะเป็นการศึกษาออกเป็น 2 เกณฑ์ คือ (1) การศึกษาประสิทธิผลเกณฑ์เดียว และ (2) การศึกษาประสิทธิผลแบบหลายเกณฑ์

Campbell (อ้างถึงใน Robbins , 1990, p. 50) ได้ทำการสำรวจเกณฑ์ที่ใช้วัดประสิทธิผลเชิงเดียวในขณะนั้นพบว่ามากถึง 19 เกณฑ์ โดยแต่ละเกณฑ์ดังกล่าวต่างก็มีจุดมุ่งหมายในการประเมินประสิทธิผลองค์กรทั้งนั้น ซึ่งแต่ละเกณฑ์จะถูกใช้เป็นตัวแปรตามเพื่อใช้ในการศึกษาหาความสัมพันธ์กับตัวแปรต้นที่ถูกกำหนด ต่อมาในปี 1977 เขาได้รวบรวมเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลองค์กรที่ใช้ในการศึกษาขณะนั้น พบว่าสามารถจำแนกเกณฑ์การวัดประสิทธิผลองค์กรออกได้ 30 เกณฑ์ ดังตาราง

ตาราง 1 แสดงเกณฑ์การวัดแนวคิดประสิทธิผลองค์กรของ John P. Campbell (1977)

1. การวางแผนและการกำหนดเป้าหมาย	11. การใช้ประโยชน์จากสภาพแวดล้อม	21. อุบัติเหตุ
2. ผลิตภาพ	12. การเติบโต	22. แรงจูงใจ
3. ประสิทธิภาพ	13. ขวัญกำลังใจ	23. ความพึงพอใจในงาน
4. กำไร	14. ความขัดแย้ง-สามัคคี	24. ความเข้าใจในเป้าหมายองค์กร
5. การจัดการสารสนเทศและการสื่อสาร	15. คุณภาพ	25. ความเห็นพ้องในเป้าหมาย
6. เสถียรภาพ	16. การเน้นการพัฒนาและการอบรม	26. ความสอดคล้องด้าน
7. การควบคุม	17. คุณค่าของทรัพยากรมนุษย์	ปทัสถานและบทบาท
8. ความพร้อม	18. ประสิทธิภาพโดยรวม	27. ทักษะการจัดการ
9. ความยืดหยุ่น	19. การจัดเก็บหรือการหมุนเวียน	ระหว่างบุคคล
10. การประเมินจากภายนอกองค์กร	20. การขาดงาน	28. ทักษะการจัดการงาน
		29. การมีส่วนร่วมและอิทธิพลร่วมกัน
		30. เน้นการบรรลุเป้าหมาย

ที่มา: Robbins, 1990, p. 50

แต่เนื่องจากนักวิชาการที่ศึกษาเรื่องนี้เห็นว่ามิใช่เหตุผลหลายประการที่เกิดขึ้นจากการศึกษาแนวคิดเกณฑ์วัดประสิทธิผลเชิงเดี่ยว (Ultimate Effectiveness Measure) ดังต่อไปนี้

1) เป็นการยากที่จะยอมรับว่าตัวแปรเหล่านี้ กว้างพอที่จะใช้วัดประสิทธิผลขององค์กรได้ เช่น การวัดประสิทธิผลจากการดำเนินงานของบุคลากรเพียงอย่างเดียว เป็นต้น

2) ตัวแปรหลายตัวซึ่งใช้วัดประสิทธิผล เช่น ความพึงพอใจ มีการใช้ลักษณะของความคิดเห็นส่วนตัวของผู้ศึกษาหรือผู้บริหารว่านั่นคือสิ่งที่ควรจะเป็น ไม่สามารถที่จะบอกได้ถึงประสิทธิผลขององค์กรเพราะความเป็นกลางของตัวแปรนั้นเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

3) ปัญหาสำคัญที่สุดคือปัญหาการผสมผสานตัวแปรเดี่ยวๆ เหล่านี้เข้าด้วยกัน เพื่อเข้าใจถึงอิทธิพลของตัวแปรเหล่านี้ต่อประสิทธิผลขององค์กร เช่น การให้ความหมายของประสิทธิผลหมายถึง ความสามารถในการผลิต ก็ไม่สามารถทำให้เข้าใจต่อสิ่งที่เรียกว่าประสิทธิผลได้ดีขึ้นแต่อย่างใด ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ตัวแปรเดี่ยวๆ แต่ละตัวนั้นมีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลขององค์กรแต่ไม่ใช่ประสิทธิผลขององค์กร

Cameron (1986) จึงได้แสดงให้เห็นถึงความไม่เหมาะสมของแนวคิดเกณฑ์วัดประสิทธิผลเชิงเดี่ยวไว้ว่า ภายในองค์กรมักจะประกอบไปด้วยโครงการหลายโครงการในการดำเนินงาน โดยโครงการเหล่านั้นอาจมีการดำเนินงานที่ขัดแย้งกันหรือทับซ้อนกันก็ได้ ซึ่งเป็นผลมาจากเป้าหมายของแต่ละโครงการนั้นแตกต่างกันซึ่งการนำเกณฑ์วัดประสิทธิผลเชิงเดี่ยวมาใช้จึงไม่เหมาะสม เช่น การนำเกณฑ์การวัดด้านผลกำไรมาวัดประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งเกณฑ์การวัดผลกำไรอาจวัดระดับความสำเร็จของโครงการได้เพียงโครงการเดียว แต่ไม่อาจวัดประสิทธิผลของโครงการอื่น ๆ ได้พร้อม ๆ กัน เนื่องจากโครงการอื่นนั้นอาจมีเป้าหมายที่ไม่ใช่ผลกำไร ด้วยเหตุนี้เกณฑ์วัดด้านผลกำไรจึงใช้ได้ไม่หมดกับทุกโครงการ ดังนั้นแนวคิดเกณฑ์วัดประสิทธิผลแบบหลายเกณฑ์ (Multivariate Effectiveness Measures) จึงเป็นอีกวิธีหนึ่งในการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์กร โดยเป็นวิธีการการสร้างแบบจำลองซึ่งมีการสร้างฐานคติ (Hypotheses) และนำไปทดลองหรือหาความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรหลักซึ่งอาจมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งแบบจำลองเหล่านี้มีประโยชน์มากกว่าเครื่องมือวัดประสิทธิผลเดี่ยว เพราะแบบจำลองต่างๆ พยายามแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่างๆ สัมพันธ์กัน

Quinn and Rohrbaugh (1983) ได้แสดงความเห็นว่าความพยายามในการบูรณาการแนวคิดประสิทธิผลตามแนวทางข้างต้นนั้น ยังมีความไม่ชัดเจนของแนวคิด เพราะเนื่องด้วยความแตกต่างของตัวแปรทั้งหลายนั้นมีความเชื่อมโยงกัน และไม่สามารถที่จะจัดกลุ่มเพื่อไม่ให้ทับซ้อนกันได้ จึงเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความไม่ชัดเจนของตัวแบบเชิงบูรณาการที่กล่าวในข้างต้น อาจเพราะขาดเครื่องมือที่ใช้ในการวัดหรือวิเคราะห์ตัวแปรที่เหมาะสมในขณะนั้น ด้วยเหตุนี้ จึงได้ทำการศึกษา

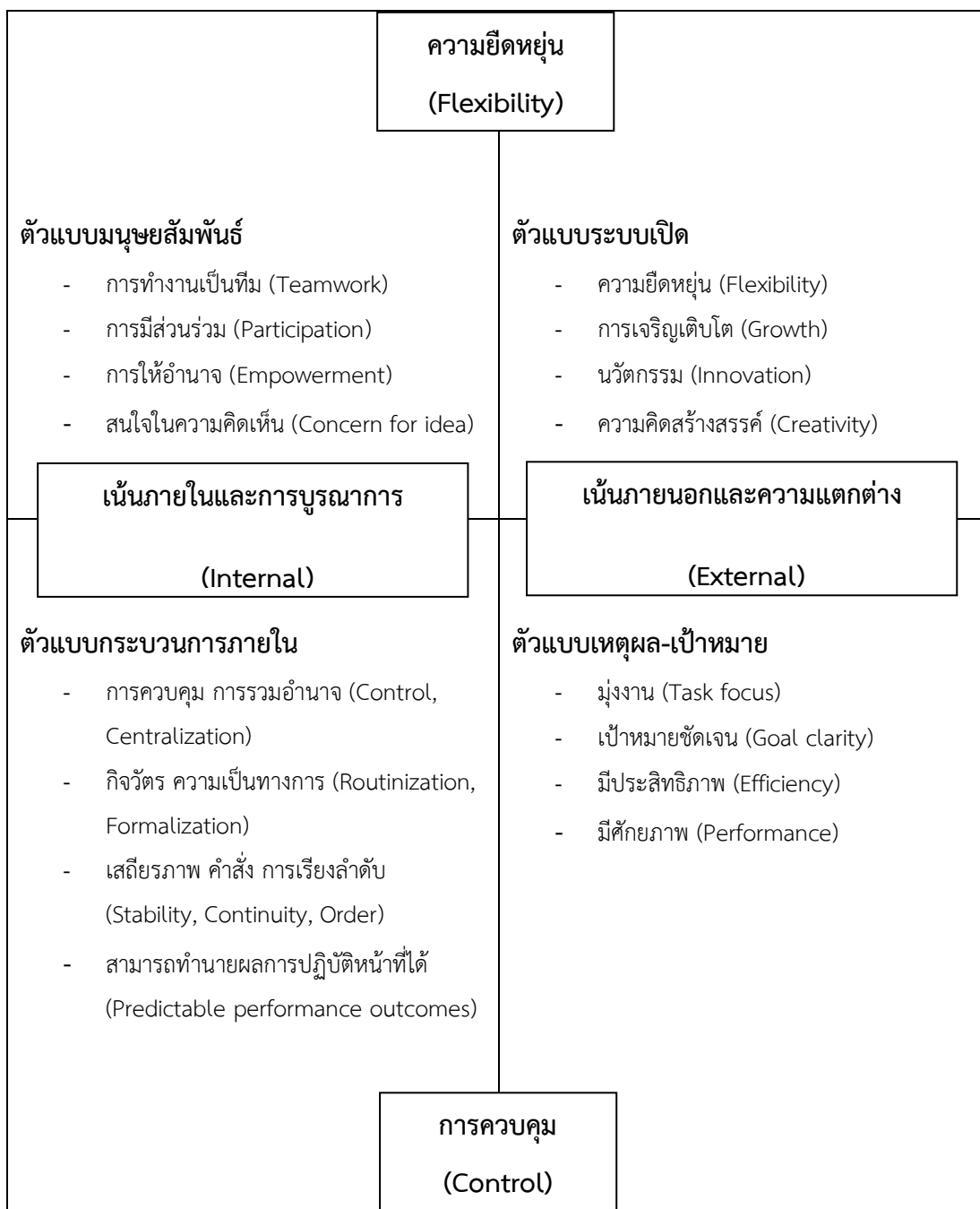
ประสิทธิผลขององค์การโดยการจัดระบบเกณฑ์วัดประสิทธิผลองค์การอย่างเป็นรูปธรรมขึ้น จนได้ตัวแบบเชิงบูรณาการที่เข้มแข็งคือ ตัวแบบการแข่งขันของค่านิยม (The Competing-Values Approach) แนวคิดนี้มีมุมมองว่า ประสิทธิผลขององค์กรนั้นจะผันแปรไปตามค่านิยมของแต่ละบุคคล กล่าวคือ การประเมินประสิทธิผลองค์กร จะขึ้นอยู่กับว่า ใครเป็นผู้ประเมิน และผู้ประเมินนั้นจะให้น้ำหนักในเรื่องใด แต่เนื่องด้วยแนวคิดเรื่องประสิทธิผลเป็นจิตวิสัยและไม่มีแนวทางที่ดีที่สุดในการประเมินประสิทธิผล จึงเป็นไปได้ยากที่ทุกคนจะเห็นพ้องต้องกัน ซึ่งจะขึ้นอยู่กับค่านิยมและผลประโยชน์ ซึ่งกลุ่มค่านิยมพื้นฐานที่มีการแข่งขันกันภายในองค์กรมี 3 กลุ่มดังนี้

1) กลุ่มแรกเป็นกลุ่มค่านิยมของความยืดหยุ่น (Flexibility) กับการควบคุม (Control) เป็นกลุ่มที่พิจารณาโครงสร้างขององค์การ ซึ่งมีสองมิติที่อยู่ในขั้วตรงกันข้าม คือ ความยืดหยุ่นกับการควบคุม ความยืดหยุ่นจะเป็นการให้คุณค่ากับนวัตกรรม การปรับตัว และการเปลี่ยนแปลง ส่วนการควบคุมจะเน้นไปในเรื่องของ ความมีเสถียรภาพ คำสั่ง และความสามารถในการทำนายนายสิ่งที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งมีมิติที่ว่านี่จะเป็นลักษณะตรงกันข้ามคล้ายคลึงกับการปรับตัว (Adaptation) กับการดำรงรักษา (Maintenance) ในทฤษฎีระบบสังคมนั่นเอง

2) กลุ่มที่สองเป็นกลุ่มค่านิยมที่ใช้การจัดการภายในองค์กรเป็นจุดเน้น สามารถจำแนกเป็น การเน้นความเป็นอยู่ที่ดีและการพัฒนาของบุคคลภายในองค์กรหรือเน้นภายใน และบูรณาการและการพัฒนาการตัวองค์กรหรือเน้นภายนอก และสร้างความแตกต่าง กล่าวคือ การจัดการที่เน้นคนหรืองาน การเน้นที่ตัวคนจะต้องให้ความสำคัญกับความรู้สึกและความต้องการของบุคคลภายในองค์กร ส่วนการเน้นงานจะให้ความสำคัญกับผลผลิตและการบรรลุเป้าหมายของงาน

3) กลุ่มที่สามเป็นกลุ่มค่านิยมที่มีความสัมพันธ์กันของวิธีการขององค์การกับเป้าหมายขององค์การ การเน้นวิธีการเป็นให้ความสำคัญกับกระบวนการภายในและความต่อเนื่องระยะยาว ขณะที่การเน้นเป้าหมายขององค์การเป็นการเน้นที่ผลลัพธ์สุดท้ายและระยะสั้น

จากการศึกษาประสิทธิผลองค์การภายใต้ตัวแบบการแข่งขันของค่านิยม ทำให้สามารถแบ่งเกณฑ์การวัดประสิทธิผลองค์การออกเป็น 2 กลุ่มค่านิยม คือ กลุ่มค่านิยมด้านโครงสร้าง (Structure) โดยจะเน้นสะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างของการให้ความสำคัญระหว่างความยืดหยุ่น (Flexibility) กับการควบคุม (Control) และกลุ่มค่านิยมด้านการมุ่งเน้น (Focus) โดยจะเน้นสะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างของการให้ความสำคัญระหว่างภายในองค์กร (Internal) กับภายนอกองค์กร (External) ดังภาพต่อไปนี้



ภาพ 3 แสดงเกณฑ์การวัดประสิทธิภาพองค์กรตาม Competing Values Framework (Quinn and Rohrbaugh, 1983)

จึงสรุปได้ว่าประสิทธิผลขององค์กร เป็นส่วนสำคัญที่จะส่งผลต่อการขับเคลื่อนองค์กรในด้านต่าง ๆ ให้ตรงตามเป้าหมายหรือเป้าประสงค์ที่องค์กรได้วางไว้ ประสิทธิผลองค์กรจึงเป็นเป้าหมายสูงสุดที่องค์กรจะต้องบรรลุถึง กล่าวคือ องค์กรต้องมีระดับความสามารถในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรตามที่องค์กรนั้นได้กำหนดไว้ ซึ่งเงื่อนไขสำคัญของประสิทธิผลที่เกิดขึ้นจะบ่งบอกถึงความสามารถในการดำเนินงานและการอยู่รอดขององค์กรสามารถบอกได้ว่าองค์กรควรจะดำเนินไปในทิศทางใด

นอกจากนี้ เกณฑ์การวัดประสิทธิผลนั้นมีความหลากหลาย โดยแต่ละเกณฑ์นั้นขึ้นอยู่กับฐานคติในเรื่องของประสิทธิผลของนักวิชาการแต่ละคนว่ามีความเห็นในเรื่องของประสิทธิผลอย่างไร รวมถึงการให้นิยามหรือความหมายของประสิทธิผลที่แตกต่างกันด้วย เนื่องจากแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องประสิทธิผลองค์กรนั้นยังไม่มีสถานะที่สมดุล กล่าวคือมีหลาย ๆ ปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้องในแต่ละสถานการณ์ซึ่งจะขึ้นอยู่กับแต่ละสถานการณ์นั้น ว่าตัวแปรใดเหมาะสมที่จะใช้วัดประสิทธิผล ดังนั้นจึงเป็นการยากที่จะประเมินประสิทธิผลองค์กรในเชิงประจักษ์ เพราะด้วยเงื่อนไขที่ไม่สมบูรณ์แบบในการให้คำนิยามหรือความหมายแนวคิดประสิทธิผลองค์กรกล่าวคือ ประสิทธิผลขององค์กรจะขึ้นอยู่กับว่าสถานการณ์ขององค์กรในเวลานั้นๆ เช่น นโยบายที่ต้องดำเนินการ ลักษณะขององค์กร และความพร้อมขององค์กร เป็นต้น

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการ

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ จากแนวคิดของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทางผู้ศึกษาสามารถสังเคราะห์ปัจจัยร่วมที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ที่จะนำไปสู่ประสิทธิผลของการบริหารจัดการไว้ดังนี้

ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

นักวิชาการ	ปัจจัย							
	บริบทของนโยบาย	ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ	การติดต่อสื่อสาร	ภาวะผู้นำ	การมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่เกี่ยวข้อง	ทัศนคติของกลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่เกี่ยวข้อง	สภาพเศรษฐกิจสังคม และการเมือง	การติดตามและการประเมินผล
Van Horn and Van Meter (1975)	√	√				√	√	
ศุภชัย ยาวะประภาส (2548)	√	√	√			√	√	
วรเดช จันทรศร (2548)	√	√		√	√	√	√	√
ความถี่	3	3	1	1	1	3	3	1

ที่มา: จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

จากตาราง 2 ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ โดยอาศัยวิธีการวิเคราะห์ปัจจัยร่วมจากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยผู้ศึกษาสามารถสังเคราะห์ปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดังนี้

ในส่วนของปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย 2 ส่วน

1) ด้านบริบทองค์การ ประกอบไปด้วยปัจจัยย่อย 3 ปัจจัย ได้แก่

1.1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ กล่าวคือ ลักษณะของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ นั้น จะต้องประกอบด้วย ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เกี่ยวกับนโยบายที่นำไปปฏิบัติ และต้องมีทัศนคติที่ดีของตัวผู้นำต่อนโยบายที่นำไปปฏิบัติ

1.2) ปัจจัยด้านบริบทของนโยบาย กล่าวคือ นโยบายจะต้องมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์และมีเป้าหมายที่ชัดเจน จะต้องเป็นเหตุเป็นผลกันในเชิงหลักวิชาการและสัมพันธ์กับความเป็นจริงในการที่จะนำนโยบายไปปฏิบัติ

1.3) ปัจจัยด้านลักษณะหน่วยงานที่นำไปปฏิบัติ กล่าวคือ หน่วยงานที่จะนำนโยบายไปปฏิบัติ นั้น จะต้องมีความเหมาะสมในการจัดโครงสร้างขององค์การ และมีความพร้อมในเรื่องของทรัพยากร ทั้งคน เงิน และเทคโนโลยี นั่นคือ บุคลากรมีความพร้อมที่จะปฏิบัติตามนโยบายในเรื่องของความรู้ ความสามารถ งบประมาณเพียงพอต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ และมีเครื่องมือและวิทยาการที่ทันสมัย

2) ด้านกระบวนการ ประกอบไปด้วยปัจจัยได้แก่

2.1) ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร กล่าวคือ การนำนโยบายไปปฏิบัติ นั้น จำเป็นต้องมีการสื่อสารที่ดีภายในองค์กร เพราะการสื่อสารเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การดำเนินการตามนโยบายนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้นในการติดต่อสื่อสารนี้ จะรวมถึงการประชาสัมพันธ์ ที่จะทำให้เกิดความเข้าใจในตัวของนโยบายทั้งจากภายในและภายนอก

2.2) ปัจจัยด้านการติดตามและประเมินผล กล่าวคือ ลักษณะการติดตามผลการนำนโยบายไปปฏิบัติ นั้น จะเป็นการใช้มาตรฐานหรือตัวชี้วัดในการติดตามการปฏิบัติงานตามโครงการอย่างต่อเนื่องทั้งผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบ (Impact) เพื่อศึกษาว่านโยบายเหล่านี้สามารถตอบสนองต่อกลุ่มเป้าหมายมากน้อยเพียงใด เพื่อที่จะได้นำผลที่ได้จากการติดตามและประเมินผล มาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนานโยบายต่อไป

ในส่วนของปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ

3) ด้านการสนับสนุน ประกอบไปด้วย 3 ปัจจัยย่อย ได้แก่

3.1) ปัจจัยด้านทัศนคติของกลุ่มเป้าหมาย กล่าวคือ เป็นทัศนคติของกลุ่มเป้าหมายของนโยบายที่จะนำไปปฏิบัติ ว่ากลุ่มเป้าหมายมีทัศนคติต่อนโยบายที่นำไปปฏิบัติอย่างไร หากกลุ่มเป้าหมายที่ทัศนคติที่ดีต่อนโยบาย การนำนโยบายไปปฏิบัติจะประสบผลสำเร็จมากขึ้น แต่ถ้าทัศนคติของกลุ่มเป้าหมายต่อนโยบายที่จะนำไปปฏิบัติไม่ดี ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติจะน้อยลงตามทัศนคติที่ไม่ดีเหล่านั้น

3.2) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย กล่าวคือ การให้ความร่วมมือหรือการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมายนั้นมีส่วนสำคัญในการผลักดันการดำเนินนโยบายไปสู่ความสำเร็จ หากกลุ่มเป้าหมายให้ความร่วมมือหรือมีส่วนร่วมอยู่ในเกณฑ์ที่ดี การดำเนินการตามนโยบายย่อมมีประสิทธิภาพที่ดี และนำไปสู่ความสำเร็จได้เร็วขึ้น แต่ถ้าไม่ได้รับความร่วมมือหรือการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย การดำเนินตามนโยบายนั้นย่อมเกิดความล่าช้า ส่งผลต่อความสำเร็จของนโยบายที่เกิดความล่าช้าขึ้นตามมา

3.3) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง กล่าวคือ สภาพของเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองจะส่งผลให้กลุ่มเป้าหมายเกิดการเปลี่ยนแปลงตามสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองในเวลานั้น ส่งผลให้การสนับสนุนหรือการตอบรับในนโยบายเปลี่ยนแปลงไปด้วย

จากการสังเคราะห์และหาปัจจัยร่วมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการ ทางผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้า เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในตัวแปรที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และหาตัวแปรร่วมได้ ดังนี้

4.1 ภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ นับเป็นเรื่องที่ได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางในทุกองค์กร โดยทั่วไป มนุษย์มักมีความเชื่อและคาดหวังว่าบุคคลที่เป็นผู้นำจะต้องมีศักยภาพเพียงพอที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิผลซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Gibson, Ivancevich and Donnelly (1997) มองภาวะผู้นำในเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นๆในกลุ่ม ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่น

ในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มด้วยผู้นำอาจจะเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้

พรนพ พุกกะพันธ์ (2554, หน้า 19) มองว่าผู้นำควรได้รับมาจากการแต่งตั้ง และภาวะผู้นำคือ มีความสามารถในการตัดสินใจ การบริหารสั่งการ ให้เป็นไปตามสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้วางไว้

จากความหมายของภาวะผู้นำข้างต้นจึงสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจที่มีของตนกระตุ้นชี้แนะให้บุคคลอื่นเกิดความเต็มใจแล้ว กระตือรือร้นปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือของกลุ่ม ซึ่งบทบาทของผู้นำที่ดี ตามแนวคิดทฤษฎีต้อง ประกอบด้วย บทบาทพื้นฐานสำคัญ 4 ประการ คือ (1) การกำหนดทิศทาง (Pathfinding) เป็นการกำหนดทิศทาง ขององค์กรให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่ได้วางไว้ (2) การจัดการระบบการทำงาน (Alignment) (3) การมอบอำนาจ (Empowerment) เป็นการมอบหมายอำนาจ ความรับผิดชอบให้แก่บุคคลที่เหมาะสม เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (4) แบบอย่างการเป็นผู้นำ (Modeling) ด้วยเหตุนี้ภาวะผู้นำจึงจำเป็นสำหรับองค์กรที่จะต้องมี เพื่อเป็นผู้ชักนำให้ องค์กรนั้นไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

สำหรับผู้นำกับการบริหารนั้น กล่าวได้ว่า การบริหารนั้นเป็น “ศาสตร์” ส่วนภาวะผู้นำนั้นเป็น “ศิลป์” ผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จได้ต้องประกอบด้วย ความรู้ในการบริหาร และมีภาวะผู้นำ ผู้ที่จะก้าวขึ้นมาเป็นผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษาวิชาการบริหารให้ถ่องแท้ และเข้าใจ หาไม่เช่นนั้นแล้วไม่อาจจัดการกับกระบวนการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ส่วนความเป็นผู้นำ แม้ว่าจะมีผู้เขียนตำรามากมายให้เราสามารถศึกษารวมทั้งเรียนรู้ได้จากตัวอย่างความเป็นผู้นำ ของบุคคลสำคัญที่ประสบความสำเร็จในอดีต แต่อย่างไรก็ตามการที่บุคคลหนึ่งจะซึมซับและมีภาวะผู้นำได้มากขึ้นมักขึ้นกับการได้รับการปลูกฝังและอบรมมาตั้งแต่ชีวิตในวัยเด็ก และเกิดการสั่งสมเรียนรู้ ในการเป็นผู้นำ การเรียนรู้ใด ๆ สำหรับเขาต่อมาเป็นเพียงการตอกย้ำ และพลิกแพลง เพิ่มเติมความสามารถให้กับเขาเท่านั้นเอง ดังนั้น ผู้บริหารในองค์กรจะมีให้เห็นมากมาย แต่ภาวะผู้นำจะหา พบได้น้อยมากใน แต่ละองค์กร ส่วนมากเป็นผู้นำโดยการแต่งตั้ง อาศัยความเป็นเครือญาติ เพื่อนฝูง คนสนิท บุญคุณต้องทดแทน หากคนเหล่านั้นไม่ปรับตัว อาจทำให้เกิดความไร้ประสิทธิภาพในการ บริหารจัดการ ซึ่งถือเป็นต้นทุน (Operational Cost) ขององค์กรที่สูญเสียไปไม่ใช่น้อยทั้งเกิดจากความผิดพลาด (Cost Of Defect) และสูญเสียโอกาสที่จะได้ (Opportunity Cost)

4.2 บริบทของนโยบาย

สมพร เฟื่องจันทร์ (2552) กล่าวว่า นโยบายเป็นข้อความที่เขียนไว้เพื่อให้เห็นถึง จุดหมายและความมุ่งหวังของรัฐบาล เช่น ตราพระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบ และการดำเนินการอื่น ๆ ที่เป็นมาตรการของรัฐบาล

อัจฉรา รักษิตธรรม (2548) ได้กล่าวถึง นโยบายสาธารณะที่พึงปรารถนาว่า ควรมี การพัฒนาการมีส่วนร่วม ของชุมชนท้องถิ่นซึ่งเป็นผู้ได้รับผลกระทบจากนโยบายต่าง ๆ โดยตรง แต่ปัจจุบัน พวกเขามีสิทธิมีส่วนร่วมแค่รับฟังการชี้แจงโครงการ หรือให้ข้อมูลบางประการเท่านั้น แต่ไม่เคยที่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าควรจะมีโครงการนั้น ๆ เกิดขึ้นหรือไม่ นี่เองเป็นที่มาของการต่อต้าน คัดค้าน และประท้วงกันอย่างขนานใหญ่ ไม่ว่าจะเป็นโครงการสร้างเขื่อน โครงการโรงไฟฟ้า และโครงการพัฒนาอะไรต่อมิอะไร จนบางครั้งรุนแรงถึงกับมีการล้มเวทีประชาพิจารณ์ ซึ่งถูกอ้างว่าเป็นเวทีเพื่อรับฟังความคิดเห็น แต่ชาวบ้านในท้องถิ่นไม่ยอมรับว่านั่นคือ กระบวนการมีส่วนร่วมที่แท้จริง

จากความเห็นของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าว่าลักษณะของ นโยบายสาธารณะที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

- 1) กระบวนการจัดทำนโยบายต้องมีประสิทธิภาพ มีกระบวนการศึกษาปัญหาต่าง ๆ อย่างมีระบบ ค้นหาสาเหตุที่แท้จริง และหาหนทางแก้ไขที่ดีที่สุด แล้วจึงนำมาออกเป็นนโยบาย
- 2) นโยบายสาธารณะที่ดี ควรจะเกิดจากการมีส่วนร่วมของประชาชน หน่วยงาน และองค์กร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน
- 3) นโยบายสาธารณะนั้นทำให้ประชาชนในประเทศมีความผาสุก และสามารถอยู่ ร่วมกันในสังคมได้อย่างสมานฉันท์ ไม่ก่อให้เกิดการแตกแยกความสามัคคีของประชาชน
- 4) วัตถุประสงค์ของนโยบายสาธารณะนั้น ต้องยึดถือผลประโยชน์ของประชาชน จำนวนมาก มิใช่การเพื่อประโยชน์เฉพาะบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

4.3 ลักษณะของหน่วยงานที่นำไปปฏิบัติ

ทุกองค์กรไม่ว่าจะมีขนาด ประเภท หรือสถานที่ตั้งอย่างไร จำเป็นต้องมีการจัดการ ที่ดี ซึ่งการจัดการที่ดีเป็นจุดเริ่มต้นของการดำเนินงานขององค์กร การเติบโตและการดำรงอยู่ต่อไป ขององค์กร ในปัจจุบันองค์กรต้องเผชิญกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น องค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรในแบบเดิมกับองค์กรสมัยใหม่ก็มีความ แตกต่างกันเช่นการจัดการแบบคงเดิมกับแบบพลวัตรูปแบบไม่ยืดหยุ่นกับแบบยืดหยุ่นการเน้นที่ตัว งานกับเน้นทักษะการมีสถานที่ทำงานและเวลาทำงานที่เฉพาะคงที่กับการทำงานได้ทุกที่ทุกเวลา

Edwin B.Flippo (1970) กล่าวไว้ว่า การจัดองค์กร หมายถึง การจัดความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ คือ ตัวบุคคลและหน้าที่การงาน เพื่อรวมกันเข้าเป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้

ดังนั้น การจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างส่วนงานต่าง ๆ และบุคคลในองค์กรโดยกำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งในส่วนของประสิทธิผลขององค์กรนั้น เป็นสิ่งที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรไปสู่เป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้ได้สำเร็จ และผลจากความสำเร็จเมื่อนำไปเปรียบเทียบกับเป้าหมายแล้วนั้นคือประสิทธิผลที่เกิดขึ้นกับองค์กร หรือกล่าวได้ว่า ประสิทธิผลเกิดจากการพิจารณาปฏิบัติงานหรือผลผลิตที่เกิดขึ้น

จึงสรุปได้ว่า กิจกรรมขององค์กรที่เป็นเครื่องตัดสินการปฏิบัติงานขององค์กรว่ามีประสิทธิผลหรือไม่จึงประกอบไปด้วยกิจกรรมต่อไปนี้คือ การได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน การใช้ปัจจัยนำเข้าอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับผลผลิต ความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการขององค์กร การปฏิบัติงานด้านเทคนิควิชาการและด้านการบริหารอย่างมีเหตุผล การลงทุนในองค์กร การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์กับพฤติกรรมในองค์กร และการตอบสนองความต้องการและความสนใจที่แตกต่างกันของบุคคลและของกลุ่ม

4.4 การติดต่อสื่อสาร

การสื่อสารเป็นหัวใจของการทำความเข้าใจระหว่างกันของมนุษย์ในสังคม มนุษย์จะทำความเข้าใจกันได้ต้องอาศัยการสื่อสารเพื่อให้ข้อมูล ถ่ายทอดความรู้ ความคิด ความเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข อีกทั้งการสื่อสารยังช่วยให้มนุษย์พัฒนาปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด

การสื่อสารเป็นกระบวนการส่งข้อมูลข่าวสารจากผู้ส่งข่าวสารไปยังผู้รับข่าวสาร มีวัตถุประสงค์เพื่อชักจูงให้ผู้รับข่าวสารมีปฏิกิริยาตอบสนองกลับมา โดยคาดหวังให้เป็นไปตามที่ผู้ส่งต้องการ เป็นการที่บุคคลในสังคมมีปฏิสัมพันธ์โต้ตอบกันผ่านทางข้อมูลข่าวสาร สัญลักษณ์และเครื่องหมายต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ร่วมกัน โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารไว้หลายท่านดังนี้

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2547, หน้า 115) ให้ความหมายว่า การสื่อสารคือการถ่ายโอน (Transfer and Understanding of Meaning) ดังนั้น การติดต่อสื่อสารจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อสามารถส่งผลต่อความหมายและผู้รับเกิดความเข้าใจถูกต้อง การสื่อสารอาจมีลักษณะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal Communication)และเป็นเครือข่ายองค์กรหรือที่เรียกกันโดยทั่วไปว่าการติดต่อสื่อสารขององค์กร (Organization Communication)

อิติภพ ชยธวัช (2548, หน้า 130) กล่าวว่า การสื่อสารเป็นการส่งมอบสารสนเทศ และมีความหมายต่าง ๆ จากฝ่ายหนึ่งไปยังอีกฝ่ายหนึ่ง โดยการใช้สัญลักษณ์ที่เป็นที่ยอมรับร่วมกัน หรือเป็นการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและการส่งมอบสิ่งที่มีความสำคัญต่าง ๆ

Cutlip and Center (1978) ได้เสนอแนวความคิดไว้ว่า การประชาสัมพันธ์เป็นการติดต่อสื่อสาร (Communication) และความคิดเห็นจากองค์การไปสู่ประชาชนเป้าหมาย รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นหรือประชามติ (Public Opinion) ที่ประชาชนมีต่อองค์การโดยมุ่งที่จะสร้างและตอบสนองผลประโยชน์ร่วมกันทั้งสองฝ่ายระหว่างองค์การกับประชาชน

จากความหมายของการสื่อสารที่กล่าวมา อาจสรุปได้ว่า การสื่อสาร (Communication) หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร และเรื่องราวต่าง ๆ จากผู้ส่งสารไปสู่ผู้รับสารโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ในสภาพแวดล้อมหนึ่ง ๆ จนเกิดการเรียนรู้ความหมายในสิ่งที่ถ่ายทอดร่วมกันและตอบสนองต่อกันได้ตรงตามเจตนาของทั้งสองฝ่าย ซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคลและการสื่อสารขององค์การ การสื่อสารจึงเป็นกลยุทธ์ที่มีความสำคัญต่อองค์การในการบริหารที่จะทำให้งานขององค์กรดำเนินต่อไปและช่วยในการประสานงานของหน่วยงาน ในแง่ของการบริหารองค์การ การสื่อสารทำให้เกิดความหมาย ทำให้คนคาดคะเนความคิดซึ่งกันและกันได้และทำให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานขององค์การ การสื่อสารนำไปใช้ในกิจกรรมขององค์กรหลายอย่าง เช่น การตัดสินใจ การสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การสร้างความเจริญและพัฒนาองค์กร การควบคุมและประสานงาน ลักษณะของการสื่อสารในองค์การอาจพิจารณาในฐานะที่เป็นระบบรวม คือ การใช้การสื่อสารติดตามรายงานและวิเคราะห์ข้อมูล การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์การ รวมทั้งการติดต่อกับองค์การอื่น ๆ ในฐานะที่เป็นระบบย่อยการสื่อสารเป็นเครื่องมือสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่ม การฝึกอบรม การสร้างบรรยากาศการทำงาน การควบคุมสั่งงานและการสร้างความพอใจ ในฐานะที่เป็นระบบเฉพาะบุคคลอาจพิจารณาการสื่อสารในแง่ของพฤติกรรมทางการสื่อสารในเรื่องต่าง ๆ เช่น การร่วมประชุม การเขียนคู่มือ การร่างจดหมาย การทำสัญญา การพูดคุยในกลุ่มคนที่ทำงานด้วยกัน และการโต้แย้ง เป็นต้น

4.5 การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation) เป็นคำที่มักจะใช้ควบคู่กัน การติดตามและประเมินผล จะช่วยให้ผู้บริหารทราบว่าการทำงานเป็นไปตามแผนหรือไม่มีความก้าวหน้า มีปัญหาอุปสรรคหรือไม่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติจะได้แก้ไขหาอุปสรรคเหล่านั้น และป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นต่อไป ซึ่งการติดตาม (Monitoring) และ การประเมิน (Evaluation)

เป็นกระบวนการที่แตกต่างกันมีจุดหมาไม่เหมือนกัน แต่กระบวนการทั้งสองมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน และเมื่อนำแนวคิดและหลักการติดตามและประเมินผลมาประสานใช้ด้วยกันอย่างเหมาะสม จะช่วยให้ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติสามารถกำกับทบทวน และพัฒนางาน โครงการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การดำเนินการโครงการใด ๆ ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบพื้นฐาน ๓ ส่วน คือ

1) การวางแผน (Planning หรือ Project Design) เป็นการศึกษาข้อมูลมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับโครงการ เพื่อสร้างวิสัยทัศน์อันจะนำไปสู่การกำหนดรายละเอียดในแต่ละส่วนโครงการ ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายแนวทางการดำเนินงานและผลที่คาดว่าจะได้รับ

2) การดำเนินงาน/การปฏิบัติตามแผน (Implementation) เป็นขั้นตอนการบริหารงานเพื่อดำเนินกิจกรรมตามที่กำหนดไว้ในส่วนของการวางแผน เป็นการบริหารจัดการทรัพยากรให้ไปสู่เป้าหมายของโครงการ

3) การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation) เป็นขั้นตอนที่มีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินโครงการ เพราะเป็นการติดตามกำกับกำกับการดำเนินการของโครงการ เพื่อปรับปรุงและตรวจสอบผลสำเร็จของโครงการว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์/เป้าหมาย/ตัวชี้วัดหรือไม่

พงศ์เทพ สุธีรวิทย์ (2554) กล่าวว่า การติดตาม การสนับสนุนและการประเมินผล เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยให้การดำเนินโครงการสามารถดำเนินไปสู่จุดหมาย และนอกจากจะเป็นกระบวนการที่ช่วยการบริหารจัดการโครงการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแล้ว ยังเป็นการช่วยผู้รับผิดชอบโครงการสามารถวิเคราะห์สังเคราะห์คุณค่าต่างๆที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการเพื่อการขยายผลและเพื่อการพัฒนาต่อไป

ดังนั้น การติดตามและประเมินผลเป็นกระบวนการที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน โดยการติดตามจะเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงานของโครงการ สำหรับกำกับแก้ไข และป้องกันปัญหา อุปสรรคระหว่างการทำงาน ในขณะที่การประเมินผลเป็นการตัดสินคุณค่าของปัจจัยนำเข้า การดำเนินงานและผลของโครงการสำหรับปรับปรุงการดำเนินการ สรุปผลสำเร็จ ดังนั้น ข้อมูลที่ได้จากการติดตามโครงการ จึงใช้เป็นข้อมูลส่วนหนึ่งของการประเมินโครงการ โครงการที่มีการติดตามอย่างสม่ำเสมอทำให้การประเมินโครงการนั้น ๆ ทำได้ง่ายขึ้น และมีโอกาสประสบความสำเร็จสูงกว่าโครงการที่ไม่มีการติดตาม และข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับปรุงระบบการวางแผน และบริหารแผน ด้วยการให้ข้อมูลที่ต่อเนื่อง ทำให้สามารถปรับสภาพการปฏิบัติให้เข้ากับสถานการณ์และสามารถควบคุมแผนและโครงการ กระบวนการให้เป็นไปตามทิศทางที่กำหนด และเกิดการใช้ทรัพยากรเป็นไปอย่างคุ้มค่า

4.6 ทศนคติ

ทศนคติเป็นการกำหนดของพฤติกรรมเพราะว่าเกี่ยวพันกับการรับรู้ บุคลิกภาพ และการจูงใจ ทศนคติเป็นความรู้สึกทั้งในทางบวกและในทางลบ เป็นภาวะจิตใจของการเตรียมพร้อมที่จะเรียนรู้และถูกปรับตัวให้เข้ากับองค์กร โดยประสบการณ์ที่ใช้อิทธิพลที่มีลักษณะเฉพาะต่อการตอบสนองของบุคคลไปสู่บุคคล สิ่งของ และสถานการณ์ของแต่ละบุคคล หรืออาจกล่าวได้ว่าทศนคติเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าสิ่งใดสิ่งหนึ่งและสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตัวเรา และมีอิทธิพลอย่างมากต่อสิ่งที่เราสนใจ สิ่งที่เราจดจำ และการแปลความหมายข้อมูล ไม่ว่าจะเป็นบุคคล สิ่งของ การกระทำ สถานการณ์ และอื่น ๆ รวมถึงท่าทีที่แสดงออก อันมุ่งถึงสภาพจิตใจที่มีต่อสิ่งเร้าสิ่งใดสิ่งหนึ่ง มีแนวโน้มต่อการตอบสนองทางด้านอารมณ์ โดยเป็นความรู้สึกที่ชอบหรือไม่ชอบ ถูกใจหรือไม่ถูกใจ ดีหรือไม่ดี สนใจหรือไม่สนใจ อันเป็นผลมาจากการประเมินสิ่งที่เป็นสิ่งเร้า และสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวบุคคลนั่นเอง ซึ่งปัจจุบันได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของทศนคติไว้ดังนี้

กฤษสิ เวชสาร (2545) กล่าวว่า ทศนคติยังเป็นสิ่งที่อยู่ภายในความนึกคิดของมนุษย์ ทศนคติจะต้องบังเกิดขึ้นกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งไม่ว่าจะเป็นวัตถุสิ่งของทั้งสิ่งที่จะต้องได้และจับต้องไม่ได้ สิ่งที่ต้องจับต้องไม่ได้ ได้แก่ แนวคิดหรือสถาบันที่เป็นนามธรรม เช่น ทศนคติที่มีต่อศาสนาหรือลัทธิ ความคิดต่าง ๆ เป็นต้น การวัดทศนคติของผู้บริโภคมีความคิดเห็นอย่างมากในการทำให้เกิดความเข้าใจในความต้องการและรู้สึกของผู้บริโภค สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยทศนคติมาช่วยในการกำหนดกลยุทธ์การตลาด ตลอดจนจุดยืนหรือตำแหน่งผลิตภัณฑ์ และยังมีข้อสมมุติฐานที่ว่า ทศนคติและพฤติกรรมมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันจะช่วยในการทำนายหรือพยากรณ์การยอมรับสินค้าของผู้บริโภคในอนาคตด้วย

Engel, Kollat and Blackwell (1968) ได้ให้ความหมายว่า ทศนคติ (Attitudes) หมายถึง “ระเบียบของแนวความคิด ความเชื่อ อุดมคติ และสิ่งจูงใจที่เกี่ยวข้องกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ” ซึ่งทศนคติเป็นส่วนประกอบหนึ่งที่สำคัญของการเปรียบเทียบ กระบวนการตัดสินใจซื้อ และผลที่ตามมาจากการซื้อ ทศนคติเป็นส่วนประกอบส่วนหนึ่งที่ประกอบขึ้นจากส่วนประกอบสำคัญ 2 ส่วน คือ บุคลิกลักษณะ ท่าทาง และสิ่งจูงใจ (Personality Traits and Motives) และข้อมูลที่เก็บสะสมและประสบการณ์ในอดีต (Stored Information and Experience)

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ทศนคตินั้นมีลักษณะที่เป็นนามธรรม และเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการแสดงออกทางด้านปฏิบัติ แต่ไม่ใช่แรงจูงใจและแรงขับ แต่เป็นสภาพแห่งความพร้อมที่จะได้ตอบและแสดงให้ทราบถึงแนวทางของการตอบสนองของบุคคล ทศนคติจึงเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งมีอิทธิพลต่อการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม และมีผลต่อแบบของพฤติกรรมที่แสดงออกมา ซึ่งเป็นส่วนที่เราสามารถสังเกตเห็นได้ รวมทั้งยังส่งผลต่อกระบวนการทำงาน การบริหารจัดการ

ที่จะส่งผลต่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์กร และประสิทธิผลขององค์การที่จะเกิดขึ้นจากผลของความสำเร็จจากการบริหารจัดการ

ทัศนคตินั้นประกอบไปด้วยหลายประเภท ซึ่งคน ๆ หนึ่งสามารถมีทัศนคติได้เป็นหลาย ๆ อย่าง ในแต่การศึกษาพฤติกรรมองค์กรจะมุ่งให้ความสนใจไปที่ทัศนคติจำนวนไม่มากนักที่มีส่วนสัมพันธ์กับงาน ทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับงานนี้มีทั้งในทางบวกหรือทางลบ ในการประเมินผลของพนักงานผู้หนึ่งที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น นักวิจัยส่วนมากจะมีความคิดในเรื่องพฤติกรรมองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องกับทัศนคติอยู่ 3 อย่างได้แก่

1) ความพอใจในงาน (Job Satisfaction)

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทัศนคติโดยทั่วไปของบุคคลที่มีต่องานของตน คนที่มีความพอใจในงานสูงจะมีทัศนคติที่เป็นบวกต่องาน ขณะที่อีกคนหนึ่งไม่มีความพอใจในงานก็จะมีทัศนคติที่เป็นลบต่องาน เมื่อเราพูดถึงทัศนคติของพนักงานเราก็จะหมายถึงความพอใจในงานเป็นส่วนใหญ่ ถ้าพวกเขาได้รับการปฏิบัติที่ดีจากองค์กร ตอบสนองความต้องการของพวกเขา เช่น มีสภาพการทำงานที่มั่นคง มีบรรยากาศที่ดีในการทำงานมีความปลอดภัยสูง ได้รับเงินเดือนค่าจ้างผลตอบแทนพอแก่การยังชีพ การบริหารที่มีประสิทธิภาพ และให้ความยุติธรรม ได้รับผลประโยชน์ เกื้อกูล และสวัสดิการที่ดี ฯลฯ ซึ่งจะทำให้พนักงานได้รับความพอใจ และมีความรู้สึกทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

2) ความเกี่ยวข้องกับงาน (Job involvement)

ความเกี่ยวข้องกับการงาน คือ ระดับที่คนเราได้รับการระบุว่ามีส่วนเข้าไปเกี่ยวข้องกับงาน และพิจารณาว่าเขามีผลงานสำคัญเท่าไรต่อคุณค่าของตัวเอง ความเกี่ยวข้องกับงานที่มีระดับความเกี่ยวข้องในงานสูง จะแสดงให้เห็นชัดเจนถึงความกังวลต่องานที่เขาทำ โดยพบว่าเมื่อความเกี่ยวข้องกับงานมีระดับสูงจะมีความสัมพันธ์ต่อการขาดงานในปริมาณน้อย และมีการลาออกหรือย้ายงานน้อย นักพฤติกรรมศาสตร์เชื่อว่า ถ้าพนักงานให้ความสำคัญ และมีความเต็มใจเข้าไปเกี่ยวข้องกับงานจะทำให้ผลผลิตเพิ่มมากขึ้น จำนวนคนที่ลาออกจากงาน และมาทำงานสายจะน้อยลง

3) ความผูกพันกับองค์กร (Organization Commitment)

ความผูกพันกับองค์กร ซึ่งให้คำจำกัดความว่า คือสถานะซึ่งพนักงานต้องการที่จะเห็นองค์กรบรรลุเป้าหมายในฐานะที่เขาเป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร พนักงานจะเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ถึงขนาดมีความผูกพัน (Commitment) และจงรักภักดี (Loyalty) ต่อองค์การใคร่ที่จะเห็นความก้าวหน้าขององค์กร トラบเท่าที่องค์กรยังสร้างความพอใจให้กับพนักงานอยู่ แต่เมื่อไหร่ความไม่พอใจแผ่ขยายไปทั่วทั้งองค์กร พนักงานก็มีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรได้มาก

4.7 การมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่บุคคลทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมกันตัดสินใจ ในกิจกรรมต่างๆ โดยสมัครใจ ซึ่งครอบคลุมถึงการร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผลประโยชน์ ทั้งทางตรง และทางอ้อม มีนักวิชาการได้อธิบายความหมายของการมีส่วนร่วมไว้หลายท่าน ดังนี้

รัชนิดา นิลมณี (2554, หน้า 33) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การให้บุคคล ทุกระดับเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในทุกกระบวนการ ตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมลงมือปฏิบัติ จนถึงร่วมประเมินผลในทุกกิจกรรม ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมมีหลายปัจจัย เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งรายได้ และทัศนคติของบุคคลที่มีต่อกิจกรรม

ซาอุณี เหมือนโพธิ์ทอง (2554, หน้า 22) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เสนอแนะข้อคิดเห็น และแนวทาง แก้ปัญหา

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลหรือ กลุ่มบุคคล ตัดสินใจอย่างมีเหตุและผลในการเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งในกิจกรรมหรือกระบวนการ ใดๆอย่างหนึ่งของหน่วยงาน และสนับสนุนการดำเนินงานต่างๆให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งการมีส่วนร่วมจะเกิดหรือไม่เกิดขึ้นนั้นประกอบไปด้วยหลายปัจจัย ซึ่งได้มีนักวิชาการได้ให้ปัจจัย ของการเกิดการมีส่วนร่วมไว้หลายท่านดังนี้

Lawler (1986) (อ้างถึงใน มยุรีตันตียะวงษ์ษา, 2546) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมที่มี ประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 4 อย่าง คือ

- 1) การใช้อำนาจที่เหมาะสมหมายถึง รูปแบบของการใช้อำนาจสั่งการหรือ การตัดสินใจ ซึ่งจะใช้รูปแบบใดขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กรหรือลักษณะงานที่ทำเป็นสำคัญ
- 2) การให้ข้อมูลข่าวสารที่ทั่วถึง เนื่องจากข้อมูลข่าวสารเป็นสิ่งสำคัญในองค์กร ที่จะประสบความสำเร็จ เพราะความสำเร็จจะเกิดจากการร่วมมือและประสานกันทำงาน สิ่งเหล่านี้ เป็นผลจากการที่บุคลากรในองค์กรได้รับรู้ข่าวสารที่ตรงกัน สามารถปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันได้
- 3) การให้รางวัลจะเป็นแรงจูงใจที่กระตุ้นให้บุคลากรปรารถนาที่จะเข้ามามีส่วนร่วม มากขึ้น
- 4) การที่บุคลากรมีความรู้ความสามารถในสิ่งที่จะเข้าไปมีส่วนร่วม เพราะหาก บุคลากรขาดความรู้และทักษะแล้ว โอกาสที่จะเข้ามามีส่วนร่วมจะน้อยลง

จากปัจจัยของการมีส่วนร่วมข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การที่บุคคลที่ตัดสินใจ เข้าร่วมกิจกรรมนั้น ๆ โดยให้ความร่วมมือ ในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านความคิด การตัดสินใจ การวางแผน การลงมือปฏิบัติการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ตลอดจนร่วมรับผิดชอบในผลการกระทำ นั้น ๆ หรือสนับสนุนการดำเนินงานต่างๆให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางไว้ จะประกอบไปด้วย

ปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การใช้อำนาจ สิ่งจูงใจ โครงสร้างหรือช่องทางโอกาสการเข้ามามีส่วนร่วม ข้อมูลข่าวสารที่ทั่วถึง เป็นต้น

4.8 เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

จำนง อติวัฒน์สินธุ์และคณะ (2543) กล่าวว่า เศรษฐกิจหมายถึง กิจหรืองานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดด้วยวิธีต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการที่ไม่สิ้นสุดของมนุษย์ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด และประหยัดที่สุด

Pennock and Smith (1964) กล่าวว่า การเมือง หมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับอำนาจ สถาบันและองค์กรในสังคมที่ได้รับการยอมรับว่ามีอำนาจเด็ดขาดครอบคลุมสังคมนั้น ในการสถาปนาและทำนุบำรุงรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม มีอำนาจในการทำให้จุดประสงค์ร่วมกันของสมาชิกในสังคมได้บังเกิดผลขึ้นมา และมีอำนาจ ในการประนีประนอมความคิดเห็นที่แตกต่างกันของคนในสังคม

เมื่อนำความหมายของเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง มาวิเคราะห์จะเห็นได้ว่า เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง นั้นจะเชื่อมโยงถึงกันอยู่ในลักษณะที่แยกกันไม่ได้ เพราะแต่ละส่วนจะส่งทั้งผลดีและผลเสียเชื่อมโยงถึงกันและกัน ดังนั้นในการที่จะจัดตั้งนโยบายหนึ่งขึ้นมาจะต้องคำนึงถึงสถานะของเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในขณะนั้นด้วย เพราะเป็นปัจจัยหรือตัวแปรที่คาดเดาไม่ได้ว่าจะเปลี่ยนแปลงไปในทางใด นอกจากจะส่งผลต่อการก่อตัวของนโยบายแล้ว ยังส่งผลต่อองค์กรหรือหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติอีกด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้เปรียบเสมือนปัจจัยภายนอกขององค์กรที่มีผลต่อการผลักดันองค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับ เกณฑ์การวัดประสิทธิผลจากแนวคิดของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ จึงได้สังเคราะห์ เกณฑ์ร่วมในการวัดประสิทธิผล ซึ่งได้เลือกเอาเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ไว้ดังนี้

ตาราง 3 แสดงการสังเคราะห์เกณฑ์การวัดประสิทธิผล

เกณฑ์การวัด	นักวิชาการ				ความถี่
	Cameron (1981)	Campbell (1973)	Quinn and Rohrbaugh (1983)	Dunn (1994)	
กระบวนการ	✓	✓	✓		3
การบรรลุ เป้าหมาย	✓	✓	✓	✓	4
ผลิตภาพ	✓	✓	✓	✓	4
ความพึงพอใจ (ความสามารถใน การตอบสนอง)	✓	✓		✓	3
ความเป็นธรรม (การบริการ/ การจัดสรร ผลประโยชน์)	✓	✓	✓	✓	4

ที่มา: จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับเกณฑ์การวัดประสิทธิผล

5. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกองทุน

5.1 การจัดตั้งกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่

ประเทศไทยเริ่มนำระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้ามาใช้ตั้งแต่ปี 2545 โดยอาศัยหลักคิดที่ว่ารัฐมีหน้าที่ต้องนำภาษีอากรที่จัดเก็บมาได้ไปจัดสรรเป็นกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติเพื่อรับประกันว่าคนไทยทุกคนจะมีโอกาสเข้าถึงบริการด้านสุขภาพได้ ถึงแม้ว่าแรงงานนอกระบบจำนวนมากจะได้รับประโยชน์จากระบบดังกล่าว แต่แรงงานเหล่านี้ก็ยังคงมีปัญหาด้านสุขภาพอันเนื่องมาจากการเอาใจใส่ ดูแลและป้องกันโรคร้ายไข้เจ็บที่มาจากความเสี่ยงในเรื่องความไม่ปลอดภัยในการทำงานและโรคจากการประกอบอาชีพ เมื่อดูจากระบบการให้บริการของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) แล้ว จึงเห็นได้ว่ายังมีประเด็นที่ต้องแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหา เรื่องด้านสุขภาพของแรงงานนอกระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มากกว่านี้ ในอดีตที่ผ่านมาประเทศไทยให้การรักษาพยาบาลและบริการทางการแพทย์ในฐานะส่วนหนึ่งของสวัสดิการสังคมแก่ผู้คนกลุ่มต่าง ๆ ในสังคมอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ ระบบประกันสังคมที่เน้นการให้สวัสดิการแก่ผู้ใช้แรงงานหรือลูกจ้างของภาค เอกชน ระบบสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลของข้าราชการและครอบครัว โครงการสวัสดิการประชาชนด้านการรักษาพยาบาลสำหรับประชาชนผู้มีรายได้น้อยและ โครงการบัตรสุขภาพซึ่งผู้สนใจจะต้องซื้อบัตรสุขภาพในราคา 500 บาทต่อปีสำหรับการรักษาพยาบาลตนเองและครอบครัว การบริการสุขภาพภายใต้ระบบประกัน สังคม และสวัสดิการของข้าราชการ ดำเนินงานไปได้ด้วยดี แต่โครงการให้บริการด้านสุขภาพสำหรับผู้อยู่นอกระบบทั้งสองที่กล่าวมาต้อง ประสบปัญหา เช่น การเลือกปฏิบัติและให้บริการอย่างไม่เท่าเทียมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับผู้ ใช้บริการบัตรสุขภาพและสมาชิกโครงการสวัสดิการประชาชนด้านการรักษาพยาบาล ปัญหาดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าระบบการประกันสุขภาพของประเทศไทยจำเป็นต้องได้ รับการปฏิรูป ภายใต้แนวคิดการสร้างระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าซึ่งครอบคลุมประชาชนไทย ทุกคนอย่างทั่วถึงเป็นธรรมและเท่าเทียม การให้บริการดูแลสุขภาพจึงไม่ควรถือเป็นเรื่องของการสงเคราะห์ แต่เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนในฐานะที่เกิดมาเป็นพลเมืองของประเทศไทย

เพื่อให้เป็นไปตามแนวคิดข้างต้น กลุ่มบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข นำโดยนายแพทย์สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ จึงได้ริเริ่มและร่วมกันผลักดันให้มีการสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า สำหรับประชาชนไทย โดยในปี 2540 มีการร่างพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพเป็นครั้งแรก มีองค์กรพัฒนาเอกชนและเครือข่ายองค์กรภาคประชาชน 11 เครือข่ายช่วยกันรณรงค์ผลักดัน และตั้งแต่ช่วงกลางปี 2543 เมื่อสมาชิกเครือข่ายและประชาชนทั่วไปมีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบหลักประกัน สุขภาพถ้วนหน้ามากขึ้น จึงได้มีการร่างพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าของภาคประชาชนขึ้น โดยมีประชาชน 60,000 คนลงชื่อให้การสนับสนุนให้ผ่านร่างกฎหมายฉบับนี้ออกมาบังคับใช้ แต่ในระหว่างที่รอให้สำนักงานรัฐสภาตรวจสอบความถูกต้องของรายชื่อประชาชนที่ ส่งไปนั้น ร่างพระราชบัญญัติว่าด้วยระบบสุขภาพถ้วนหน้าของรัฐบาลทักษิณ ชินวัตร ก็ได้ผ่านการพิจารณาของรัฐสภาออกมา ทั้งนี้ ทักษิณ ชินวัตรหัวหน้าพรรคไทยรักไทยผู้เป็นเจ้านายนโยบายประชานิยม ได้นำแนวคิดระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าซึ่งบุคลากรของวงการสาธารณสุข และเครือข่ายภาคประชาชนเป็นผู้ริเริ่ม ไปประยุกต์ให้กลายเป็นนโยบายของพรรคตนเอง และใช้ชื่อว่า “โครงการ 30 บาทรักษาทุกโรค” และนำไปใช้หาเสียงจนได้รับชัยชนะในการเลือกตั้งทั่วไปเมื่อปี 2544 หลังจากนั้น ด้วยกรอบแนวคิดของภาคประชาชนนี้เองที่รัฐบาลใช้ผลักดันให้รัฐสภาผ่านพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าแห่งชาติ พ.ศ. 2545 ออกมาในเดือนพฤศจิกายน 2545 และตามกฎหมายนั้น สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ(สปสช.) ได้รับมอบอำนาจให้ทำหน้าที่จัดสวัสดิการด้านสุขภาพของรัฐให้แก่ประชาชนไทย ทุกคน ซึ่งภายใต้ระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้านี้ ภาคประชาชนได้รับประโยชน์อย่างมากจึงได้ใช้นโยบายนี้กันต่อมา

และเมื่อเดือนพฤศจิกายน 2549 รัฐบาลของพลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ได้ยกเลิกนโยบาย 30 บาทรักษาทุกโรค แต่เปิดให้ประชาชนใช้บริการรักษาพยาบาลฟรี ถือได้ว่าระบบหลักประกัน สุขภาพถ้วนหน้าเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของแนวคิดการให้สวัสดิการด้านการดูแล สุขภาพของรัฐไทย เพราะในระบบดังกล่าวนี้ รัฐจะนำเงินภาษีอากรที่จัดเก็บมาได้ไปใช้ทำประกันสุขภาพให้แก่ประชาชนทุกคน การเก็บภาษีจะขึ้นอยู่กับรายได้หรือฐานะทางเศรษฐกิจของแต่ละคนแต่ละครอบครัว ใครมีรายได้มากก็เสียภาษีมาก ใครมีรายได้ก็น้อยก็เสียภาษีน้อย

กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ หรือเรียกชื่อย่อว่ากองทุนหลักประกันสุขภาพ อบต.เทศบาล ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะ (Public policy) ที่มุ่งหวังในการตอบสนองความต้องการในด้านสุขภาพของประชาชนในพื้นที่ ดังนั้นหากท้องถิ่นและชุมชนมีความตระหนัก และมีบทบาทร่วมในการจัดการกับปัญหาสุขภาพของชุมชนมากขึ้น ด้วยการสร้างเสริมสุขภาพ (health promotion) ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่ยิ่งหย่อนกว่าการรักษาพยาบาล โดยมุ่งเน้นไปที่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมลดความเสี่ยงด้านสุขภาพ เป็น “มิติทางสังคมเพื่อสุขภาพ” (Social determinant of health) ท้องถิ่นและชุมชนก็จะเป็นศูนย์รวมของการขับเคลื่อนกิจกรรมสุขภาพ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่าง ๆ ในการเพิ่มประสิทธิภาพการเข้าถึงบริการสุขภาพของประชาชนได้มากขึ้น

นอกจากนั้นกองทุนยังเชื่อมโยงกับหลักการกระจายอำนาจ (Decentralize) ซึ่งมีแนวคิดลดบทบาทของรัฐส่วนกลางในการดำเนินการเอง รวมถึงให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการกับปัญหาสุขภาพของประชาชนในชุมชนมากขึ้น จึงนับได้ว่า “กองทุนหลักประกันสุขภาพ อบต.เทศบาล” ถือเป็นรูปแบบการกระจายอำนาจอย่างหนึ่ง ซึ่งมีใช่เป็นเพียงการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่แก่ท้องถิ่น แต่เป็นรูปแบบการกระจายอำนาจแก่คณะกรรมการบริหารกองทุน เป็นการจัดความสัมพันธ์ทางอำนาจ หน้าที่ใหม่ระหว่างส่วนกลาง ส่วนท้องถิ่น และชุมชน ให้สอดคล้องกับสภาพบ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงไปโดยสามารถติดตามประเมินผลการดำเนินงานให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมกับประชาชน

สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ร่วมกับกระทรวงสาธารณสุขและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ภายใต้ความร่วมมือของสมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย และสมาคมองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งประเทศไทย ได้ดำเนินงานให้มีกองทุนหลักประกันสุขภาพ อบต.และเทศบาลขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2549 เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545 มาตรา 47 ที่มุ่งเน้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และฟื้นฟูสมรรถภาพให้แก่ประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงการบริการสาธารณสุขได้ทั่วถึงและมากขึ้น สนับสนุนให้ประชาชนได้แสดงบทบาทในการในการพึ่งตนเองด้านสุขภาพ และส่งเสริมให้บุคลากร

ด้านสาธารณสุขในพื้นที่ได้แสดงบทบาทในการสนับสนุนประชาชนในการดูแลสุขภาพตนเอง ทั้งนี้ยังส่งเสริมให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเกิดความตระหนักต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพของประชาชน สามารถดูแลสุขภาพได้ด้วยตนเองและการสร้างกลไกในสังคมที่จะต้องเข้ามาช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่มีผลต่อสุขภาพให้ลุล่วง โดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรภาคีต่าง ๆ ในพื้นที่ให้เข้ามาบริหารจัดการระบบสุขภาพร่วมกันอย่างเข้มข้น เกิดระบบสุขภาพชุมชนขึ้นในทุกพื้นที่

การดำเนินงานของกองทุนเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการหลักประกันสุขภาพสุขภาพแห่งชาติ เรื่องการกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อสนับสนุนให้องค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาล ดำเนินงานและบริหารจัดการระบบหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน พ.ศ. 2549 ซึ่งในปีแรกมีองค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลนำร่องจากทุกอำเภอ จัดตั้งกองทุนรวม 888 แห่งจนถึงปี พ.ศ. 2556 มีการขยายไปถึง 7,751 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 99.67 ของจำนวนองค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลทั้งหมดของประเทศ (7,776 แห่ง) ประชากรจำนวน 56.7 ล้านคน มีกิจกรรมดำเนินการส่งเสริมสุขภาพดูแลผู้ด้อยโอกาสในชุมชนเกิดขึ้นในพื้นที่กว่า 350,000 โครงการ นอกจากนี้ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) ยังตระหนักถึงความสำคัญของการติดตามประเมินผลกองทุน จึงพัฒนาระบบการรายงานผลการดำเนินงานและด้านการเงินของแต่ละกองทุนผ่านเว็บไซต์ของ สปสช. โดยให้กองทุนเป็นผู้บันทึกข้อมูลเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง ทำให้สามารถติดตามการดำเนินงานได้ครอบคลุมทุกกองทุน

5.2 วัตถุประสงค์ของกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่

1) เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการจัดบริการสาธารณสุขของหน่วยบริการหรือสถานพยาบาล อื่นรวมทั้งสถานบริการทางเลือก โดยเน้นเรื่องการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการฟื้นฟู สมรรถภาพที่จำเป็นต่อสุขภาพและดำรงชีวิต

2) เพื่อส่งเสริมให้กลุ่มแม่และเด็ก กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มผู้พิการ และกลุ่มผู้ประกอบอาชีพที่มีความเสี่ยงและกลุ่มผู้ป่วยโรคเรื้อรังที่อยู่ในเขตพื้นที่สามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขในด้านการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคและการฟื้นฟูสมรรถภาพ ได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ อย่างน้อยตามประเภทและขอบเขตของบริการสาธารณสุขที่คณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ กำหนด

3) เพื่อพัฒนาให้เกิดการพัฒนาสุขภาพของคนในท้องถิ่นหรือพื้นที่ โดยการบริหารจัดการ อย่างมีส่วนร่วมของบุคคลในท้องถิ่นหรือพื้นที่

5.3 หลักเกณฑ์การจัดตั้งกองทุน

- 1) องค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาลที่มีความพร้อม และมีความประสงค์เข้าร่วม บริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาล
- 2) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการดำเนินการสร้างสุขภาพและป้องกันโรคในพื้นที่มาก่อนแล้ว และมีการจัดทำแผนและดำเนินการกิจกรรมการพัฒนา คุณภาพชีวิต โดยการมีส่วนร่วมของภาคีต่าง ๆ ในชุมชน
- 3) องค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาลมีความพร้อมในการอุดหนุนเงินงบประมาณ เพื่อสมทบกับเงินกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติตามที่คณะกรรมการหลักประกันสุขภาพ แห่งชาติกำหนด

5.4 การบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่

- 1) คณะกรรมการบริหารระบบหลักประกันสุขภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาลที่เข้าร่วมดำเนินงานจะต้องจัดให้มี คณะกรรมการ ดำเนินงานชุดหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการบริหารระบบหลักประกันสุขภาพ” โดยองค์ประกอบ ของคณะกรรมการจะมาจากหลายภาคส่วน ซึ่งจะเป็นกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือมีหน้าที่ดูแล สุขภาพของบุคคลในพื้นที่อยู่แล้ว โดยองค์ประกอบของคณะกรรมการ สวนหนึ่ง มาจากการแต่งตั้ง โดยตำแหน่ง อีกส่วนหนึ่งมาจากการคัดเลือกกันเอง ซึ่งคณะกรรมการบริหารระบบ หลักประกัน สุขภาพ ประกอบด้วย

 - 1.1) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือนายกเทศมนตรี เป็นประธาน กรรมการ
 - 1.2) สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือสภาเทศบาลที่สภามอบหมาย เป็นกรรมการ จำนวน 2 คน
 - 1.3) ผู้แทนหน่วยบริการที่สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติมอบหมาย เป็นกรรมการ จำนวน 1 คน
 - 1.4) ผู้แทนอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่คัดเลือกกันเอง เป็นกรรมการจำนวน 2 คน
 - 1.5) ผู้แทนหมู่บ้านหรือชุมชนที่ประชาชนในหมู่บ้านหรือชุมชนคัดเลือก กันเอง เป็นกรรมการหมู่บ้านหรือชุมชนละ 1 คน
 - 1.6) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือปลัดเทศบาล เป็นกรรมการและ เลขานุการ
- 2) อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารระบบหลักประกันสุขภาพ ดังต่อไปนี้

2.1) จัดทำข้อมูลและแผนดำเนินการที่เกี่ยวกับปัญหาสาธารณสุข กลุ่มเป้าหมายและ หน่วยบริการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.2) ดำเนินการให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายต่างๆ ในความรับผิดชอบ สามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขทั้งที่บ้านในชุมชนหรือหน่วยบริการได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

2.3) บริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาลให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และจัดทำสรุปผลการดำเนินงานหรืองบดุลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ เพื่อเสนอ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติและองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาล ภายใน เดือน ธันวาคมของทุกปี

2.4) รับผิดชอบการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจัดทำบัญชีเงินหรือ ทรัพย์สินในกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาล ให้เป็นไปตามรูปแบบ ที่สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติกำหนด

2.5) จัดตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อดำเนินงานตามความจำเป็น

3) วาระของคณะกรรมการบริหารระบบหลักประกันสุขภาพ มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 2 ปี หากครบ 2 ปีแล้วยังมิได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นใหม่ ให้คณะกรรมการที่ครบวาระนั้น อยู่ในตำแหน่งเพื่อดำเนินการต่อไป จนกว่าคณะกรรมการซึ่งได้รับการแต่งตั้งใหม่ เข้ารับหน้าที่ กรณีคณะกรรมการบริหารระบบหลักประกันสุขภาพ พ้นตำแหน่งก่อนครบวาระ ให้ดำเนินการคัดเลือก ตัวแทนส่งให้สำนักงานหลักประกันสุขภาพดำเนินการแต่งตั้งขึ้นทดแทน

4) การประชุมของคณะกรรมการบริหารระบบหลักประกันสุขภาพ มีดังนี้

4.1) คณะกรรมการบริหารระบบหลักประกันสุขภาพ ควรต้องมีการประชุมเป็นประจำ เช่น อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อประมวลข้อมูลสถานการณ์ด้านสุขภาพของประชาชน ในชุมชน ท้องถิ่น วิเคราะห์ปัญหา และหาแนวทางแก้ไขหรือหาแนวทางการพัฒนา

4.2) คณะกรรมการบริหารระบบหลักประกันสุขภาพ ควรมีระเบียบวาระ ในการประชุม เพื่อการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป็นไปตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์และ เป็นไปตามระเบียบของกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาลด้วย

4.3) การประชุมแต่ละครั้งควรต้องมีกรรมการเข้าร่วมประชุมอย่างน้อย กึ่งหนึ่งและใช้ฉันทามติ (ความเห็นพ้อง) เป็นเกณฑ์ มากกว่าการตัดสินใจโดยใช้เสียงข้างมากบังคับ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระเบียบของกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาล

4.4) ในการประชุมคณะกรรมการทุกครั้ง ให้ฝ่ายเลขานุการถือเป็น วาระประจำที่จะต้องมีการรายงานบัญชีรับ-จ่าย และสถานการณ์การเงินของกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาลเพื่อที่ประชุมทราบร่วมกัน

4.5) การจัดทำบันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการ ให้ทำเป็นลายลักษณ์อักษร ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งก็ได้ เพื่อเก็บรักษาไว้สำหรับการอ้างอิงค้นคว้า โดยมอบให้ประธาน และเลขานุการเป็นผู้ลงนามและรับผิดชอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ครบถ้วนของรายงานทุกครั้ง

5.5 การดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

จากข้อมูลเอกสาร บทความ การถอดบทเรียน ที่กล่าวมาข้างต้นเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีได้มีจัดตั้งกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ขึ้นมา เรียกว่า กองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี และได้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของกองทุนที่ได้ตั้งไว้ วัตถุประสงค์ของกองทุนหลักประกันสุขภาพ

1) เพื่อสนับสนุน และส่งเสริมการจัดบริการสาธารณสุขของหน่วยบริการ หรือสถานบริการ หรือหน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่ โดยเน้นเรื่องการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การฟื้นฟูสมรรถภาพ และการรักษาพยาบาลระดับปฐมภูมิเชิงรุก ที่จำเป็นต่อสุขภาพและการดำรงชีวิต เพื่อให้กลุ่มแม่และเด็ก กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มคนพิการ กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพที่มีความเสี่ยง และกลุ่มผู้ป่วยโรคเรื้อรังที่อยู่ในพื้นที่ สามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2) เพื่อสนับสนุนให้กลุ่มหรือองค์กรประชาชน หรือหน่วยงานอื่นในพื้นที่ได้ดำเนินงานตามแผนงานหรือโครงการ หรือกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค ให้แก่สมาชิกหรือประชาชนในพื้นที่ และกรณีมีความจำเป็นต้องจัดซื้อวัสดุที่มีลักษณะเป็นครุภัณฑ์ ให้สนับสนุนได้ในวงเงินไม่เกิน 5,000 บาทต่อโครงการ วัสดุที่มีลักษณะเป็นครุภัณฑ์ที่จัดหาได้ ให้อยู่ในความดูแลและบำรุงรักษาของกลุ่มหรือองค์กรประชาชนหรือหน่วยงานอื่น ที่ได้รับการสนับสนุนนั้น ๆ

3) เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การฟื้นฟูสมรรถภาพ และการรักษาพยาบาลระดับปฐมภูมิเชิงรุก ของศูนย์เด็กเล็กหรือศูนย์อื่นที่ดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาและดูแลเด็กเล็กในชุมชน หรือศูนย์พัฒนาและฟื้นฟูคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุและคนพิการ หรือศูนย์อื่นที่ดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาและฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและคนพิการในชุมชน ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานกำหนด เป็นเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ 15 ของเงินรายรับของกองทุนหลักประกันสุขภาพในแต่ละปีงบประมาณ

4) เพื่อสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการบริหารหรือพัฒนากองทุนหลักประกันสุขภาพให้มีประสิทธิภาพทั้งนี้ต้องไม่เกินร้อยละ 15 ของเงินรายรับของกองทุนหลักประกันสุขภาพในแต่ละปีงบประมาณนั้น และในกรณีที่มีความจำเป็นต้องใช้ค่าใช้จ่ายเพื่อซื้อครุภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องโดยตรง ครุภัณฑ์นั้นจะต้องมีราคาไม่เกิน 20,000 บาทต่อหน่วย โดยการจัดซื้อจัดจ้างให้ใช้ระเบียบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยอนุโลม และครุภัณฑ์ที่จัดหาได้ให้อยู่ในความดูแลและบำรุงรักษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5) กรณีเกิดโรคระบาดหรือภัยพิบัติในพื้นที่ ให้คณะกรรมการกองทุนพิจารณาอนุมัติจ่ายเงินกองทุนเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณสุขได้ตามความจำเป็น เหมาะสม และทันต่อสถานการณ์ได้

เป้าหมายของกองทุน

โดยส่วนใหญ่จะเน้นไปในเรื่องของการพัฒนาประสิทธิผลของกองทุนหลักประกันสุขภาพให้ดีขึ้นกว่าเดิม ในเรื่องของบุคลากร และครุภัณฑ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในเรื่องของการดูแล การรักษา และการบริการ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนในแต่ละพื้นที่ให้ดีขึ้นมากกว่าเดิม

6. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชูศักดิ์ ธนทรัพย์สิริกุล (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินผลการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลมะขุนหวาน จังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพฯ 2) ศึกษาพฤติกรรมด้านสุขภาพของผู้นำชุมชนและประชาชน 3) สสำรวจความรู้ความเข้าใจ ของประชาชนในพื้นที่เกี่ยวกับกองทุนหลักประกันสุขภาพ และ 4) ศึกษาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกองทุนหลักประกันสุขภาพของประชาชน ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมะขุนหวาน อำเภอ สันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ผู้นำชุมชน และประชาชนในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลมะขุนหวาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้นำชุมชน ประกอบด้วย กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยกำนันหรือผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน กรรมการหมู่บ้าน และคนในครอบครัวส่วนใหญ่มีสุขภาพร่างกาย สมอง และจิตใจเป็นปกติ มีความเสี่ยงอันตรายจากการใช้สารเคมีทางการเกษตร สวมใหญ่่ออกกำลังกาย เป็นประจำสม่ำเสมออย่างน้อยสัปดาห์ละ 3 ครั้ง ครั้งละไม่ต่ำกว่า 30 นาที เป็นอย่างน้อย มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เกือบทั้งหมดรู้จักกองทุนฯ มีความคิดเห็นว่างกองทุนฯ มีประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว สวมรวม และชุมชนในระดับมาก และเกือบทั้งหมดมีความยินดีหากได้รับเชิญให้เป็นกรรมการหรืออนุกรรมการเพื่อ

ทำงานอาสาสมัครด้วยจิตอาสาให้กองทุนฯ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชน และคนในครอบครัวมีสุขภาพร่างกาย สมอง และ จิตใจเป็นปกติ ไม่มีความเสี่ยงใด ๆ ในการประกอบอาชีพ มีการออกกำลังกายบ้าง น้อยกว่าสัปดาห์ ละ 3 ครั้ง มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง รู้จักกองทุนหลักประกันสุขภาพฯ เห็นว่ากองทุนฯ มีประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว สวนรวม และชุมชนในระดับมาก สวนใหญ่มีความยินดีหากได้รับเชิญให้เป็นกรรมการหรืออนุกรรมการ เพื่อทำงานอาสาสมัครด้วยจิตอาสาให้กองทุนฯ การดำเนินงานของกองทุนตามความคิดเห็นของผู้นำชุมชนและประชาชนในภาพรวม เห็นว่าบรรลุผลในระดับปานกลาง หรือไม่มาก ที่ประสบความสำเร็จค่อนข้างมากได้แก่การจัด กิจกรรมตรวจสุขภาพร่างกาย เช่น วัดความดันโลหิต ตรวจวัดระดับน้ำตาลในเลือด การจัดอบรม ความรู้หรือกิจกรรมเชิญชวนให้ประชาชนลดอาหาร หวาน มัน เค็ม ลดเครื่องปรุงรส เพิ่มผักผลไม้ ประชาชนส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนหลักประกันสุขภาพฯ อยู่ในระดับมาก ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการดำเนินงานของกองทุนฯ ในภาพรวมพบว่า ประชาชนมีส่วนร่วม ค่อนข้างมาก โดยปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสุขภาพมีความสัมพันธ์กับการเข้ามามีส่วนร่วมของ ประชาชน ประชาชนได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรมีการส่งเสริมเกี่ยวกับการออกกำลังกาย และจัดหาอุปกรณ์ออกกำลังกายเพิ่มเติม ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของกองทุนฯ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ประชาชนได้รับทราบข้อมูลและกิจกรรมต่างๆ และเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมมากยิ่งขึ้น

ชาญชัย ชัยสว่าง (2552) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่น อำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย มีวัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อพัฒนาการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาการดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการโดยใช้เทคนิคกระบวนการวางแผนแบบมีส่วนร่วม A-I-C การพัฒนาศักยภาพ การศึกษาดูงานการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการนิเทศ ติดตามสนับสนุน ส่งผลทำให้กองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่น มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ดีขึ้น ดังนั้นควรจะนำรูปแบบการพัฒนาการดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นครั้งนี้ไปปรับประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นแห่งอื่นๆ ต่อไป

รัฐกร กลิ่นอุบล (2551) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปสู่การปฏิบัติกรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลางได้แก่จังหวัดปทุมธานีจังหวัดสมุทรสงครามและจังหวัดอุทัยธานีผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปสู่การปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลางประกอบด้วย

5 ปัจจัย ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย (2) ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรต่างๆ (3) ปัจจัยด้านคุณสมบัติของหน่วยงานและบุคลากรที่รับผิดชอบ (4) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมือง

วรรณภา ทองกาวแก้ว (2554) ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นในจังหวัดยะลา เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วม ปัญหา และอุปสรรคของการมีส่วนร่วม ของประชาชน ผลการศึกษา พบว่า

1) คุณลักษณะประชากรและสังคม ได้แก่ บทบาททางสังคม การรับรู้ของประชาชนเกี่ยวกับกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น การบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.01

2) ปัญหาที่สำคัญ คือ ประชาชนไม่มีเวลาร่วมกิจกรรม ไม่มีการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง

จริยา วงศ์กำแหง (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้าน จังหวัดปัตตานี เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้าน ผลการศึกษา พบว่า

1) ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้านมีประสิทธิภาพสูง

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้าน ประกอบด้วย (1) ปัจจัยด้านคณะกรรมการ ได้แก่ ภาวะผู้นำ ประสบการณ์ในการบริหาร และความรู้ความเข้าใจในกองทุนหมู่บ้าน (2) ปัจจัยด้านสมาชิกกองทุน ได้แก่ การมีส่วนร่วมของสมาชิก และ (3) ปัจจัยการสนับสนุน ได้แก่ การรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุน

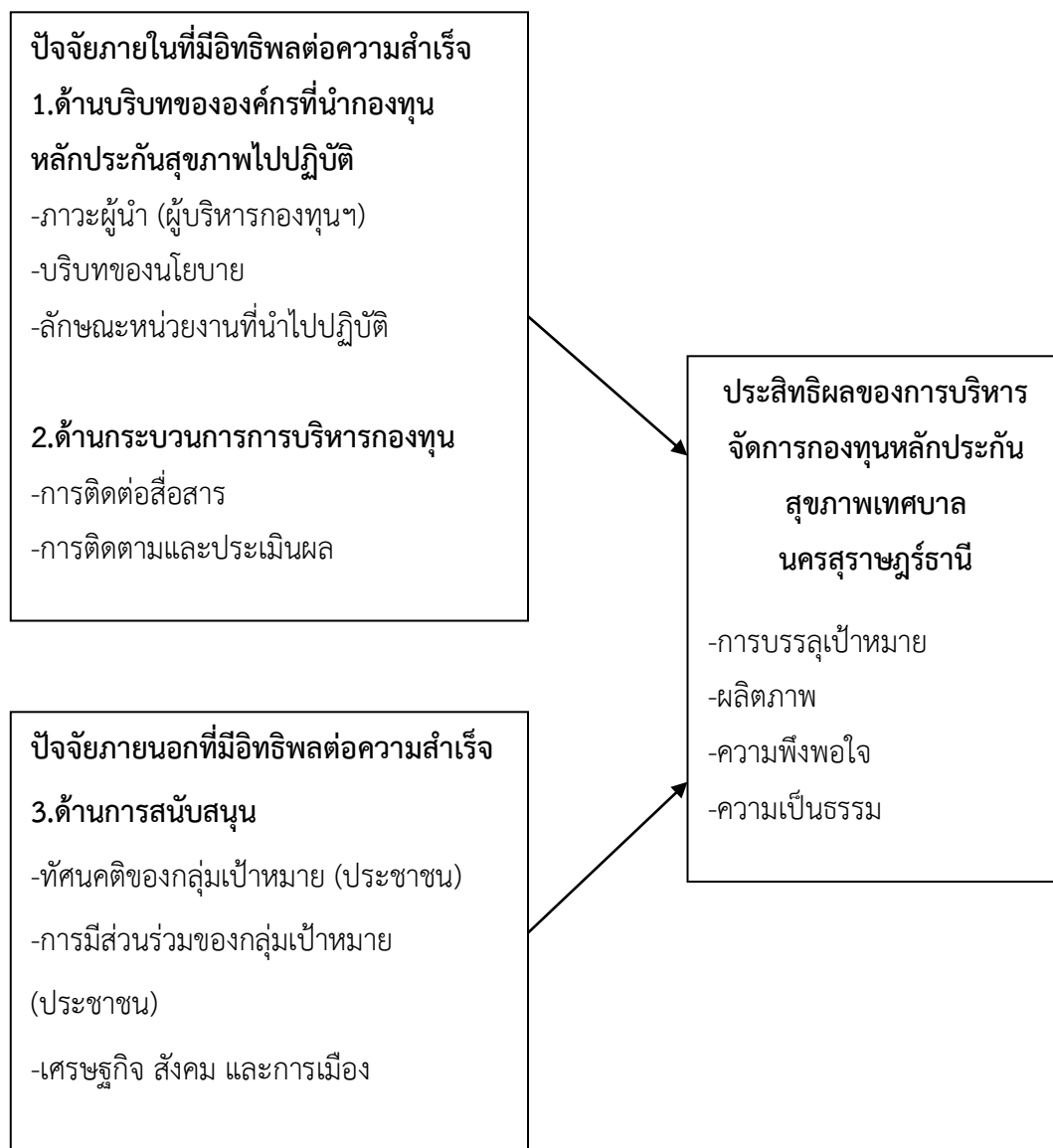
3) ปัญหาในการดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้าน ได้แก่ สมาชิกไปชำระเงินคืนตามสัญญา คณะกรรมการขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการบริหารจัดการ จำนวนเงินกู้ไม่เพียงพอต่อสมาชิก ส่วนข้อเสนอแนะ ได้แก่ ขยายระยะเวลาการส่งเงินกู้แก่สมาชิก จัดการฝึกอบรมด้านการบริหารจัดการแก่คณะกรรมการ และจัดสรรเงินกู้เพิ่ม

จรัส ประสิ้ว (2552) ศึกษาเรื่อง กองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น : การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ กรณีศึกษาจังหวัดสระบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพผลการดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการได้รับบริการตามชุดสิทธิประโยชน์จำแนกตามศักยภาพ การบริหารจัดการของกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น และ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคข้อเสนอแนะในการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ในอำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 43.2 ซึ่งมีให้บริการตรวจมะเร็งปากมดลูกมากที่สุด ถึงร้อยละ

ละ 95.5 เมื่อทดสอบความแตกต่างทางสถิติ พบว่า คะแนนเฉลี่ยของประสิทธิผลการได้รับการตามชุดสิทธิประโยชน์ของกองทุนที่มีการบริหารจัดการระดับดี และ ระดับปานกลาง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t=-2.25, p < 0.05$) ปัญหาที่สำคัญในการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น คือ ความไม่เพียงพอของงบประมาณ ในหมวดค่าใช้จ่ายการบริหารจัดการหรือพัฒนากองทุนให้มีประสิทธิภาพ และขาดการประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของกองทุน ดังนั้น สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติควรเพิ่มงบประมาณในการบริหารจัดการ และคณะกรรมการบริหารกองทุน ควรประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของกองทุนให้ประชาชนได้รับทราบ

ชญาณี ประกอบชาติ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การนำนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าไปปฏิบัติของโรงพยาบาลหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จากการศึกษาวิจัยพบว่า แนวทางในการนำนโยบาย ด้านการประกันสุขภาพไปปฏิบัติที่เหมาะสมได้แก่ (1) บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการประกันสุขภาพควรมีความรู้เฉพาะด้านเกี่ยวกับสุขภาพเป็นอย่างดี ควรได้รับการฝึกทักษะในการปฏิบัติงานร่วมกับประชาชน (2) สร้างทัศนคติที่ดีให้แก่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ (3) ควรมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นตัวขับเคลื่อนให้นโยบายสามารถดำเนินไปได้จนบรรลุเป้าหมายของการประกันสุขภาพ

7. กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในห้วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ถึงปี พ.ศ. 2559 โดยการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Method) เป็นการใช้เทคนิควิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (quantitative and qualitative method as technique) มาร่วมกันศึกษาหาคำตอบของงานวิจัยในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งหรือในระหว่างขั้นตอนภายในเรื่องเดียวกัน หรือใช้เทคนิควิธีการเชิงผสมในเรื่องเดียวกัน แต่ดำเนินการวิจัยต่อเนื่องแยกจากกัน แล้วนำผลวิจัยมาสรุปร่วมกัน

ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาได้เลือกการวิจัยเชิงผสมผสาน แบบแผนสามเส้า (Triangulation Design) เป็นแบบแผนการวิจัยเชิงผสมผสาน เพื่อศึกษาหาคำตอบให้กับปัญหาวิจัยเรื่องเดียวกัน โดยแยกกันดำเนินงานและให้นำหนักความสำคัญของวิธีการวิจัยทั้งสองอย่างเท่าเทียมกัน ใช้ช่วงระยะเวลาและดำเนินการวิจัยไปพร้อม ๆ กัน ปัญหาหรือคำถามการวิจัยจะเอื้อสำหรับคำตอบในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็นเดียวกัน เพื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาสรุปตีความ เพื่อตอบปัญหาการวิจัยร่วมกันในลักษณะส่งเสริมเติมเต็มซึ่งกันและกัน โดยในการวิจัยครั้งนี้ทางผู้วิจัยได้เลือกเก็บข้อมูลจากการใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) จากผู้บริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี จำนวน 12 คน และเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี จำนวน 200 คน เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. แบบแผนการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี ผู้ศึกษาได้กำหนดผู้ตอบแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) และผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 บุคลากรผู้บริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ประกอบไปด้วย นายกเทศมนตรีนครสุราษฎร์ธานี ประธานคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี เลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี สาธารณสุขอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี ผู้อำนวยการสำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ผู้อำนวยการส่วนบริการสาธารณสุขเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ประธานเขตเครือข่ายชุมชน 4 เขต เขตละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 12 คน

1.2 บุคลากรที่ปฏิบัติงานตามนโยบายกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี จำนวน 200 คน ใช้ทั้งหมดเป็นผู้ให้ข้อมูล

2. แบบแผนการวิจัย

ผู้ศึกษาได้แบ่งข้อมูลที่ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาและรวบรวมเป็น 2 ประเภท คือ

2.1 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้า และรวบรวม จากเอกสาร หนังสือ รายงานเชิงวิชาการ บทความ เกี่ยวกับหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไข การพัฒนา ปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ และการสืบค้นจากเว็บไซต์

2.2 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่รวบรวมได้จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) จากผู้บริหารเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีที่รับผิดชอบนโยบายกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี จำนวน 12 คน และจากแบบสอบถามบุคลากรผู้ปฏิบัติงานตามนโยบายกองทุนหลักประกันสุขภาพ จำนวน 200 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบเชิงลึก ผู้ศึกษาจะใช้เครื่องมือในการศึกษา 2 ส่วนด้วยกันคือ

3.1 สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) เป็นการสัมภาษณ์ผู้บริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ชื่อ - นามสกุล ผู้ให้สัมภาษณ์ ตำแหน่ง สังกัดหน่วยงาน และระยะเวลาที่บริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

3.2 แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended question) และแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended question) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ และตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 4 เป็นข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

4.1 การตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้าง

ข้อคำถาม จากนั้นจึงตรวจสอบข้อคำถามจากอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วจึงนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้ศึกษา
ได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนสำคัญ 4 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 พิจารณาขอบเขตเนื้อหาที่ทำการศึกษา ตลอดจนกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์การวิจัย

ขั้นที่ 3 นำร่างแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย และปรับปรุงพัฒนาแบบสอบถาม ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย และผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย ซึ่งเป็นการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) โดยยอมรับค่า IOC (Index of item Objective Congruence) ที่ระดับมากกว่า 0.50 เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปสอบถามในการเก็บข้อมูลจริง ดังนั้น ผู้วิจัยนำข้อความที่มีค่าดัชนีสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.50 – 1.00 นำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ได้ข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ 0.50 ขึ้นทั้งหมด หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญให้มีความสมบูรณ์ ก่อนที่จะนำไปเก็บข้อมูลจริง

ขั้นที่ 4 นำเครื่องมือ (แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม) ที่ปรับปรุงแล้ว ไปทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมา และปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทำการทดสอบ (Pre-test) จำนวน 30 ชุดเพื่อตรวจสอบว่าคำถามสามารถสื่อความหมายตรงตามความต้องการ ตลอดจนมีความเหมาะสมหรือไม่ มีความยากง่ายเพียงใด จากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science) ในการหาความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรหาค่า สัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha โดยใช้ เกณฑ์การยอมรับไว้ว่าค่า α มากกว่า และเท่ากับ 0.7 จึงสรุปได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือสูง เมื่อทดสอบค่าความตรงและค่าความน่าเชื่อถือผ่านตามเกณฑ์มาตรฐาน จะได้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความถูกต้องสมบูรณ์ ซึ่งทางผู้วิจัยได้ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .977

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 สำหรับแบบสัมภาษณ์

- 1) ผู้ศึกษาได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 2) ผู้ศึกษาได้ขอความร่วมมือจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่เป็นผู้ตอบแบบสัมภาษณ์นี้โดยหมายเพื่อขอสัมภาษณ์

5.2 สำหรับแบบสอบถาม

- 1) ผู้ศึกษาได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 2) ผู้วิจัยลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม
- 3) เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนแล้ว ก็ทำการนับจำนวนแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา และทำการตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้ศึกษาใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยนำมาเขียนวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลเชิงทฤษฎี

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้ศึกษาใช้โปรแกรมการวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science) ในการประมวลผลและจัดตารางวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อนำเสนอข้อมูลและสรุปผลการวิจัย โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

1) **สถิติเชิงพรรณนา** เป็นสถิติที่ใช้ในการสรุปบรรยาย ซึ่งสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าต่ำสุด (Minimum) และค่าสูงสุด (Maximum)

2) **สถิติเชิงอนุมาน** เป็นสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติทดสอบแบบ One sample t-test และค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product

Moment Correlation Coefficient) และใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีเป็นการวิจัยโดยการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Method) เป็นการใช้เทคนิควิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Quantitative and Qualitative method as technique) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และใช้โปรแกรมการวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science) ในการประมวลผลและจัดตารางวิเคราะห์ทางสถิติซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลข้อมูลสามารถแบ่งออกเป็นรายละเอียด 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ ทางผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีที่รับผิดชอบนโยบายกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี จำนวน 12 คนและนำข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์มาปรับข้อความในแบบสอบถาม รวมทั้ง นำมาเป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ซึ่งประกอบไปด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาเชิงปริมาณ ทางผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานตามนโยบายกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี จำนวน 200 คน ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ

เพื่อให้เข้าใจตรงกันในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์แทนผู้ให้ข้อมูลหลักในแต่ละตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนผู้ให้ข้อมูลหลักในแต่ละตำแหน่ง

ผู้ให้ข้อมูล 1	แทน นายกเทศมนตรี เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี
ผู้ให้ข้อมูล 2	แทน ประธานคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี
ผู้ให้ข้อมูล 3	แทน เลขาธิการคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกัน สุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี
ผู้ให้ข้อมูล 4	แทน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี
ผู้ให้ข้อมูล 5	แทน สาธารณสุขอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี
ผู้ให้ข้อมูล 6	แทน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี สาธารณสุขอำเภอเมือง สุราษฎร์ธานี
ผู้ให้ข้อมูล 7	แทน ผู้อำนวยการสำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี
ผู้ให้ข้อมูล 8	แทน ผู้อำนวยการส่วนบริการสาธารณสุขเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี
ผู้ให้ข้อมูล 9	แทน ประธานเขตเครือข่ายชุมชนเขต 1
ผู้ให้ข้อมูล 10	แทน ประธานเขตเครือข่ายชุมชนเขต 2
ผู้ให้ข้อมูล 11	แทน ประธานเขตเครือข่ายชุมชนเขต 3
ผู้ให้ข้อมูล 12	แทน ประธานเขตเครือข่ายชุมชนเขต 4

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการเก็บรวบรวมจากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ซึ่งมีประสบการณ์และเกี่ยวข้องกับปฏิบัติงานเกี่ยวกับกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ประกอบไปด้วย 1) นายกเทศมนตรี เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี 2) ประธานคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี 3) เลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี 4) นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี 5) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี 6) สาธารณสุขอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี 7) ผู้อำนวยการสำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี 8) ผู้อำนวยการส่วนบริการสาธารณสุขเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี 9) ประธานเขตเครือข่ายชุมชนเขตละ 1 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 12 คน

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ซึ่งมีประสบการณ์และเกี่ยวข้องกับปฏิบัติงานเกี่ยวกับกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี และนำมาตกผลึกออกมาเป็นข้อมูล โดยใช้รูปแบบวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และได้สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ดังนี้

1) ความท้าทายในการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

จากการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่เห็นความท้าทายในการบริหารจัดการกองทุน มีหลายมิติ เช่น การนำนโยบายไปปฏิบัติ การดำเนินงานและกิจกรรมของกองทุนฯ ให้เกิดความสำเร็จ และทั่วถึงแก่ประชาชนผู้เข้ารับบริการ รวมทั้ง การติดตามประเมินผลในการบริหารจัดการกองทุนในแต่ละปีงบประมาณ เพื่อนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อพัฒนากองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ดีขึ้นต่อไป

นอกจากนี้ บางท่านได้มองว่าความท้าทายอีกประการหนึ่งของการบริหารจัดการกองทุนฯ คือ การทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานและกิจกรรมของกองทุนฯ โดยมองว่าเป็นเรื่องที่ดีดำเนินการได้ยาก เพราะพื้นที่การดูแลในเขตของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีมีความกว้างและมีประชากรหนาแน่น ซึ่งทางผู้วิจัยได้ยกตัวอย่างบทสัมภาษณ์ของผู้ให้สัมภาษณ์บางท่าน ที่มองว่ามีความครอบคลุมและตรงกับปัจจัยของการศึกษาในครั้งนี้ ดังนี้

“ด้วยความเป็นเมืองของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีที่มีประชากรอาศัยอยู่อย่างหนาแน่น เป็นศูนย์กลางทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา รวมถึง ประชากรที่มีความหลากหลาย อยู่กันแบบสังคมเมือง จึงไม่ค่อยสนใจกิจกรรมการมีส่วนร่วม หรือการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาชุมชน มีน้อย ตลอดจนการเข้าถึงและเข้าใจกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีของ กลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ยังไม่ทั่วถึง ข้อจำกัดเหล่านี้ล้วนเป็นความท้าทายของคณะกรรมการกองทุนฯ ที่จะบริหารจัดการเงินกองทุนฯ ให้ถึงประชาชน สามารถแก้ไขปัญหาชุมชน ที่คนในชุมชนร่วมคิดร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ในโครงการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยมีผู้บริหารเทศบาลฯ และคณะกรรมการกองทุนฯ ให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ ภายใต้ธรรมาภิบาล การบริหารจัดการโดยใช้วิธีการช่องทางประชาสัมพันธ์ให้เข้าถึงครอบคลุมประชากร องค์กร กลุ่มเป้าหมาย ทุกแขนงทุกช่องทาง”

(นายอรรถจักร์ สมนเกียรติกุล สาธารณสุขอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี)

“ความท้าทายของการบริหารกองทุนฯ คือ การควบคุม กำกับ ติดตามดูแล การใช้จ่ายของกองทุนให้บรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารกองทุนฯ”

(ผู้ให้ข้อมูล 5)

“ความท้าทายของการบริหารกองทุนฯ คือการจัดสรรงบประมาณให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ มีการติดตามประเมินผลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งการทำให้ประชาชนได้เข้าถึงประโยชน์ของการใช้งบประมาณนั้น ๆ”

(ผู้ให้ข้อมูล 8)

“ความท้าทายของการบริหารกองทุนฯ คือการอนุมัติโครงการเพื่อให้ตอบรับกับประชาชนในทุกกลุ่มอย่างทั่วถึง ในการได้รับบริการทางด้านสุขภาพ”

(ผู้ให้ข้อมูล 10)

“ความท้าทายของการบริหารกองทุนฯ คือการทำให้ประชาชนได้รับการบริการจากกองทุนฯ อย่างทั่วถึง มีการสนับสนุนการพัฒนาการบริหารสาธารณสุขภายใต้ระบบหลักประกันสุขภาพให้มีคุณภาพ มาตรฐาน และเป็นที่ยังพอใจแก่ประชาชน”

(ผู้ให้ข้อมูล 12)

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี (ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของนโยบายสาธารณะ และทางผู้วิจัยทำการได้สังเคราะห์ปัจจัยร่วมที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติที่จะนำไปสู่ประสิทธิผลของการบริหารจัดการไว้ซึ่งในการสัมภาษณ์ทางผู้วิจัยได้เลือกมา 5 ปัจจัย ซึ่งเป็นปัจจัยภายใน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ 2) ลักษณะของนโยบาย 3) ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ 4) การติดต่อสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ และ 5) การติดตามและการประเมินผล

เมื่อสอบถามผู้ให้ข้อมูลหลักว่ามีความเห็นสอดคล้องกับปัจจัยดังกล่าวหรือไม่ พบว่าผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่เห็นคล้อยกันว่า ทุกปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นล้วนส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการกองทุนฯ อย่างไรก็ตาม ผู้ให้ข้อมูลหลักได้กล่าวเน้นย้ำในรายละเอียดไปที่ปัจจัยการติดตามและการประเมินผล และลักษณะของนโยบาย เป็นหลัก เนื่องจากทั้งสองปัจจัยส่งผลต่อการบริหารกองทุนในแต่ละปีงบประมาณ เพราะเป็นสิ่งที่สามารถบ่งชี้ถึงประสิทธิผลของการบริการจัดการกองทุนฯ ได้เป็นอย่างดี

“ทั้ง 5 ปัจจัย ล้วนส่งผลต่อการบริหารจัดการกองทุนทั้งสิ้น แต่จะมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับรายละเอียดของแต่ละปัจจัย”

(ผู้ให้ข้อมูล 2)

“ปัจจัยทั้งหมดมีความเชื่อมโยงกันและส่งผลต่อการบริหารจัดการกองทุนฯ ตั้งแต่การนำนโยบายไปปฏิบัติ จนถึงการติดตามและประเมินผล จึงมองว่ามันสำคัญหมดในปัจจัยที่กำหนดมา”

(ผู้ให้ข้อมูล 7)

“การกำหนดนโยบายที่ชัดเจน จะสามารถกำหนดทิศทางของกองทุนฯ ได้ ว่าจะให้ไปในทิศทางใด ส่วนการติดตามประเมินผล จะเป็นตัวที่บอกว่าการบริหารจัดการนั้นจะบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ อย่างไร”

(ผู้ให้ข้อมูล 8)

ส่วนปัจจัยภายนอก ผู้วิจัยได้เลือกมา 3 ปัจจัย จากการสังเคราะห์ปัจจัยร่วมจากการ ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของนโยบายสาธารณะ ได้แก่ 1) ทักษะคติของกลุ่มเป้าหมาย 2) การมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย และ 3) สภาวะเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

เมื่อสอบถามผู้ให้ข้อมูลหลักว่ามีความเห็นสอดคล้องกับปัจจัยดังกล่าวหรือไม่ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่เห็นคล้อยกันว่า ทักษะคติและการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมายส่งผลต่อ การบริหารจัดการกองทุนฯ โดยมีความเห็นว่าว่าทักษะคติของกลุ่มเป้าหมายที่มีต่อกองทุนฯ จะเป็น ส่วนที่ช่วยให้เกิดการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยนี้ จะเชื่อมโยงกัน ทั้งนี้ ในส่วนปัจจัย ด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่มองว่าอาจส่งผลในทางอ้อม ซึ่งเป็นสิ่งที่ ไม่สามารถควบคุมได้ แต่มีผู้ให้ข้อมูลหลักบางท่านกลับมองว่าส่งผลน้อย โดยให้เหตุผลว่า นอกเหนือจากสภาวะเศรษฐกิจ และสังคม ที่ส่งผลแล้ว สภาวะทางการเมืองกลับไม่มีผลต่อการบริหาร จัดการกองทุนฯ

“ทั้ง 3 ปัจจัย ส่งผลต่อการบริหารจัดการกองทุนฯ ทั้งสิ้น เพราะล้วนเป็นปัจจัย ที่ไม่สามารถควบคุมได้ แต่ก็สามารถสร้างความเข้าใจได้”

(ผู้ให้ข้อมูล 3)

“ปัจจัยทั้งหมดมีผลต่อการบริหารกองทุนฯ ทุกปัจจัย หากไม่ได้มองเพียงแค่ กลุ่มเป้าหมายทักษะคติและการมีส่วนร่วม อาจจะมีปัจจัยภายในและภายนอกได้ เพราะ การบริหารกองทุนฯ ทักษะคติและการมีส่วนร่วม เป็นส่วนช่วยในการดำเนินงานและกิจกรรมของ กองทุนฯ”

(ผู้ให้ข้อมูล 7)

อย่างไรก็ดี จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก พบว่า ข้อมูลตรงส่วนปัจจัยภายนอก ผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่จะบอกถึงปัญหาควบคู่กับปัจจัยภายนอกที่ทางผู้วิจัยได้กำหนด ซึ่งเป็น ประโยชน์ต่องานวิจัยของผู้วิจัย ดังนี้

“ทั้งนี้ กองทุนฯ ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารงานของเทศบาลเป็นอย่างดี ไม่มี การแทรกแซงทางการเมือง หรือการเมืองไม่ส่งผลแน่นอน”

“ทัศนคติของกลุ่มเป้าหมาย ที่มีต่อกองทุนฯ เกิดจากการไม่เข้าใจในบริบท การดำเนินงาน หรือกิจกรรมของกองทุนฯ สิ่งเหล่านี้จึงทำให้เกิดการขาดการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย”

(ผู้ให้ข้อมูล 7)

“กลุ่มเป้าหมายบางกลุ่ม ยกตัวอย่างเช่น กลุ่ม NGO หรือกลุ่มประชาชนทั่วไป ที่มีการศึกษาสูง มีความเข้าใจในนโยบายหรือหลักการของการส่งเสริมสุขภาพตามปรัชญาของกองทุนฯ ที่คลาดเคลื่อน แผนงานหรือโครงการที่นำเสนอเข้าถึงประชาชนได้น้อยมาก”

(ผู้ให้ข้อมูล 5)

“ในส่วนของความร่วมมือ พุดได้ว่ายังมีน้อยในการสนับสนุนหรือให้ความร่วมมือ ในด้านต่างๆ มองว่าอาจเป็นผลจากทัศนคติต่อกองทุนฯ ที่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทกองทุนฯ”

(ผู้ให้ข้อมูล 5)

“ทัศนคติของกลุ่มเป้าหมายที่มีความเข้าใจในนโยบายกองทุน มีน้อย การมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ได้เข้าร่วมกิจกรรม แต่ก็ยังมีปัญหาอุปสรรค เช่น ผู้สูงอายุ ที่ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ในบางครั้ง”

(ผู้ให้ข้อมูล 3)

3) มีปัจจัยใดอีกบ้างนอกเหนือจากปัจจัยข้างต้นที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกองทุนหลักประกันสุขภาพ

จากการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับปัจจัยอื่นนอกเหนือจากปัจจัยที่ผู้วิจัยได้ กำหนดไว้ นั้น ผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกับปัจจัยที่ผู้วิจัยกำหนด แต่อย่างไรก็ดี มีผู้ให้ข้อมูลหลักบางท่านได้มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่นนอกเหนือจากปัจจัยที่ผู้วิจัยกำหนด ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยในเรื่องของงบประมาณของกองทุนฯ ที่ได้รับ และความพึงพอใจต่อการรับ บริการกองทุนฯ ของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนส่งผลต่อความสำเร็จของกองทุนฯ

“ลำพังเงินจากกองทุนฯ ไม่สามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของกองทุนได้อย่างเพียงพอ ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนแหล่งเงินทุนจากภายนอกด้วย”

(ผู้ให้ข้อมูล 3)

“ความพึงใจต่อระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า และการตอบสนองต่อการร้องเรียน อาจจะมีส่วนต่อความสำเร็จของกองทุนฯ”

(ผู้ให้ข้อมูล 9)

4) สิ่งบ่งชี้ความสำเร็จของกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี และกองทุนฯ มีความสำเร็จตามสิ่งบ่งชี้หรือไม่ อย่างไร

จากการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ปัจจัยทุกปัจจัยข้างต้นที่กล่าวมา ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ล้วนเป็นสิ่งที่บ่งชี้ความสำเร็จของกองทุนฯ ทั้งสิ้น โดยเฉพาะการประชาสัมพันธ์ให้เข้าถึงและครอบคลุมในทุกพื้นที่รับผิดชอบของกองทุนฯ การมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย และการติดตามและประเมินผล จะเป็นสิ่งบ่งชี้ความสำเร็จของกองทุนฯ ซึ่งในปัจจุบัน กองทุนฯ ได้เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ให้เกิดความทั่วถึง เพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมายให้มากขึ้น เช่น การประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ www.suratcity.go.th ในหมวดของกิจกรรมประชาสัมพันธ์ และการใช้รถประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่ในการประชาสัมพันธ์และประกาศถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้น รวมทั้งได้กำหนดกระบวนการติดตามและประเมินผลในแต่ละปี เพื่อพัฒนากองทุนฯ ให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ จากการสัมภาษณ์ทางผู้วิจัยได้ทราบถึง ตัวบ่งชี้บางตัวที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก และส่งผลต่อความสำเร็จของกองทุนฯ คือ การพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนฯ ให้ตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และเกิดประสิทธิผลจากการบริหารมากขึ้น

“การมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความสำเร็จของกองทุน มีมากก็สำเร็จมาก มีน้อยก็สำเร็จน้อยซึ่งกองทุนฯ ที่ผ่านมาประสบความสำเร็จระดับหนึ่ง วัดได้จากประกาศนียบัตร และโล่ที่เกียรติคุณต่าง ๆ ที่ได้รับ จากการประเมินผลกองทุนฯ ที่ผ่านมาในแต่ละปี”

(ผู้ให้ข้อมูล 7)

“การมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนมีการพัฒนาที่ดีขึ้น ตั้งแต่เริ่มกองทุน ตลอดจนการติดตามประเมินผล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ความสำคัญกับกองทุนฯ มากขึ้นจากเมื่อก่อน”

(ผู้ให้ข้อมูล 5)

“มองว่าการมีส่วนร่วมและการมีคณะกรรมการกองทุนฯ ที่เข้มแข็ง และมีความเข้าใจถูกต้องในการบริหารงานกองทุนฯ จะส่งผลให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย และเจ้าหน้าที่ต่างกระตือรือร้นให้ความสนใจ เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น ซึ่งตรงจุดนี้กำลังเกิดขึ้นกับกองทุนฯ”
(ผู้ให้ข้อมูล 3)

5) ทิศทางในอนาคตที่ทำให้การบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

จากการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับความท้าทาย ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการกองทุนฯ และตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการบริหารจัดการกองทุนฯ แล้ว ทางผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักถึงทิศทางในอนาคตในการบริหารกองทุนฯ ให้ประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิผล ว่าจะมีวิธีการดำเนินการอย่างไร หรือควรสนับสนุนและควรพัฒนาตรงส่วนใด พบว่าผู้ให้ข้อมูลหลักมีความเห็นในเรื่อง การประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึงในทุกพื้นที่มากยิ่งขึ้น การมีนโยบายสนับสนุนในการสร้างการมีส่วนร่วม และควรมีการตรวจสอบการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมอย่างเป็นระบบผู้ให้ข้อมูลหลักมีความเห็น ดังนี้

“ควรจะมีการประชาสัมพันธ์ให้มีความทั่วถึงในทุกพื้นที่ มีโครงการที่ไม่ซ้ำซ้อนกัน ลดความเจ็บป่วยให้น้อยลง เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีขึ้น”
(ผู้ให้ข้อมูล 7)

“ผู้บริหารควรมีนโยบายสนับสนุนเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในแต่ละพื้นที่”
(ผู้ให้ข้อมูล 5)

“ควรมีการประชาสัมพันธ์กองทุนฯ ให้ประชาชนทั่วไปรับทราบมากขึ้น เช่น การเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น ไม่ว่าจะทางโซเชียล รถประชาสัมพันธ์ หรือการติดประกาศ”
(ผู้ให้ข้อมูล 3)

“ควรมีการตรวจสอบโครงการอย่างเป็นระบบ มีการสนับสนุนปัจจัยในด้านต่างๆ ให้มีความพร้อม เช่น เครื่องมือ งบประมาณ บุคลากร”
(ผู้ให้ข้อมูล 12)

“ควรมีการพัฒนา ระบบตรวจสอบคุณภาพการให้บริการประชาชน และพัฒนา กลไก ระบบการติดตามและประเมินผลของระบบประกันสุขภาพให้ดีขึ้น”

(ผู้ให้ข้อมูล 9)

“ควรมีการตรวจสอบโครงการ และกิจกรรม อย่างเป็นระบบ มีความเที่ยงตรง และสามารถเปิดเผยให้ประชาชนทั่วไปได้”

(ผู้ให้ข้อมูล 11)

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาเชิงปริมาณ

เพื่อให้เข้าใจตรงกันในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยจึงกำหนด สัญลักษณ์แทนตัวแปรและค่าสถิติต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

N	แทน จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง
μ	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน การทดสอบที
F	แทน การทดสอบเอฟ
P – Value	แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติ
df	แทน ชั้นของความอิสระ
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย
a	แทน ค่าคงที่ของสมการพหุคูณในรูปคะแนนดิบ
b	แทน ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพหุคูณในรูปคะแนนดิบ
β	แทน ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	แทน กำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
SE _{est}	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ (ต่อ)

Y	แทน คะแนนประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุน หลักประกันสุขภาพในรูปคะแนนดิบ
Z	แทน คะแนนประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุน หลักประกันสุขภาพในรูปคะแนนมาตรฐาน
Tolerance	แทน ค่าตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ
VIF	แทน ค่าตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานตามนโยบายกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี จำนวน 200 คน โดยทำการแจกแบบสอบถามจำนวน 200 ชุด และมีจำนวนแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมด 200 ชุด โดยมีข้อมูลภาพรวมทางด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีโดยมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 4 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบประเมิน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (N=200)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	45	22.50
หญิง	155	77.50
2. อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	7	3.50
21-30 ปี	95	47.50
31-40 ปี	66	33.00
41-50 ปี	22	11.00
51-60 ปี	10	5.00
3. การศึกษา		
ม.6	21	10.50
ปริญญาตรี	160	80.00
ปริญญาโท	13	6.50
อื่น ๆ	6	3.00
4. ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน		
พนักงานเทศบาล	155	77.50
พนักงานจ้าง	45	22.50
5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี		
ไม่เกิน 1 ปี	35	17.50
1 - 2 ปี	49	24.50
2 - 3 ปี	67	33.50
3 - 4 ปี	17	8.50
มากกว่า 5 ปี	32	16.00

จากตาราง 4 ผลการศึกษาคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างสามารถสรุปได้ ดังนี้

1) เพศ จากการศึกษาเกี่ยวกับเพศของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 77.50 และรองลงมาคือเพศชายคิดเป็นร้อยละ 22.50

2) อายุ จากการศึกษาเกี่ยวกับอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงอายุ 21 – 30 ปี มากที่สุดซึ่งมีจำนวน 95 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 47.50 โดยกลุ่มที่รองลงมาเป็นช่วงอายุ 31 – 40 ปี ซึ่งมีจำนวน 66 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 33.00 โดยที่กลุ่มอายุ 41 – 50 ปี มีจำนวน 22 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 11.00 กลุ่มที่มีช่วงอายุ 51 - 60 ปี มีจำนวน 10 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 5.00 และกลุ่มสุดท้ายคือกลุ่มที่มีช่วงอายุต่ำกว่า 20 ปีมีจำนวน 7 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 3.50 ดังที่แสดงในตาราง 4

3) การศึกษา จากการศึกษาเกี่ยวกับระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 160 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 80.00 โดยที่กลุ่มรองลงมาที่มีการศึกษาอยู่ในระดับม.6หรือเทียบเท่า มีจำนวน 21 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 10.50 รองลงมาคือกลุ่มที่มีการศึกษาอยู่ในระดับระดับปริญญาโท มีจำนวน 13 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 6.5 และกลุ่มสุดท้ายคือกลุ่มที่มีการศึกษาอยู่ในระดับอื่น ๆ มีจำนวน 6 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 3.00 ดังที่แสดงในตาราง 4

4) ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน จากการศึกษาเกี่ยวกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่เป็นพนักงานเทศบาล มีจำนวน 155 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 77.50 และกลุ่มที่รองลงมาเป็นพนักงานจ้างมีจำนวน 45 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 22.50ดังที่แสดงในตาราง 4

5) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี จากการศึกษาเกี่ยวกับระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 2 – 3 ปี ซึ่งมีจำนวน 67 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 33.50 โดยกลุ่มที่รองลงมาพบว่าระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1 – 2 ปี มีจำนวน 49 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 22.50รองลงมาคือกลุ่มที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่เกิน 1 ปี มีจำนวน 35 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 17.50รองลงมาคือกลุ่มที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี มีจำนวน 32 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 16.00 และกลุ่มสุดท้ายคือกลุ่มที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 3 - 4 ปี มีจำนวน 17 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 8.50 ดังที่แสดงในตาราง 4

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุน หลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยในด้านต่าง ๆ โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านบริบทขององค์กรที่นำกองทุนไปปฏิบัติ ปัจจัยด้านกระบวนการการบริหารกองทุน ปัจจัยด้านการสนับสนุน ซึ่งผลการวิเคราะห์จะแสดงรายละเอียดในตาราง 5 - 12

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านบริบทขององค์กรที่นำกองทุนไปปฏิบัติ ด้านภาวะผู้นำ (ผู้บริหารกองทุนฯ)

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น			
	μ	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้บริหารมีการชี้แจงถึง วัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินงาน เป้าหมาย และวิธีดำเนินการของกองทุนฯ ให้บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานทราบก่อนปฏิบัติหน้าที่	3.98	0.72	มาก	1
2. ผู้บริหารมีการกำกับดูแล และส่งเสริม พัฒนา กองทุน ให้มีประสิทธิผลและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ	3.88	0.69	มาก	2
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด กิจกรรมและการดำเนินงานของกองทุนฯ	3.84	0.81	มาก	3
4. ผู้บริหารมีการจัดสรรทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างเพียงพอในทุกฝ่ายของหน่วยการดำเนินงานกองทุน	3.81	0.82	มาก	5
5. ผู้บริหารมีการชักนำ จูงใจ ผู้ปฏิบัติงานกองทุนฯให้มีความตั้งใจ ในการปฏิบัติงานกองทุน ให้ประสบผลสำเร็จ	3.82	0.81	มาก	4
รวม	3.87	0.77	มาก	

จากตาราง 5 ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานกองทุนฯ ในเรื่อง ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาล

นครสุราษฎร์ธานี ปัจจัยด้านบริบทขององค์กรที่นำกองทุนไปปฏิบัติ ในด้านภาวะผู้นำ (ผู้บริหารกองทุนฯ) ระดับของความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงระดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุด คือ ประเด็นที่ 1 คือ ผู้บริหารมีการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินงาน เป้าหมาย และวิธีดำเนินการของกองทุนฯ ให้บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานทราบก่อนปฏิบัติหน้าที่ โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรองลงมา ได้แก่ ประเด็นที่ 2 คือ ผู้บริหารมีการกำกับดูแล และส่งเสริม พัฒนา กองทุน ให้มีประสิทธิภาพและทันต่อสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ และประเด็นที่ 3 คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมและการดำเนินงานของกองทุนฯ ตามลำดับ ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ประเด็นที่ 4 ผู้บริหารมีการจัดสรรทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างเพียงพอในทุกฝ่ายของหน่วยการดำเนินงานกองทุน

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านบริบทขององค์กรที่นำกองทุนไปปฏิบัติ ด้านบริบทของนโยบาย

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น			
	μ	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. กองทุนฯ มีความชัดเจนในวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	3.86	0.81	มาก	3
2. กองทุนฯ มีวิธีการดำเนินงาน หรือกิจกรรมที่ชัดเจนตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้	3.82	0.79	มาก	5
3. วัตถุประสงค์ เป้าหมาย กิจกรรมของกองทุนเกิดจากการมีส่วนร่วมกันของประชาชน หน่วยงานและองค์กรผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน	3.95	0.87	มาก	1
4. กองทุนฯ มีวิธีการดำเนินงาน หรือกิจกรรมที่เหมาะสมตามสถานการณ์	3.83	0.80	มาก	4
5. กองทุนฯ สามารถตอบสนองต่อความต้องการส่วนใหญ่ของผู้รับบริการเป็นหลักมิใช่เพียงเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเท่านั้น	3.87	0.79	มาก	2
รวม	3.87	0.80	มาก	

จากตาราง 6 ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานกองทุนฯ ในเรื่อง ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนคร สุราษฎร์ธานี ปัจจัยด้านบริบทขององค์กรที่นำกองทุนไปปฏิบัติในด้านบริบทของนโยบาย ระดับของ ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงระดับจากค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย พบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุด คือ ประเด็นที่ 3 วัตถุประสงค์ เป้าหมาย กิจกรรมของกองทุนเกิดจากการมีส่วนร่วมกันของประชาชน หน่วยงานและองค์กรผู้ที่มีส่วนได้ส่วน เสียทุกภาคส่วน โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรองลงมา ได้แก่ ประเด็นที่ 5 กองทุนฯ สามารถ ตอบสนองต่อความต้องการส่วนใหญ่ของผู้รับบริการเป็นหลักมิใช่เพียงเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่มใด กลุ่มหนึ่งเท่านั้น และประเด็นที่ 1 กองทุนฯ มีความชัดเจนในวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ตามลำดับ ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ประเด็นที่ 2 กองทุนฯ มีวิธีการดำเนินงาน หรือ กิจกรรมที่ชัดเจนตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านบริบทขององค์กรที่นำกองทุน ไปปฏิบัติ ด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น			
	μ	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. หน่วยงานมีความพร้อมเรื่องบุคลากรทางการแพทย์ที่ใช้ ในการบริหารจัดการกองทุน	3.81	0.82	มาก	3
2. หน่วยงานมีความพร้อมในเรื่องวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการ บริหารจัดการกองทุน	3.86	0.73	มาก	1
3. หน่วยงานมีความพร้อมในเรื่องวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการ ดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุน	3.80	0.74	มาก	4
4. บุคลากรของกองทุนฯ ทำหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่และ ทัวถึงโดยไม่เลือกปฏิบัติ	3.82	0.86	มาก	2
5. หน่วยงานมีความสามารถในการจัดกิจกรรมของกองทุนอย่าง เป็นระบบ (เช่นเป็นไปตามแผนการดำเนินงานของกองทุนฯ และ เหมาะสมกับความต้องการของชุมชน)	3.77	0.83	มาก	5
รวม	3.81	0.79	มาก	

จากตาราง 7 ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานกองทุนฯ ในเรื่อง ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนคร สุราษฎร์ธานี ปัจจัยด้านบริบทขององค์กรที่นำกองทุนไปปฏิบัติในด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบาย ไปปฏิบัติ ระดับของความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงระดับ จากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุด คือ ประเด็นที่ 2 หน่วยงานมีความพร้อมในเรื่องวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการบริหารจัดการกองทุน โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นรองลงมา ได้แก่ ประเด็นที่ 4 บุคลากรของกองทุนฯ ทำหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่และ ทัวถึงโดยไม่เลือกปฏิบัติ และประเด็นที่ 1 หน่วยงานมีความพร้อมเรื่องบุคลากรทางการแพทย์ที่ใช้ ในการบริหารจัดการกองทุน ตามลำดับ ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ประเด็นที่ 5 หน่วยงานมีความสามารถในการจัดกิจกรรมของกองทุนอย่าเป็นระบบ (เช่นเป็นไปตามแผน การดำเนินงานของกองทุนฯ และเหมาะสมกับความต้องการของชุมชน)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านกระบวนการบริหารกองทุน ด้านการติดต่อสื่อสาร

ประเด็น	ระดับความเห็น			
	μ	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีการติดต่อสื่อสาร อย่างมีประสิทธิภาพในการดำเนินกิจกรรมกองทุนฯ	3.84	0.82	มาก	1
2. ศูนย์ข้อมูลด้านสุขภาพและศูนย์ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับ ข้อมูลด้านสาธารณสุขมีการให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ของกองทุนให้บุคลากรและประชาชนทราบอย่าง ทัวถึง	3.77	0.85	มาก	2
3. มีการแจ้งข่าวสารการดำเนินงานกองทุนให้บุคลากรและ สมาชิกกองทุนทราบทุกระยะ	3.75	0.83	มาก	3
รวม	3.79	0.83	มาก	

จากตาราง 8 ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานกองทุนฯ ในเรื่อง ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนคร สุราษฎร์ธานีปัจจัยด้านกระบวนการบริหารกองทุน ในด้านการติดต่อสื่อสารระดับของความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงระดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุด คือ ประเด็นที่ 1 ผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพในการดำเนินกิจกรรมกองทุนฯ โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรองลงมาคือ ศูนย์ข้อมูลด้านสุขภาพและศูนย์ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับข้อมูลด้านสาธารณสุข มีการให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ของกองทุนให้บุคลากรและประชาชนทราบอย่างทั่วถึงตามลำดับ ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ประเด็นที่ 3 มีการแจ้งข่าวสารการดำเนินงานกองทุนให้บุคลากรและสมาชิกกองทุนทราบทุกระยะ

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านกระบวนการบริหารกองทุนด้านการติดตามและประเมินผล

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น			
	μ	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. กองทุนฯ มีการกำหนด แผน / วิธีการในการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ ไว้อย่างชัดเจน	3.82	0.76	มาก	3
2. หน่วยงานปฏิบัติงานมีการรายงานผลการดำเนินงาน โครงการ / กิจกรรมต่าง ๆ ต่อคณะกรรมการกองทุนฯ อย่างต่อเนื่อง	3.81	0.79	มาก	4
3. กองทุน มีการประชุมผลการดำเนินงานเป็นประจำเพื่อสรุปถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานกองทุนฯ	3.80	0.74	มาก	5
4. กองทุน มีการติดตามผลและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ ในทุก ๆ ปี	3.87	0.81	มาก	2
5. กองทุน ได้นำผลที่ได้จากการติดตามและประเมินผลกองทุนฯ มาปรับปรุงและพัฒนากองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.88	0.78	มาก	1
รวม	3.84	0.78	มาก	

จากตาราง 9 ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานกองทุนฯ ในเรื่อง ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนคร สุราษฎร์ธานีปัจจัยด้านกระบวนการบริหารกองทุนฯ ในด้านการติดตามและประเมินผล ระดับของความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงระดับจากค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย พบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุด คือ ประเด็นที่ 5 กองทุน ได้นำผลที่ได้ จากการติดตามและประเมินผลกองทุนฯ มาปรับปรุงและพัฒนากองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรองลงมา ได้แก่ ประเด็นที่ 4 กองทุน มีการติดตามผลและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ ในทุก ๆ ปี และประเด็นที่ 1 กองทุนฯ มีการกำหนด แผน/วิธีการในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ ไว้อย่างชัดเจน ตามลำดับ ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ประเด็นที่ 3 กองทุน มีการประชุมผลการดำเนินงานเป็นประจำ เพื่อสรุปถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานกองทุนฯ

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการสนับสนุนด้านทัศนคติของกลุ่มเป้าหมาย

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น			
	μ	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ประชาชนมีการสนับสนุนที่ดีต่อการจัดตั้งกองทุนฯ	3.80	0.78	มาก	3
2. ประชาชนมีการสนับสนุนที่ดีต่อการดำเนินกิจกรรมของกองทุนฯ ในเรื่องต่าง ๆ เช่น การฉีดวัคซีน การออกหน่วยลงพื้นที่ เป็นต้น	3.79	0.79	มาก	4
3. ประชาชนเข้ารับบริการด้านสาธารณสุขเพิ่มขึ้น	3.86	0.80	มาก	1
4. ประชาชนมีทัศนคติต่อกองทุนฯ ไปในทางที่ดี (เช่น การสนับสนุน และการเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของกองทุนฯ เป็นต้น)	3.84	0.77	มาก	2
รวม	3.82	0.78	มาก	

จากตาราง 10 ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานกองทุนฯ ในเรื่อง ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนคร สุราษฎร์ธานีปัจจัยด้านการสนับสนุน ในด้านทัศนคติของกลุ่มเป้าหมาย ระดับของความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงระดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุด คือ ประเด็นที่ 3 ประชาชนเข้ารับบริการด้านสาธารณสุข เพิ่มขึ้น โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรองลงมา ได้แก่ ประเด็นที่ 4 ประชาชนมีทัศนคติต่อกองทุนฯ ไปในทางที่ดี (เช่น การสนับสนุน และการเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของกองทุนฯ เป็นต้น) และประเด็นที่ 1 ประชาชนมีการสนับสนุนที่ดีต่อการจัดตั้งกองทุนฯ ตามลำดับ ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ประชาชนมีการสนับสนุนที่ดีต่อการดำเนินกิจกรรมของกองทุนฯ ในเรื่องต่าง ๆ เช่น การฉีดวัคซีน การออกหน่วยลงพื้นที่ เป็นต้น

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการสนับสนุน ด้านการมีส่วนร่วม ของกลุ่มเป้าหมาย

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น			
	μ	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. กองทุนฯ มีการส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด วางแผนร่วมตัดสินใจ เกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุน	3.82	0.83	มาก	1
2. กองทุนฯ เปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนทุกคนสามารถเข้าร่วมกิจกรรมที่กองทุนจัดขึ้นอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน	3.77	0.76	มาก	4
3. ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะการทำงานแก่กองทุนฯ ในเรื่องของปัญหา อุปสรรค และสิ่งที่อยากให้พัฒนา เป็นต้น	3.74	0.75	มาก	5
4. กองทุนเปิดโอกาสให้สมาชิกกองทุนมีส่วนร่วมในการจัดสรรเงินงบประมาณของกองทุน	3.79	0.76	มาก	3
5. ประชาชนให้ความร่วมมือในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นส่งเสริมและพัฒนากองทุนฯ (เช่น การเอื้อเฟื้อสถานที่ในการออกพื้นที่ของกองทุนฯ เป็นต้น)	3.80	0.77	มาก	2
รวม	3.78	0.62	มาก	

จากตาราง 11 ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานกองทุนฯ ในเรื่อง ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนคร สุราษฎร์ธานีปัจจัยด้านการสนับสนุนในด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย ระดับของความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงระดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุด คือ ประเด็นที่ 1 กองทุนฯ มีการส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด วางแผนร่วมตัดสินใจ เกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุน โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นรองลงมา ได้แก่ ประเด็นที่ 5 ประชาชนให้ความร่วมมือในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นส่งเสริม และพัฒนากองทุนฯ (เช่น การเอื้อเฟื้อสถานที่ในการออกพื้นที่ของกองทุนฯ เป็นต้น) และประเด็นที่ 4 กองทุนเปิดโอกาสให้สมาชิกกองทุนมีส่วนร่วมในการจัดสรรเงินงบประมาณของกองทุน ตามลำดับ ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ประเด็นที่ 3 ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะการทำงานแก่กองทุนฯ ในเรื่องของปัญหา อุปสรรค และสิ่งที่อยากให้พัฒนา เป็นต้น

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการสนับสนุน ด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น			
	μ	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. กองทุนได้รับการสนับสนุน แนะนำ ช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ของรัฐในการดำเนินงานของกองทุนอย่างสม่ำเสมอ	3.81	0.76	มาก	4
2. กองทุนได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณหรือวัสดุ อุปกรณ์ การบริการจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างเพียงพอ	3.82	0.79	มาก	3
3. สถานการณ์ทางการเมืองในปัจจุบัน มีผลต่อการดำเนินงาน และกิจกรรมของกองทุน	3.78	0.83	มาก	5
4. สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันมีผลต่อความยั่งยืนในการดำเนินงานและกิจกรรมของกองทุน	3.88	0.82	มาก	1
5. กองทุนฯ มีนโยบายสนับสนุนจากทาง สปสช. อย่างเหมาะสม (เช่น โครงการบัตรทอง ประกันสังคม เป็นต้น)	3.86	0.79	มาก	2
รวม	3.83	0.80	มาก	

จากตาราง 12 ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานกองทุนฯ ในเรื่อง ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนคร สุราษฎร์ธานีปัจจัยด้านการสนับสนุน ในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ระดับของความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงระดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุด คือ ประเด็นที่ 4 สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันมีผลต่อความ ยั่งยืนในการดำเนินงานและกิจกรรมของกองทุน โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรองลงมา ได้แก่ ประเด็นที่ 5 กองทุนฯ มีนโยบายสนับสนุนจากทาง สปสช. อย่างเหมาะสม (เช่น โครงการบัตรทอง ประกันสังคม เป็นต้น) และประเด็นที่ 2 กองทุนได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณหรือวัสดุ อุปกรณ์ การบริการจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างเพียงพอ ตามลำดับ ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยความ คิดเห็นน้อยที่สุด คือ ประเด็นที่ 3 สถานการณ์ทางการเมืองในปัจจุบัน มีผลต่อการดำเนินงานและ กิจกรรมของกองทุนฯ

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีจากกลุ่มตัวอย่างสามารถสรุปได้ดังนี้

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น			
	μ	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. กองทุนสามารถตอบสนองความต้องการในด้านสาธารณสุขของประชาชนได้อย่างเพียงพอและทั่วถึง	3.97	0.53	มาก	1
2. กองทุนฯ สามารถแก้ไขปัญหาในด้านสาธารณสุขของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.82	0.55	มาก	6
3. กองทุนสามารถสนับสนุนและส่งเสริมสุขภาพของประชาชนได้ เช่น การสนับสนุนออกกำลังกาย ประชาชนมีความรู้เกี่ยวกับสุขอนามัยเพิ่มมากขึ้น	3.81	0.58	มาก	8
4. บุคลากร (เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ เป็นต้น) มีความรู้และความสามารถเพียงพอในการให้บริการ	3.83	0.59	มาก	4
5. ศูนย์บริการสาธารณสุขมีการให้บริการอย่างทั่วถึง และครบวงจร	3.86	0.56	มาก	2
6. ค่าใช้จ่ายในการรักษา และให้บริการ มีความเหมาะสมในแต่ละกิจกรรม	3.84	0.55	มาก	3
7. ประชาชนได้รับการบริการที่ดีจากกองทุนฯ โดยไม่เลือกปฏิบัติ	3.75	0.54	มาก	10
8. ประชาชนมีความรู้เกี่ยวกับสุขอนามัยเพิ่มมากขึ้น	3.83	0.58	มาก	5
9. มีการสนับสนุนจากประชาชนในทางที่ดี ในการดำเนินและปฏิบัติงานในแต่ละปี	3.79	0.55	มาก	9
10. ประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบของกองทุน มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	3.82	0.53	มาก	7
รวม	3.83	0.56	มาก	

จากตาราง 13 ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานกองทุนฯ ในเรื่อง ของประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับระดับของความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงระดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุด คือ ประเด็นที่ 1 กองทุนสามารถตอบสนองความต้องการในด้านสาธารณสุขของประชาชนได้อย่าง เพียงพอและทั่วถึง ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรองลงมา ได้แก่ ประเด็นที่ 5 ศูนย์บริการ สาธารณสุขมีการให้บริการอย่างทั่วถึง และครบวงจร และประเด็นที่ 6 ค่าใช้จ่ายในการรักษา และ ให้บริการ มีความเหมาะสมในแต่ละกิจกรรม ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ประเด็นที่ 7 ประชาชนได้รับการบริการที่ดีจากกองทุนฯ โดยไม่เลือกปฏิบัติ

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีโดยจำแนก ตาม เพศอายุการศึกษาตำแหน่งที่ปฏิบัติงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีรายละเอียดดังแสดง ในตาราง 14 - 18

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกัน สุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี จำแนกตามเพศ

ตาราง 14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีต่อประสิทธิผล ของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีโดยจำแนก ตามเพศ

ประสิทธิผลของการบริหาร จัดการกองทุนหลักประกัน สุขภาพ	ชาย		หญิง		t-test	p-Value
	μ	SD	μ	SD		
1. กองทุนสามารถตอบสนองความ ต้องการในด้านสาธารณสุขของ ประชาชนได้อย่างเพียงพอและ ทั่วถึง	3.96	0.86	3.84	0.74	0.91	0.36

ตาราง 14 (ต่อ)

ประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพ	ชาย		หญิง		t-test	p-Value
	μ	SD	μ	SD		
2. กองทุนฯ สามารถแก้ไขปัญหาในด้านสาธารณสุขของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.94	0.71	3.76	0.73	1.48	0.14
3. กองทุนสามารถสนับสนุนและส่งเสริมสุขภาพของประชาชนได้ เช่น การสนับสนุนออกกำลังกาย ประชาชนมีความรู้เกี่ยวกับสุขอนามัยเพิ่มมากขึ้น	3.92	0.75	3.82	0.74	0.78	0.43
4. บุคลากร (เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ เป็นต้น มีความรู้และความสามารถเพียงพอในการให้บริการ	3.88	0.77	3.83	0.77	0.39	0.70
5. ศูนย์บริการสาธารณสุขมีการให้บริการอย่างทั่วถึง และครบวงจร	3.94	0.87	3.89	0.77	0.42	0.67
6. ค่าใช้จ่ายในการรักษาและให้บริการ มีความเหมาะสมในแต่ละกิจกรรม	3.88	0.77	3.83	0.74	0.40	0.69
7. ประชาชนได้รับการบริการที่ดีจากกองทุนฯ โดยไม่เลือกปฏิบัติ	3.80	0.83	3.84	0.73	-0.36	0.72
8. ประชาชนมีความรู้เกี่ยวกับสุขอนามัยเพิ่มมากขึ้น	3.78	0.76	3.79	0.70	-0.09	0.93
9. มีการสนับสนุนจากประชาชนในทางที่ดี ในการดำเนินและปฏิบัติงานในแต่ละปี	3.86	0.86	3.81	0.72	0.40	0.69

ตาราง 14 (ต่อ)

ประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพ	ชาย		หญิง		t-test	p-Value
	μ	SD	μ	SD		
10. ประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบของกองทุน มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	3.82	0.72	3.86	0.68	-0.40	0.69
รวม	3.88	0.65	3.83	0.73	0.49	0.62

จากตาราง 14 ผลการศึกษาพบว่าความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีโดยจำแนกตามเพศไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี จำแนกตามอายุ

ตาราง 15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีโดยจำแนกตามอายุ

ประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพ	ช่วงอายุ	μ	SD	F	p-value
1. กองทุนสามารถตอบสนองความต้องการในด้านสาธารณสุขของประชาชนได้อย่างเพียงพอและทั่วถึง	ไม่เกิน 20 ปี	4.40	0.54	0.90	0.46
	21 – 30 ปี	3.91	0.60		
	31 – 40 ปี	3.82	0.82		
	41 – 50 ปี	3.72	0.70		
	51 – 60 ปี	3.90	0.70		
	รวม	3.88	0.77		

ตาราง 15 (ต่อ)

ประสิทธิผลของการบริหารจัดการ กองทุนหลักประกันสุขภาพ	ช่วงอายุ	μ	SD	F	p-value
2. กองทุนฯ สามารถแก้ไขปัญหาใน ด้านสาธารณสุขของประชาชนได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	ไม่เกิน 20 ปี	4.60	0.54	3.03	0.02
	21 – 30 ปี				
	31 – 40 ปี				
	41 – 50 ปี				
	51 – 60 ปี				
	รวม				
3. กองทุนสามารถสนับสนุนและ ส่งเสริมสุขภาพของประชาชนได้ เช่น การสนับสนุนออกกำลังกาย ประชาชน มีความรู้เกี่ยวกับสุขอนามัยเพิ่มมากขึ้น	ไม่เกิน 20 ปี	4.20	0.44	0.94	0.44
	21 – 30 ปี	3.91	0.74		
	31 – 40 ปี	3.72	0.78		
	41 – 50 ปี	3.86	0.77		
	51 – 60 ปี	3.90	0.54		
	รวม	3.85	0.75		
4. บุคลากร (เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ เป็นต้น) มีความรู้และความสามารถ เพียงพอในการให้บริการ	ไม่เกิน 20 ปี	4.80	0.45	2.12	0.08
	21 – 30 ปี	3.83	0.72		
	31 – 40 ปี	3.78	0.82		
	41 – 50 ปี	3.81	0.80		
	51 – 60 ปี	3.90	0.70		
	รวม	3.84	0.77		
5. ศูนย์บริการสาธารณสุขมีการ ให้บริการอย่างทั่วถึง และครบวงจร	ไม่เกิน 20 ปี	4.60	0.55	1.28	0.28
	21 – 30 ปี	3.92	0.82		
	31 – 40 ปี	3.84	0.78		
	41 – 50 ปี	3.77	0.69		
	51 – 60 ปี	4.00	0.89		
	รวม	3.90	0.79		

ตาราง 15 (ต่อ)

ประสิทธิผลของการบริหารจัดการ กองทุนหลักประกันสุขภาพ	ช่วงอายุ	μ	SD	F	p-value
6. ค่าใช้จ่ายในการรักษา และ ให้บริการ มีความเหมาะสมในแต่ละ กิจกรรม	ไม่เกิน 20 ปี	4.40	0.55	2.06	0.09
	21 – 30 ปี	3.93	0.74		
	31 – 40 ปี	3.78	0.78		
	41 – 50 ปี	3.55	0.60		
	51 – 60 ปี	3.82	0.75		
	รวม	3.84	0.75		
7. ประชาชนได้รับการบริการที่ดีจาก กองทุนฯ โดยไม่เลือกปฏิบัติ	ไม่เกิน 20 ปี	4.40	0.89	1.56	0.19
	21 – 30 ปี	3.91	0.75		
	31 – 40 ปี	3.70	0.73		
	41 – 50 ปี	3.82	0.73		
	51 – 60 ปี	3.82	0.75		
	รวม	3.83	0.75		
8. ประชาชนมีความรู้เกี่ยวกับ สุขอนามัยเพิ่มมากขึ้น	ไม่เกิน 20 ปี	4.40	0.55	1.44	0.22
	21 – 30 ปี	3.83	0.76		
	31 – 40 ปี	3.69	0.67		
	41 – 50 ปี	3.81	0.66		
	51 – 60 ปี	3.64	0.67		
	รวม	3.79	0.71		
9. มีการสนับสนุนจากประชาชน ในทางที่ดี ในการดำเนินและ ปฏิบัติงานในแต่ละปี	ไม่เกิน 20 ปี	4.80	0.45	2.75	0.03
	21 – 30 ปี	3.85	0.75		
	31 – 40 ปี	3.79	0.74		
	41 – 50 ปี	3.64	0.85		
	51 – 60 ปี	3.64	0.50		
	รวม	3.82	0.76		

ตาราง 15 (ต่อ)

ประสิทธิผลของการบริหารจัดการ กองทุนหลักประกันสุขภาพ	ช่วงอายุ	μ	SD	F	p-value
10. ประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ของกองทุน มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	ไม่เกิน 20 ปี	4.40	0.55	1.72	0.15
	21 – 30 ปี	3.93	0.70		
	31 – 40 ปี	3.74	0.72		
	41 – 50 ปี	3.82	0.50		
	51 – 60 ปี	3.73	0.65		
	รวม	3.85	0.67		
รวม	ไม่เกิน 20 ปี	4.50	0.55	2.18	0.07
	21 – 30 ปี	3.89	0.73		
	31 – 40 ปี	3.75	0.76		
	41 – 50 ปี	3.75	0.70		
	51 – 60 ปี	3.83	0.69		
	รวม	3.84	0.74		

จากตาราง 15 พบว่าความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมจำแนกตามอายุ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีโดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพ	ระดับการศึกษา	μ	SD	F	p-value
1. กองทุนสามารถตอบสนองความต้องการในด้านสาธารณสุขของประชาชนได้อย่างเพียงพอและทั่วถึง	ม.6 หรือเทียบเท่า	3.70	1.00	0.45	0.77
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.90	0.74		
	ปริญญาโท	3.77	0.72		
	ปริญญาเอก	4.00	0.00		
	อื่น ๆ	3.88	0.64		
	รวม	3.88	0.77		
2. กองทุนฯ สามารถแก้ไขปัญหาในด้านสาธารณสุขของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ม.6 หรือเทียบเท่า	3.87	0.92	0.11	0.98
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.80	0.70		
	ปริญญาโท	3.77	0.83		
	ปริญญาเอก	4.00	0.00		
	อื่น ๆ	3.88	0.64		
	รวม	3.81	0.73		
3. กองทุนสามารถสนับสนุนและส่งเสริมสุขภาพของประชาชนได้ เช่น การสนับสนุนออกกำลังกาย ประชาชนมีความรู้เกี่ยวกับสุขอนามัยเพิ่มมากขึ้น	ม.6 หรือเทียบเท่า	3.96	1.00	0.31	0.87
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.85	0.73		
	ปริญญาโท	3.70	0.48		
	ปริญญาเอก	4.00	0.00		
	อื่น ๆ	3.75	0.46		
	รวม	3.85	0.75		

ตาราง 16 (ต่อ)

ประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพ	ระดับการศึกษา	μ	SD	F	p-value
4. บุคลากร (เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ เป็นต้น) มีความรู้และความสามารถเพียงพอในการให้บริการ	ม.6 หรือเทียบเท่า	3.91	0.88	0.15	0.96
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.84	0.77		
	ปริญญาโท	3.85	0.67		
	ปริญญาเอก	3.50	0.71		
	อื่น ๆ	3.88	0.83		
	รวม	3.84	0.77		
5. ศูนย์บริการสาธารณสุขมีการให้บริการอย่างทั่วถึง และครบวงจร	ม.6 หรือเทียบเท่า	3.87	0.98	0.38	0.82
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.91	0.78		
	ปริญญาโท	3.77	0.73		
	ปริญญาเอก	4.50	0.71		
	อื่น ๆ	3.88	0.64		
	รวม	3.90	0.79		
6. ค่าใช้จ่ายในการรักษา และให้บริการ มีความเหมาะสมในแต่ละกิจกรรม	ม.6 หรือเทียบเท่า	3.96	0.77	0.35	0.84
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.84	0.77		
	ปริญญาโท	3.77	0.60		
	ปริญญาเอก	4.00	0.00		
	อื่น ๆ	3.62	0.52		
	รวม	3.84	0.75		
7. ประชาชนได้รับการบริการที่ดีจากกองทุนฯ โดยไม่เลือกปฏิบัติ	ม.6 หรือเทียบเท่า	3.78	1.00	0.08	0.99
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.84	0.73		
	ปริญญาโท	3.77	0.60		
	ปริญญาเอก	4.00	0.00		
	อื่น ๆ	3.88	0.64		
	รวม	3.83	0.75		

ตาราง 16 (ต่อ)

ประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพ	ระดับการศึกษา	μ	SD	F	p-value
8. ประชาชนมีความรู้เกี่ยวกับ สุขอนามัยเพิ่มมากขึ้น	ม.6 หรือเทียบเท่า	3.83	0.78	0.42	0.80
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.81	0.73		
	ปริญญาโท	3.62	0.65		
	ปริญญาเอก	3.50	0.71		
	อื่น ๆ	3.63	0.52		
	รวม	3.79	0.72		
9. มีการสนับสนุนจากประชาชน ในทางที่ดี ในการดำเนินและ ปฏิบัติงานในแต่ละปี	ม.6 หรือเทียบเท่า	3.78	0.95	0.09	0.99
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.84	0.76		
	ปริญญาโท	3.77	0.60		
	ปริญญาเอก	4.00	0.00		
	อื่น ๆ	3.75	0.46		
	รวม	3.82	0.76		
10. ประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ของกองทุน มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	ม.6 หรือเทียบเท่า	4.00	0.74	0.36	0.84
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.83	0.69		
	ปริญญาโท	3.77	0.60		
	ปริญญาเอก	4.00	0.00		
	อื่น ๆ	3.88	0.64		
	รวม	3.85	0.69		
รวม	ม.6 หรือเทียบเท่า	3.87	0.90	0.10	0.98
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.85	0.74		
	ปริญญาโท	3.76	0.65		
	ปริญญาเอก	3.95	0.21		
	อื่น ๆ	3.80	0.60		
	รวม	3.84	0.75		

จากตาราง 16 พบว่าความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมจำแนกตามระดับการศึกษามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีโดยจำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพ	ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน	μ	SD	F	p-value
1. กองทุนสามารถตอบสนองความต้องการในด้านสาธารณสุขของประชาชนได้อย่างเพียงพอและทั่วถึง	พนักงานเทศบาล	3.81	0.76	3.67	0.06
	พนักงานจ้าง	4.07	0.81		
	รวม	3.87	0.77		
2. กองทุนฯ สามารถแก้ไขปัญหาในด้านสาธารณสุขของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	พนักงานเทศบาล	3.78	0.74	1.16	0.28
	พนักงานจ้าง	3.91	0.70		
	รวม	3.81	0.73		
3. กองทุนสามารถสนับสนุนและส่งเสริมสุขภาพของประชาชนได้ เช่น การสนับสนุนออกกำลังกาย ประชาชนมีความรู้เกี่ยวกับสุขอนามัยเพิ่มมากขึ้น	พนักงานเทศบาล	3.80	0.74	2.42	0.12
	พนักงานจ้าง	4.00	0.74		
	รวม	3.84	0.75		
4. บุคลากร (เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ เป็นต้น) มีความรู้และความสามารถเพียงพอในการให้บริการ	พนักงานเทศบาล	3.81	0.76	1.24	0.27
	พนักงานจ้าง	3.96	0.80		
	รวม	3.84	0.77		
5. ศูนย์บริการสาธารณสุขมีการให้บริการอย่างทั่วถึง และครบวงจร	พนักงานเทศบาล	3.86	0.78	1.41	0.24
	พนักงานจ้าง	4.02	0.84		
	รวม	3.90	0.79		

ตาราง 17 (ต่อ)

ประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพ	ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน	μ	SD	F	p-value
6. ค่าใช้จ่ายในการรักษา และให้บริการ มีความเหมาะสมในแต่ละกิจกรรม	พนักงานเทศบาล	3.80	0.73	1.89	0.17
	พนักงานจ้าง	3.98	0.81		
	รวม	3.84	0.75		
7. ประชาชนได้รับการบริการที่ดีจากกองทุนฯ โดยไม่เลือกปฏิบัติ	พนักงานเทศบาล	3.83	0.74	0.01	0.91
	พนักงานจ้าง	3.84	0.80		
	รวม	3.83	0.75		
8. ประชาชนมีความรู้เกี่ยวกับสุขอนามัยเพิ่มมากขึ้น	พนักงานเทศบาล	3.75	0.69	1.73	0.19
	พนักงานจ้าง	3.91	0.79		
	รวม	3.79	0.72		
9. มีการสนับสนุนจากประชาชนในทางที่ดี ในการดำเนินและปฏิบัติงานในแต่ละปี	พนักงานเทศบาล	3.80	0.72	0.78	0.38
	พนักงานจ้าง	3.91	0.87		
	รวม	3.82	0.76		
10. ประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบของกองทุน มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	พนักงานเทศบาล	3.83	0.68	0.79	0.38
	พนักงานจ้าง	3.93	0.72		
	รวม	3.85	0.69		
รวม	พนักงานเทศบาล	3.80	0.73	1.51	0.30
	พนักงานจ้าง	3.95	0.79		
	รวม	3.83	0.75		

จากตาราง 17 ผลการศึกษาพบว่าความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมจำแนกตามตำแหน่งงานไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีโดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลของการบริหารจัดการ กองทุนหลักประกันสุขภาพ	ระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน	μ	SD	F	p-value
1. กองทุนสามารถตอบสนองความต้องการในด้านสาธารณสุขของประชาชนได้อย่างเพียงพอและทั่วถึง	ไม่เกิน 1 ปี	3.93	0.81	0.71	0.59
	1 – 2 ปี	3.84	0.76		
	2 - 3 ปี	3.95	0.71		
	4 - 5 ปี	3.94	0.85		
	มากกว่า 5 ปี	3.70	0.85		
	รวม	3.87	0.77		
2. กองทุนฯ สามารถแก้ไขปัญหาในด้านสาธารณสุขของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ไม่เกิน 1 ปี	3.87	0.76	0.86	0.49
	1 – 2 ปี	3.80	0.75		
	2 - 3 ปี	3.86	0.69		
	4 - 5 ปี	3.94	0.77		
	มากกว่า 5 ปี	3.62	0.72		
	รวม	3.81	0.73		
3. กองทุนสามารถสนับสนุนและส่งเสริมสุขภาพของประชาชนได้ เช่น การสนับสนุนออกกำลังกาย ประชาชนมีความรู้เกี่ยวกับสุขอนามัยเพิ่มมากขึ้น	ไม่เกิน 1 ปี	4.03	0.71	1.41	0.23
	1 – 2 ปี	3.92	0.66		
	2 - 3 ปี	3.79	0.74		
	4 - 5 ปี	3.93	0.93		
	มากกว่า 5 ปี	3.64	0.79		
	รวม	3.85	0.75		

ตาราง 18 (ต่อ)

ประสิทธิผลของการบริหารจัดการ กองทุนหลักประกันสุขภาพ	ระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน	μ	SD	F	p-value
4. บุคลากร (เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ เป็นต้น มีความรู้และความสามารถ เพียงพอในการให้บริการ	ไม่เกิน 1 ปี	3.84	0.82	0.47	0.76
	1 - 2 ปี	3.92	0.80		
	2 - 3 ปี	3.78	0.70		
	4 - 5 ปี	4.00	0.73		
	มากกว่า 5 ปี	3.78	0.82		
	รวม	3.84	0.76		
5. ศูนย์บริการสาธารณสุขมีการ ให้บริการอย่างทั่วถึง และครบวงจร	ไม่เกิน 1 ปี	3.97	0.66	0.28	0.89
	1 - 2 ปี	3.82	0.87		
	2 - 3 ปี	3.87	0.75		
	4 - 5 ปี	4.00	0.73		
	มากกว่า 5 ปี	3.95	0.91		
	รวม	3.90	0.79		
6. ค่าใช้จ่ายในการรักษา และ ให้บริการ มีความเหมาะสมในแต่ละ กิจกรรม	ไม่เกิน 1 ปี	3.94	0.63	0.39	0.81
	1 - 2 ปี	3.82	0.84		
	2 - 3 ปี	3.81	0.67		
	4 - 5 ปี	4.00	0.63		
	มากกว่า 5 ปี	3.78	0.87		
	รวม	3.84	0.75		
7. ประชาชนได้รับการบริการที่ดีจาก กองทุนฯ โดยไม่เลือกปฏิบัติ	ไม่เกิน 1 ปี	4.00	0.63	1.20	0.31
	1 - 2 ปี	3.94	0.81		
	2 - 3 ปี	3.76	0.69		
	4 - 5 ปี	3.81	0.75		
	มากกว่า 5 ปี	3.68	0.85		
	รวม	3.83	0.75		

ตาราง 18 (ต่อ)

ประสิทธิผลของการบริหารจัดการ กองทุนหลักประกันสุขภาพ	ระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน	μ	SD	F	p-value
8. ประชาชนมีความรู้เกี่ยวกับ สุขอนามัยเพิ่มมากขึ้น	ไม่เกิน 1 ปี	3.87	0.67	1.11	0.35
	1 - 2 ปี	3.86	0.80		
	2 - 3 ปี	3.71	0.68		
	4 - 5 ปี	4.00	0.63		
	มากกว่า 5 ปี	3.65	0.72		
	รวม	3.79	0.72		
9. มีการสนับสนุนจากประชาชน ในทางที่ดี ในการดำเนินและ ปฏิบัติงานในแต่ละปี	ไม่เกิน 1 ปี	3.93	0.68	0.86	0.49
	1 - 2 ปี	3.88	0.86		
	2 - 3 ปี	3.75	0.67		
	4 - 5 ปี	4.00	0.73		
	มากกว่า 5 ปี	3.70	0.81		
	รวม	3.82	0.76		
10. ประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ของกองทุน มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	ไม่เกิน 1 ปี	4.03	0.66	1.06	0.38
	1 - 2 ปี	3.86	0.78		
	2 - 3 ปี	3.83	0.55		
	4 - 5 ปี	3.94	0.68		
	มากกว่า 5 ปี	3.70	0.78		
	รวม	3.85	0.69		
รวม	ไม่เกิน 1 ปี	3.94	0.70	0.84	0.53
	1 - 2 ปี	3.87	0.79		
	2 - 3 ปี	3.81	0.69		
	4 - 5 ปี	3.92	0.74		
	มากกว่า 5 ปี	3.72	0.81		
	รวม	3.84	0.75		

จากตาราง 18 พบว่าความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ทั้ง 3 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียดดังแสดงในตาราง 19 - 22

ตาราง 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่าง ปัจจัยด้านบริบทขององค์กรที่นำกองทุนไปปฏิบัติปัจจัยด้านกระบวนการบริหารกองทุนปัจจัย
ด้านการสนับสนุน และประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

ตัวแปร		ด้านภาวะผู้นำ	ด้านบริบทของ นโยบาย	ด้านลักษณะ หน่วยงานที่นำ นโยบายไปปฏิบัติ	ด้านการ ติดต่อสื่อสาร	ด้านการติดตาม และประเมินผล	ด้านทัศนคติของ กลุ่มเป้าหมาย	ด้านการมีส่วนร่วม ของกลุ่มเป้าหมาย	ด้านเศรษฐกิจ สังคม และ การเมือง	ประสิทธิผลของการบริหาร จัดการกองทุนหลักประกัน สุขภาพ
ด้านบริบทของ องค์กรที่นำ กองทุนไปปฏิบัติ	ด้านภาวะผู้นำ	-	.755**	.723**	.660**	.704**	.688**	.639**	.616**	.584**
	ด้านบริบทของนโยบาย		-	.717**	.609**	.738**	.746**	.695**	.615**	.622**
	ด้านลักษณะหน่วยงานที่ นำนโยบายไปปฏิบัติ			-	.772**	.809**	.766**	.777**	.721**	.706**
ด้าน กระบวนการ บริหารกองทุน	ด้านการติดต่อสื่อสาร				-	.744**	.689**	.696**	.731**	.646**
	ด้านการติดตามและ ประเมินผล					-	.747**	.786**	.754**	.710**
ด้านการ สนับสนุน	ด้านทัศนคติของ กลุ่มเป้าหมาย						-	.775**	.751**	.677**
	ด้านการมีส่วนร่วมของ กลุ่มเป้าหมาย							-	.806**	.730**
	ด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง								-	.708**
	ประสิทธิผลของการ บริหารจัดการกองทุน หลักประกันสุขภาพ									-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 19 พบว่า

ความสัมพันธ์ภายในของปัจจัยด้านบริบทขององค์กรที่นำกองทุนไปปฏิบัติ พบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำกับด้านบริบทของนโยบาย มีความสัมพันธ์ 0.755 คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านภาวะผู้นำกับด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ 0.723 และด้านบริบทของนโยบายกับด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ 0.717 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า

ความสัมพันธ์ภายในของปัจจัยด้านกระบวนการบริหารกองทุน พบว่ามีความสัมพันธ์ 0.744 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า

ความสัมพันธ์ภายในของปัจจัยด้านการสนับสนุน พบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมายกับด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมือง มีความสัมพันธ์ 0.806 คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านทัศนคติของกลุ่มเป้าหมายกับด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย มีความสัมพันธ์ 0.775 และด้านทัศนคติของกลุ่มเป้าหมายกับด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง มีความสัมพันธ์ 0.751 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า

ความสัมพันธ์ภายในของปัจจัยด้านบริบทขององค์กรที่นำกองทุนไปปฏิบัติในแต่ละด้าน กับปัจจัยด้านกระบวนการบริหารกองทุนในแต่ละด้าน พบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติกับด้านการติดตามประเมินผล มีความสัมพันธ์ 0.809 คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติกับด้านการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์ 0.772 และด้านบริบทของนโยบายกับด้านการติดตามและการประเมินผล มีความสัมพันธ์ 0.738 ส่วนด้านบริบทของนโยบายกับด้านการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดที่ 0.609 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า

ความสัมพันธ์ภายในของปัจจัยด้านบริบทขององค์กรที่นำกองทุนไปปฏิบัติในแต่ละด้าน กับปัจจัยด้านการสนับสนุนในแต่ละด้าน พบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติกับด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย มีความสัมพันธ์ 0.777 คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติกับด้านทัศนคติของกลุ่มเป้าหมาย มีความสัมพันธ์ 0.766 และด้านบริบทของนโยบายกับด้านทัศนคติของกลุ่มเป้าหมาย มีความสัมพันธ์ 0.746 ส่วนด้านภาวะผู้นำด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดที่ 0.639 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า

ความสัมพันธ์ภายในของปัจจัยด้านกระบวนการบริหารกองทุนในแต่ละด้าน กับปัจจัยด้านการสนับสนุนในแต่ละด้าน พบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการติดตามและประเมินผลกับด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย มีความสัมพันธ์ 0.786 คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านการติดตามและประเมินผลกับด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

มีความสัมพันธ์ 0.754 และด้านการติดตามและประเมินผลกับด้านทัศนคติของกลุ่มเป้าหมาย มีความสัมพันธ์ 0.747 ส่วนด้านการติดต่อสื่อสารกับด้านทัศนคติของกลุ่มเป้าหมาย มีความสัมพันธ์ น้อยที่สุดที่ 0.689 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่าง ปัจจัยด้านบริบทขององค์กรที่นำกองทุนไปปฏิบัติ, ปัจจัยกระบวนการบริหารกองทุน, ปัจจัยด้านการสนับสนุน ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

ตัวแปร	ด้านบริบทขององค์กรที่นำกองทุนไปปฏิบัติ	ด้านกระบวนการบริหารกองทุน	ด้านการสนับสนุน	ประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพ
ด้านบริบทขององค์กรที่นำกองทุนไปปฏิบัติ	-	0.843**	0.837**	0.703**
ด้านกระบวนการบริหารกองทุน		-	0.848**	0.725**
ด้านการสนับสนุน			-	0.767**
ประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพ				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 20 พบว่าความสัมพันธ์ภายในของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพ เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี พบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านกระบวนการบริหารกองทุนกับปัจจัยด้านการสนับสนุน มีความสัมพันธ์ 0.848 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านบริบทขององค์กรที่นำกองทุนไปปฏิบัติกับปัจจัยกระบวนการบริหารกองทุน พบว่ามีความสัมพันธ์ 0.843 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยด้านบริบทขององค์กรที่นำกองทุนไปปฏิบัติกับปัจจัยด้านการสนับสนุน มีความสัมพันธ์ 0.837 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความสัมพันธ์ภายนอกคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุดกับประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี คือ ปัจจัยด้านการสนับสนุน มีความสัมพันธ์ 0.767 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รองลงมาคือ ปัจจัยกระบวนการบริหารกองทุน มีความสัมพันธ์ 0.725 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.01 และปัจจัยด้านบริบทขององค์กรที่นำกองทุนไปปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ 0.703 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ

ตาราง 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ อำนาจการพยากรณ์ของปัจจัยด้านบริบทขององค์กรที่นำกองทุนไปปฏิบัติปัจจัยด้านกระบวนการบริหารกองทุน และปัจจัยด้านการสนับสนุนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

ตัวแปร	b	R ²	β	Std. error	t	sign	Tolerance	VIF
ด้านภาวะผู้นำ	-.028	.001	-.027	.077	-.357*	.722	.336	2.979
ด้านบริบทของนโยบาย	.059	.004	.063	.078	.761*	.447	.295	3.393
ด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ	.151	.023	.154	.092	1.631*	.105	.224	4.456
ด้านการติดต่อสื่อสาร	.056	.003	.063	.070	.802*	.423	.319	3.131
ด้านการติดตามและประเมินผล	.151	.023	.156	.089	1.691*	.092	.234	4.268
ด้านทัศนคติของกลุ่มเป้าหมาย	.070	.005	.096	.062	1.116*	.266	.267	3.744
ด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย	.197	.039	.197	.091	2.152*	.033	.237	4.216
ด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง	.173	.030	.181	.082	2.100*	.037	.269	3.713
รวม								
R = 0.790			SE _{est} = 0.380					
R ² = 0.65			a = 0.552			F = 39.143**		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 21 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างแต่ละด้านของปัจจัยด้านบริบทขององค์กรที่นำกองทุนไปปฏิบัติ ปัจจัยด้านกระบวนการบริหารกองทุน และปัจจัย

ด้านการสนับสนุน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี มีค่าเท่ากับ 0.790 โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 8 ตัว ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ร้อยละ 65 ค่าน้ำหนักความสำคัญแต่ละด้านของปัจจัยด้านปัจจัยด้านบริบทขององค์กรที่นำกองทุนไปปฏิบัติ ปัจจัยด้านกระบวนการบริหารกองทุน และปัจจัยด้านการสนับสนุน ในรูปคะแนนดิบ (b) มีค่าตั้งแต่ -.028 ถึง 0.197 และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) มีค่าตั้งแต่ -0.027 ถึง 0.197

ตาราง 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ อำนาจการพยากรณ์ของปัจจัยด้านบริบทขององค์กรที่นำกองทุนไปปฏิบัติปัจจัยด้านกระบวนการบริหารกองทุน และปัจจัยด้านการสนับสนุน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวม

ตัวแปร	b	β	Std. error	T	sign	Tolerance	VIF	อันดับ
ด้านบริบทขององค์กรที่นำกองทุนไปปฏิบัติ	.123	.114	.100	1.229	.220	.231	4.336	3
ด้านกระบวนการบริหารกองทุน	.236	.239	.094	2.524	.012	.222	4.511	2
ด้านการสนับสนุน	.444	.468	.088	5.017	.000	.228	4.378	1
รวม								
R = 0.785		SE _{est} = 0.380				F = 103.077**		
R ² = 0.616		a = 0.544						

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 22 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างแต่ละด้านของปัจจัยด้านบริบทขององค์กรที่นำกองทุนไปปฏิบัติ ปัจจัยด้านกระบวนการบริหารกองทุน และปัจจัยด้านการสนับสนุน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี มีค่าเท่ากับ 0.785 โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ร้อยละ 61 ค่าน้ำหนักความสำคัญแต่ละด้านของปัจจัยด้านปัจจัยด้านบริบทขององค์กรที่นำกองทุนไปปฏิบัติ ปัจจัย

ด้านกระบวนการบริหารกองทุน และปัจจัยด้านการสนับสนุน ในรูปคะแนนดิบ (b) มีค่าตั้งแต่ .123 ถึง .444 และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) มีค่าตั้งแต่ .114 ถึง .468พบว่า ปัจจัยด้านการสนับสนุน ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ปัจจัยรองลงมาตามลำดับ คือ ปัจจัยด้านการบริหารกองทุน และปัจจัยด้านบริบทขององค์กร ที่นำกองทุนไปปฏิบัติ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณและวิเคราะห์ค่าอำนาจการพยากรณ์ของปัจจัยด้านบริบทขององค์กรที่นำกองทุนไปปฏิบัติปัจจัยด้านกระบวนการบริหารกองทุน และปัจจัยด้านการสนับสนุน โดยภาพรวมที่มีต่อการพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีซึ่งอยู่ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานปรากฏผลดังตาราง 23

ตาราง 23 ผลการค้นหาค่าตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise)

ปัจจัยพยากรณ์	R ²	Adjusted R ²	a Constant	สปส.การถดถอย		t	Sign
				b	β		
ด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย	0.533	0.530	1.056	0.727	0.730	14.909	0.000
ด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย	0.587	0.583	0.775	0.432	0.434	5.824	0.000
ด้านการติดตามและประเมินผล				0.365	0.377	5.060	0.000
ด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย	0.605	0.599	0.679	0.299	0.300	3.501	0.001
ด้านการติดตามและประเมินผล				0.292	0.301	3.896	0.000
ด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง	0.618	0.611	0.598	0.229	0.240	2.971	0.003
ด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย				0.231	0.232	2.624	0.009
ด้านการติดตามและประเมินผล				0.190	0.197	2.279	0.024
ด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง	0.208	0.217	2.717	0.208	0.217	2.717	0.007
ด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ				0.211	0.216	2.584	0.011

จากตาราง 23 พบว่าในขั้นตอนที่ 1 เมื่อนำปัจจัยด้านการสนับสนุน ด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย เป็นตัวพยากรณ์ค่าอำนาจในการพยากรณ์ (R²) เท่ากับ 0.533 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขั้นตอนที่ 2 เมื่อนำปัจจัยด้านการสนับสนุน ด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย ปัจจัยด้านกระบวนการบริหารกองทุน ด้านการติดตามและประเมินผล เป็นตัว

พยากรณ์ค่าอำนาจในการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.587 เพิ่มขึ้นจากเดิม 0.054 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขั้นตอนที่ 3 เมื่อนำปัจจัยด้านการสนับสนุน ด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย ปัจจัยด้านกระบวนการบริหารกองทุน ด้านการติดตามและประเมินผล ปัจจัยด้านการสนับสนุน ด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เป็นตัวพยากรณ์ค่าอำนาจในการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.605 เพิ่มขึ้นจากเดิม 0.018 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขั้นตอนที่ 4 เมื่อนำปัจจัยด้านการสนับสนุน ด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย ปัจจัยด้านกระบวนการบริหารกองทุน ด้านการติดตามและประเมินผล ปัจจัยด้านการสนับสนุนด้านเศรษฐกิจสังคม และการเมือง ปัจจัยด้านบริบทขององค์กรที่นำกองทุนไปปฏิบัติด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นตัวพยากรณ์ค่าอำนาจในการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.618 เพิ่มขึ้นจากเดิม 0.013 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ของตัวแปรที่ดีทั้ง 4 ตัว จากการใช้ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 8 ตัว กับตัวแปรเกณฑ์

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	sign	Tolerance	VIF
ด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย	0.231	0.088	0.232	2.624	0.009	0.254	3.944
ด้านการติดตามและประเมินผล	0.190	0.084	0.197	2.279	0.024	0.267	3.749
ด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง	0.208	0.077	0.217	2.717	0.007	0.310	3.223
ด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ	0.211	0.082	0.216	2.584	0.010	0.286	3.502
R = 0.786			SE _{est} = 0.379		F = 77.815**		
R ² = 0.618			a = 0.598				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 24 พบว่าการทดสอบนัยสำคัญของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีกับตัวแปรเกณฑ์โดยการใช้การทดสอบที (t-test) พบว่า ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณดังกล่าว มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ 3 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย ด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง และด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ แสดงว่าตัวแปรตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ด้านสามารถร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้ดี โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลในการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีได้อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้ง 3 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่ 1 ด้าน คือด้านการติดตามและประเมินผล ทั้งนี้มีน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวในรูปคะแนนดิบ (b) ตามลำดับความสำคัญดังนี้

1. ด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย
2. ด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ
3. ด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง
4. ด้านการติดตามและประเมินผล

ตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมดมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 61.80 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.786 มีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.379 ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 0.598

ตาราง 25 การวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อหาปัจจัยร่วมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุน
หลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

ตัวแปร	ปัจจัยย่อย 8 ด้าน จากปัจจัยหลัก 3 ด้าน							
	ปัจจัยด้านบริบทขององค์กรที่นำกองทุนไปปฏิบัติ			ปัจจัยด้านกระบวนการบริหารกองทุน		ปัจจัยด้านการสนับสนุน		
ผลการศึกษา	ด้านภาวะผู้นำ	ด้านบริบทของนโยบาย	ด้านลักษณะหน่วยงานที่ นำนโยบายไปปฏิบัติ	ด้านการติดต่อสื่อสาร	ด้านการติดตามและ การประเมินผล	ด้านทัศนคติของ กลุ่มเป้าหมาย	ด้านการมีส่วนร่วม ของกลุ่มเป้าหมาย	ด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง
ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ	√	√	√	√	√*	√*	√*	√
ผลการศึกษาเชิงปริมาณ	√	√	√**	√	√**	√	√**	√**
ปัจจัยร่วมจากการศึกษา					√		√	

* ตัวแปรที่ผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่มีความเห็นร่วมกัน

** ตัวแปรที่ดีทั้ง 4 ตัว จากการใช้ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 8 ตัว กับตัวแปรเกณฑ์

จากตาราง 25 ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่า ปัจจัยย่อย 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านการติดตามและการประเมินผล ปัจจัยด้านทัศนคติ และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนฯ ในส่วนของผลการศึกษาเชิงปริมาณ พบว่า ปัจจัยย่อย 8 ด้าน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนฯ และจากการหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีพบว่า ได้ตัวแปรที่ดี 4 ตัว คือ ด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านการติดตามและการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย และด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยเมื่อนำผลการศึกษาเชิงคุณภาพและผลการศึกษาเชิงปริมาณ มาวิเคราะห์เพื่อหาปัจจัยร่วมที่อิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี พบว่า มีปัจจัยร่วมที่ตรงกัน 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการติดตามและการประเมินผล
2. ด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมจากเอกสารเกี่ยวกับการดำเนินโครงการและกิจกรรมของกองทุนฯ พบว่า การติดตามและการประเมินผลการดำเนินโครงการและกิจกรรมของกองทุน ยังขาดความเป็นระบบ ไม่สามารถบอกถึงปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจส่งผลต่อการพัฒนากองทุนฯ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อไปในอนาคตได้ อีกทั้ง ผู้วิจัยยังพบว่า ปัจจัยหลักของการติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมกองทุนฯ ที่พบในเอกสาร คือ การมีส่วนร่วมของประชาชนในแต่ละโครงการหรือกิจกรรม

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี” มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Method) เป็นการใช้เทคนิควิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Quantitative and Qualitative method as technique) มีการใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ซึ่งได้รับการออกแบบให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์และสมมติฐานในการทำวิจัย และได้ทำการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามโดยการทำ Pre-test กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความน่าเชื่อถือ โดยทำการทดสอบความสอดคล้องกันระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม (Index of Item – Objective Congruence หรือ IOC) ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้ทางผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1) บุคลากรผู้บริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี จำนวน 12 คน และ 2) ผู้ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี จำนวน 200 คน

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในสมมติฐานต่าง ๆ ที่ตั้งไว้ โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมการวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science) โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพ และส่วนที่ 2 ผลการศึกษาเชิงปริมาณ จำนวน 4 ตอน ในรูปแบบของตารางและการบรรยายประกอบ เพื่ออธิบายคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบประเมิน อธิบายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

1. สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยแบ่งการสรุปผลการวิจัยออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 สรุปผลการวิจัยจากการวิจัยเชิงคุณภาพ

ส่วนที่ 2 สรุปผลการวิจัยจากการวิจัยเชิงปริมาณ

ส่วนที่ 1 สรุปผลการวิจัยจากการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 12 คน มีรายละเอียดของผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1) ความท้าทายในการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

เทศบาลนครสุราษฎร์ธานีมีเขตรับผิดชอบจำนวน 4 เขต ซึ่งเป็นพื้นที่รับผิดชอบที่กว้างและมีประชากรอาศัยอยู่อย่างหนาแน่น ผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่มองเห็นความท้าทายในการบริหารจัดการกองทุน ในเรื่องของการนำนโยบายไปปฏิบัติที่จะส่งผลต่อการดำเนินงานและกิจกรรมของกองทุนฯ ให้เกิดความสำเร็จ กล่าวคือ จะนำนโยบาย ดำเนินงาน และกิจกรรมที่กำหนดไปสู่การปฏิบัติอย่างไร เพื่อให้เกิดความทั่วถึงแก่ประชาชนผู้เข้ารับบริการในพื้นที่ที่รับผิดชอบ และในส่วนของ การติดตามและประเมินผลผู้ให้ข้อมูลหลักมองว่า ความท้าทายอยู่ที่ความสำเร็จของการบริหารจัดการกองทุนฯ ในแต่ละปีงบประมาณเนื่องจากผลที่ได้จากการติดตามและประเมินผลสามารถนำมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนากองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ดีขึ้น นอกจากนี้ ปัญหาสำคัญของการที่มีพื้นที่รับผิดชอบที่กว้างและมีประชากรอยู่อย่างหนาแน่น คือ การทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนในแต่ละพื้นที่ เมื่อมีการดำเนินงานหรือกิจกรรมของกองทุนฯ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลหลักบางท่านได้มองถึงข้อจำกัดจากปัจจัยการมีส่วนร่วมนี้และกล่าวว่าเป็นเรื่องที่ยากที่จะดำเนินการได้ยาก และมีความท้าทายในการดำเนินการเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ

2) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

ในส่วนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนฯ ผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่เห็นคล้อยกันว่าปัจจัยภายใน ทั้ง 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ 2) ลักษณะของนโยบาย 3) ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ 4) การติดต่อสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ และ 5) การติดตามและการประเมินผล ล้วนส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนฯ ทั้งนี้ สิ่งสำคัญที่สุดของปัจจัยภายในที่ผู้ให้ข้อมูลหลัก เห็นด้วยมากที่สุดคือการ

ติดตามและประเมินผล และลักษณะของนโยบาย โดยมีความเห็นว่าควรมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพราะข้อมูลที่ได้ เป็นสิ่งที่นำมาพัฒนากองทุนฯ ให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ในปีต่อ ๆ ไป ส่วนของปัจจัยภายนอก ทั้ง 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ทศนคติของกลุ่มเป้าหมาย 2) การมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย และ 3) สภาวะเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่ให้น้ำหนักในปัจจัยของทศนคติของของกลุ่มเป้าหมายและการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมายตามลำดับ เนื่องด้วยเป้าหมายของกองทุนฯ คือ มุ่งเน้นการให้บริการแก่ประชาชนในเรื่องของการให้ความรู้ การบริการด้านสุขภาพ ประสิทธิภาพของกองทุนฯ จึงขึ้นอยู่กับการให้บริการที่ทั่วถึงและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เนื่องจากการที่จะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมได้ จึงขึ้นอยู่กับทศนคติของกลุ่มเป้าหมายที่มีต่อกองทุนเป็นอันดับแรกทั้งนี้ สภาวะเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางอ้อม ซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมได้ ทั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่มีความเห็นร่วมกันใน 3 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการติดตามและการประเมินผล
2. ปัจจัยด้านทศนคติของกลุ่มเป้าหมาย
3. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย

3) ตัวบ่งชี้ความสำเร็จของกองทุนฯ ในห้วงเวลาที่ผ่านมา และทิศทางการบริหารจัดการกองทุนฯในอนาคต เพื่อให้ประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิผล

ผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่มองถึงความสำเร็จของกองทุนฯ โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) ส่วนของการประชาสัมพันธ์ที่เข้าถึงและครอบคลุมในทุกพื้นที่รับผิดชอบของกองทุนฯ เพราะเป็นสิ่งที่ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย และ 2) ส่วนของการติดตามและประเมินผล เพราะเป็นสิ่งบ่งชี้ความสำเร็จของกองทุนฯ รวมถึงการพัฒนา และทิศทางในอนาคตของกองทุนฯ ที่ผู้ให้ข้อมูลหลัก มองว่า ควรเพิ่มปัจจัยการสนับสนุนในเรื่องต่าง ๆ ให้มากขึ้น เช่น นโยบาย/โครงการ/กิจกรรม ที่รองรับและตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมายในอนาคต การเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ การพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผล เป็นต้น ทั้งนี้ ปัจจุบันกองทุนฯ มีการติดตามและประเมินผลเพื่อพัฒนากองทุนฯ ให้ดีขึ้นในแต่ละปี ซึ่งเปรียบเสมือนการวางทิศทางในอนาคตของกองทุนฯ แล้วในทางหนึ่ง เพียงแต่หากมีการสนับสนุนในปัจจัยต่าง ๆ เพิ่มขึ้น การพัฒนากองทุนฯ จะมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากเพิ่มขึ้นเช่นกัน

ส่วนที่ 2 สรุปผลการวิจัยจากการวิจัยเชิงปริมาณ

ผลการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี” จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 200 ตัวอย่าง สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบประเมิน

จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 200 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 100 เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 22.50 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 77.50 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ในช่วง 21 –30 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.50 และมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 80 และในส่วนของตำแหน่งที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานเทศบาล คิดเป็นร้อยละ 77.50 และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีอยู่ที่ 2 - 3 ปี หรือคิดเป็นร้อยละ 33.50

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพ แบ่งออกเป็น 3 ปัจจัย โดยสรุปจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 200 ตัวอย่าง ดังนี้

1) ปัจจัยด้านบริบทขององค์กรที่นำกองทุนไปปฏิบัติ

1.1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (ผู้บริหารกองทุนฯ) ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ มองว่า ผู้บริหารมีการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินงาน เป้าหมาย และวิธีดำเนินการของกองทุนฯ ให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานทราบก่อนปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายเดียวกัน นอกจากนี้ ผู้บริหารยังมีการกำกับดูแล ส่งเสริม และพัฒนากองทุนให้มีประสิทธิผลและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมและการดำเนินงานของกองทุนฯ มีการชักนำ จูงใจ ผู้ปฏิบัติงานกองทุนฯ ให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานกองทุน ให้ประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้ ผู้บริหารควรมีการบริหารทรัพยากรที่มีให้เกิดความคุ้มค่าและเพียงพอ เพื่อให้เกิดการบริการที่ทั่วถึงมากกว่าปัจจุบัน

1.2) ปัจจัยด้านบริบทของนโยบาย ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ มองว่า วัตถุประสงค์ เป้าหมาย กิจกรรมของกองทุน เกิดจากการมีส่วนร่วมของประชาชน หน่วยงานและองค์กร ผู้ที่มีส่วนเสียทุกภาคส่วน เป็นส่วนสำคัญ เพื่อให้กองทุนฯ สามารถตอบสนองต่อความต้องการส่วนใหญ่ของผู้รับบริการเป็นหลักมิใช่เพียงเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเท่านั้น ทั้งนี้ กองทุนฯ

ต้องมีความชัดเจนในวัตถุประสงค์และเป้าหมาย มีวิธีการดำเนินงาน หรือกิจกรรมที่เหมาะสมตามสถานการณ์ มีความชัดเจนตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

1.3) ปัจจัยด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มองว่า หน่วยงานควรมีความพร้อมในเรื่องวัตถุประสงค์ที่ใช้ในการบริหารจัดการกองทุน เช่น อุปกรณ์ทางการแพทย์ สถานที่ในให้บริการ รวมถึงบุคลากรของกองทุนฯ ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่และทั่วถึงโดยไม่เลือกปฏิบัติ ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติงานยังมองว่าหน่วยงานควรมีการจัดกิจกรรมของกองทุนอย่าเป็นระบบ เช่น เป็นไปตามแผนการดำเนินงานของกองทุนฯ และเหมาะสมกับความต้องการของชุมชน เป็นต้น

2) ปัจจัยด้านกระบวนการการบริหารกองทุน

2.1) ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มองว่า ผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควรมีการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพในการดำเนินกิจกรรมกองทุนฯ ควรมีศูนย์ข้อมูลด้านสุขภาพและศูนย์ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับข้อมูลด้านสาธารณสุขมีการให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ของกองทุนให้บุคลากรและประชาชนทราบอย่างทั่วถึง เพื่อเป็นแจ้งข่าวสารการดำเนินงานกองทุนให้บุคลากรและประชาชนทราบทุกระยะ

2.2) ปัจจัยด้านการติดตามและประเมินผล ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มองว่า กองทุนฯ ควรมีการติดตามและประเมินผล และนำผลที่ได้จากการติดตามและประเมินผลกองทุนฯ มาปรับปรุงและพัฒนากองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นในทุก ๆ ปี ทั้งนี้ กองทุนฯ ควรมีการกำหนดแผน / วิธีการในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ ไว้อย่างชัดเจน และมีการรายงานผลการดำเนินงาน โครงการ / กิจกรรมต่าง ๆ ต่อคณะกรรมการกองทุนฯ อย่างต่อเนื่อง เพื่อสรุปถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานกองทุนฯ

3) ปัจจัยด้านการสนับสนุน

3.1) ปัจจัยด้านทัศนคติของกลุ่มเป้าหมาย ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มองว่า ประชาชนมีการเข้ารับบริการด้านสาธารณสุขเพิ่มขึ้น และประชาชนมีทัศนคติต่อกองทุนฯ ไปในทางที่ดี โดยสังเกตได้จาก การสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมของกองทุนฯ และการเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของกองทุนฯ ในเรื่องต่าง ๆ เช่น การฉีดวัคซีน การสนับสนุนพื้นที่ในการออกหน่วยลงพื้นที่ เป็นต้น

3.2) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มองว่า กองทุนฯ มีการส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด วางแผนร่วมตัดสินใจ เกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุน เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนากองทุนฯ เช่น การเอื้อเพื่อสถานที่ในการออกพื้นที่ของกองทุนฯ เป็นต้น อีกทั้ง กองทุนเปิดโอกาสให้สมาชิกกองทุนมีส่วนร่วมในการจัดสรรเงิน

งบประมาณของกองทุนฯ เปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนทุกคนสามารถเข้าร่วมกิจกรรมที่กองทุนฯ จัดขึ้นอย่างเสมอภาค เท่าเทียมกัน และมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะการทำงานแก่กองทุนฯ ในเรื่องของปัญหา อุปสรรค และสิ่งที่อยากให้พัฒนา เป็นต้น

3.3) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ มองว่า สภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ในปัจจุบันมีผลต่อความยั่งยืนในการดำเนินงานและกิจกรรมของกองทุนฯ เพราะเป็นสิ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา แต่อย่างไรก็ตาม กองทุนกลับได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณหรือวัสดุ อุปกรณ์การบริการจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างเพียงพอ รวมถึงการสนับสนุน แนะนำ ช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ของรัฐในการดำเนินงานของกองทุนอย่างสม่ำเสมอ และมีนโยบายสนับสนุนจากทาง สปสช. อย่างเหมาะสม เช่น โครงการบัตรทอง ประกันสังคม เป็นต้น

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

ประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 ตัวอย่าง ส่วนใหญ่มองว่า กองทุนสามารถตอบสนองความต้องการในด้านสาธารณสุขของประชาชนได้อย่างเพียงพอและทั่วถึง มีศูนย์บริการสาธารณสุขให้บริการและให้ความรู้อย่างทั่วถึง ครบวงจร ค่าใช้จ่ายในการรักษาและให้บริการมีความเหมาะสม อีกทั้ง บุคลากรทางการแพทย์ เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ มีความรู้ ความสามารถเพียงพอในการให้บริการ

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยด้านบริบทขององค์กร ที่นำกองทุนไปปฏิบัติ ปัจจัยด้านกระบวนการบริหารกองทุน และด้านการสนับสนุน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ส่งผลตามลำดับ ดังนี้

1) ปัจจัยด้านการสนับสนุน ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพมากที่สุดประกอบไปด้วยปัจจัยย่อย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านทัศนคติของกลุ่มเป้าหมาย ด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย และด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งปัจจัยย่อย 3 ด้านต่างส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนฯ โดยปัจจัยย่อยที่ส่งผลมากที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย รองลงมาคือ ด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม และด้านทัศนคติของกลุ่มเป้าหมาย ตามลำดับ

2) ปัจจัยด้านกระบวนการบริหารกองทุน ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพรองจากปัจจัยด้านการสนับสนุน ประกอบไปด้วยปัจจัยย่อย 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการติดตามและประเมินผลซึ่งปัจจัยย่อย 2 ด้าน

ต่างส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนฯ โดยปัจจัยย่อยที่ส่งผลมากที่สุด คือ ด้านการติดตามและประเมินผล รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร

3) ปัจจัยด้านบริบทขององค์กรที่นำกองทุนไปปฏิบัติ ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพรองจากปัจจัยด้านการสนับสนุนและปัจจัยด้านกระบวนการบริหารกองทุน ประกอบไปด้วยปัจจัยย่อย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านบริบทของนโยบาย และด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติซึ่งปัจจัยย่อย 3 ด้าน ต่างส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนฯ โดยปัจจัยย่อยที่ส่งผลมากที่สุด คือ ด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ รองลงมาคือ ด้านบริบทของนโยบาย และด้านภาวะผู้นำ ตามลำดับ และเมื่อทำการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีในการทำนายประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise) ปรากฏว่าได้ตัวแปรพยากรณ์ที่ดี 4 ตัว ตามลำดับความสำคัญดังนี้

- 1) ด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย
- 2) ด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ
- 3) ด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง
- 4) ด้านการติดตามและประเมินผล

จากการศึกษาเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณและนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อหาปัจจัยร่วมที่อิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี พบว่า มีปัจจัยร่วมที่มีความเห็นมากที่สุดและตรงกัน จำนวน 2 ปัจจัย คือ

- 1) ด้านการติดตามและการประเมินผล
- 2) ด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย

และจากที่ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลกองทุนฯ เพิ่มเติม พบว่าการติดตามและการประเมินของกองทุนฯ ยังขาดความเป็นระบบ ทำให้ผลที่ได้จากการติดตามและการประเมินผลขาดประสิทธิภาพ พร้อมทั้งพบว่า ตัวชี้วัดหลักของการประเมินผลของกองทุนฯ คือ การมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย หรือประชาชนในพื้นที่เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากงานวิจัยครั้งนี้ได้มีการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย จำนวน 3 ข้อ ได้ผลการทดสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรที่ปฏิบัติงานตามนโยบายกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานตามนโยบายกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประกอบด้วยเพศ (t-test = 0.49, p-value = 0.62) อายุ (F-test = 1.56, p-value = 0.19) ระดับการศึกษา (F-test = 0.08, p-value = 0.99) ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน (F-test = 1.51, p-value = 0.30) และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกองทุนฯ (F-test = 0.84, p-value = 0.53)

สมมติฐานข้อที่ 2 บริบทขององค์การที่นำนโยบายไปปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

ผลการทดสอบความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานตามนโยบายกองทุนฯ พบว่า บริบทขององค์การที่นำนโยบายไปปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบว่าครอบคลุมทั้ง 3 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำ (ผู้บริหารกองทุนฯ) บริบทของนโยบายและลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งปัจจัยด้านบริบทขององค์การที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนฯ มากที่สุด คือ ด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

สมมติฐานข้อที่ 3 กระบวนการบริหารกองทุนฯ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

ผลการทดสอบความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานตามนโยบายกองทุนฯ พบว่า กระบวนการบริหารกองทุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครอบคลุมทั้ง 2 ปัจจัย ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร และการติดตามและการ

ประเมินผลซึ่งปัจจัยด้านกระบวนการบริหารกองทุนฯ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนฯ มากที่สุด คือ การติดตามและการประเมินผล

สมมติฐานข้อที่ 4 การสนับสนุนจากส่วนต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

ผลการทดสอบความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานตามนโยบายกองทุนฯ พบว่าการสนับสนุนกระบวนการบริหารกองทุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครอบคลุมทั้ง 3 ปัจจัย ได้แก่ ทศนคติของกลุ่มเป้าหมาย การมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย และสถานะเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองซึ่งปัจจัยด้านการสนับสนุนจากส่วนต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนฯ มากที่สุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย

2. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลหลักที่รับผิดชอบนโยบายกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีชี้ให้เห็นว่า เนื่องด้วยพื้นที่รับผิดชอบของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ในปัจจุบันมีบริเวณกว้าง ความท้าทายของการบริหารจัดการกองทุนฯ จึงเป็นเรื่องของการนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดความทั่วถึงและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เข้ารับบริการหรือกลุ่มเป้าหมาย ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารส่วนใหญ่จึงมองว่าปัจจัยสำคัญอยู่ที่การติดตามและการประเมินผล เนื่องจากเป็นข้อมูลส่วนหนึ่งที่บอกถึงประสิทธิผลของกองทุนฯ ที่ได้ดำเนินงานและกิจกรรมไปแล้ว และนำมาพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานและกิจกรรมของกองทุนฯ ในครั้งต่อไปให้ความทั่วถึงและมีประสิทธิผลมากขึ้น ซึ่งในปัจจุบันกองทุนฯ มีการติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนฯ ในทุก ๆ ปี หากแต่ประสิทธิภาพของการติดตามและการประเมินผลยังไม่เพียงพอต่อการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคอย่างแท้จริงของการดำเนินงานของกองทุนฯ กล่าวคือ การติดตามและการประเมินผลยังขาดความเป็นระบบ

อีกทั้ง ผู้บริหารส่วนใหญ่มองว่านอกเหนือจากการติดตามและการประเมินผลแล้ว ทศนคติของกลุ่มเป้าหมายก็มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลเช่นกัน เนื่องจากเรื่องทศนคติจะส่งผลโดยตรงต่อการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย ดังนั้น การสร้างทศนคติต่อกองทุนฯ ให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายในเรื่องความรู้ความเข้าใจในบริบท วัตถุประสงค์และเป้าหมายของกองทุนฯ จะส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและกิจกรรมกองทุนฯ ของกลุ่มเป้าหมายมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

ชูศักดิ์ ธนทรัพย์สิริกุล (2554) ที่พบว่า การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนฯ โดยทำให้เห็นว่าการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของกองทุนฯ ให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึง ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่มากขึ้น ซึ่งตรงกับ วรรณาทองกาวแก้ว (2552) ที่พบว่า ปัญหาที่สำคัญคือ ประชาชนไม่มีเวลาร่วมกิจกรรม และไม่มีการประชุมสัมพันธอย่างทั่วถึง ทั้งนี้ ในปัจจุบันกองทุนฯ ได้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบริบทและการดำเนินงานของกองทุนฯ ให้ประชาชนทราบตามช่องทางต่าง ๆ เช่น การประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ www.suratcity.go.th ในหมวดของกิจกรรมประชาสัมพันธ์ และการใช้รถประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่ในการประชาสัมพันธ์และประกาศถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้น

อย่างไรก็ดี ผู้บริหารยังมองว่าตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการบริหารจัดการกองทุนฯ นอกเหนือจากปัจจัยที่มีอิทธิพลดังกล่าวข้างต้นนั้น สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานของกองทุนฯ เป็นอีกส่วนหนึ่งที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จของการบริหารจัดการกองทุนฯ เนื่องจากการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกองทุนฯ ต้องมีความรู้ ความสามารถ เกี่ยวกับงานสุขภาพ ซึ่งบางส่วนงานอาจจะใช้ความสามารถเฉพาะทางในการให้บริการ สมรรถนะผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ทั้งนี้ ในปัจจุบัน กองทุนฯ ได้เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ให้เกิดความทั่วถึง เพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมายให้มากขึ้น ซึ่งตรงกับข้อเสนอแนะงานวิจัยของ จำรัส ประสิว (2552) ที่บอกว่า ควรประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของกองทุนให้ประชาชนได้รับทราบ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของการดำเนินงานของกองทุนฯ อีกทั้ง ได้กำหนดกระบวนการติดตามและประเมินผลในแต่ละปี เพื่อพัฒนากองทุนฯ ให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ สิ่งที่ผู้บริหารกองทุนฯ มีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลอีกปัจจัยหนึ่ง คือ ศักยภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนนี้ผู้บริหารกองทุนฯ เห็นว่าควรมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อรองรับการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น เช่น การส่งเสริมการฝึกอบรม หรือการเพิ่มจำนวนบุคลากรผู้มีความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญานี ประกอบชาติ (2559) ที่พบว่า แนวทางการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ ควรประกอบไปด้วย (1) บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการประกันสุขภาพควรมีความรู้เฉพาะด้านเกี่ยวกับสุขภาพเป็นอย่างดี ควรได้รับการฝึกทักษะในการปฏิบัติงานร่วมกับประชาชน (2) สร้างทัศนคติที่ดีให้แก่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ (3) ควรมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นตัวขับเคลื่อนให้นโยบายสามารถดำเนินไปได้จนบรรลุเป้าหมายของการประกันสุขภาพ

ซึ่งตรงกับผลการศึกษาเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการเติมเต็มผลการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของกองทุนฯ ที่สำคัญ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย เนื่องมาจากการดำเนินงานของกองทุนฯ จะเน้นเกี่ยวกับการให้บริการเป็นหลัก ประสิทธิภาพของกองทุนส่วนหนึ่งจึงมาจากปริมาณการเข้ารับบริการของกลุ่มเป้าหมาย ในกิจกรรมต่าง ๆ ที่กองทุนฯ จัดขึ้น รวมถึงความเข้าใจ การรับรู้เกี่ยวกับบริบทและหน้าที่ของกองทุนฯ ของกลุ่มเป้าหมาย ดังนั้น การดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของกองทุนฯ จึงจำเป็นต้องมีการสร้างความรู้ความเข้าใจให้กลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย

2. ปัจจัยด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ เนื่องจาก ส่วนหนึ่งของการดำเนินงานของกองทุนฯ มาจากความพร้อมของหน่วยงานในการนำกองทุนฯ ไปปฏิบัติ เช่น บุคลากร เครื่องมือและอุปกรณ์ สถานที่ เป็นต้น

3. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เนื่องจาก การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ที่ไม่สามารถควบคุมได้ จะส่งผลโดยทางอ้อมกับการดำเนินงานของกองทุนฯ และการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชน

4. ปัจจัยด้านการติดตามและการประเมินผล เนื่องจาก เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนากองทุนฯ ให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น เพราะผลที่ได้การติดตามและการประเมินผล จะเป็นส่วนที่จะนำมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข ให้การดำเนินงานกองทุนฯ มีประสิทธิผลมากขึ้นในปีต่อไป

เมื่อพิจารณาข้อมูลเชิงคุณภาพและข้อมูลเชิงปริมาณแล้ว จะเห็นได้ว่าปัจจัยหลักและปัจจัยย่อยในแต่ละด้านมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนฯ โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย และการติดตามและการประเมินผล ที่ผู้บริหารและผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับกองทุนฯ มีความคิดเห็นว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารกองทุนฯ มากที่สุด เนื่องจากการดำเนินงานของกองทุนฯ จะเน้นเกี่ยวกับการให้บริการเป็นหลัก ประสิทธิภาพของกองทุนส่วนหนึ่งจึงมาจากการติดตามและการประเมินผลเพื่อนำผลที่ได้มาแก้ไขและพัฒนากองทุนฯ และปริมาณการเข้ารับบริการของกลุ่มเป้าหมาย ในกิจกรรมต่าง ๆ ที่กองทุนฯ จัดขึ้น รวมถึงความเข้าใจ การรับรู้ เกี่ยวกับบริบทและหน้าที่ของกองทุนฯ ของกลุ่มเป้าหมาย ดังนั้น การดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของกองทุนฯ จึงจำเป็นต้องมีการสร้างความรู้ความเข้าใจให้กลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จริญญา วงศ์กำแหง (2550) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้าน ประกอบไปด้วย (1) ปัจจัยด้านคณะกรรมการ ได้แก่ ภาวะผู้นำ ประสิทธิภาพในการบริหาร และความรู้ความเข้าใจในกองทุนหมู่บ้าน (2) ปัจจัยด้านสมาชิกกองทุน ได้แก่ การมีส่วนร่วมของสมาชิก และ (3) ปัจจัยการสนับสนุน ได้แก่ การรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุน เช่นเดียวกับ รัฐกร กลิ่นอุบล (2551) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อ

ความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปสู่การปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลางประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย (2) ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรต่างๆ (3) ปัจจัยด้านคุณสมบัติของหน่วยงานและบุคลากรที่รับผิดชอบ (4) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมือง

ในส่วนของประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีนั้น กองทุนสามารถตอบสนองความต้องการในด้านสาธารณสุขของประชาชนได้อย่างเพียงพอและทั่วถึง โดยพบว่าปัจจุบันกองทุนฯ มีการส่งเสริมและพัฒนา เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเพียงพอและทั่วถึงให้ได้มากที่สุด ซึ่งจะนำผลการดำเนินงานหรือกิจกรรมที่เกิดจากการติดตามและประเมินผลในแต่ละปี นำมาวิเคราะห์และหาแนวทางพัฒนาในทุก ๆ ปี เช่น การจัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุขในการให้บริการอย่างทั่วถึง และครบวงจรในแต่ละเขตพื้นที่ ทั้ง 4 เขต การสนับสนุนและการคำนวณค่าใช้จ่ายในการรักษา การให้บริการที่มีความเหมาะสมในแต่ละกิจกรรม มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อเสริมสร้าง ความรู้และความสามารถในการให้บริการประชาชนในด้านต่างๆ รวมทั้ง การให้ความรู้เกี่ยวกับกองทุนฯ การดำเนินการและกิจกรรมแก่ประชาชน เพื่อให้ประชาชนมีความรู้เกี่ยวกับสุขอนามัยเพิ่มมากขึ้น

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้วิจัยได้แยกข้อเสนอแนะตามปัจจัยหลักทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้

1) **ปัจจัยด้านการสนับสนุน** จะเห็นว่าปัจจัยการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมายมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนฯ มากที่สุด ดังนั้น ควรเพิ่มช่องทางการดำเนินงาน หรือกิจกรรมของกองทุนฯ ให้ครอบคลุมมากขึ้นเพื่อให้เกิดความทั่วถึงและเป็นสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ให้มากขึ้น

2) **ปัจจัยด้านกระบวนการบริหารกองทุน** จะเห็นได้ว่าปัจจัยการติดตามและการประเมินมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนฯ มากที่สุด ดังนั้น ควรเพิ่มประสิทธิภาพของระบบการติดตามและการประเมินผลให้ดีขึ้น โดยวัดจากการดำเนินงานและกิจกรรมในแต่ละปีงบประมาณ ตั้งแต่เริ่มต้น ระหว่างดำเนินงาน จนสิ้นสุดการดำเนินงาน เนื่องจากการพัฒนากองทุนฯ ในแต่ละปีงบประมาณจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของการดำเนินงานในปีงบประมาณที่ผ่าน ๆ มา เนื่องจากการติดตามและการประเมินผลมีประสิทธิภาพมากเท่าไร ผลที่ได้สามารถนำมาพัฒนากองทุนฯ ให้เกิดประสิทธิผลมากเท่านั้น

3) ปัจจัยด้านบริบทขององค์กรที่นำกองทุนไปปฏิบัติ จะเห็นได้ว่าปัจจัยด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนมากที่สุดในนั้น ควรมีการฝึกอบรม พัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและตอบสนองต่อความต้องการเข้ารับบริการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การส่งบุคลากรไปอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในด้านต่าง ๆ เป็นต้น รวมทั้ง การสร้างความพร้อมของหน่วยงานในด้านต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม เช่น วัสดุอุปกรณ์ทางการแพทย์ สถานที่ให้บริการในการออกพื้นที่ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในเชิงรุกให้มากขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาในครั้งต่อไป

1) การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งเป็นข้อมูลทั้งหมดเป็นข้อมูลที่ได้จากผู้บริหารกองทุนฯ และผู้ปฏิบัติงานกองทุนฯ เท่านั้น ซึ่งไม่ได้เก็บจากประชาชนผู้เข้ารับบริการ จึงเป็นการมองในเรื่องของประสิทธิผลในการบริหารกองทุน มากกว่าประสิทธิผลที่ได้รับจากการให้บริการ ดังนั้น หากต้องการมองประสิทธิผลทั้งสองด้าน ควรเพิ่มประสิทธิผลในแง่ของการให้บริการจากประชาชน เพราะจะได้ทราบถึงมุมมองอีกด้านหนึ่งจากประชาชนที่เข้ารับบริการ

2) การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ทำให้ผลการศึกษาที่ได้เป็นเพียงผลการศึกษาประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีเท่านั้น ถ้าต้องการทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพ ควรขยายขอบเขตและมองในภาพรวมเกี่ยวกับการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ ซึ่งอาจจะมองในภาพใหญ่จาก สปสช. เพื่อศึกษาปัจจัยที่แท้จริงของประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพ

บรรณานุกรม

เอกสารภาษาไทย

- กฤษณี เวชสาร. (2545). การวิจัยการตลาด. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จินดาอักษรณ์ วัฒนสินธุ์. (2551). การประเมินผลนโยบาย. ในเอกสารประกอบการสอนชุดวิชา
นโยบาย สาธารณะและการวางแผน หน่วยที่ 6. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- จุมพล หนีมนพานิช. (2552). การประเมินผลนโยบาย : หลักการ แนวคิด และการประยุกต์ใช้.
นนทบุรี : โครงการเอกสารตำรา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เจตน์ ดวงสงค์. (2552). เอกสารประกอบการสอนวิชา นโยบายสาธารณะสาขาวิชาบริหารรัฐกิจ
เบื้องต้น. เชียงใหม่: วิทยาลัยบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- จำนง อติวัฒน์สิทธิ์ และคณะ. (2543). สังคมวิทยา. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จรัส ประสิว. (2552). กองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น : การนํานโยบายสู่การปฏิบัติ
กรณีศึกษาจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาสาธารณสุขศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชาถินี เหมือนโพธิ์ทอง. (2554). การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครู
ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชาญชัย ชัยสว่าง. (2552). การพัฒนาการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่น
อำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาสาธารณสุขศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชญาณี ประกอบชาติ. (2559). การนํานโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าไปปฏิบัติของ
โรงพยาบาล หัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัย
ระดับชาติครั้งที่ 3 ก้าวสู่ทศวรรษที่ 2: บูรณาการงานวิจัย ใช้องค์ความรู้สู่ความยั่งยืน.
17 มิถุนายน 2559 ณ วิทยาลัยนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา.
- ชูศักดิ์ ธนทรัพย์สิริกุล. (2554). การประเมินผลการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การ
บริหารส่วนตำบลมะขุนหวาน อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่. ปริญญาโท
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขารัฐประศาสนศาสตรมหาวิทยลัยเชียงใหม่.
- ธิดิภพ ชยธวัช. (2548). แม่ไม้บริหาร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ซี.พี. บุ๊ค แสตนด์การ์ด.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2554). **ภาวะการณ์เป็นผู้นำและการจูงใจ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์.
- พงศ์เทพ สุธีรัฐ. (2554). **คู่มือการจัดทำโครงการชุมชนสุขภาวะ**. สงขลา: สถาบันการจัดการระบบสุขภาพ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- มยุรี ตันติยะวงศ์ษา. (2546). **การมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงพยาบาลสงฆ์ในกิจกรรม 5 ส.** วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมสงเคราะห์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักพัฒนาระบบข่าวสารสุขภาพ. (2551). **ระบบข้อมูลข่าวสารและการสื่อสารเพื่อสุขภาพ**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยและพัฒนาระบบการพยาบาล สภาการพยาบาล.
- รัฐกร กลิ่นอุบล. (2551). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง**. ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. (นโยบายสาธารณะ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรรณ ทอแก้ว. (2554). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นในจังหวัดยะลา**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วรงค์ จันทรร. (2554). **ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : พรินทวนกราฟฟิค.
- วิรัช สงวนวงค์วาน. (2547). **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- รัชนิดา นิลมณี. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2552). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- สัญญา เคนาภูมิ. (2557). **“รูปแบบการเขียนกรอบแนวคิดการวิจัยทางการบริหาร จัดการ”**. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (มนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์) 8 (1) : พฤษภาคม-สิงหาคม พ.ศ. 2557.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สัญญา เคนาภูมิ. (2557). “รูปแบบการเขียนกรอบแนวคิดการวิจัยทางการบริหาร จัดการ”. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (มนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์) 8 (1) : พฤษภาคม-สิงหาคม พ.ศ. 2557.
- เสน่ห์ จุ้ยโต. (2551). เอกสารประกอบการสอนชุดวิชา องค์การและการจัดการและการจัดการทรัพยากร มนุษย์ หน่วยที่ 3 การวางแผน. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมพร เพ็องจันทร์. (2552). นโยบายสาธารณะ ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : ออน อาร์ต ครีเอชั่น.
- ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2558). พัฒนาการของรัฐประศาสนศาสตร์ไทย : เหลียวหลังเพื่อแลหน้า. ใน รัฐประศาสนศาสตร์ในประเทศไทย การเปลี่ยนแปลง การพัฒนา และทิศทาง : เนื่อง ในโอกาสครบรอบ 60 ปีแห่งการสถาปนาคณะรัฐประศาสนศาสตร์สถาบันบัณฑิต พัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร ศาสตร์ (ร 62 1517).
- ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2548). นโยบายสาธารณะ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัจฉรา รักษ์ดิธรรม. (2548). นโยบายสาธารณะที่พึงปรารถนา. กรุงเทพมหานคร: กรุงเทพธุรกิจ.

เอกสารต่างประเทศ

- Anderson, Jame E. (1994). *Public Policy Making : An Introduction*. (2nd ed). New York: Houghton Mifflin.
- Berman, Paul. (1978). *The Study of Macro-and Micro-Implementation*, Public Policy. 26 (2), 859-860.
- Cameron, K.S. (1986). *Effectiveness as Paradox: Consensus and Conflict in conceptions of Organizational Effectiveness*. Management Science. 32 (May): 539-553.
- Considine, Mark. (1994). *Public Policy: Public Policy : A Critical Approach*. South Melbourne, Australia : MacMillan.
- Cutlip S. M., & Center, A. H. (1978). *Effective Public Relations (5th ed.)*. Englewood Cliff, N.J.: Prentice-Hall.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Dunn, William N. (2004). **Public Policy Analysis : An Introduction (3rd ed)**. New Jersey: Prentice Hall.
- Dye, Thomas R. (1984). **Understanding Public Policy. (5th ed)**. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice - Hall, Inc.
- Engel, James F. Kollat, David T. Blackwell, Roger D. (1968). **Consumer Behavior**. New York: Holt, Rinehart and Winston, Inc.
- Flippo, Edwin B. (1970). **Principle of Personnel Management**. New York: Mc Graw-Hall Inc.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M. and Donnelly, James H., Jr. (1997). **Organizations, Behavior Structure Processes. International Edition**. United States of America: Irwin/McGraw-Hill.
- Golembiewski, Robert T. (1995). **Practical Public Management**. New York: Marcel Dekker.
- Meter, Van Meter & Van, Horn. (1975). **The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework**. In Administration and Society. California: Sage.
- Meter, Van Meter & Van, Horn. (1976). **The Implementation of Intergovernmental Policy**. In Public Policy Making in a Federal System. California: Sage.
- Owen, John M. (1993). **Program Evaluation : Forms and Approaches**. Australia: Allen & Unwin.
- Pennock, Roland and Smith, David. (1964). **Political Science**. New York : McMillan Press.
- Pressman, Jeffrey L. and Wildavsky, Aaron. (1984). **Implementation (3rd ed.)**. Berkeley, California: University of California Press.
- Quinn, R. E. and Rohrbaugh. J. (1983). **A Spatial Model of Effectiveness Criteria: Towards a Competing Values Approach to Organizational Analysis**. Management Science. 29 (March): 363-377.
- Robbins, Stephen P. (1990). **Organization Theory: Structure, Design, and Applications**. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall. 50.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพ
เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 ดร.วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 ดร.ปะการัง ชื่นจิตร

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 ดร.จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์

ตาราง 26 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนฯ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			รวม คะแนน	ค่า IOC	สรุป
	คนที่	คนที่	คนที่			
	1	2	3			
1. ปัจจัยด้านบริบทขององค์กรที่นำกองทุนไปปฏิบัติ						
ด้านภาวะผู้นำ (ผู้บริหารกองทุนฯ)						
1.1 ผู้บริหารมีการชี้แจงถึง วัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินงาน และเป้าหมาย ของกองทุนฯ ให้บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานทราบก่อนปฏิบัติหน้าที่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.2 ผู้บริหารมีการกำกับดูแล และส่งเสริม พัฒนา กองทุน ให้มีประสิทธิผลและทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			รวม คะแนน	ค่า IOC	สรุป
	คนที่	คนที่	คนที่			
	1	2	3			
1.3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมและการดำเนินงานของกองทุนฯ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.4 ผู้บริหารมีการจัดสรรทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างทั่วถึง เพียงพอ และเท่าเทียมในทุกฝ่ายของหน่วยการดำเนินงานกองทุน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.5 ผู้บริหารมีการชักนำ จูงใจ ผู้ปฏิบัติงานกองทุนฯ ให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานกองทุน ให้ประสบผลสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านบริบทของนโยบาย						
1.6 กองทุนฯ มีความชัดเจนในวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย สามารถที่จะทำความเข้าใจและเข้าถึงได้ง่าย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.7 กองทุนฯ มีวิธีการดำเนินงาน หรือกิจกรรมที่ชัดเจน ตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.8 วัตถุประสงค์ เป้าหมาย กิจกรรมของกองทุน เกิดจากการมีส่วนร่วมกันของประชาชน หน่วยงาน และองค์กร ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.9 กองทุนฯ มีวิธีการดำเนินงาน หรือกิจกรรมที่เหมาะสมตามสถานการณ์ สามารถเข้าถึง ดูแล และยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้	+1	+1	0	2	0.66	ใช้ได้
1.10 กองทุนฯ สามารถตอบสนองต่อความต้องการส่วนใหญ่ของผู้รับบริการเป็นหลัก มิใช่เพียงเพื่อตอบสนองต่อผลประโยชน์เพียงส่วนใดส่วนหนึ่ง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ						
1.11 หน่วยงานมีความพร้อมเรื่องบุคลากรทาง การแพทย์ที่ใช้ในการบริหารจัดการกองทุน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			รวม คะแนน	ค่า IOC	สรุป
	คนที่	คนที่	คนที่			
	1	2	3			
1.12 หน่วยงานมีความพร้อมในเรื่องงบประมาณที่ใช้ในการบริหารจัดการกองทุน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.13 หน่วยงานมีความพร้อมในเรื่องวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.14 บุคลากรของกองทุนฯ ทำหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่และทั่วถึงในการดูแลประชาชน	+1	+1	0	2	0.66	ใช้ได้
1.15 หน่วยงานมีความสามารถในการจัดกิจกรรมของกองทุนอย่างเป็นระบบ และเหมาะสมต่อชุมชน	+1	+1	0	2	0.66	ใช้ได้
2. ปัจจัยด้านกระบวนการการบริหารกองทุน						
2.1 มีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอในการดำเนินกิจกรรมกองทุนฯ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.2 ศูนย์ข้อมูลด้านสุขภาพและศูนย์ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับข้อมูลด้านสาธารณสุข เช่น การระบาดของไข้เลือดออก ไข้หวัดนก การออกหน่วยเคลื่อนที่ ได้มีการสื่อสารให้ประชาชนในพื้นที่ทราบอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.3 มีการให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของกองทุนให้บุคลากร และประชาชนทราบอย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.4 มีการแจ้งข่าวสารการดำเนินงานกองทุนให้บุคลากร และสมาชิกกองทุนทราบทุกระยะ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านการติดตามและประเมินผล						
2.5 มีการกำหนด แผน /วิธีการ ในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ ไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			รวม คะแนน	ค่า IOC	สรุป
	คนที่	คนที่	คนที่			
	1	2	3			
2.6 มีการรายงานผลการดำเนินงาน โครงการ / กิจกรรมต่าง ๆ ต่อคณะกรรมการกองทุนฯ อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.7 กองทุนฯ มีการประชุมผลการดำเนินงานเป็นประจำ เพื่อสรุปถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานกองทุนฯ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.8 กองทุนฯ มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ ในทุก ๆ ปี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.9 กองทุนฯ ได้นำผลที่ได้จากการติดตามและประเมินผลกองทุนฯ มาปรับปรุงและพัฒนากองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.ปัจจัยด้านการสนับสนุน						
ด้านทัศนคติของกลุ่มเป้าหมาย						
3.1 ประชาชนมีการตอบสนองที่ดีต่อการจัดตั้งกองทุนฯ	+1	+1	0	2	0.66	ใช้ได้
3.2 ประชาชนมีการตอบสนองที่ดีต่อการดำเนินกิจกรรมของกองทุนฯ ในเรื่องต่าง ๆ เช่น การฉีดวัคซีน การออกหน่วยลงพื้นที่ เป็นต้น	+1	+1	0	2	0.66	ใช้ได้
3.3 ประชาชนมีการตอบสนองในการเข้ารับบริการด้านสาธารณสุขเพิ่มขึ้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.4 ประชาชนมีการสนับสนุนและมีทัศนคติต่อกองทุนฯไปในทางที่ดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย						
3.5 มีการส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด วางแผน ร่วมตัดสินใจ เกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			รวม คะแนน	ค่า IOC	สรุป
	คนที่	คนที่	คนที่			
	1	2	3			
3.6 กองทุนฯ เปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนทุกคนสามารถเข้าร่วมกิจกรรมที่กองทุนจัดขึ้นอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.7 ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะการทำงานแก่กองทุน ฯ ในเรื่องของปัญหา อุปสรรค และสิ่งที่อยากให้พัฒนา เป็นต้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.8 กองทุนเปิดโอกาสให้สมาชิกกองทุนมีส่วนร่วมในการจัดสรรเงินงบประมาณของกองทุน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.9 ประชาชนให้การสนับสนุนกองทุนฯ ในด้านต่างๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนากองทุน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง						
3.10 กองทุนได้รับการสนับสนุน แนะนำ ช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ของรัฐในการดำเนินงานของกองทุนอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.11 กองทุนได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณหรือวัสดุ อุปกรณ์ การบริการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.12 ประชาชนมีการยอมรับและมีการสนับสนุนที่ดีต่อยุทธศาสตร์ของกองทุน	+1	+1	0	2	0.66	ใช้ได้
3.13 มีนโยบายสนับสนุนกองทุนจากทางส่วนกลางอย่างเหมาะสม เช่น โครงการบัตรทอง ประกันสังคม เป็นต้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.14 สถานการณ์ทางการเมืองในปัจจุบันที่มีรัฐบาลทหาร มีผลต่อการดำเนินงาน และกิจกรรมของกองทุน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			รวม คะแนน	ค่า IOC	สรุป
	คนที่	คนที่	คนที่			
	1	2	3			
3.15 กองทุนสามารถดำเนินงานได้อย่างอิสระและปราศจากการแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.16 สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันมีผลต่อความยั่งยืนในการดำเนินงานและกิจกรรมของกองทุน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการกองทุนฯ

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			รวม คะแนน	ค่า IOC	สรุป
	คนที่	คนที่	คนที่			
	1	2	3			
1. กองทุนสามารถตอบสนองความต้องการในด้านสาธารณสุขได้อย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2. กองทุนฯ สามารถแก้ไขปัญหาในด้านสาธารณสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3. กองทุนสามารถสนับสนุนและส่งเสริมสุขภาพของประชาชนได้ เช่น การสนับสนุนออกกำลังกาย ประชาชนมีความรู้เกี่ยวกับสุขอนามัยเพิ่มมากขึ้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4. บุคลากรมีความพร้อมในความรู้และความสามารถเพียงพอในการให้บริการ เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ เป็นต้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5. ศูนย์บริการบริการสาธารณสุขมีการให้บริการอย่างทั่วถึง และครบวงจร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6. ค่าใช้จ่ายในการรักษา และให้บริการ มีความเหมาะสมในแต่ละกิจกรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			รวม คะแนน	ค่า IOC	สรุป
	คนที่	คนที่	คนที่			
	1	2	3			
7. ประชาชนได้รับการบริการที่ดีจากกองทุนฯ โดยไม่เลือกปฏิบัติ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8. ประชาชนมีความรู้เกี่ยวกับสุขอนามัยเพิ่มมากขึ้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9. ประชาชนสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมและการบริการสาธารณสุขของกองทุนฯ	+1	+1	0	2	0.66	ใช้ได้
10. การประชาสัมพันธ์ได้อย่างทั่วถึง และครบวงจร เช่น การประชาสัมพันธ์เสียงตามสาย แผ่นพับ เป็นต้น	+1	+1	0	2	0.66	ใช้ได้
11. ประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบของกองทุน มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพ

เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี”

สัมภาษณ์เมื่อวันที่..... เวลา

ณ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ - นามสกุล ผู้ให้สัมภาษณ์

.....

ตำแหน่ง

.....

สังกัดหน่วยงาน

.....

ระยะเวลาที่บริหารงานกองทุนหลักประกันสุขภาพ

.....

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

2.1 ท่านคิดว่า ความท้าทายในการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพของเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีคืออะไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.2 ปัจจัยต่อไปนี้เป็นปัจจัยใดบ้างที่ท่านคิดว่าส่งผลต่อการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

ปัจจัยภายใน

- ภาวะผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ
- ลักษณะของนโยบาย เช่น ความชัดเจนของวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย
- ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ เช่น ความพร้อมของทรัพยากรในด้านต่าง ๆ เป็นต้น
- การติดต่อสื่อสารและการประชาสัมพันธ์
- การติดตามและประเมินผล

เหตุผลเพราะ

.....

.....

.....

ปัจจัยภายนอก

- ทักษะคติของกลุ่มเป้าหมาย เช่น การยอมรับ ความเข้าใจในตัวนโยบาย เป็นต้น
- การมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย
- สภาวะของเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เช่น นโยบายสนับสนุน การแทรกแซงทางการเมือง เป็นต้น

เหตุผลเพราะ

.....

.....

.....

2.3 จากข้อ 2.2 ท่านคิดว่ามีปัจจัยใดอีกบ้างนอกเหนือจากปัจจัยข้างต้นที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกองทุนหลักประกันสุขภาพ

- (1).....
เหตุผลเพราะ.....
- (2).....
เหตุผลเพราะ.....
- (3).....
เหตุผลเพราะ.....

2.4 ในห้วงเวลาที่ผ่านมา ท่านคิดว่าอะไรเป็นสิ่งบ่งชี้ความสำเร็จของกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี และกองทุนฯ มีความสำเร็จตามสิ่งบ่งชี้เหล่านั้นหรือไม่ อย่างไร

- (1).....
.....
- (2).....
.....
- (3).....
.....

ทิศทางในอนาคตที่ท่านคิดว่าจะบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีเพื่อให้ประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้นจะมีแนวทางอย่างไร

- (1).....
.....
- (2).....
.....
- (3).....
.....



แบบสอบถาม

ชุดที่

--	--	--

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพ
เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี อำเภอเมืองฯ จังหวัดสุราษฎร์ธานี”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มี หน้า ประกอบด้วย 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกัน

สุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุ
ราษฎร์ธานี

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ

3. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อการวิจัยอันเป็นประโยชน์ในทางวิชาการ การตอบ
คำถามจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน และผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับ

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ครั้งนี้เป็นอย่างสูง

นายศุภณัฐ แหม่ศรีรัตน์

นักศึกษาปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์

มหาบัณฑิต

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หัวข้อที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1.1 เพศ

1. () ชาย

2. () หญิง

1.2 อายุ

1. () ไม่เกิน 20 ปี

2. () 21 – 30 ปี

3. () 31 – 40 ปี

4. () 41 – 50 ปี

5. () 51 – 60 ปี

6. () 61 ปีขึ้นไป

1.3 ระดับการศึกษา

1. () ม.6 หรือเทียบเท่า

2. () ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

3. () ปริญญาโท

4. () ปริญญาเอก

5. () อื่น ๆ ระบุ

1.4 ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน

ตำแหน่ง.....

1.5 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

1. () ไม่เกิน 1 ปี

2. () 1 – 2 ปี

3. () 2 – 3 ปี

3. () 3 – 4 ปี

4. () 4 – 5 ปี

5. () มากกว่า 5 ปี

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพ
เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

คำชี้แจง โปรดพิจารณาประเด็นที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการ
กองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่
ตรงกับการดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพ ในแต่ละด้านตามสภาพความเป็นจริงเพียง
ข้อเดียว โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

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

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของกองทุน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ปัจจัยด้านบริบทขององค์กรที่นำกองทุนไปปฏิบัติ					
ด้านภาวะผู้นำ (ผู้บริหารกองทุนฯ)					
1.1 ผู้บริหารมีการชี้แจงถึง วัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินงาน เป้าหมาย และ วิธีดำเนินการของกองทุนฯ ให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานทราบก่อนปฏิบัติหน้าที่					
1.2 ผู้บริหารมีการกำกับดูแล และส่งเสริม พัฒนา กองทุน ให้มีประสิทธิผล และทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ					
1.3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมและการ ดำเนินงานของกองทุนฯ					
1.4 ผู้บริหารมีการจัดสรรทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างเพียงพอในทุก ฝ่าย					
1.5 ผู้บริหารมีการชักนำ จูงใจ ผู้ปฏิบัติงานกองทุนฯ ให้มีกำลังใจในการ ปฏิบัติงานกองทุน ให้ประสบผลสำเร็จ					
ด้านบริบทของนโยบาย					
1.6 กองทุนฯ มีความชัดเจนในวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย					

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของกองทุน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1.7 กองทุนฯ มีวิธีการดำเนินงาน หรือกิจกรรมที่ชัดเจน ตรงกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้					
1.8 วัตถุประสงค์ เป้าหมาย กิจกรรมของกองทุน เกิดจากการมีส่วนร่วมกัน ของประชาชน หน่วยงานและองค์กร ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน					
1.9 กองทุนฯ มีวิธีการดำเนินงาน หรือกิจกรรมที่เหมาะสมตามสถานการณ์					
1.10 กองทุนฯ สามารถตอบสนองต่อความต้องการส่วนใหญ่ของผู้รับบริการ เป็นหลัก มิใช่เพียงเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเท่านั้น					
ด้านลักษณะหน่วยงานที่นำไปปฏิบัติ					
1.11 หน่วยงานมีความพร้อมเรื่องบุคลากรทางการแพทย์ที่ใช้ในการบริหารจัดการกองทุน					
1.12 หน่วยงานมีความพร้อมในเรื่องงบประมาณที่ใช้ในการบริหารจัดการกองทุน					
1.13 หน่วยงานมีความพร้อมในเรื่องวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุน					
1.14 บุคลากรของกองทุนฯ ทำหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่และทั่วถึงโดยไม่เลือกปฏิบัติ					
1.15 หน่วยงานมีความสามารถในการจัดกิจกรรมของกองทุนอย่างเป็นระบบ (เช่น เป็นไปตามแผนการดำเนินงานของกองทุนฯ และเหมาะสมกับความต้องการของชุมชน					
2. ปัจจัยด้านกระบวนการการบริหารกองทุน					
ด้านการติดต่อสื่อสาร					
2.1 ผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน มีการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพในการดำเนินกิจกรรมกองทุนฯ					
2.2 ศูนย์ข้อมูลด้านสุขภาพและศูนย์ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับข้อมูลด้านสาธารณสุข มีการให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ของกองทุนให้บุคลากร และประชาชนทราบอย่างทั่วถึง					
2.3 มีการแจ้งข่าวสารการดำเนินงานกองทุนให้บุคลากร และสมาชิกกองทุน					

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของกองทุน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ทราบทุกระยะ					
ด้านการติดตามและประเมินผล					
2.5 กองทุนฯ มีการกำหนด แผน /วิธีการ ในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ ไว้อย่างชัดเจน					
2.6 หน่วยปฏิบัติงานมีการรายงานผลการดำเนินงาน โครงการ /กิจกรรมต่าง ๆ ต่อคณะกรรมการกองทุนฯ อย่างต่อเนื่อง					
2.7 กองทุนฯ มีการประชุมผลการดำเนินงานเป็นประจำ เพื่อสรุปถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานกองทุนฯ					
2.8 กองทุนฯ มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ ในทุก ๆ ปี					
2.9 กองทุนฯ ได้นำผลที่ได้จากการติดตามและประเมินผลกองทุนฯ มาปรับปรุงและพัฒนากองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
3.ปัจจัยด้านการสนับสนุน					
ด้านทัศนคติของกลุ่มเป้าหมาย					
3.1 ประชาชนมีการสนับสนุนที่ดีต่อการจัดตั้งกองทุนฯ					
3.2 ประชาชนมีการสนับสนุนที่ดีต่อการดำเนินกิจกรรมของกองทุนฯ ในเรื่องต่าง ๆ เช่น การฉีดวัคซีน การออกหน่วยลงพื้นที่ เป็นต้น					
3.3 ประชาชนเข้ารับบริการด้านสาธารณสุขเพิ่มขึ้น					
3.4 ประชาชนมีทัศนคติต่อกองทุนฯ ไปในทางที่ดี (เช่น การสนับสนุน และการเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของกองทุนฯ เป็นต้น)					
ด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย					
3.5 กองทุนฯ มีการส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด วางแผนร่วมตัดสินใจ เกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุน					
3.6 กองทุนฯ เปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนทุกคนสามารถเข้าร่วมกิจกรรมที่กองทุนฯ จัดขึ้นอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน					
3.7 ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะการทำงานแก่กองทุนฯ ในเรื่องของปัญหา อุปสรรค และสิ่งที่อยากให้พัฒนา เป็นต้น					

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของกองทุน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3.8 กองทุนเปิดโอกาสให้สมาชิกกองทุนมีส่วนร่วมในการจัดสรรเงินงบประมาณของกองทุน					
3.9 ประชาชนให้ความร่วมมือในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนากองทุนฯ (เช่น การเอื้อเฟื้อสถานที่ในการออกพื้นที่ของกองทุนฯ เป็นต้น)					
ด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง					
3.10 กองทุนได้รับการสนับสนุน แนะนำ ช่วยเหลือ จากเจ้าหน้าที่ของรัฐในการดำเนินงานของกองทุนอย่างสม่ำเสมอ					
3.11 กองทุนได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณหรือวัสดุ อุปกรณ์ การบริการจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างเพียงพอ					
3.12 สถานการณ์ทางการเมืองในปัจจุบัน มีผลต่อการดำเนินงาน และกิจกรรมของกองทุน					
3.13 สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันมีผลต่อความยั่งยืนในการดำเนินงานและกิจกรรมของกองทุน					
3.14 กองทุนฯ มีนโยบายสนับสนุนจากทาง สปสช. อย่างเหมาะสม (เช่น โครงการบัตรทอง ประกันสังคม เป็นต้น)					

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

คำชี้แจง โปรดพิจารณาประเด็นที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับการดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพ ในแต่ละด้านตามสภาพความเป็นจริงเพียงข้อเดียว โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

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

ประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. กองทุนสามารถตอบสนองความต้องการในด้านสาธารณสุขของประชาชนได้อย่างเพียงพอและทั่วถึง					
2. กองทุนฯ สามารถแก้ไขปัญหาในด้านสาธารณสุขของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3. กองทุนสามารถสนับสนุนและส่งเสริมสุขภาพของประชาชนได้ เช่น การสนับสนุนออกกำลังกาย ประชาชนมีความรู้เกี่ยวกับสุขอนามัยเพิ่มมากขึ้น					
4. บุคลากร (เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ เป็นต้น) มีความรู้และความสามารถเพียงพอในการให้บริการ					
5. ศูนย์บริการสาธารณสุขมีการให้บริการอย่างทั่วถึง และครบวงจร					
6. ค่าใช้จ่ายในการรักษา และให้บริการ มีความเหมาะสมในแต่ละกิจกรรม					
7. ประชาชนได้รับการบริการที่ดีจากกองทุนฯ โดยไม่เลือกปฏิบัติ					
8. ประชาชนมีความรู้เกี่ยวกับสุขอนามัยเพิ่มมากขึ้น					
9. มีการสนับสนุนจากประชาชนในทางที่ดี ในการดำเนินงานและปฏิบัติงานในแต่ละปี					
10. ประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบของกองทุน มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ท่านมีข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขให้กองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีมีกิจกรรมที่ช่วยเพิ่มประสิทธิผลอย่างไรบ้าง

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ภาคผนวก ค

ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้เสนอค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ไมซีในการศึกษา โดยทำการทดสอบก่อนปฏิบัติจริง (Try Out) กับประชากรที่ต้องศึกษาจำนวน 30 ชุด โดยนำข้อมูลที่ได้หาความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค แอลฟา (Cronbach's Alpha) หากมีค่ามากกว่า 0.70 ถือว่าเชื่อถือได้ ซึ่งได้ทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่า ค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมอยู่ที่ .977 อธิบายได้ ดังนี้

ตาราง 27 ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก
1. ปัจจัยด้านบริบทขององค์กรที่นำกองทุนไปปฏิบัติ	
ด้านภาวะผู้นำ (ผู้บริหารกองทุนฯ)	
1.1 ผู้บริหารมีการชี้แจงถึง วัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินงาน และเป้าหมาย ของกองทุนฯ ให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานทราบก่อนปฏิบัติหน้าที่	.634
1.2 ผู้บริหารมีการกำกับดูแล และส่งเสริม พัฒนา กองทุน ให้มีประสิทธิภาพและทันต่อสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ	.536
1.3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมและการดำเนินงานของ กองทุนฯ	.589
1.4 ผู้บริหารมีการจัดสรรทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างทั่วถึง เพียงพอ และเท่าเทียมในทุกฝ่าย ของหน่วยการดำเนินงานกองทุน	.596
1.5 ผู้บริหารมีการชักนำ จูงใจ ผู้ปฏิบัติงานกองทุนฯ ให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานกองทุน ให้ ประสพผลสำเร็จ	.682
	ค่าความเชื่อมั่น .868
ด้านบริบทของนโยบาย	
1.6 กองทุนฯ มีความชัดเจนในวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	.714
1.7 กองทุนฯ มีวิธีการดำเนินงาน หรือกิจกรรมที่ชัดเจน ตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้	.614
1.8 วัตถุประสงค์ เป้าหมาย กิจกรรมของกองทุน เกิดจากการมีส่วนร่วมกันของประชาชน หน่วยงานและองค์กร ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน	.744
1.9 กองทุนฯ มีวิธีการดำเนินงาน หรือกิจกรรมที่เหมาะสมตามสถานการณ์	.648
1.10 กองทุนฯ สามารถตอบสนองต่อความต้องการส่วนใหญ่ของผู้รับบริการเป็นหลัก มิใช่เพียง เพื่อตอบสนองต่อผลประโยชน์เพียงส่วนใดส่วนหนึ่ง	.765

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก
	ค่าความเชื่อมั่น .854
ด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ	
1.11 หน่วยงานมีความพร้อมเรื่องบุคลากรทางการแพทย์ที่ใช้ในการบริหารจัดการกองทุน	.792
1.12 หน่วยงานมีความพร้อมในเรื่องงบประมาณที่ใช้ในการบริหารจัดการกองทุน	.586
1.13 หน่วยงานมีความพร้อมในเรื่องวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุน	.625
1.14 บุคลากรของกองทุนฯ ทำหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่และทั่วถึงในการดูแลประชาชน	.716
1.15 หน่วยงานมีความสามารถในการจัดกิจกรรมของกองทุนอย่างเป็นระบบ และเหมาะสมต่อชุมชน	.711
	ค่าความเชื่อมั่น .877
2. ปัจจัยด้านกระบวนการการบริหารกองทุน	
ด้านการติดต่อสื่อสาร	
2.1 มีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอในการดำเนินกิจกรรมกองทุนฯ	.614
2.2 มีการให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ของกองทุนให้บุคลากร และประชาชนทราบอย่างทั่วถึง	.745
2.3 มีการแจ้งข่าวสารการดำเนินงานกองทุนให้บุคลากร และสมาชิกกองทุนทราบทุกระยะ	.648
	ค่าความเชื่อมั่น .781
ด้านการติดตามและประเมินผล	
2.4 กองทุนฯ มีการกำหนด แผน /วิธีการ ในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ ไว้อย่างชัดเจน	.661
2.5 หน่วยปฏิบัติงานมีการรายงานผลการดำเนินงาน โครงการ /กิจกรรมต่าง ๆ ต่อคณะกรรมการกองทุนฯ อย่างต่อเนื่อง	.679
2.6 กองทุนฯ มีการประชุมผลการดำเนินงานเป็นประจำ เพื่อสรุปถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานกองทุนฯ	.734
2.7 กองทุนฯ มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนฯ ในทุก ๆ ปี	.845
2.8 กองทุนฯ ได้นำผลที่ได้จากการติดตามและประเมินผลกองทุนฯ มาปรับปรุงและพัฒนากองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	.797
	ค่าความเชื่อมั่น .773
3. ปัจจัยด้านการสนับสนุน	
ด้านทัศนคติของกลุ่มเป้าหมาย	
3.1 ประชาชนมีการตอบสนองที่ดีต่อการจัดตั้งกองทุนฯ	.639
3.2 ประชาชนมีการตอบสนองที่ดีต่อการดำเนินกิจกรรมของกองทุนฯ ในเรื่องต่าง ๆ เช่น การฉีดวัคซีน การออกหน่วยลงพื้นที่ เป็นต้น	.622

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก
3.3 ประชาชนเข้ารับบริการด้านสาธารณสุขเพิ่มขึ้น	.699
3.4 ประชาชนมีการสนับสนุนและมีทัศนคติต่อกองทุนไปในทางที่ดี (เช่น การสนับสนุน และการเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของกองทุนฯ เป็นต้น)	.614
	ค่าความเชื่อมั่น .779
ด้านการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย	
3.5 กองทุนฯ มีการส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด วางแผน ร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุน	.675
3.6 กองทุนฯ เปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนทุกคนสามารถเข้าร่วมกิจกรรมที่กองทุนจัดขึ้นอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน	.666
3.7 ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะการทำงานแก่กองทุนฯ ในเรื่องของปัญหา อุปสรรค และสิ่งที่อยากให้พัฒนา เป็นต้น	.637
3.8 กองทุนเปิดโอกาสให้สมาชิกกองทุนมีส่วนร่วมในการจัดสรรเงินงบประมาณของกองทุน	.660
3.9 ประชาชนให้ความร่วมมือในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนากองทุนฯ (เช่น การเอื้อเฟื้อสถานที่ในการออกพื้นที่ของกองทุนฯ เป็นต้น)	.762
	ค่าความเชื่อมั่น .885
ด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง	
3.10 กองทุนได้รับการสนับสนุน แนะนำ ช่วยเหลือ จากเจ้าหน้าที่ของรัฐในการดำเนินงานของกองทุนอย่างสม่ำเสมอ	.636
3.11 กองทุนได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณหรือวัสดุ อุปกรณ์ การบริการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ	.666
3.12 สถานการณ์ทางการเมืองในปัจจุบันที่มีรัฐบาลทหาร มีผลต่อการดำเนินงาน และกิจกรรมของกองทุน	.750
3.13 สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันมีผลต่อความยั่งยืนในการดำเนินงานและกิจกรรมของกองทุน	.667
3.14 กองทุนฯ มีนโยบายสนับสนุนจากทาง สปสช. อย่างเหมาะสม (เช่น โครงการบัตรทอง ประกันสังคม เป็นต้น)	.744
	ค่าความเชื่อมั่น .868

ตารางค่าความเชื่อมั่น ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการกองทุนฯ

ข้อความ	ค่าอำนาจ จำแนก
1. กองทุนสามารถตอบสนองความต้องการในด้านสาธารณสุขของประชาชนได้อย่างเพียงพอและทั่วถึง	.641
2. กองทุนฯ สามารถแก้ไขปัญหาในด้านสาธารณสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.683
3. กองทุนสามารถสนับสนุนและส่งเสริมสุขภาพของประชาชนได้ เช่น การสนับสนุนออกกำลังกาย ประชาชนมีความรู้เกี่ยวกับสุขอนามัยเพิ่มมากขึ้น	.669
4. บุคลากรมี (เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ เป็นต้น) ความพร้อมในความรู้และความสามารถเพียงพอในการให้บริการ	.621
5. ศูนย์บริการบริการสาธารณสุขมีการให้บริการอย่างทั่วถึง และครบวงจร	.627
6. ค่าใช้จ่ายในการรักษา และให้บริการ มีความเหมาะสมในแต่ละกิจกรรม	.592
7. ประชาชนได้รับการบริการที่ดีจากกองทุนฯ โดยไม่เลือกปฏิบัติ	.640
8. ประชาชนมีความรู้เกี่ยวกับสุขอนามัยเพิ่มมากขึ้น	.677
9. มีการสนับสนุนจากประชาชนในทางที่ดี ในการดำเนินงานและปฏิบัติงานในแต่ละปี	.704
10. ประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบของกองทุน มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	.655
	ค่าความเชื่อมั่น
	.916

ภาคผนวก ง
เอกสารประกอบ

แบบเสนอแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
จากกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

กองทุนหลักประกันสุขภาพ
เลขที่รับ ๓๕๔/๕๖
วันที่ = ๘ ต.ค. ๒๕๖๖
เวลา ๐๙:๓๐ น.

เรื่อง ขอเสนอแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุชุมชนโพหวาย
เรียน ประธานกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพ เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี
ด้วย หน่วยงาน/องค์กร/กลุ่มคน ชมรมผู้สูงอายุชุมชนโพหวาย มีความประสงค์จะจัดทำแผนงาน/โครงการ/
กิจกรรม ส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุชุมชนโพหวาย ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ โดยขอสนับสนุนงบประมาณจากกองทุน
หลักประกันสุขภาพ เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี เป็นเงิน ๑๓๘,๙๒๕ บาท โดยมีรายละเอียดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
ดังนี้

ส่วนที่ ๑ : รายละเอียดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม (สำหรับผู้เสนอแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ลงรายละเอียด)

๑. หลักการและเหตุผล

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรผู้สูงอายุของประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงทั้งจำนวน และสัดส่วนโดย
พบว่าผู้สูงอายุ (๖๐ ปีขึ้นไป) ของประเทศไทยเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและกำลังเคลื่อนเข้าสู่ระยะที่เรียกว่า ภาวะประชากร
ผู้สูงอายุ ดังนั้นกระทรวงสาธารณสุขจึงมีนโยบายมุ่งมั่นจะสร้างระบบบริการและคุ้มครองสุขภาพเพื่อให้ผู้สูงอายุไทยมี
สุขภาพที่ดีถ้วนหน้าลดปัญหาสุขภาพที่สำคัญของผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้รับการเอาใจใส่ดูแลด้านสุขภาพ
และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ยืนยาวโดยส่งเสริมให้ชุมชนและครอบครัวมีส่วนร่วมในการดูแลด้านสุขภาพ

ชมรมผู้สูงอายุชุมชนโพหวายได้ตระหนักถึงความสำคัญของการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ จึงได้จัดทำโครงการ
ส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุชุมชนโพหวาย เพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตและศักยภาพผู้สูงอายุทั้งทางกาย จิตใจ สังคม ทำ
ให้ผู้สูงอายุมีความสุข มีคุณค่าในช่วงสูงวัย เป็นที่รักเคารพของลูกหลานและบุคคลใกล้ชิด

๒. วัตถุประสงค์/ตัวชี้วัด

๑. เพื่อส่งเสริมสุขภาพให้ผู้สูงอายุมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดูแลตนเองได้อย่างถูกต้อง
๒. เพื่อส่งเสริมสุขภาพให้ผู้สูงอายุมีโอกาสพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและมีโอกาสเข้าร่วมทำกิจกรรมกลุ่ม
ได้รับความรู้ใหม่ๆ ในด้านสุขภาพ, สังคม
๓. เพื่อส่งเสริมสุขภาพให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพแข็งแรง และสุขภาพจิตดี
๔. เพื่อส่งเสริมสุขภาพให้ผู้สูงอายุได้มีโอกาสร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับประเพณีและวัฒนธรรมของท้องถิ่น
๕. เพื่อป้องกันโรคให้ผู้สูงอายุได้รับตรวจสุขภาพ รับคำแนะนำอย่างสม่ำเสมอจากพยาบาล แพทย์ และวิทยากร

๓. กลุ่มเป้าหมาย

สมาชิกชมรมผู้สูงอายุชุมชนโพหวาย	จำนวน ๘๕ คน
เจ้าหน้าที่และผู้เกี่ยวข้อง	จำนวน ๕ คน

๔. วิธีดำเนินการ

กิจกรรมประชุมประจำเดือน

๑. สมาชิกผู้สูงอายุลงทะเบียน
๒. พิธีเปิดโดยประธานชมรม
๓. ไหว้พระสวดมนต์
๔. ร้องเพลงสวดิมหาราชา
๕. ตรวจสอบคัดกรองสุขภาพ
๖. กิจกรรมออกกำลังกาย
๗. บรรยายวิชาการ ดังต่อไปนี้

- เมนูอาหารสุขภาพและยาในผู้สูงอายุ	เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘
- โรคความดันโลหิตสูงและภาวะแทรกซ้อน	เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘
- โรคไข้เลือดออกและโรคซิคุนคุนย่า	เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙
- จัดสิ่งแวดล้อมผู้สูงอายุ	เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙
- โรคเบาหวานและการดูแลภาวะแทรกซ้อน	เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๙
- โรคหัวใจและหลอดเลือดในสมอง	เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๙
- โรคกระดูกพรุนและข้อเข่าเสื่อม	เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๙
- ธรรมชาติผู้สูงอายุ	เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๙
- วิธีการออกกำลังกายในผู้สูงอายุ	เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๙
- โรคผิวหนังและใช้หวัดใหญ่	เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๙
- ภาวะสมองเสื่อมและโรคซึมเศร้าในผู้สูงอายุ	เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๙

* หมายเหตุ สามารถเปลี่ยนแปลง หัวข้อบรรยายได้ตามความเหมาะสม

๘. กิจกรรมนันทนาการ

๙. ประชุมคณะกรรมการบริหารชมรม

๕. ระยะเวลาดำเนินการ

พฤศจิกายน ๒๕๕๘ - กันยายน ๒๕๕๙ (ประชุมทุกวัน ที่ ๓ ของเดือน)

๖. สถานที่ดำเนินการ

ศาลาเอนกประสงค์ (SML) หมู่บ้านนันทยา ม.๕ ต.บางกุ่ม อ.เมืองฯ จ.สุราษฎร์ธานี

แผน

จากงบประมาณกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี จำนวน ๑๓๘,๙๒๕ บาท

รายละเอียดดังนี้

- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๒ มื้อๆละ ๒๕ บาทจำนวน ๙๐ คน จำนวน ๑๑ ครั้ง เป็นเงิน	๔๙,๕๐๐ บาท
- ค่าอาหารกลางวัน ๑ มื้อๆละ ๗๕ บาทจำนวน ๙๐ คนจำนวน ๑๑ ครั้งเป็นเงิน	๗๔,๒๕๐ บาท
- ค่าตอบแทนวิทยากรจำนวน ๒ ช.ม.ๆละ ๓๐๐ บาท จำนวน ๑๑ ครั้ง เป็นเงิน	๖,๖๐๐ บาท
- ค่าถ่ายเอกสาร/วัสดุสำนักงานจำนวน ๘๕ คนๆละ ๕ บาทจำนวน ๑๑ ครั้งเป็นเงิน	๔,๖๗๕ บาท
- ค่าจัดและทำความสะอาดสถานที่ครั้งละ ๓๐๐ บาท จำนวน ๑๑ ครั้ง เป็นเงิน	๓,๓๐๐ บาท
- ค่าวัสดุประชาสัมพันธ์โครงการ ขนาด ๒ x ๑.๕ เมตร จำนวน ๑ ผืน เป็นเงิน	๖๐๐ บาท
รวมเป็นเงินทั้งสิ้น (หนึ่งแสนสามหมื่นแปดพันเก้าร้อยยี่สิบห้าบาทถ้วน)	๑๓๘,๙๒๕ บาท

หมายเหตุ ทุกรายการถ้วนเฉลี่ยกันได้**๘.ผู้รับผิดชอบโครงการ ประธานและคณะกรรมการชมรมผู้สูงอายุชุมชนโพธิ์หวาย****๘.๑ ชุดดำเนินโครงการ**

- ๑) นายพล ขวรางกูร
- ๒) นายนภัสพล อมราวชิรกุล
- ๓) นางชีว์จู้ แซ่ตั้ง
- ๔) นายวิรัช สุขแก้ว
- ๕) นางชูศรี ภูผกาพันธุ์พงษ์

๘.๒ ชุดจัดซื้อจัดจ้าง

- ๑) นายวิสุทธิ์ สุขสวัสดิ์
- ๒) นางพัชรี สุขสวัสดิ์
- ๓) นายสมพงษ์ ธีรจินต์

๘.๓ ชุดเบิกจ่าย

- ๑) นายวันชัย ชิตเครือ
- ๒) นายบรรเลง ภัคดีพิน
- ๓) นายบุญชัย วีระเผ่า

๘.๔ ชุดตรวจรับ

- ๑) นายสมหมาย จันทร์แจ่ม
- ๒) นายวัฒนา สองรักษ์
- ๓) นางพุดสุข วชิภาญชนะ

๙.ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- ๑.ผู้สูงอายุมีความรู้ ความเข้าใจและแนวทางในการดูแลสุขภาพตนเอง
- ๒.ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในการรวมกลุ่มทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง
- ๓.ผู้สูงอายุเกิดความภูมิใจ มีขวัญและกำลังใจ
- ๔.เกิดเครือข่ายภาคชุมชน ราชการ เอกชน ในการดำเนินกิจกรรมให้แก่ผู้สูงอายุ

๑๐.การประเมินผล

- ๑.แบบประเมินความพึงพอใจของผู้สูงอายุที่เข้าร่วมกิจกรรม
- ๒.ประเมินผลการเข้าร่วมกิจกรรม

แบบเสนอแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

กองทุนหลักประกันสุขภาพ เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

กองทุนหลักประกันสุขภาพ เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี
เลขที่รับ... ๒๕๖ / ๕๕
วันที่... ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๕
เวลา... ๑๑.๐๐ น.

เรื่อง ขอเสนอโครงการพัฒนาศักยภาพ อสม. เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของชาวชุมชนพื้นที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลบางกุ้ง

เรียน ประธานกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

ด้วยอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ชุมชนพื้นที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลบางกุ้ง มีความประสงค์ขอรับการสนับสนุนงบประมาณตามแผนโครงการพัฒนาศักยภาพ อสม. เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของชาวชุมชนพื้นที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลบางกุ้ง ในปีงบประมาณ ๒๕๕๘ จากกองทุนหลักประกันสุขภาพ เทศบาลนครสุราษฎร์ธานีเป็นเงิน ๑๑๑,๔๒๐ (หนึ่งแสนหนึ่งหมื่นหนึ่งพันสี่ร้อยยี่สิบบาทถ้วน) โดยมีรายการละเอียดของโครงการ ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

การส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคและฟื้นฟูสุขภาพให้แก่ประชาชน นอกจากเป็นบทบาทหน้าที่โดยตรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแล้ว อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ซึ่งเป็นบุคลากรด้านสาธารณสุขอีกกลุ่มหนึ่งที่เกิดจากประชาชนมีจิตอาสาเข้ามาให้การช่วยเหลือภาครัฐ ในการดูแลสุขภาพของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมาย

ดังนั้น อสม. จึงจำเป็นต้องมีความรู้ที่ถูกต้อง ทันสมัยทันเหตุการณ์ และเป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง และสร้างพฤติกรรมสุขภาพในชุมชนดูแลภาวะแวดล้อม ส่งเสริมให้เกิดการสร้างและใช้มาตรการทางสังคมและนวัตกรรมของชุมชน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการสุขภาพของประชาชน ซึ่ง อสม. ชุมชนพื้นที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลบางกุ้งได้เล็งเห็นความสำคัญดังกล่าว จึงได้รวมกลุ่มจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพ อสม. เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของชาวชุมชนพื้นที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางกุ้งขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาศักยภาพ อสม. ด้านความรู้ และภารกิจในชุมชนตลอดจนเป็นแกนนำด้านสุขภาพ
๒. เพื่อสร้างเสริมความสามัคคีและส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในการทำงาน
๓. เพื่อสนับสนุนองค์กรชุมชน ด้านสุขภาพให้มีความเข้มแข็งสู่การพึ่งตนเองด้านสุขภาพ
๔. เพื่อเสริมสร้างการมีบทบาทการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนในการวางแผนแก้ปัญหาชุมชน
๕. เพื่อส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคในประชาชนชุมชนพื้นที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลบางกุ้ง

๓. กลุ่มเป้าหมาย

อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ชุมชนพื้นที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล บางกุ่มจำนวน ๗๗ คน เจ้าหน้าที่ ๓ คน และประชาชนในชุมชน จำนวน ๘,๐๑๗ คน

๔. วิธีการดำเนินการ

๑. เขียนโครงการและเสนอขออนุมัติโครงการ
๒. ประสานงานสมาชิกอาสาสมัครสาธารณสุข และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเดือนละ ๑ ครั้งช่วงเช้า และลงพื้นที่ปฏิบัติงานในชุมชนช่วงบ่าย
 - เดือนตุลาคม เรื่องการเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
 - เดือนพฤศจิกายน เรื่อง การป้องกันและแก้ไขสาเหตุติดในชุมชน
 - เดือนธันวาคม เรื่อง การป้องกันและควบคุมโรคไม่ติดต่อ
 - เดือนมกราคม เรื่อง การคุ้มครองผู้บริโภค
 - เดือนกุมภาพันธ์ เรื่อง การส่งเสริมสุขภาพในช่องปาก
 - เดือนมีนาคม เรื่อง อนามัยแม่และเด็ก
 - เดือนเมษายน เรื่อง สุขภาพจิตในชุมชน
 - เดือนพฤษภาคม เรื่อง การใช้ยาสมุนไพร
 - เดือนมิถุนายน เรื่อง การป้องกันโรคไข้เลือดออกในชุมชน
 - เดือนกรกฎาคม เรื่อง การใช้ยาสามัญประจำบ้าน
 - เดือนสิงหาคม เรื่อง การดูแลผู้ป่วยสูงอายุติดเตียง
 - เดือนกันยายน เรื่อง การดูแลผู้ป่วยจิตเวชในชุมชน
๔. ประเมินความรู้และความพึงพอใจ
๕. ติดตาม ประเมินโครงการ สรุปและรายงานผลโครงการต่อกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

๕. ระยะเวลาดำเนินการ

ปีงบประมาณ ๒๕๕๘ (ตุลาคม- กันยายน ๒๕๕๘) ประชุมทุกวันที่ 10 ของทุกเดือน

๖. สถานที่ดำเนินการ

๗ ห้องประชุมโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางกุ่ม หมู่ที่ ๑ ตำบลบางกุ่ม อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

Ref2 : 200
Amount :

๒14

-๓-

๗. งบประมาณ

จากกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี เป็นเงิน ๑๑๑,๔๒๐ บาท (หนึ่งแสนหนึ่งหมื่นหนึ่งพันสี่ร้อยสี่สิบบาทถ้วน) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่มสำหรับผู้เข้าร่วมประชุม
จำนวน ๘๐ คน X ๑ มื้อ X ๒๕ บาท X ๑๒ ครั้ง เป็นเงิน ๒๔,๐๐๐ บาท
 ๒. ค่าอาหารกลางวันในการจัดประชุม
จำนวน ๘๐ คน X ๑ มื้อ X ๑๕ บาท X ๑๒ ครั้ง เป็นเงิน ๑๒,๐๐๐ บาท
 ๓. ค่าตอบแทนวิทยากร จำนวน ๑๒ ครั้งๆละ ๒ ชั่วโมงๆละ ๓๐๐ บาท เป็นเงิน ๗,๒๐๐ บาท
 ๔. ค่าถ่ายเอกสาร/วัสดุสำนักงาน/ ๑๒ ครั้งๆละ ๓๗ คนๆละ ๕ บาท เป็นเงิน ๔,๖๒๐ บาท
 ๕. ค่าทำความสะอาดสถานที่ ๑๒ ครั้งๆละ ๓๐๐ บาท เป็นเงิน ๓,๖๐๐ บาท
- (ทุกรายการสามารถถ่วงเฉลี่ยได้) รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๑๑๑,๔๒๐ บาท

๘. ผู้รับผิดชอบโครงการ

ชุดดำเนินการโครงการ

๑. นายศุภกฤต บุญวิจิต
๒. นางยุภาพร โอทอง
๓. นางเขวาลักษณ์ ศรียากษ์

ชุดเบิกจ่าย

๑. นางศรียกัลยา ปานซัง
๒. นางอรทัย ช่อโค
๓. นายประพันธ์ สอนอินทร์

ชุดจัดซื้อจัดจ้าง

๑. นางขวัญใจ โค๊ะกลาง
๒. นางอมรรัตน์ เรืองฤทธิ์
๓. นางอภิญา นิ่มเนียม

ชุดตรวจนับ

๑. นางลาวัลย์ ปานซัง
๒. นางวรรณภา รอดคง
๓. นางจิรภา ปลั่งชู

๙. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ชุมชนพื้นที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บางกุ่มมีความรู้และทักษะ ในการดูแลสุขภาพเบื้องต้นของตนเอง ครอบครัว และชุมชนได้
๒. อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ชุมชนพื้นที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บางกุ่มมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง
๓. ประชาชนในพื้นที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางกุ่มมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๔. เกิดเครือข่ายภาคชุมชน ราชการ เอกชนในการวางแผน แก้ไขปัญหาชุมชน

แบบประเมินความคิดเห็นและความพึงพอใจของทีมเยี่ยมสำรวจต่อการดำเนินงานโครงการ

กองทุนหลักประกันสุขภาพ เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

โครงการ..... ส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ รวมนันทนาการ

สถานที่..... หน้าโรงเรียน สอนศาสนา จังหวัด สุราษฎร์ วันที่ 24 มกราคม 2558

ลำดับที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น/ความพึงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑	การเข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่มเป้าหมาย		✓			
๒	สถานที่จัดเหมาะสมกับจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม	✓				
๓	วิทยากรมีความเหมาะสม	✓				
๔	อาหารและเครื่องดื่มเหมาะสม	✓				
๕	สื่อและอุปกรณ์การจัดกิจกรรมเหมาะสม	✓				
๖	กิจกรรมและความรู้ที่ได้รับนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง		✓			
๗	ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม	✓				
๘	ภาพรวมความพึงพอใจ/ความคุ้มค่าในการจัดกิจกรรม	✓				

สิ่งที่นำขึ้นชม

๑. ที่มีนำชมในกิจกรรม รวมนันทนาการ รวมนันทนาการ
๒. การร่วมมือร่วมกันจัดทำเอกสาร
๓.
๔.

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา

๑. ไม่มีข้อใด
๒.
๓.
๔.

คณะผู้เยี่ยม

๑. ลงชื่อ.....
(.....)
๒. ลงชื่อ.....
(.....)
๓. ลงชื่อ.....
(.....)

ผู้รับการตรวจเยี่ยม

๑. ลงชื่อ.....
๒. ลงชื่อ.....

แบบฟอร์มประเมินผลการดำเนินกิจกรรม/โครงการ

๑.ชื่อโครงการ... พัฒนาคุณภาพ OAN เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนในพื้นที่ ท.สจ. มวกุ้ง
 ๒.หน่วยงานที่รับผิดชอบ/กลุ่มหรือองค์กรประชาชน... สภ.ชุมชนพื้นที่ ท.สจ. มวกุ้ง
 ๓.วัน/เวลา/สถานที่ดำเนินกิจกรรม... 10 เมษายน 2561 ณ ห้องประชุม รท.สต. มวกุ้ง
 ๔.งบประมาณที่ได้รับอนุมัติ.....บาท

๕.ผลการประเมิน

- ๑) ผู้เข้าร่วมกิจกรรม เป้าหมาย... 76คน () ได้ตามเป้าหมาย (✓) ไม่ได้ตามเป้าหมาย... ๘68
 ๒) สถานที่จัดกิจกรรม (✓) เหมาะสม () ไม่เหมาะสมเนื่องจาก.....
 ๓) อาหารว่าง (✓) มี () ไม่มี
 ๔) อาหารกลางวัน (✓) เหมาะสม () ไม่เหมาะสมเนื่องจาก.....
 ๕) วิทยากรมาให้ความรู้เรื่อง... โรคท้องร่วง (✓) มี () ไม่มี
 () ตรงตามวัตถุประสงค์ () ไม่ตรงเนื่องจาก.....
 ๖) อุปกรณ์เสริมใช้ประกอบในการให้ความรู้ (✓) มีระบุ..... () ไม่มี
 ๗) เวลาที่ใช้ดำเนินกิจกรรม (✓) เหมาะสม () ไม่เหมาะสมเนื่องจาก.....
 ๘) แผนป้ายประชาสัมพันธ์โครงการฯ (✓) มี () ไม่มี
 ๙) การต้อนรับคณะกรรมการติดตามประเมินฯ (✓) ดี () ไม่ดีเนื่องจาก.....
 ๑๐) การให้โอกาสคณะติดตามประเมินชี้แจงให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทราบ
 (✓) มี () ไม่มีเนื่องจาก

๑๑) ข้อเสนอแนะ

.....

ลงชื่อ..... ผู้ติดตามประเมิน

ลงชื่อ..... ผู้ติดตามประเมิน

ลงชื่อ..... ผู้ติดตามประเมิน

ลงชื่อ..... ผู้รับการประเมิน

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล	นายสุภณัฐ แซ่มศรีรัตน์	
รหัสประจำตัว	5710521545	
วุฒิการศึกษา	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
วุฒิปริญญาตรี	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	2556

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

ปี พ.ศ. 2560 – ปัจจุบัน	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ทำเนียบรัฐบาล กรุงเทพมหานคร
-------------------------	--