



แนวทางการสร้างความโปร่งใสในการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพ
ระดับท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี



คู่มือนี้ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2566



**GUIDELINES FOR CREATING TRANSPARENCY IN THE MANAGEMENT
OF THE LOCAL HEALTH SECURITY FUND IN SARABURI PROVINCE**



BY

YUTTHACHAI RAMPHAIWAN

**A DISSERTATION SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF DOCTOR OF PHILOSOPHY IN PUBLIC ADMINISTRATION
INSTITUTE OF PUBLIC ADMINISTRATION AND PUBLIC POLICY**

GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY

ACADEMIC YEAR 2023

คุษฎีนิพนธ์เรื่อง

แนวทางการสร้างความโปร่งใสในการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพ
ระดับท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี

โดย

ยุทธชัย ไร่ไพวรรณ

ได้รับการพิจารณาให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2566

ศ.(กิตติคุณ) ดร.สุเทพ เชาวลิศ
ประธานกรรมการสอบ

รศ. ดร.จุมพล นนิตพานิช
กรรมการ

รศ.ดร.จิระ ประทีป
กรรมการ

รศ.ดร.ชนิดา จิตตรุทธะ
กรรมการ

รศ.ดร.ปธาน สุวรรณมงคล
กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผศ.ร.ต.หญิง ดร.วรรณิ์ สุขสาตร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

31 มกราคม 2567

Dissertation entitled

**GUIDELINES FOR CREATING TRANSPARENCY IN THE MANAGEMENT OF THE
LOCAL HEALTH SECURITY FUND IN SARABURI PROVINCE**

by
YUTTHACHAI RAMPHAIWAN

was submitted in partial fulfillment of the requirements
for the degree of Doctor of Philosophy in Public Administration

Rangsit University
Academic Year 2023

Prof. Suthep Chaovalit, Ph.D.
Examination Committee Chairperson

Assoc.Prof. Jumpol Nimpanich, Ph.D.
Member

Assoc.Prof. Chira Prateep, Ph.D.
Member

Assoc.Prof. Chanida Jittarutta, Ph.D.
Member

Assoc.Prof. Pathan Suvannamongkol, Ph.D.
Member and Advisor

Approved by Graduate School

(Asst.Prof.Plт.Off. Vanee Sooksatra, D.Eng.)

Dean of Graduate School

January 31, 2024

กิตติกรรมประกาศ

คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้เป็นสิ่งสำคัญที่มีคุณค่ายิ่งต่อผู้วิจัย กิตติกรรมประกาศนี้ผู้วิจัยเขียนขึ้นจากความรู้สึกราบซึ่งและสำนึกในความกรุณาของท่านที่เมตตาเอาใจใส่ช่วยเหลือแนะนำ เพื่อให้งานคุษฎีนิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์และสำเร็จได้ในที่สุด

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ปราน สุวรรณมงคล อาจารย์ที่ปรึกษา คุษฎีนิพนธ์ กราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.จิระ ประทีป รองศาสตราจารย์ ดร.ชนิตา จิตตรุทธะ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเป็นอย่างสูง ที่ให้คำปรึกษาแนะนำและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ คณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นและผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ให้ข้อมูล คำแนะนำ ยืนยันข้อมูล เพื่อประกอบการวิจัยจนทำให้คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณครอบครัว บิดามารดา พี่น้องและกัลยาณมิตรทุกท่าน ตลอดจนผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานที่คอยสนับสนุนช่วยเหลือผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา รวมทั้งคณาจารย์ บุคลากรทุกท่านของสถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต ที่คอยประสานงานให้คำแนะนำ ช่วยเหลือในการจัดทำเล่มคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างดี

คุณค่าและประโยชน์จากคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแด่พระคุณบิดามารดา บุรพจารย์และผู้มีพระคุณ ที่อบรมสั่งสอนวิชาความรู้ ซึ่งผู้วิจัยจะนำไปพัฒนางานเพื่อประโยชน์แก่สังคมสืบไป

ยุทธชัย ไร่ไพวรรณ

ผู้วิจัย

6204884 : ยุทธชัย ไร่ไพวรรณ
 ชื่อคุณิพนธ์ : แนวทางการสร้างความโปร่งใสในการจัดการกองทุนหลักประกัน
 สุขภาพระดับท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี
 หลักสูตร : ปรัชญาคุณิพนธ์ทิศ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร
 อาจารย์ที่ปรึกษา : รศ.ดร.ปธาน สุวรรณมงคล

บทคัดย่อ

บทความวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการณ์การดำเนินงาน ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการสร้างความโปร่งใสในการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์กระบวนการกลุ่มคณะกรรมการ กองทุนจาก 4 กองทุน และสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้เชี่ยวชาญด้านการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพ ระดับท้องถิ่น รวม 16 คน แบบจำเพาะเจาะจง โดยใช้แบบสัมภาษณ์และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1) สภาพการณ์การจัดการของกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นในจังหวัดสระบุรี มีการ จัดตั้งกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น จำนวน 108 กองทุน ประกอบด้วย กองทุนฯของเทศบาล เมือง จำนวน 4 แห่ง กองทุนฯเทศบาลตำบล จำนวน 34 แห่งและกองทุนฯขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 70 แห่ง จากรายงานการเบิกจ่ายงบประมาณคงเหลือ 50,875,541.58 บาท คิดเป็นร้อยละ 48.51

2) ปัจจัยความสำเร็จ พบว่ามีการใช้งบประมาณสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เน้นกระจายทุนให้ ทุกกลุ่มเป้าหมาย ทุกภาคส่วนในชุมชนมีส่วนร่วมตรวจสอบ มีการเสนอและพิจารณาโครงการอย่าง โปร่งใสตามระเบียบที่กำหนด จัดทำรายละเอียดและเปิดเผยข้อมูลได้ทุกโครงการ และมีการประชุมชี้แจง รายการรับจ่ายอย่างต่อเนื่อง

3) ปัญหา อุปสรรค พบว่าคณะกรรมการไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ ขาดความรู้ความเข้าใจการ บริหารจัดการกองทุน มีระเบียบไม่ชัดเจน ขาดแผนการติดตามประเมินผลที่ชัดเจน ประชาชนมีส่วนร่วม ในการบริหารจัดการน้อยและบางส่วนขาดความรู้ในสิทธิประโยชน์ของตนเอง

4) แนวทางการสร้างความโปร่งใสในการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี มี 9 องค์ประกอบตามรูปแบบ “RUMPAIVUN Model” ได้แก่ 1) Regulation คือ จัดทำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ 2) Use Discretion คือการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ 3) Manifesto คือ ผู้บริหาร ประกาศนโยบายการบริหารจัดการอย่างโปร่งใส 4) Participationคือการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง 5) Administration คือ การบริหารจัดการที่ดี 6) Information คือข้อมูลชัดเจนพร้อมเปิดเผย 7) Verifiable คือ การตรวจสอบได้จริง 8) Utility คือ การใช้จ่ายงบประมาณเพื่อประโยชน์สาธารณะ และ 9) Normคือ กำหนดแบบแผนการปฏิบัติที่ดี

คำสำคัญ : ความโปร่งใส,กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

(คุณิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 163 หน้า)

ลายมือชื่อนักศึกษา ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

6204884 : Yutthachai Ramphaiwan
 Dissertation Title : Guidelines for Creating Transparency in the Management of the Local Health Security Fund in Saraburi Province
 Program : Doctor of Philosophy in Public Administration
 Dissertation Advisor : Assoc.Prof. Pathan Suvannamongkol, Ph.D.

Abstract

The research objective was to study situations, operations, success factors, problems, obstacles, and guidelines for creating transparency in managing the Local Health Security Fund in Saraburi Province. It is qualitative research. Data collection was completed by interviewing seven groups of four fund committees and in-depth interviews with 16 experts related to their operation through specific interview methods using an interview form and content analysis. The results were revealed as follows:

1) According to the management situation of the Local Health Security Fund in Saraburi Province, there has been the establishment of 108 local health security funds consisting of 4 municipal funds, 34 sub-district municipal funds and 70 sub-district administrative funds from the remaining budget disbursements of 50,875,541.58 baht or 48.51%.

2) As regards the success factors, it was found that the budget was used in line with the objectives by emphasizing the distribution of funds to all target groups; all sectors in the community were involved in the audit; the projects were proposed and considered transparently according to the specified regulations; every project could disclose the details and information; and there are meetings to clarify transactions regularly.

3) As for problems and obstacles, it was discovered that the committee did not understand their roles and responsibilities, lacked knowledge and understanding, had unclear fund administration, lacked well monitoring and evaluation plans, had less public involvement, and lacked knowledge of their benefits.

4) The guidelines for creating transparency in the management of the Local Health Security Funds in Saraburi Province consist of nine elements based on the "RUMPAIVUN Model" model, comprising 1) Regulation - the preparation of rules and regulations, 2) Use discretion - the use of discretion in decision-making, 3) Manifesto - announcing the policy of transparent management by executives, 4) Participation - the participation of stakeholders, 5) Administration - good management, 6) Information - the transparent and open information, 7) Verifiable - verification that can actually be done, 8) Utility - spending budget for public benefit, and 9) Norm - setting an action pattern.

(Total 163 pages)

Keywords: Transparency, Local Health Security Fund

Student's Signature Dissertation Advisor's Signature

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญรูป	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	9
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	9
1.4 ขอบเขตการวิจัย	10
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	11
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	12
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความโปร่งใส	14
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม	39
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การสมัยใหม่	56
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น	64
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	76
2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	96
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	98
3.1 ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์เอกสาร	98
3.2 ขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์เชิงลึก	99
3.3 ขั้นตอนที่ 3 การสนทนากลุ่ม	101

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.4 การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง	102
บทที่ 4 ผลการศึกษา	103
4.1 สภาพการณ์การจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น	103
4.2 ปัจจัยความสำเร็จของการจัดการที่โปร่งใส กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น	105
4.3 ปัญหา อุปสรรคของการจัดการที่โปร่งใส กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น	111
4.4 แนวทางการสร้างความโปร่งใสในการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพ ระดับท้องถิ่นในจังหวัดสระบุรี	114
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	127
5.1 สรุปผลการศึกษา	127
5.2 อภิปรายผลการศึกษา	131
5.3 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ	134
บรรณานุกรม	136
ภาคผนวก	148
ภาคผนวก ก เครื่องมือในการวิจัย	149
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ	153
ภาคผนวก ค แบบขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล	158
ประวัติผู้วิจัย	163

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.1	ปัจจัยความสำเร็จของการจัดการที่โปร่งใส กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับ ท้องถิ่นในจังหวัดสระบุรี แยกรายกองทุน	106
4.2	ปัญหา และอุปสรรคการจัดการที่โปร่งใส กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับ ท้องถิ่น ในจังหวัดสระบุรี แยกรายกองทุน	111
4.3	แนวทางการสร้างความโปร่งใส ด้านนโยบายของผู้บริหารและความพยายาม ริเริ่มในการสร้างความโปร่งใส แยกรายกองทุน	115
4.4	แนวทางการสร้างความโปร่งใสด้านการเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายใน และการมีส่วนร่วมของประชาชน แยกรายกองทุน	118
4.5	แนวทางการสร้างความโปร่งใสด้านการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ แยกราย กองทุน	120
4.6	แนวทางการสร้างความโปร่งใสกองทุนด้านการมีระบบหรือกลไกจัดการ ข้อร้องเรียนแยกรายกองทุน	123

สารบัญรูป

รูปที่		หน้า
2.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	97
4.1	กระบวนการในการพิจารณาสนับสนุนงบประมาณของกองทุน หลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี	106



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากกระแสโลกาภิวัตน์ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่างๆ หลายด้าน เช่น การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยี ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ก็จะก่อให้เกิดทั้งโอกาส ขณะเดียวกันก็มีความเสี่ยงเกิดขึ้นด้วยเช่นกัน ในการดำเนินชีวิตของคนเราจะต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนหรือความเสี่ยงมากมาย โอกาสที่จะดำเนินงานผิดพลาดเสียหาย ไม่ประสบผลสำเร็จตามแผนงานหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ก็จะส่งผลกระทบให้เกิดความเสียหายหรือความล้มเหลวต่อองค์กรได้ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการขยายตัวของการศึกษา การคมนาคมและการสื่อสาร สื่อสารมวลชน และเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ก่อให้เกิดความเคลื่อนไหวและเป็นแรงผลักดัน ทำให้การจัดการภาครัฐจะต้องปรับตัว เพื่อก้าวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการสนองตอบต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของประชาชน นำไปสู่การพยายามแสวงหากระบวนทัศน์ ในการจัดการภาครัฐสมัยใหม่มุ่งไปสู่การให้บริการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล (Beam, 2001) การดำเนินงานต่างๆ จึงต้องมีความระมัดระวังการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและนำทรัพยากรที่มีอยู่ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม ปัจจัยที่จะทำให้องค์กรมีการจัดการที่มีคุณภาพ ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล ระบบฐานข้อมูล การบริหารการเปลี่ยนแปลง เพื่อสัมฤทธิ์ผล โดยใช้หลักการจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556)

ธรรมาภิบาล (Good Governance) ถือได้ว่าเป็นมิติใหม่ของการบริหารงานภาครัฐตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ คือ การเน้นบทบาทของผู้บริหารงานภาครัฐในฐานะที่เป็นผู้ให้บริการที่มีคุณภาพสูงตามที่ประชาชนในฐานะผู้รับบริการต้องการ การสนับสนุนให้เกิดความเป็นอิสระในการบริหารงานแต่ละระดับมากขึ้น การเรียกร้องความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร เกณฑ์ในการวัดผลการปฏิบัติงานและให้ผลตอบแทน การตระหนักเห็นความสำคัญของทรัพยากรบุคคลและเทคโนโลยีซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุผลได้ตาม

เป้าหมาย ธรรมชาติยังเป็นมิติใหม่ที่เน้นบทบาทของผู้บริหารในการที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีการตรวจสอบ สามารถประเมินผลงานได้อย่างชัดเจน และมีการแข่งขันเพื่อการจัดการบริการที่ดีขึ้น (Agere, 2000) หลักการบริหารแบบธรรมชาติเป็นมิติใหม่ที่เน้นบทบาทของผู้บริหารในการที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีการตรวจสอบ สามารถประเมินผลงานได้อย่างชัดเจนและมีการแข่งขันเพื่อการจัดการบริการที่ดีขึ้น และธรรมชาตินั้นยังหมายถึง ระบบโครงสร้างและกระบวนการต่าง ๆ ที่วางกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ การเมืองและสังคมของประเทศ เพื่อที่ภาคต่างๆ ของสังคมจะพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างสงบสันติสุข ซึ่งการจัดการที่ดีเป็นการเชื่อมโยงองค์ประกอบของสังคมทั้ง 3 ส่วนเข้าด้วยกัน คือ ประชาสังคม (Civil Society) ภาคธุรกิจเอกชน (Private Sector) และภาครัฐ (State หรือ Public Sector) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมให้กับทุกภาคในสังคมรัฐเกิดความเข้มแข็งมั่นคง มีเสถียรภาพและประชาชนมีความเป็นอยู่อย่างสงบสุข (บวรศักดิ์ อุวรรณโณ, 2542) การดำเนินการจะเป็นไปเพื่อประโยชน์ของประเทศชาติอย่างแท้จริงทำให้ประเทศมีการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลต่อการเสริมสร้างเศรษฐกิจให้เข้มแข็ง การยกระดับด้านสังคม ประชาชนอยู่ดีกินดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีการออกพระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบ ต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการนำหลักธรรมชาติมาใช้ในการดำเนินงาน เช่น ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) เป็นต้น และที่สำคัญคือการบัญญัติไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 ซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ โดยบัญญัติไว้ในหมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา 65 ได้บัญญัติไว้ว่า “รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมชาติเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว” ซึ่งหากการขับเคลื่อนประเทศบนพื้นฐานหลักธรรมชาติเกิดสัมฤทธิ์ผล จะทำให้สามารถลดการคอร์รัปชันได้ ซึ่งจะทำให้ปัญหาอาชญากรรมในประเทศลดลง ประเทศมีความสงบสุข ประชาชนมีความสุขต่อไป (อริยรัช แก้วเกาะสะบ้า, 2560)

ความโปร่งใสและพร้อมรับผิดชอบเป็นหลักธรรมชาติด้านการจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ประการสำคัญจะช่วยขจัดปัญหาการทุจริต ประพฤติมิชอบสร้างความเป็นธรรมให้แก่ประชาชน หลักที่ต้องปฏิบัติอย่างใกล้ชิด คือ 1) หลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้และพร้อมรับผิดชอบอย่างสมบูรณ์ ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ 2)

ความรับผิดชอบในการตัดสินใจยังแสดงถึงหลักความมีเหตุมีผล และความสำนึกรับผิดชอบยังแสดงถึงความมีคุณธรรม จริยธรรม หากผู้มีอำนาจไม่ยอมเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้อง หรือไม่โปร่งใส ผู้คนมีเจตนาที่จะฉ้อราษฎร์บังหลวง หรือกำลังปกปิดพฤติกรรมดังกล่าว ความโปร่งใสจึงเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่สังคมจะป้องกันและรู้ถึงปัญหาการฉ้อราษฎร์บังหลวงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องวางกฎระเบียบเพื่อให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจต้องเปิดเผยล่วงหน้าถึงเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินใจรวมไปถึงกระบวนการตัดสินใจ และมาตรการที่จะวัดผลอันเกิดจากการตัดสินใจนั้นๆ (อัมมาร์ สยามวาลา, 2547) ความโปร่งใส และพร้อมรับผิดชอบในผลของการตัดสินใจในการจัดการ เกิดขึ้นจากกรอบแนวคิด Good Government ของธนาคารโลกในปี พ.ศ.2532 หมายถึง การสร้างระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพ (Efficient Service) การสร้างความโปร่งใส (Transparency) ความยุติธรรม (Fairness) เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย (Rule of Law) และการตรวจสอบได้ พร้อมรับผิดชอบในผลของการตัดสินใจ (Accountability) บนพื้นฐานการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบโครงสร้าง กลไกกระบวนการจัดการประเทศบนหลัก ธรรมาภิบาลและประชาธิปไตยอย่างมีส่วนร่วม โดยต้องมีการปรับระบบบริหารจัดการภาครัฐ ทั้งภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้ การเสริมสร้างธรรมาภิบาล ในการจัดการประเทศในปัจจุบัน มุ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของคน ในทุกภาคส่วนให้มีพื้นฐานทางจิตใจยึดมั่นใน คุณธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต ความรอบรู้ และความมีเหตุมีผล รู้จักสิทธิหน้าที่ และสำนึกรับผิดชอบ (สุภาพร แก้วถาวร, 2564)

ปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐได้ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานที่มีความโปร่งใส ความพร้อมรับผิดชอบ คุณธรรมการให้บริการของหน่วยงาน วัฒนธรรมในองค์กร และคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน โดยมีการวัดผลประเมินผลเพื่อให้ทราบถึงประเด็นในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาวิธีการดำเนินงานภายในองค์กร ที่จะนำไปสู่การยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรหรือหน่วยงาน เพราะระดับความโปร่งใสทำให้เกิดความกังวลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลภายในองค์กร การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในองค์กร จะส่งผลต่อความมุ่งมั่นของบุคลากร องค์กรที่เปิดเผยข้อมูลอันมีค่าแก่บุคลากรของตนจะส่งผลทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้กับองค์กรมากขึ้น (Edelman, 2007) ความโปร่งใสจึงเป็นพลังที่สำคัญของการทำลายสมดุลเก่าของอำนาจการเมือง ในการเปิดกว้างให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมที่กำลังเกิดขึ้นทั้งในส่วนองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนเพิ่มมากขึ้น (Sifry, 2011) ความโปร่งใสจึงถูกมองว่าเป็นคุณลักษณะเชิงบวกขั้นพื้นฐานของการเปิดเผยข้อมูลที่จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีอันทำให้เกิดความไว้วางใจ ซึ่งมีคุณค่าทั้งในด้านการจัดการ การประชาสัมพันธ์ นโยบายและการเงิน (Schnackenberg &

Tomlinson, 2014) เป็นสถานะที่ชัดเจน ชัดแจ้ง ไม่มีความคลุมเครือหรือการบริหารภาครัฐในการดำเนินธุรกิจใดๆ ต่อสาธารณะ อย่างมีเหตุผลและมีหลักเกณฑ์ ซึ่งอาจแสดงในรูปแบบของระบบเอกสารที่ถูกต้องชัดเจน เช่น บันทึกรายงาน การประชุม รายงาน การจดบันทึกต่างๆ เป็นต้น (องค์กรเพื่อความโปร่งใสในประเทศไทย, 2544) ความโปร่งใสจึงมักจะถูกกำหนดให้เป็นสิ่งที่ตรงกันข้ามกับความลับ ด้วยการสร้างความชัดเจน และความเข้าใจขององค์กร โดยการเปิดเผยข้อมูลที่สมบูรณ์ และเป็นความจริง ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถมองผ่านในการสังเกต ความแน่นอน ความรับผิดชอบและความประพฤติที่ดีขึ้น (Coombs & Holladay, 2013)

Bellver & Kaufman (2005) ได้กล่าวถึงความโปร่งใส ว่ามีความเกี่ยวข้องกับแกนหลักสำคัญ 3 ประการ คือ

- 1) ต้องทำให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย ข้อบังคับ และนโยบายอื่นๆ ของรัฐ ได้รับการเปิดเผยสู่สาธารณชน
- 2) ต้องแจ้งให้กลุ่มบุคคลที่มีความสนใจทราบเกี่ยวกับกฎหมาย และข้อบังคับของรัฐ และสามารถเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน และ
- 3) ต้องทำให้แน่ใจว่ากฎหมาย และกฎข้อบังคับต่างๆ ได้ถูกบัญญัติอย่างมีรูปแบบ ยุติธรรม และมีเหตุผล

การปฏิบัติตามกฎหมายข้อมูลข่าวสารอย่างจริงจัง เป็นเงื่อนไขที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะชี้ให้เห็นระดับความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ หากกฎหมายมุ่งหวังเพียงแค่การมองสิทธิให้กับประชาชน โดยไม่มีกลไกที่ชัดเจนที่ทำให้ประชาชนสามารถนำกฎหมายมาใช้ได้ และหากข้อมูลข่าวสารไม่ได้รับการเปิดเผยต่อสาธารณชนด้วยการรณรงค์อย่างจริงจังกฎหมายนั้นก็สูญเปล่า (สถาบันพระปกเกล้า, 2547) ถือเป็นความพยายามโดยเจตนา จัดให้มีข้อมูลที่เปิดเผยได้ตามกฎหมายทั้งหมดไม่ว่าจะในทางบวกหรือทางลบด้วยความถูกต้อง ทันเวลา สมดุล และชัดเจน เพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างความสามารถในการให้เหตุผลแก่ประชาชน ขององค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อการกระทำทั้งนโยบาย และการปฏิบัติ ความโปร่งใสขององค์กรเป็นตัวทำนายความเชื่อมั่นของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ (Rawlins, 2008) สำหรับความคาดหวังในการทำงานของพนักงานที่มองว่าองค์กรไม่โปร่งใส มีความคลุมเครือและความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ มีแนวโน้มที่จะรุนแรงขึ้นถ้าบุคลากรไม่ได้รับข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากองค์กร เป็นผลให้พนักงานประสบความเครียดจากบทบาทที่สูงขึ้น มีแนวโน้มที่จะทุ่มเทให้กับองค์กรน้อยลง (Kraut & Korman, 1999) จุดเริ่มต้นของการบริหารงานแบบโปร่งใสจึงอยู่ที่ผู้นำองค์กร ซึ่งจะต้องตระหนัก

ถึงการประพาดิตนและการแสดงออก ใ้เห็นถึงความจริงใจในการปฏิบัติต่อผู้ตามตรงไปตรงมา เปิดเผย มีความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตใจที่เป็นธรรม หากผู้นำองค์กรใดมีพฤติกรรมหรือแนวโน้มที่ส่อไปในทางทุจริต กระทำการใดไม่สะท้อนถึงความโปร่งใส ย่อมมีผลต่อบุคลากรในองค์กรให้ประพาดิตตามเช่นนั้นด้วย (บุญอยู่ ขอพรประเสริฐ, 2551) ความโปร่งใสมีความเกี่ยวข้องกับความรักชอบของข้อมูลที่ควรเปิดเผย มีความถูกต้อง และรวดเร็วทันเวลา จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการ กระจายทรัพยากรอย่างเป็นธรรม และไม่ได้ถูกยึดครองโดยคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ถือเป็นแก่นแท้ของกระบวนการพัฒนา ความโปร่งใสสามารถป้องกันการจัดการที่ผิดพลาดและการทุจริตเพิ่มความเชื่อมั่น และศรัทธาต่อหน่วยงานราชการและความสามัคคีในสังคม (Bellver & Kaufmann, 2005)

การตรวจสอบได้ สามารถควบคุมพฤติกรรมของผู้บริหารไม่ให้คอร์รัปชันได้จากการประพาดิตเกินขอบเขตและแสวงหาผลประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่หรือการใช้อำนาจของผู้บริหาร โดยเป็นปัจจัยที่ขาดไม่ได้ในการรักษาธรรมาภิบาล (Good Governance) โดยที่ลักษณะของระบบการตรวจสอบได้ จะประกอบด้วย

- 1) การที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจนว่าต้องการบรรลุเป้าหมายอะไร มีวิธีการหรือกลยุทธ์อย่างไร
- 2) การที่บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกร่วมกันว่าตนเป็นเจ้าของ
- 3) ต้องมีวิธีการทำงานหรือกลไกภายในองค์กรเพื่อช่วยในการทำงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
- 4) การที่ไม่ปล่อยคนอุ้งงาน เกี่ยงงาน ไม่ยอมปรับปรุงตัวแม้จะให้โอกาสแล้วจะต้องไม่ล้มเลิกที่จะจัดการ
- 5) ต้องวางแผนสำรองไว้ และ
- 6) ต้องมีการนำวิธีการวัด ประเมินผลลัพธ์แบบใหม่ และยกย่องผู้ที่ทำงานได้ตามเป้าหมาย (สำนักงาน ก.พ., 2545)

การตรวจสอบได้นั้นมีความครอบคลุมทั้งในมิติการเมืองและการบริหาร การเปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบจากภายนอกหรือจากประชาชน รวมทั้งการสร้างระบบตรวจสอบจากภายใน และการรับผิชอบจากการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่มีหลักการและมีเหตุผล เพียงพอ การตรวจสอบได้มีบทบาทสำคัญในการบริหารรัฐกิจที่เกี่ยวข้องกับแนวทางหรือวิธีการที่ ข้าราชการและหน่วยงานของรัฐจัดการกับความคาดหวังที่หลากหลายจากภายในและภายนอกหน่วยงาน

(มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2551) การจะวัดประเมินความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และพร้อมรับผิชอบนั้น จะต้องใช้กรอบแนวคิดปฏิสัมพันธ์นิยม เนื่องจากมีตัวแปรทั้งปัจจัยเชิงเหตุทั้งด้านสถานการณ์ภายนอก ด้านมิติทางจิตใจหลากหลายตัวแปรที่จะส่งผลต่อดัชนีแกน คือ พฤติกรรมความโปร่งใส ตรวจสอบได้ การวัดและประเมินจึงต้องทำให้ครบทั้งมิติภายนอกและมิติทางจิตใจในการส่งเสริมความโปร่งใส นั้น ไม่นับนโยบายใดที่ใช้ได้ทุกโอกาส แต่มีมาตรการหลัก ที่ได้รับการยกย่องกว้างขวางว่าช่วยส่งเสริมความโปร่งใส คือ 1) การจัดหาข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายที่เป็นที่สนใจ 2) การมีขอบเขตของการปฏิบัติภายใต้ความโปร่งใสที่ชัดเจน 3) การใช้กลไกเพื่อส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของกลุ่มที่ให้ความสนใจหรือมีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การจัดการการหมุนเวียนของข้อมูลระหว่างประเทศ และ 5) การแจ้งการเปลี่ยนแปลงนโยบายล่วงหน้าและรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (สถาบันพระปกเกล้า, 2547)

ตามพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545 ทำให้มีการจัดตั้งสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติขึ้น ซึ่งเป็นองค์กรที่มีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐและภาคประชาชน โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญเพื่อจัดระบบบริการสาธารณสุขที่จำเป็นต่อสุขภาพและการดำรงชีวิตอย่างมีคุณธรรมของประชาชน นอกจากนั้นแล้วยังได้กำหนดให้คณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สนับสนุน ประสาน และกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินงานและบริหารจัดการระบบหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ได้ตามความพร้อมความเหมาะสม และความต้องการ โดยกำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ขึ้น รวมปัจจุบันทั้งสิ้น 7,740 แห่ง นับเป็นนวัตกรรมทางสังคมที่สำคัญในระบบสุขภาพ เพื่อสร้างหลักประกันสุขภาพแห่งชาติให้แก่บุคคลในพื้นที่ โดยให้ได้รับค่าใช้จ่ายจากกองทุน รวมถึงสนับสนุนและกำหนดหลักเกณฑ์ให้องค์กรชุมชน องค์กรเอกชนและภาคเอกชนที่ไม่แสวงหากำไรเข้ามามีส่วนร่วมเสนอขอรับทุนเพื่อนำไปแก้ไขปัญหาและพัฒนาสุขภาพให้แก่บุคคลในพื้นที่ (สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ, 2557) ตามแผนยุทธศาสตร์ของคณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2561-2564 และแผนแม่บทบูรณาการการพัฒนากระบวนสุขภาพ พ.ศ. 2561-2564 มุ่งสร้างความเป็นธรรมต่อประชาชนและผู้ป่วยที่จะได้รับบริการสาธารณสุข การเพิ่มประสิทธิผลและคุณภาพผลงานบริการสาธารณสุข การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการร่วมดำเนินงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติและการบริการสาธารณสุข และการเพิ่มประสิทธิผลการบริหารเงินกองทุน (สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ, 2560) ผ่านทางกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมดูแลสุขภาพของประชาชนจากหลายภาคส่วนในสังคมโดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญในการประสาน

หน่วยงาน องค์กรและภาคีเครือข่ายในพื้นที่เข้าร่วมค้นหาปัญหาและความต้องการของประชาชน ร่วมวางแผน และส่งเสริมให้เกิดการร่วมดำเนินกิจกรรมด้านสุขภาพ โดยสามารถติดตามประเมินผล การดำเนินงานให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมจึงนับได้ว่ากองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะที่มุ่งหวังในการตอบสนองความต้องการ ของประชาชน หากท้องถิ่นและชุมชนมีความตระหนัก และมีบทบาทร่วมในการจัดการกับปัญหา สุขภาพของชุมชนเป็นศูนย์รวมของการขับเคลื่อนกิจกรรมสุขภาพและความคิดสร้างสรรค์ต่างๆ ใน การเพิ่มประสิทธิภาพการเข้าถึงบริการสุขภาพของประชาชนได้มากขึ้น (ประทีป ธนกิจเจริญ, 2555) ตามมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพ พ.ศ. 2545 ได้มุ่งเน้นให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และฟื้นฟูสมรรถภาพให้แก่ ประชาชนในพื้นที่ ภายใต้ความร่วมมือระหว่างภาคส่วนหลักที่สำคัญ คือ สำนักงานหลักประกัน สุขภาพแห่งชาติ กระทรวงสาธารณสุข และกรมส่งเสริมปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ได้ดำเนินงานให้มีกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ ในปี พ.ศ. 2549 ขึ้น เพื่อ มุ่งเน้นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมดูแลสุขภาพของประชาชนจากหลายภาคส่วนในสังคมสนับสนุน ให้ประชาชนได้แสดงบทบาทในการพึ่งตนเองด้านสุขภาพส่งเสริมให้บุคลากรด้านสาธารณสุขใน พื้นที่ได้แสดงบทบาทสนับสนุนประชาชนในการดูแลตนเองและส่งเสริมให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมี ความตระหนักการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพของประชาชน (สำนักงานหลักประกันสุขภาพ แห่งชาติ, 2557)

ปัญหาความเสี่ยงที่ไม่โปร่งใสของการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับ ท้องถิ่น มี 3 ด้าน ประกอบด้วย

ด้านที่ 1 การจัดสรรงบประมาณ ตั้งแต่การเสนอโครงการ และการอนุมัติโครงการ พบว่า

- 1) ไม่มีแนวทางการวิเคราะห์หรือการประเมินความเสี่ยงต่อการทุจริตในโครงการที่จะ ขอบรับการสนับสนุนงบประมาณ
- 2) ความเสี่ยงจากการอนุมัติโครงการในลักษณะที่อาจก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนได้ เช่น การอนุมัติโครงการให้แก่ผู้ใกล้ชิดกับคณะกรรมการกองทุนระดับท้องถิ่น
- 3) ไม่มีแนวทางการวิเคราะห์ผลลัพธ์การใช้งบประมาณ ให้โครงการบางอย่างอาจไม่มี ความคุ้มค่า และ 4) การอนุมัติแผนงาน/โครงการไม่เชื่อมโยงกับเป้าประสงค์ แนวทาง และวิธีการ ในแผนระดับท้องถิ่น เช่น แผนพัฒนาท้องถิ่น แผนสุขภาพชุมชน เป็นต้น

ด้านที่ 2 การบริหารงบประมาณ ทั้งการเบิกจ่าย และการใช้งบประมาณ ได้แก่

- 1) ผู้ปฏิบัติขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง
- 2) เจ้าหน้าที่ขาดความตระหนักและมีความจงใจ โดยอาศัยช่องว่างของกฎหมายเพื่อกระทำการทุจริต

3) คณะกรรมการกองทุนฯ ขาดการประชาสัมพันธ์เชิงรุก ให้ประชาชนทราบถึงการดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ ส่งผลทำให้ขาดการมีส่วนร่วมในการแจ้งเบาะแสการทุจริต และ

ด้านที่ 3 การติดตามและประเมินผล และการรายงานผลการดำเนิน โครงการ ได้แก่

- 1) การรายงานผลการดำเนินโครงการยังไม่ชัดเจน ข้อมูลไม่ตรงกับความเป็นจริงทำให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียขาดข้อมูลที่จำเป็นในการตรวจสอบ
- 2) การรายงานความคืบหน้าการดำเนินโครงการไม่มีความต่อเนื่องทำให้การติดตามการใช้จ่ายงบประมาณไม่มีประสิทธิภาพ
- 3) ขาดช่องทางการรายงานผลการดำเนิน โครงการที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณด้วยภาพถ่ายหรือภาพวิดิทัศน์ และ
- 4) ขาดช่องทางให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามามีส่วนร่วมประเมินผลโครงการ (สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2563)

ในการนี้สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ จึงได้มีการพัฒนาตามมาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันทุจริต 7 มาตรการ ประกอบด้วย (สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กร, 2563)

- 1) การเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ
- 2) การให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วม
- 3) การส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง
- 4) การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต
- 5) ป้องกันการรับสินบน
- 6) ป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม และ
- 7) การตรวจสอบการใช้ดุลยพินิจ

ปัจจุบันจังหวัดสระบุรี มีจำนวนกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นรวม 108 แห่ง จากผลการประเมินเมื่อปี 2563 โดยใช้แบบประเมิน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านประสิทธิภาพการจัดการ 2)

ด้านประสิทธิภาพการบริหารเงิน 3) ด้านประสิทธิผลการสนับสนุนโครงการ และ 4) ด้านประสิทธิผลการได้รับประโยชน์เชิงรูปธรรม พบว่าเป็นกองทุนมีศักยภาพสูงเป็นที่ศึกษาดูงานแก่กองทุนอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดีอยู่ในระดับ A+ (90-100 คะแนน) ร้อยละ 13.9 ระดับ A (70-89 คะแนน) เป็นกองทุนมีศักยภาพดี ร้อยละ 56.5 ระดับ B (50-69 คะแนน) เป็นกองทุนมีศักยภาพพอใช้ ร้อยละ 13.0 และ กองทุนที่ขาดความพร้อมที่ต้องเร่งพัฒนาระดับ C (น้อยกว่า 50 คะแนน) ร้อยละ 16.7 ตามลำดับ (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี, 2563) ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา แนวทางการจัดการความโปร่งใส ของกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นของจังหวัดสระบุรี เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการจัดการให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนต่อไป

1.2 คำถามของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามการวิจัยหลัก ได้แก่

- 1) สภาพการณ์การจัดการความโปร่งใสกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ในจังหวัดสระบุรี เป็นอย่างไร
- 2) ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ ของการจัดการที่มีความโปร่งใสกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ในจังหวัดสระบุรี เป็นอย่างไร
- 3) ปัญหาและอุปสรรค ของการจัดการที่มีความโปร่งใสกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ในจังหวัดสระบุรี เป็นอย่างไร
- 4) แนวทางการสร้างความโปร่งใสการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นของจังหวัดสระบุรี ควรเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

- 1) เพื่อศึกษาสภาพการณ์การจัดการความโปร่งใสกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นในจังหวัดสระบุรี
- 2) เพื่อศึกษา ปัจจัยความสำเร็จ ของการจัดการที่โปร่งใส กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ในจังหวัดสระบุรี

3) เพื่อศึกษาปัญหา และอุปสรรค ของการจัดการที่โปร่งใส กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ในจังหวัดสระบุรี

4) เพื่อเสนอแนวทางการสร้างความโปร่งใสการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นในจังหวัดสระบุรี

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังต่อไปนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

หน่วยประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ ได้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการกำกับ ดูแลการดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นทั้งในระดับเขตสุขภาพ จังหวัด อำเภอและระดับตำบล ตัวแทนที่เป็นผู้รู้ข้อมูลในการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น คณะกรรมการจัดการฯ แกนนำกลุ่ม องค์กรชุมชนที่เสนอขอรับงบประมาณจากกองทุนฯและประชาชนผู้ได้รับประโยชน์และมาใช้บริการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาประเด็นความโปร่งใสของการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ในจังหวัดสระบุรี ประกอบด้วย 4 มิติ ประกอบด้วย มิติที่ 1 ด้านนโยบายของผู้บริหาร และ ความพยายาม/ริเริ่มในการสร้างความโปร่งใส, มิติที่ 2 ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กร และการมีส่วนร่วม มิติที่ 3 ด้านการใช้ดุลพินิจ และ มิติที่ 4 ด้านการมีระบบ กลไกการจัดการข้อร้องเรียน

1.4.3 ขอบเขตด้านเวลา

ช่วงระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาและจัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ปีงบประมาณ 2565 และการเก็บข้อมูลใช้เวลา 4 เดือน ตั้งแต่เดือน กันยายน ถึง ธันวาคม 2565

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่สอดคล้องกัน ผู้วิจัยได้นิยามความหมายของคำสำคัญที่ใช้ในกาวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น หมายถึง กองทุนที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545 อันเกิดจากความร่วมมือ ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยบริการสาธารณสุขและภาคประชาชนในพื้นที่จังหวัดสระบุรี มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนงบประมาณตามแผนงานหรือโครงการ เพื่อการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และฟื้นฟูสมรรถภาพ การรักษาพยาบาลระดับปฐมภูมิเชิงรุก โดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรภาคีต่าง ๆ ให้เข้ามาบริหารจัดการระบบสุขภาพชุมชนขึ้นในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี

ความโปร่งใส หมายถึง การกระทำการใดๆ ขององค์กรกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นที่สามารถสร้างความเข้าใจและความเชื่อมั่น ให้แก่ประชาชน มีการเปิดเผยและเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ คณะกรรมการจัดการ คณะอนุกรรมการฯ บุคลากร และเจ้าหน้าที่ของกองทุน หน่วยงาน ภาคีเครือข่ายที่เสนอโครงการขอรับการสนับสนุน และประชาชนกลุ่มเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของกองทุนฯพร้อมได้รับการตรวจสอบได้ทั้งจากภายในกองทุนและจากองค์กรตรวจสอบภายนอก ประกอบด้วย 4 มิติ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553) ดังนี้

มิติที่ 1 ด้านนโยบาย/ผู้บริหาร และความพยายาม/ริเริ่ม ในการสร้างความโปร่งใส หมายถึง การที่คณะผู้บริหารจัดการแสดงบทบาทในการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน มีการส่งเสริมและมีความริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส

มิติที่ 2 ด้านการเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กร และการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นมีการกำหนดมาตรฐานการให้บริการประชาชน พร้อมกับการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการประเมินตนเองต่อที่สาธารณะ มีระบบตรวจสอบผลภายในและเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของกองทุนฯในทุกขั้นตอนตามกระบวนการที่กำหนดไว้

มติที่ 3 ด้านการใช้ดุลพินิจ หมายถึง การใช้อำนาจตัดสินใจอย่างอิสระที่จะเลือกกระทำการหรือไม่กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งโดยมีเหตุผลอันสมควรคำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพของบุคคลภายในขอบเขตกฎระเบียบของกองทุนฯ เป็นกลาง โปร่งใส ไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์หรือเจตนารมณ์ของกองทุนฯ ไม่ใช่ใช้อำนาจเกินขอบเขตที่กฎระเบียบที่กองทุนฯ กำหนด

มติที่ 4 ด้านการมีระบบ กลไกการจัดการข้อร้องเรียน หมายถึง การที่กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นมีการกำหนดผู้รับผิดชอบโดยตรงและมีระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจนในการดำเนินงานต่อข้อร้องเรียนที่จะเกิดขึ้น ให้ได้รับการคลี่คลายได้อย่างเหมาะสม

กระบวนการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น หมายถึง กระบวนการดำเนินงานตั้งแต่การจัดตั้งคณะกรรมการ การพิจารณาอนุมัติแผนงาน/โครงการ การออกกฎ ระเบียบ การติดตามงบประมาณการติดตามประเมินผลและการให้คำปรึกษาและประชาสัมพันธ์ ของกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

แนวทางการสร้างความโปร่งใสในการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น หมายถึง แนวทางในการดำเนินงานบริหารจัดการให้เกิดความเข้าใจและความเชื่อมั่น มีการเปิดเผยและเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพร้อมกับการตรวจสอบได้ทั้งจากการตรวจสอบภายในและภายนอกองค์กรตั้งแต่กระบวนการจัดตั้งคณะกรรมการ การพิจารณาอนุมัติแผนงาน/โครงการ การออกกฎ ระเบียบ การติดตามงบประมาณการติดตามประเมินผลและการให้คำปรึกษาและประชาสัมพันธ์ ของกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้ คาดว่าจะได้รับประโยชน์จากการศึกษา ดังต่อไปนี้

1) ทำให้ได้แนวทางการนำนโยบายปฏิรูปการศึกษา กรณีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ไปปฏิบัติที่เหมาะสม อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติในเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา จังหวัดปทุมธานี หน่วยงานที่กำกับดูแลและสนับสนุนภารกิจของกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ได้แก่ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งเทศบาลและ

องค์การบริหารส่วนตำบล มีข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการที่เสี่ยงต่อการทุจริต เพื่อจะนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

2) คณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นทั่วไปมีความตระหนักและเห็นความสำคัญ และมองเห็นแนวทางในการจัดการที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ รวมทั้งแนวทางการพัฒนาการจัดการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) นักศึกษา นักวิชาการและผู้สนใจ มีข้อมูลและแนวทางในการทำวิจัยเกี่ยวกับการจัดการที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ของกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่น และองค์กรอื่นๆ



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัย แนวทางการสร้างความโปร่งใสในการจัดการกองทุนประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ในจังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความโปร่งใส
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การสมัยใหม่
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความโปร่งใส

ความโปร่งใส (Transparency) ไม่มีนิยามที่ตายตัวหากแต่ว่าการให้คำนิยามของ "ความโปร่งใส" อาจขึ้นอยู่กับความเข้าใจของหน่วยงานที่นำไปใช้รวมทั้งบริบทของสังคม วัฒนธรรม ซึ่งรวมไปถึงค่านิยมและวิถีชีวิต ความโปร่งใสจึงเป็นปรากฏการณ์ที่แตกต่างและหลากหลาย เพราะหน่วยงานในแต่ละแห่งในแต่ละสังคมมีวัฒนธรรมองค์กร ธรรมเนียม และความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของสังคมหรือ หน่วยงานที่แตกต่างกัน ทั้งยังมีประเด็นเกี่ยวข้องที่ล้วนมีความหลากหลาย เช่น ความโปร่งใสในภาครัฐ อันเป็นผลมาจากนโยบาย หน่วยงาน และวิธีปฏิบัติที่จัดช่องทางให้ข้อมูลด้วยวิธีที่เสริมความเข้าใจนโยบายสาธารณะเพิ่มประสิทธิภาพของวิธีการเมือง และลดความไม่แน่นอนของนโยบาย เป็นต้น

ความหมายของความโปร่งใส (Transparency)

ความโปร่งใสมีความหมายอยู่หลายนัยยะ ขึ้นกับ มุมมอง ตำแหน่งการรับผิดชอบของแต่ละคน สังคม วัฒนธรรม เจตคติ หรือบริบทของหน่วยงานนั้น ๆ ส่งผลถึงการกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อ

การสร้างความปลอดภัย ซึ่งถ้าเป็นหน่วยงานหรือองค์กรแล้วภาพโดยรวมของ ได้รวบรวมความหมายเกี่ยวกับ “ความปลอดภัย” แตกต่างกันไป จากการศึกษาทบทวนเอกสารและงานวิจัย พอสรุปได้ดังนี้

องค์กรเพื่อความปลอดภัยในประเทศไทย (2544) ได้ให้ความหมายของความปลอดภัยว่า เป็น สถานะที่ชัดเจน ชัดแจ้ง ไม่มีความคลุมเครือหรือการบริหารภาครัฐในการดำเนินธุรกิจใดๆ ต่อสาธารณะ อย่างมีเหตุผลและมีหลักเกณฑ์ ซึ่งอาจแสดงในรูปแบบของระบบเอกสารที่ถูกต้องชัดเจน เช่น บันทึก การประชุม รายงาน การจดบันทึกต่างๆ เป็นต้น

จารุวรรณ เมณฑกา (2546) ได้กล่าวถึง ความโปร่งใส (Transparency) ในการดำเนินงานของรัฐในความหมายอย่างกว้างว่า หมายถึง การที่สาธารณชนมีโอกาสรับรู้นโยบายการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารในด้านต่าง ๆ ของรัฐบาลและมีความมั่นใจว่ารัฐบาลมีความตั้งใจจริง ในการดำเนินงานตามนโยบายนั้น วัตถุประสงค์ หรือประโยชน์จากความโปร่งใสในการดำเนินการ ของรัฐ ประกอบด้วย 1) การทุจริตประพฤตินิชอบกระทำได้น้อยมากขึ้น การทำงานของหน่วยงานเป็นที่เชื่อถือศรัทธาของสาธารณชน 2) ประชาชนได้รับการบริการที่ดีขึ้น และ 3) ประเทศที่มีการพัฒนาแบบยั่งยืนและมีระบบคุ้มกันจากการประสพภาวะวิกฤติต่าง ๆ

วาริติน วังชัย (2547) ได้กล่าวถึงหลักความโปร่งใส ซึ่งเป็นหนึ่งในหลักการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล ไว้ว่า ความโปร่งใส คือ การสร้างความไว้วางใจของคน ในท้องถิ่นต่อ อบต. โดยเปิดเผยข้อมูลในการดำเนินงานทุกขั้นตอนให้ประชาชนได้รับทราบ และสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างสะดวก

อัมมาร สยามวาลา (2547) ได้ให้ความหมายของความปลอดภัยว่า เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่สังคมจะป้องกันและรู้ถึงปัญหาการฉ้อราษฎร์บังหลวงได้อย่างสะดวก ซึ่งจำเป็นที่จะต้องวางกฎระเบียบ เพื่อให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจต้องเปิดเผยล่วงหน้า ถึงเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินใจ รวมไปถึงกระบวนการ ตัดสินใจและมาตรการที่จะวัดผลอันเนื่องจากการตัดสินใจนั้นๆ ความโปร่งใสไม่จำเป็นต้องนำไปสู่การ ฉ้อราษฎร์บังหลวง แต่สังคมอาจตั้งข้อสังเกตได้ว่าหากผู้มีอำนาจบิดพลิ้ว ไม่ยอมเปิดเผยข้อมูลที่ เกี่ยวข้องหรือไม่โปร่งใส ผู้นั้นเจตนาที่จะฉ้อราษฎร์บังหลวงหรือกำลังปกปิดพฤติกรรมดังกล่าว

ถวิลวดี บุรีกุล และวันชัย วัฒนศัพท์ (2547) ได้แยกพิจารณา “ความปลอดภัย” ออกเป็น 2 นัย คือ

1) พิจารณาจากความหมายตามนัยของศัพท์ความโปร่งใส หมายถึง คุณสมบัติที่แสงผ่านได้ มองเห็นทะลุได้ง่าย รวมทั้ง จับได้ง่าย เปิดเผย ตรงไปตรงมา และ

2) อีกนัยหนึ่งโดยการเปรียบเทียบกับการทุจริตคอร์รัปชัน ความโปร่งใสมีความหมายตรงกันข้ามกับการทุจริตคอร์รัปชัน โดยที่คอร์รัปชันมีความหมายในเชิงลบแสดงถึง พฤติกรรมที่เจ้าหน้าที่ของรัฐอาศัยอำนาจหน้าที่กระทำการใดๆ ในลักษณะซ่อนเร้นเพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์ส่วนตน เช่น การผูกขาดอำนาจหน้าที่ (Monopoly of Authority) และการใช้ดุลพินิจมากโดยไม่มีหรือมีการตรวจสอบ (Accountability) และความโปร่งใสน้อย ส่วนความโปร่งใสมีความหมายในเชิงบวก แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่รู้เห็นได้อย่างชัดเจนว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐใช้อำนาจหน้าที่กระทำการใดๆ เพื่อประโยชน์สาธารณะ

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2547, น.30-31) อธิบายว่า หลักความโปร่งใส หมายถึง การดำเนินงานและการตัดสินใจที่เปิดเผย เพื่อสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคคลในชาติ หลักความโปร่งใสจะเกิดขึ้นได้เมื่อส่วนราชการเปิดเผยข้อมูลทุกขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ประชาชนรู้และเข้าใจ

บุญอยู่ ขอพรประเสริฐ (2551) ความโปร่งใส คือ ความสามารถในการได้รับข้อมูลต่าง ๆ อย่างเปิดเผย ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลในระดับใด เช่น ระดับการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ นโยบาย ประกาศ แนวปฏิบัติ หรือข้อมูลการปฏิบัติงานของระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ผลการดำเนินงาน เป็นต้น ซึ่งประชาชนในทุกระดับ (ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้รับบริการ) สามารถเข้าถึงได้อย่างเท่าเทียมเสมอหน้ากัน ได้แก่ ชาวบ้าน ข้าราชการ นักธุรกิจ เป็นต้น

สถาบันพระปกเกล้า (2561) ให้ความหมายของความโปร่งใส หมายถึง สุจริตไม่คดโกง หรือมีความหมายตรงกันข้ามกับการทุจริตคอร์รัปชัน เป็นความหมายในเชิงบวก ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามนโยบายนั้น พร้อมทั้งสามารถแสดงความคิดเห็นในทางเลือก ต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของตน ทั้งนี้ รัฐจะต้องสนับสนุนข้อมูลเพื่อให้ประชาชนใช้ในการ พิจารณาตัดสินใจและได้แสดงทัศนעותประกอบของความโปร่งใส ประกอบด้วย 1) ความโปร่งใสด้านโครงสร้าง 2) ความโปร่งใสด้านการให้ทุน 3) ความโปร่งใสด้านการให้โทษ และ 4) ความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล

The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD, 2002) อธิบายว่า “ความ โปร่งใส” มีความหมายที่หลากหลายและแตกต่างกันไป ซึ่งขึ้นอยู่กับผู้ควบคุม (Regulators) ของกลุ่มต่างๆ แนวความคิดนั้นมีความหมายที่เริ่มตั้งแต่การประกาศต่อสาธารณชนว่า ได้มีการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการควบคุมบริหาร (Regulatory Decisions) ไปจนถึงการลดการปิดบังข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการ (Administrative Discretion) และ คอร์รัปชัน การจัดระเบียบระบบกฎหมาย ด้วยการระบุกฎหมายให้ชัดเจน และการนำไปใช้อย่างรอบด้าน การปรึกษาและรับคำแนะนำจากประชาชน การทำการประเมินผลกระทบของการ เปลี่ยนแปลงระบบการควบคุมบริหาร และการใช้วิธีการตัดสินใจ (Decision-making) ที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็ง

Brewer’s Political Science Dictionary (2003) ให้ความหมายว่า “ความโปร่งใส คือ การเปิดเผยต่อสายตาของประชาชน” (Openness to the Public Gaze)

United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (UNESCAP, 2009) ได้กำหนดไว้ ซึ่งกล่าวว่า ความโปร่งใสเป็นการตรวจสอบความถูกต้อง มีการเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา สิ่งนี้ช่วยแก้ปัญหาคอร์รัปชัน และคอร์รัปชันได้ทั้งในภาครัฐและเอกชน ซึ่งจะเข้ามามีบทบาทอย่างมาก ในการตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินงานโดยการนำเสนอข่าวสารให้แก่สังคมได้รับทราบ

Bellver & Kaufman (2005) กล่าวถึง “ความ โปร่งใส” ว่าเกี่ยวข้องกับแกนหลักสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ต้องทำให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย ข้อบังคับ และนโยบายอื่นๆ ของรัฐได้รับการเปิดเผยสู่สาธารณชน 2) ต้องแจ้งให้กลุ่มบุคคลที่มีความสนใจทราบเกี่ยวกับกฎหมาย และข้อบังคับของรัฐ และสามารถเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน และ 3) ต้องทำให้แน่ใจว่ากฎหมาย และกฎข้อบังคับต่างๆ ได้ถูกบัญญัติอย่างมีรูปแบบ ยุติธรรม และมีเหตุผล

จากคำนิยามที่กล่าวมาข้างต้นปรากฏว่า บางนิยามมุ่งเน้นเฉพาะการดำเนินการของภาครัฐ บางนิยามก็กล่าวรวมๆ ซึ่งความจริงแล้วความโปร่งใสควรมีได้ทั้งในหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน ดังนั้นกล่าวโดยสรุป ความโปร่งใสหมายถึง การกระทำการใดๆ ขององค์กรที่แสดงออกถึงความชัดเจน ตรงไปตรงมา มีการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณชน การประพฤติปฏิบัติของบุคลากร

ตั้งอยู่บนฐานคติของความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีต่อหน้าที่ ทั้งนี้การกระการใดๆ นั้น สามารถตรวจสอบและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้ง ภายในและภายนอกหน่วยงานสามารถเข้าถึงข้อมูลดังกล่าวได้ด้วยวิธีการต่างๆ

ความสำคัญของความโปร่งใส (Transparency)

ความโปร่งใสเป็นเครื่องมือที่จะทำให้เป้าหมายอื่นๆ บรรลุถึงความสำเร็จ เช่น การพัฒนาคุณภาพชีวิต และการบริหารงานของรัฐบาลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งยังเป็นวิธีป้องกันคอร์รัปชันที่ดีที่สุด ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติในหลายภาคส่วนไม่ว่าจะในภาครัฐ หรือในภาคเอกชน ภาคองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หันมาให้ความสนใจกับความโปร่งใส เพราะเห็นประโยชน์ในหลายด้าน (Sen, 1999) ดังต่อไปนี้

1) ความโปร่งใสสามารถสร้างความมั่นใจให้แก่นักลงทุนทั้งในประเทศ และต่างประเทศ และเพิ่มความน่าเชื่อถือของสภาพเศรษฐกิจ

2) ความโปร่งใสมีหน้าที่เป็นเครื่องมือในการเพิ่มการตรวจสอบได้ของภาคเศรษฐกิจ และภาครัฐ (Accountability) โดยการตรวจสอบได้จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ถ้าไม่มีความโปร่งใส

3) ความโปร่งใสเป็นหัวใจของประชาธิปไตย เพราะความโปร่งใส หมายถึง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจของรัฐบาลที่มีผลต่อชีวิต และเป็นการมอบอำนาจแก่ประชาชนที่จะเลือกดำเนินชีวิตจากข้อมูลที่ได้รับ อันเป็นการสร้างความเท่าเทียม และสร้างทางเลือกให้ประชาชน ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญของประชาธิปไตย

4) ความโปร่งใสเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ในอดีตวาทกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาจะพิจารณาเฉพาะประเด็นเรื่องรายได้ งบประมาณรายจ่าย และการจ้างงาน แต่ในปัจจุบัน วาทกรรมทั้งหลาย ได้นำประเด็นของความเป็นอยู่ทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย

5) ความโปร่งใสในภาครัฐส่งผลดีต่อความเชื่อมั่นของนักลงทุน ประสิทธิภาพของการบริหารนโยบายภาครัฐ และการพัฒนา การเพิ่มความโปร่งใสยังสามารถลดผลเสียของนโยบายรัฐบาล เช่น ช่วยลดระยะเวลาในการเก็บภาษีและการใช้กฎระเบียบที่ซับซ้อน ลดการสิ้นเปลือง และลดปัญหาคอร์รัปชัน

6) การรับประกันความโปร่งใส หมายถึง การรับประกันสิทธิของบุคคลในข้อมูล รูปแบบต่างๆ สิทธิเหล่านี้สามารถป้องกันการละเมิดอำนาจที่เกิดขึ้นจากการมีข้อมูลที่ไม่เท่าเทียม (Information Asymmetry) ดังนั้นจึงช่วยลดปัญหาคอร์รัปชันได้ด้วย การรับประกันความ

โปร่งใสยังส่งเสริมการพัฒนาด้วยการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือหน่วยงานแสดงการตอบโต้ต่อปัญหาปัจจุบันด้วยวิธีการทางการเมือง ทางประชาสังคมและทางเศรษฐกิจอย่างเท่าเทียมกัน

7) การส่งเสริมความโปร่งใสทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชน เพราะความโปร่งใสในกระบวนการนโยบาย จะทำให้ประชาชนเกิดความเข้าใจและยอมรับนโยบายใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็ว และง่ายยิ่งขึ้น ทั้งนี้ กระบวนการความโปร่งใส เช่น การให้ข้อมูล การแสดงความคิดเห็น และการแจ้งนโยบายล่วงหน้า เป็นต้น จะส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นของประชาชนต่อนโยบายดังกล่าว ประชาชนจะสามารถตัดสินใจนโยบายที่เห็นว่าไม่เหมาะสมและแนะนำ รวมทั้งเรียกร้องนโยบายที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ซึ่งท้ายที่สุดแล้วความโปร่งใสจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาที่ดียิ่งขึ้น

8) ความโปร่งใสมีความสำคัญต่อภาคประชาชน เพราะการตัดสินใจของรัฐบาลมีผลกระทบต่อประชาชนทุกคน ประชาชนจึงมีสิทธิที่จะรับรู้กระบวนการตัดสินใจของรัฐบาล เพื่อที่จะมั่นใจว่าการตัดสินใจของรัฐบาล

บุญอยู่ ขอพรประเสริฐ (2551) ได้ระบุความสำคัญของความโปร่งใสในหลายด้าน ดังต่อไปนี้

1) ความโปร่งใสสามารถสร้างความมั่นใจให้แก่ลงทุนทั้งในประเทศ และต่างประเทศ และเพิ่มความน่าเชื่อถือของสภาพเศรษฐกิจ

2) ความโปร่งใสมีหน้าที่เป็นเครื่องมือในการเพิ่มการตรวจสอบได้ของภาคเศรษฐกิจ และภาครัฐ (Accountability) โดยการตรวจสอบได้จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ถ้าไม่มีความโปร่งใส

3) ความโปร่งใสเป็นหัวใจของประชาธิปไตย เพราะความโปร่งใส หมายถึง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจของรัฐบาลที่มีผลต่อชีวิต และเป็นการมอบอำนาจแก่ประชาชนที่จะเลือกดำเนินชีวิตจากข้อมูลที่ได้รับ อันเป็นการสร้างความเท่าเทียม และสร้างทางเลือกให้ประชาชน ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญของประชาธิปไตย

4) ความโปร่งใสเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ในอดีตวาทกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาจะพิจารณาเฉพาะประเด็นเรื่องรายได้ งบประมาณรายจ่าย และการจ้างงาน แต่ในปัจจุบัน วาทกรรมทั้งหลาย ได้นำประเด็นของความเป็นอยู่ทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย

5) ความโปร่งใสในภาครัฐส่งผลดีต่อความเชื่อมั่นของนักลงทุน ประสิทธิภาพของการบริหารนโยบายภาครัฐ และการพัฒนา การเพิ่มความโปร่งใสยังสามารถลดผลเสียของนโยบาย

รัฐบาล เช่น ช่วยลดระยะเวลาในการเก็บภาษีและการใช้กฎระเบียบที่ซับซ้อน ลดการสิ้นเปลือง และลดปัญหาคอร์รัปชัน

6) นอกจากนี้ การรับประกันความโปร่งใส หมายถึง การรับประกันสิทธิของบุคคลในข้อมูล รูปแบบต่างๆ สิทธิเหล่านี้สามารถป้องกันการละเมิดอำนาจที่เกิดขึ้นจากการมีข้อมูลที่ไม่เท่าเทียม (Information Asymmetry) ดังนั้นจึงช่วยลดปัญหาคอร์รัปชันได้ด้วย การรับประกันความโปร่งใส ยังส่งเสริมการพัฒนาด้วยการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือหน่วยงานแสดงการตอบโต้ต่อปัญหาปัจจุบันด้วยวิธีการทางการเมือง ทางประชาสังคมและทางเศรษฐกิจอย่างเท่าเทียมกัน

7) การส่งเสริมความโปร่งใสทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชน เพราะความโปร่งใสในกระบวนการนโยบาย จะทำให้ประชาชนเกิดความเข้าใจและยอมรับนโยบายใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็ว และง่ายยิ่งขึ้น ทั้งนี้ กระบวนการความโปร่งใส เช่น การให้ข้อมูล การแสดงความคิดเห็น และการแจ้งนโยบายล่วงหน้า เป็นต้น จะส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นของประชาชนต่อนโยบายดังกล่าว ประชาชนจะสามารถตัดสินใจนโยบายที่เห็นว่าไม่เหมาะสมและแนะนำ รวมทั้งเรียกร้องนโยบายที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ซึ่งท้ายที่สุดแล้วความโปร่งใสจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาที่ดียิ่งขึ้น

8) ความโปร่งใสมีความสำคัญต่อภาคประชาชน เพราะการตัดสินใจของรัฐบาลมีผลกระทบต่อประชาชนทุกคน ประชาชนจึงมีสิทธิที่จะรับรู้กระบวนการตัดสินใจของรัฐบาล เพื่อที่จะมั่นใจว่าการตัดสินใจของรัฐบาลนั้นจะส่งผลร้ายแก่ตนเองหรือไม่ ซึ่งหากรัฐบาลมีความโปร่งใสก็จะเพิ่มความเชื่อมั่นของประชาชนต่อรัฐบาล และการตัดสินใจที่มีความโปร่งใสก็必将มีความน่าเชื่อถือเพิ่มขึ้น กล่าวโดยสรุป ความโปร่งใสจึงมีความสำคัญต่อการเมือง การบริหาร ระบบเศรษฐกิจ ประชาสังคม และการพัฒนาความโปร่งใสและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ความโปร่งใส เป็นเครื่องมือที่จะทำให้เป้าหมายอื่นๆ บรรลุถึงความสำเร็จ เช่น การพัฒนาชีวิต และการบริหารงานของภาครัฐ ที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล อีกทั้งยังเป็นวิธีป้องกันการทุจริต คอร์รัปชันที่ดี ซึ่งทำให้ผู้บริหารและปฏิบัติในภาคส่วนต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐและภาคเอกชนให้ ความสนใจกับความโปร่งใสเพราะมองเห็นประโยชน์ในหลายด้านโดยความสำคัญของความโปร่งใส (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2551) สามารถสรุปได้ ดังนี้

1) ความโปร่งใสสามารถสร้างความมั่นใจให้แก่นักลงทุนทั้งในประเทศและต่างประเทศ และเพิ่ม ความน่าเชื่อถือของสภาพเศรษฐกิจ

2) ความโปร่งใสทำหน้าที่เป็นเครื่องมือในการเพิ่มการตรวจสอบได้ของภาคเศรษฐกิจและภาครัฐ โดยการตรวจสอบได้จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ถ้าไม่มีความโปร่งใส

3) ความโปร่งใสเป็นหัวใจของประชาธิปไตย เพราะความโปร่งใส หมายถึง การมีส่วนร่วมของ ประชาชน ในการตัดสินใจของรัฐบาลที่มีผลต่อชีวิต และเป็นการมอบอำนาจแก่ประชาชนที่จะเลือก ดำเนินชีวิตจากข้อมูลที่ได้รับ อันเป็นการสร้างความเท่าเทียมและสร้างทางเลือกให้กับประชาชนซึ่งเป็น กระบวนการสำคัญของประชาธิปไตย

4) ความโปร่งใสเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ในอดีตวาทกรรมเกี่ยวกับการพัฒนา จะพิจารณาเฉพาะประเด็นเรื่องรายได้งบประมาณรายจ่าย และการจ้างงาน แต่ในปัจจุบัน วาทกรรมทั้งหลาย ได้นำประเด็นของความเป็นอยู่ทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมเข้ามาเกี่ยวข้อง

5) ความโปร่งใสในภาครัฐส่งผลดีต่อความเชื่อมั่นของนักลงทุน ประสิทธิภาพของการบริหาร นโยบายภาครัฐ และการพัฒนา การเพิ่มความโปร่งใส ยังสามารถลดผลเสียของนโยบายรัฐบาล เช่น ช่วยลดระยะเวลาในการเก็บภาษีและการใช้กฎระเบียบที่ซับซ้อน ลดการสิ้นเปลืองและลดปัญหาคอร์รัปชัน

6) การรับประกันความโปร่งใส ที่หมายถึง การรับประกันสิทธิของบุคคลในข้อมูลในรูปแบบ ต่าง ๆ สิทธิเหล่านี้สามารถป้องกันการละเมิดอำนาจที่เกิดขึ้นจากการมีข้อมูลที่ไม่เท่าเทียม ดังนั้น จึง ช่วยลดปัญหาคอร์รัปชันได้ด้วย การรับประกันความโปร่งใส ยังส่งเสริมการพัฒนาด้วยการเปิดโอกาสให้ บุคคลหรือหน่วยงานสนองตอบการตอบโต้ต่อปัญหาปัจจุบันด้วยวิธีการทางการเมืองทางประชาสังคมและ ทางเศรษฐกิจอย่างเท่าเทียมกัน

7) การส่งเสริมความโปร่งใสทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชน เพราะความโปร่งใสใน กระบวนการนโยบายจะทำให้ประชาชนเกิดความเข้าใจและยอมรับนโยบายใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็วและ ยั่งยืน

8) ความโปร่งใสมีความสำคัญต่อภาคประชาชน เพราะการตัดสินใจของรัฐบาล มีผลกระทบต่อ ประชาชนทุกคน ประชาชนจึงมีสิทธิที่จะรับรู้กระบวนการตัดสินใจของรัฐบาล เพื่อสามารถมั่นใจว่าการ ตัดสินใจของรัฐบาลนั้นจะส่งผลร้ายแก่ตนเองหรือไม่ ซึ่งหากรัฐบาลมีความโปร่งใสก็จะเพิ่มความเชื่อมั่น ของประชาชนต่อรัฐบาล และการตัดสินใจที่มีความโปร่งใสก็จะมี ความน่าเชื่อถือเพิ่มขึ้น

กล่าวโดยสรุป คือ ความโปร่งใสมีความสำคัญทั้งทางการเมือง การจัดการทั้งภาครัฐและเอกชน ระบบการพัฒนาเศรษฐกิจ และการพัฒนาประเทศให้เป็นประชาธิปไตย มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ความโปร่งใสเป็นความชัดเจนของกระบวนการปฏิบัติงานที่เปิดเผย ข้อมูล

ข่าวสาร แนวนโยบาย ผลการปฏิบัติงาน และการเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบและการใช้กลไกเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของกระบวนการปฏิบัติงาน

ดังนั้น หลักการมีส่วนร่วมสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) หลักการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร 2) หลักการตรวจสอบได้ และ 3) หลักการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในความโปร่งใส ดังมีรายละเอียด (สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2551) ดังนี้

1) หลักการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร

จากการศึกษาของ Beller & Kaufmann (2005) เกี่ยวกับผลการวิจัยการสร้าง ความโปร่งใสให้กับรัฐบาลของประเทศต่างๆ ทั่วโลก โดยแบ่ง ขอบเขตของความโปร่งใสเป็น 2 ลักษณะ คือ ความโปร่งใสด้านเศรษฐกิจ และความโปร่งใสด้านสถาบันและการเมือง (Economic Institutional and Political Transparency)

Mendel (2004) ได้จัดทำหลักการปฏิบัติสากลในเชิงเปรียบเทียบที่ประเทศต่างๆ พึงกระทำในการออกกฎหมายข้อมูลข่าวสารเพื่อเป็นหลักการสำคัญของความโปร่งใส ดังนี้

1) เปิดเผยมากที่สุด (Maximum Disclosure) กฎหมายข่าวสาร ควรปฏิบัติตามหลักการ มุ่งเน้นเปิดเผยข้อมูลมากที่สุดเท่าที่จะทำได้

2) พันธกรณีเพื่อเปิดเผย (Obligation to Publish) หน่วยงานสาธารณะควรมีพันธกิจที่จะต้องเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญต่อสาธารณชน

3) ส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่เปิดเผย (Promotion of Open Government) องค์กรของรัฐควรส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่เปิดเผย

4) จำกัดข้อยกเว้น (Limited Scope of Exceptions) ควรมีการกำหนดข้อยกเว้น จากการเปิดเผยข้อมูลอย่างชัดเจนที่สุด และน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ และข้อยกเว้นทั้งหลายควรผ่านการ ทดสอบ เรื่อง “ความเสียหาย” และ “ประโยชน์ของส่วนรวม” อย่างเคร่งครัด

5) ขั้นตอนที่เอื้ออำนวยต่อการเข้าถึง (Process to Facilitate Access) การขอข้อมูลควรผ่าน กระบวนการขั้นตอนที่รวดเร็ว ยุติธรรม การทบทวนการปฏิเสธการขอข้อมูลควรเป็นไปอย่างอิสระ และเปิดเผย

6) ค่าใช้จ่าย (Costs) ประชาชนไม่ควรถูกกีดกันจากการขอข้อมูลด้วยค่าใช้จ่ายที่สูงเกิน ความจำเป็น

7) การประชุมแบบเปิด (Open Meeting) การประชุมองค์กรของรัฐ ควรเปิดเผยให้สาธารณชนเข้าร่วมและรับรู้ได้

8) ยึดการเปิดเผยเป็นหลัก (Disclosure Takes Precedence) กฎหมายซึ่งขัดแย้งกับหลักการเปิดเผยมากที่สุด ควรได้รับการแก้ไขหรือยกเลิก

9) ปกป้องผู้แจ้งเบาะแส (Protection for Whistle Blower) บุคคลที่เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตควรได้รับการปกป้อง

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า การเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารมีความสำคัญเพราะแสดง ถึงความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ซึ่งจำเป็นต้องมีกระบวนการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การตรากฎหมาย การกำหนดการเปิดเผย และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารในส่วนของแผนงาน นโยบายและ กิจกรรมต่างๆ การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วม การเอื้ออำนวยการรับรู้และการเข้าถึงอย่างสะดวกและ ปลอดภัย และ การส่งเสริมกิจกรรมและการตรวจสอบกระบวนการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูล

2) หลักการตรวจสอบได้

การตรวจสอบได้เป็นความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐ ข้าราชการกับ สาธารณชน หรือประชาชน เพราะฉะนั้นการตรวจสอบได้จึงมีมิติทางการเมืองอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งองค์กร เพื่อความโปร่งใสแห่งประเทศไทย ระบุว่า การตรวจสอบได้นั้นมีความครอบคลุมทั้งในมิติการเมืองและ การบริหารการเปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบจากภายนอกหรือจากประชาชน รวมทั้งการสร้างระบบตรวจสอบจากภายในและการรับผิดชอบจากการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่มีหลักการและมีเหตุผลเพียงพอ การตรวจสอบได้มีบทบาทสำคัญในการบริหารรัฐกิจที่เกี่ยวข้องกับแนวทางหรือวิธีการที่ ข้าราชการและหน่วยงานของรัฐจัดการกับความคาดหวังที่หลากหลายจากภายในและภายนอก หน่วยงาน โดยมีประเภทของการตรวจสอบได้ 5 ประการ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2551) คือ

- 1) การตรวจสอบได้ทางกฎหมาย (Legal Accountability)
- 2) การตรวจสอบได้ด้านวิชาชีพ (Professional Accountability)
- 3) การตรวจสอบได้ด้านการเมือง (Political Accountability)
- 4) การตรวจสอบได้ด้านจริยธรรม (Moral Accountability)
- 5) การตรวจสอบได้ด้านหน่วยงาน (Organization Accountability)

อย่างไรก็ตามในสภาพสังคมปัจจุบันซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการเปลี่ยนแปลงผู้คน และกระบวนการ มีวิธีการใช้อำนาจแบบใหม่ มีมาตรฐานใหม่ เพื่อประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น ลักษณะความสัมพันธ์ในการตรวจสอบได้ระหว่างผู้ตรวจสอบและผู้ถูกตรวจสอบจึง เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเช่นกัน และจำเป็นต้องมีการกำหนดกฎเกณฑ์เพื่อควบคุมการตรวจสอบได้อยู่ตลอดเวลา

3) หลักการมีส่วนร่วมในความโปร่งใส

องค์กรการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับนานาชาติ (International Association for Public Participation) ซึ่งเป็นสถาบันที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมได้แบ่งระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ 5 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน ภาครัฐ ระดับนี้ประชาชนมีส่วนร่วมน้อยที่สุด เนื่องจากเป็นสิทธิพื้นฐานของประชาชนในการได้รับ ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงานของภาครัฐและหน่วยงานภาครัฐมีหน้าที่ในการนำเสนอข้อมูลที่เป็นจริง ถูกต้อง ทันสมัย และประชาชนสามารถเข้าถึงได้

ระดับที่ 2 การเปิดให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการ/การปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐอย่างอิสระและเป็นระบบ โดยหน่วยงานภาครัฐมีกระบวนการรับฟัง ความคิดเห็นการปรึกษาหารือ ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และนำข้อเสนอแนะความคิดเห็น ประเด็น ที่ประชาชนเป็นห่วง ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบาย การตัดสินใจ และพัฒนาวิธีการ ปฏิบัติงานในหน่วยงาน

ระดับที่ 3 เป็นระดับที่หน่วยงานภาครัฐเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมหรือเกี่ยวข้องในกระบวนการกำหนดนโยบาย การวางแผนงาน โครงการ และวิธีการทำงาน โดยหน่วยงาน ภาครัฐ มีหน้าที่จัดระบบ อำนาจความสะดวก ยอมรับการเสนอแนะและการตัดสินใจ ร่วมกับภาคประชาชน

ระดับที่ 4 การมีส่วนร่วมระดับนี้ มักดำเนินการในรูปแบบกรรมกรที่มีตัวแทนภาคประชาชนเข้าร่วมการที่หน่วยงานภาครัฐเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมีบทบาทเป็นหุ้นส่วน หรือภาคีในการดำเนินกิจกรรมของหน่วยงานภาครัฐ

ระดับที่ 5 การส่งเสริมอำนาจประชาชน เป็นระดับที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีบทบาทเต็มในการตัดสินใจ การบริหารงาน และการดำเนินกิจกรรมใด ๆ เพื่อเข้ามาทดแทนการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ ดำเนินการหรือปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ระดับการมีส่วนร่วมของ

ประชาชนใน ระดับสูงสุดนี้เน้นให้ประชาชนเป็นเจ้าของดำเนินภารกิจและภาครัฐมีหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุน เท่านั้น

จะเห็นได้ว่า หลักการมีส่วนร่วมของประชาชนดังกล่าว เป็น กระบวนการที่เสริมสร้างให้กระบวนการแห่งความโปร่งใสมีความชัดเจนและมีความหมายต่อประชาชนมากขึ้น การสร้างความโปร่งใสได้เป็นเพียงแค่การให้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการตรวจสอบได้ในบางประเด็นเท่านั้น แต่การมี ส่วนร่วมในขั้นตอนต่างๆ อย่างแท้จริงจนไปสู่การเสริมสร้างอำนาจให้กับประชาชนนับว่ามีความสำคัญ เป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนากระบวนการแห่งความโปร่งใสไปสู่การจัดการที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น แนวคิด ความหมายและหลักการของความโปร่งใส จึงนับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ของหลักธรรมาภิบาลและจะมีความสำคัญยิ่งขึ้นไปถ้าแนวคิดและกระบวนการแห่งความโปร่งใสมีการพัฒนาไปมากกว่าจัดทำกฎหมายเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร โดยเฉพาะถ้าเป็นกระบวนการที่ให้ประชาชน สามารถเข้าถึงและตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอนของการดำเนินการของภาครัฐ และความรับผิดชอบต่อผล การดำเนินการที่เกิดขึ้น

ประเภทของความโปร่งใส

ประเภทของความโปร่งใสโดยพิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างรัฐและสาธารณะใน 3 รูปแบบ (Greens, 2005) ดังนี้

- 1) มองได้แต่ห้ามพูด ระบบการตัดสินใจปรากฏและเปิดเผยต่อสาธารณะ ประชาชนไม่สามารถออกความคิดเห็นได้
- 2) มองได้แต่ห้ามแตะต้อง ระบบการตัดสินใจปรากฏและเปิดเผยต่อสาธารณะ โดยประชาชนสามารถออกความคิดเห็นได้แต่ไม่สามารถมีอิทธิพลโดยตรงต่อระบบการตัดสินใจ
- 3) มองได้และเล่นได้ ระบบการตัดสินใจปรากฏและเปิดเผยต่อสาธารณะ โดยประชาชนสามารถออกความคิดเห็นและมีอิทธิพล/สร้างความเปลี่ยนแปลงต่อระบบการตัดสินใจได้โดยตรง

Mendel (2004) ได้จัดทำหลักการปฏิบัติสากลในเชิงเปรียบเทียบที่ประเทศต่างๆ พึงกระทำในการออกกฎหมายข้อมูลข่าวสาร ดังนี้

- 1) เปิดเผยมากที่สุด (Maximum Disclosure) กฎหมายข้อมูลข่าวสารควรปฏิบัติตามหลักการมุ่งมั่นเปิดเผยข้อมูลมากที่สุดเท่าที่จะทำได้

2) พันธกรณีเพื่อเปิดเผย (Obligation to Publish) หน่วยงานสาธารณะควรมีพันธกรณีที่
จะต้องเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญต่อสาธารณชน

3) ส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่เปิดเผย (Promotion of Open Government) องค์การ
ของรัฐบาลควรส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่เปิดเผย

4) จำกัดข้อยกเว้น (Limited Scope of Exceptions) ควรกำหนดข้อยกเว้นจากการเปิดเผย
ข้อมูลอย่างชัดเจนที่สุดและน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ และข้อยกเว้นทั้งหลายควรผ่านการทดสอบเรื่อง
“ความเสียหาย” (Harm) และ “ประโยชน์ของส่วนรวม” (Public Interest) อย่างเคร่งครัด

5) ขั้นตอนที่เอื้ออำนวยต่อการเข้าถึง (Process to Facilitate Access) การขอข้อมูลควรผ่าน
กระบวนการขั้นตอนที่รวดเร็วและยุติธรรม และการทบทวนการปฏิเสธการขอข้อมูลควรเป็นไป
อย่างอิสระและเปิดเผย

6) ค่าใช้จ่าย (Cost) ประชาชนไม่ควรถูกกีดกันจากการขอข้อมูลด้วยค่าใช้จ่ายที่สูงเกิน
ความจำเป็น

7) การประชุมแบบเปิด (Open Meetings) การประชุมองค์การของรัฐควรเปิดเผยให้
สาธารณชนเข้าร่วมและรับรู้ได้

8) ยึดการเปิดเผยเป็นหลัก (Disclosure Takes Precedence) กฎหมายซึ่งขัดแย้งกับหลักการ
เปิดเผยมากที่สุด (Maximum Disclosure) ควรได้รับการแก้ไขหรือยกเลิก

9) ปกป้องผู้แจ้งเบาะแส (Protection for Whistle Blower) บุคคลที่เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับ
พฤติกรรมทุจริตควรได้รับการปกป้อง

องค์ประกอบของความโปร่งใส

ถวิลวดี บุรีกุล (2551) ธรรมาภิบาล (Good Governance) หรือการบริหารกิจการบ้านเมืองที่
ดีเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาประเทศยุคนี้ เพราะเมื่อเกิดมีนโยบายต่าง ๆ และจะนำไปสู่การปฏิบัติ ก็
จะมีการพิจารณาว่าทำอะไรจะบรรลุผล และสิ่งหนึ่งที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนก็คือการยึดหลัก
ธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นคำที่ได้ยินกันมาหลายทศวรรษ หลังจากการเกิดวิกฤตเศรษฐกิจในช่วง พ.ศ.
2540 ในประเทศไทยของเราเป็นเหตุให้เกิดการปฏิรูปประเทศครั้งสำคัญทั้งด้านการเมือง และการ
บริหารราชการแผ่นดินที่นำหลักการสำคัญของธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ให้เป็นผล เกิดการบัญญัติ
คำว่าธรรมาภิบาล ขึ้น และในระหว่างที่ประเทศไทยกำลังมีการปฏิรูปในหลายด้านครั้งสำคัญอีกครั้ง
หนึ่ง หลักการธรรมาภิบาลจึงน่าจะเป็นประโยชน์ เพราะการปฏิรูปครั้งนี้เป็นไปเพื่อให้ประเทศเกิด
การพัฒนาไปสู่สังคมที่ประชาชนทุกคนมีสันติสุข โดยที่เราคงจะยอมรับว่าปัญหาที่เกิดขึ้นจนนำมา

ซึ่งการเปลี่ยนแปลงการปกครองครั้งสำคัญหลายครั้งเป็นเพราะการขาดธรรมาภิบาลในสังคมไทย โดยเฉพาะในการบริหารราชการแผ่นดินที่จะมีแต่เพิ่มขึ้น จนหาทางออกจากปัญหาได้ยากเต็มทีได้ ศึกษาเกี่ยวกับการดัชนีวัดธรรมาภิบาลบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 หลัก โดยด้านความโปร่งใส ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบได้แก่ 1) ความโปร่งใสด้านโครงสร้าง 2) ความโปร่งใสด้านการให้ทุน 3) ความโปร่งใสด้านการให้โทษ และ 4) ความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2551) ได้กำหนดมาตรฐานองค์ประกอบความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความโปร่งใสด้านการจัดหาพัสดุ 2) ความโปร่งใสด้านการบริหารงาน 3) ความโปร่งใสด้านการให้บริการแก่ประชาชน 4) ความโปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล 5) ความโปร่งใสด้านการบริหารงบประมาณ 6) ความโปร่งใสด้านการติดตามและประเมินผล และ 7) ความโปร่งใสด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารทางราชการ

ทรงศิริ พันธุเสวี (2551) ได้ศึกษามาตรฐานความโปร่งใสและเกณฑ์การประเมินหน่วยงานภาครัฐ ในกรุงเทพมหานคร ได้กำหนดองค์ประกอบความโปร่งใส 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) การจัดซื้อจัดจ้าง 2) ด้านการบริหารงาน 3) ด้านการบริการประชาชน 4) ด้านการบริหารงานบุคคล 5) ด้านการบริหารงบประมาณ 6) ด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล และ 7) ด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ได้ร่วมกับศูนย์สาธารณประโยชน์และประชาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ได้กำหนดองค์ประกอบความโปร่งใสไว้ 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านนโยบายและผู้บริหาร 2) ด้านข้อมูลข่าวสาร 3) ด้านคุณธรรมจริยธรรม 4) ด้านระบบตรวจสอบและติดตามการทำงานภายในองค์กร 5) การอธิบายได้ต่อการกระทำและพฤติกรรม 6) ระบบรับเรื่องร้องเรียน และ 7) ระบบการให้บริการ

โกวิท พวงงาม (2553) กล่าวว่า หลักความโปร่งใส ประกอบด้วย 4 หลักการได้แก่

1) ความโปร่งใสด้านโครงสร้างระบบงาน ประกอบด้วย การมีระบบตรวจสอบภายในและการตรวจสอบภายนอก มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบความโปร่งใส การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร รวมไปถึงการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

2) ความโปร่งใสด้านการให้ทุน คือ การสร้างระบบการจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ เช่น การมีระบบให้ค่าตอบแทนให้กับเจ้าหน้าที่ที่ซื่อสัตย์ ระบบให้ค่าตอบแทนพิเศษเมื่อปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ

3) ความโปร่งใสด้านการให้โทษ เป็นการกำหนดมาตรการปราม การตรวจสอบ การลงโทษเพื่อป้องกันการกระทำผิด เช่น การมีระบบปรามผู้ส่อทุจริต มีระบบในการตรวจสอบ การทุจริต มีระบบช่องทางในการเรียกร้อง และการฟ้องร้อง ในกรณีที่ส่อพฤติกรรม การทุจริต และการพิจารณาการลงโทษผู้กระทำผิดอย่างรุนแรง

4) ความโปร่งใสในด้านการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ซึ่งถือเป็นมาตรการ ที่ก่อให้เกิด การกระทำที่เกิดความโปร่งใส เช่น การมีช่องทางเปิดเผยข้อมูลข่าวสารหลากหลายช่องทาง การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารการจัดซื้อจัดจ้างโดยการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตรวจสอบ เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (2555) ได้กำหนดองค์ประกอบของความโปร่งใส 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง 2) การเข้าถึงข้อมูลของประชาชนตามภารกิจหลักของหน่วยงาน 3) การมีส่วนร่วมตามภารกิจหลักของหน่วยงาน 4) คุณภาพและความเป็นธรรมในการให้บริการตามภารกิจหลักของหน่วยงาน 5) ความเชื่อมั่นในองค์กรของบุคลากรในหน่วยงาน 6) ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ และ 7) การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

สมสุดา ผู้พัฒน์ และ จุฬารัตน์ วัฒนะ (2556) ได้ศึกษาการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านสตรีและครอบครัวของสถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และกำหนดองค์ประกอบความโปร่งใสไว้ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) โครงการสาธารณะที่สามารถตรวจสอบได้โดยสื่อมวลชน 2) ข้อพิพาท ข้อขัดแย้ง ความไม่เข้าใจระหว่างภาครัฐและประชาชน 3) ภาครัฐปฏิบัติตามมติที่ให้ไว้กับประชาชน

วิชา มหาคุณ (2556) ได้แสดงทัศนะไว้ว่า การเปิดเผยข้อมูลหรือข้อมูลคือเครื่องมือสำคัญที่สุดเรื่องหนึ่งของข้อมูลข่าวสารถือว่าเป็นหัวใจในกลไกที่จะผลักดันให้การทำงานของภาครัฐมีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ความโปร่งใสของข้อมูลข่าวสาร 2) ความเชี่ยวชาญในการติดตามข้อมูล 3) การมีส่วนร่วมของหลายภาคส่วน และ 4) การสื่อสารถึงประชาชน

อัมมาร สยามวาลา (2557) ได้แสดงทัศนะว่าการทำงานนโยบายให้ประชาชนสนับสนุน ถือเป็น เรื่องที่ไม่ยากนัก แต่การทำให้ประชาชนรู้ว่านโยบายเหล่านั้นได้ประโยชน์เท่าไร ขาดทุนเท่าไร ถือเป็น เรื่องที่สำคัญกว่า ซึ่งนโยบายหรือโครงการประชานิยมต่าง ๆ ที่รัฐบาลชุดปัจจุบันดำเนินการอยู่ เป็น การสะท้อนให้เห็นถึงความพยายามในการรวบอำนาจของฝ่ายบริหาร ให้เข้ามาเป็นของตัวเองมากขึ้น ความโปร่งใสควรประกอบด้วย 1) การวางกฎระเบียบเพื่อให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจเปิดเผยล่วงหน้า 2) เกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินใจ 3) กระบวนการตัดสินใจ 4) มาตรการที่จะวัดการตัดสินใจ

พรเทพ จันทนิก (2558) ได้ศึกษาเครื่องมือวัดคอร์รัปชัน ในหนังสือเรื่อง ดัชนีคอร์รัปชัน ของไทย: การสร้างและการตรวจสอบความเชื่อถือได้ในบริบทของสังคมไทยโดยได้ศึกษา องค์ประกอบของความโปร่งใส ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความโปร่งใสด้านโครงสร้าง 2) ความโปร่งใสด้านระบบการให้ทุน 3) ความโปร่งใสของระบบการให้โทษ และ 4) ความโปร่งใส ด้านการเปิดเผยของระบบงาน

วิจิต หล่อจิระชุนท์กุล (2558) กล่าวว่า ปัจจุบันความโปร่งใสในการบริหารและปฏิบัติงาน ของภาครัฐและภาคเอกชนเป็นเรื่องที่สังคมให้ความสำคัญและกล่าวถึงกันมาก เนื่องจากมีปัญหาการ นี้อารยธรรมบังหลวงในหน่วยงานเกิดขึ้นอย่างมากมายและรุนแรง มีความแบบยล ซับซ้อน ซึ่งได้ ศึกษาและพัฒนาตัวชี้วัดความโปร่งใส ประกอบด้วย 1) การเปิดเผยเอกสารข้อมูลไม่ขึ้นความลับต่อ สาธารณชนด้วยวิธีการต่าง ๆ 2) คุณสมบัติของข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ต่อสาธารณชน 3) ขั้นตอน การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ 4) คุณภาพการจัดสรรงบประมาณของจังหวัด 5) ความชัดเจนและ โปร่งใสในกระบวนการการประมูล/ให้ใบอนุญาต/ให้สัมปทาน 6) ร้อยละของประชาชนที่มีความ พึงพอใจ 7) อัตราส่วนของจำนวนข้อร้องเรียน 8) ร้อยละของข้อร้องเรียน 9) ดัชนีการย้ายสินบน

พระมหาสุเทพ สุภาจาโร (2559) การจัดการจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงการบริหาร และการ จัดการในอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดให้ การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการจัดการที่ดีมี ประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นต้องมีองค์ประกอบความโปร่งใส 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการเมือง 2) ด้านสังคม และ 3) ด้านเศรษฐกิจ

องค์กรเพื่อความโปร่งใสในประเทศไทย (2562) ได้เสนอแนะว่า เพื่อให้มีความคืบหน้าใน การแก้ไขคอร์รัปชันและเสริมสร้างประชาธิปไตยให้เข้มแข็งทั่วโลก รัฐบาลควรดำเนินการต่อไปนี้ คือ หนึ่ง เสริมความเข้มแข็งของสถาบันในการตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจทางการเมือง และ

ปฏิบัติงานอย่างไม่มีข้อจำกัด สอง ปิดช่องว่างระหว่างกฎหมายการต่อต้านคอร์รัปชันในการปฏิบัติงานและการบังคับใช้ สาม สนับสนุนองค์กรภาคประชาสังคม ด้วยการย้ำความสัมพันธ์ทางการเมืองและสาธารณะในการตรวจสอบการใช้จ่ายของรัฐ โดยเฉพาะระดับท้องถิ่น และสี่ สนับสนุนอิสรภาพของสื่อ และดูแลความปลอดภัยของสื่อ โดยไม่มีการข่มขู่คุกคาม ได้ระบุถึงความโปร่งใสว่า ควรประกอบด้วย 1) มีสถานะที่ชัดเจน 2) มีเหตุผล 3) มีหลักเกณฑ์ที่ถูกต้องและชัดเจน

International Monetary Fund (IMF, 1968) องค์การการเงินระหว่างประเทศ ได้กำหนดองค์ประกอบของความโปร่งใส ประกอบด้วย 1) การเปิดเผยต่อสาธารณชนเกี่ยวกับ โครงสร้างและหน้าที่ขอบเขตความรับผิดชอบ 2) จุดมุ่งหมายของนโยบายการคลัง 3) บัญชีภาครัฐ และ 4) การคาดการณ์สถานะทางการคลัง

OECD (2004) ได้แสดงองค์ประกอบของความโปร่งใส ประกอบด้วย 1) การควบคุมการบริหาร 2) การลดละการปิดบังข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการและคอร์รัปชัน 3) การจัดระเบียบระบบกฎหมายและการนำไปใช้อย่างชัดเจน 4) การปรึกษาและรับคำแนะนำจากประชาชน 5) การประเมินผลกระทบของการเปลี่ยนแปลง 6) ระบบการควบคุมบริหารและการใช้วิธีการตัดสินใจที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วม

การบริหารงานแบบโปร่งใส

แนวคิดด้านความโปร่งใส เกิดจากหลักการของธรรมาภิบาล ซึ่งนอกจากจะประกอบด้วย 4 หลักการดังที่ธนาคารโลกและธนาคารพัฒนาแห่งเอเชียใช้แล้ว ยังมีการจำแนกแตกต่างกันออกไปอีก เช่น หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต และการไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เป็นต้น และเมื่อพิจารณาตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและ สังคมที่ดี พ.ศ.2542 และปรับปรุงเพิ่มเติมตามพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 จะพบว่ามีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 6 ประการ ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักความรับผิดชอบ 5) หลักการมีส่วนร่วม และ 6) หลักความคุ้มค่า

ซึ่งจากองค์ประกอบดังกล่าว จะเห็นได้ว่าหลักความโปร่งใสเป็นหนึ่งใน หลักการที่จำเป็นต่อระบบธรรมาภิบาลและการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นเครื่องมือที่จะทำให้เป้าหมายอื่นๆ บรรลุ

ความสำเร็จ เช่น การพัฒนาคุณภาพชีวิต และการบริหารรัฐบาลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งยังเป็นวิธีการ แก้ไขและป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันได้อีกแนวทางหนึ่ง ยิ่งไปกว่านั้นจากรายงานต่างๆ ยังระบุว่า หลักความโปร่งใส เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้กระบวนการพัฒนาในภาพรวมดีขึ้นและส่งเสริมการเจริญเติบโตในมิติต่างๆ รวดเร็วกว่าเดิมนอกเหนือจากการมีมาตรฐานทางจริยธรรมที่สูงและการตรวจสอบได้ในภาครัฐ

ปธาน สุวรรณมงคล (2543) ได้กล่าวถึง การจัดการท้องถิ่นที่ดีจะต้องมีความโปร่งใส ดังนี้

1) ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) ในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย และ ตามความคาดหวังของประชาชน โดยที่การปฏิบัติหน้าที่นั้นสามารถที่จะตรวจสอบได้ทั้งภายในและภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2) ความโปร่งใส (Transparency) การปฏิบัติงานผู้บริหารหรือคณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเป็นไปอย่างเปิดเผย สามารถให้ทุกฝ่ายตรวจสอบได้ ในทุกขั้นตอนในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งและหลังจากที่พ้นตำแหน่ง

คุปตพงศ์ หนูประสงค์ (2550) เสนอแนวทางในการนำหลักธรรมาภิบาล ไปใช้ด้านความโปร่งใส ดังนี้

- 1) สร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส สร้างวัฒนธรรมใหม่ของการทำงานเพื่อประชาชน
- 2) จัดให้มีระบบการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนทั่วไปเข้าถึง ในลักษณะที่เข้าใจง่าย
- 3) จัดให้มีระบบติดตาม ประเมินผลหรือรับฟังข้อคิดเห็นจากองค์กรภายนอก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชนทั่วไป

การบริหารงานแบบโปร่งใสน่าจะเป็นวิธีการจัดการประการหนึ่งที่พึงปฏิบัติทั้งในหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน หรือหน่วยงานประเภทใด ๆ ที่ต้องเกี่ยวข้องกับกลุ่มทางสังคม หรือ มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายภาคส่วนเข้ามาเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งศตวรรษที่ 21 ที่ข้อมูลข่าวสารสามารถเชื่อมต่อกันได้อย่างรวดเร็วยากที่หน่วยงานจะปกปิดความผิด หรือความไม่สุจริตของตนได้นานนัก การบริหารงานแบบโปร่งใสน่าจะเป็นวิธีการที่ดี และเหมาะสมกับองค์กรในยุคใหม่ที่มุ่งเน้นถึงความเปิดเผย ความซื่อสัตย์ และความเป็นธรรมภายใต้ความรับผิดชอบต่อสังคม (สาคร สุขศรีวงศ์, 2550)

แนวทางการบริหารงานแบบโปรงใส สามารถดำเนินการ (บุญอยู่ ขอพรประเสริฐ, 2551) ดังนี้

ประการแรก การวางแผน (Planning) ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดขอบเขตของธุรกิจหรือ การกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร การตั้งเป้าหมาย ตลอดจนการดำเนินการเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้น ควรให้บุคลากรจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วน ร่วมในการกำหนดสิ่งต่างๆ ดังที่กล่าวมาข้างต้น ทั้งนี้ ควรเริ่มตั้งแต่การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร ที่น่าจะมาจากความคิดเห็นร่วมกันของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในลักษณะที่เรียกว่า “วิสัยทัศน์ร่วม” (Share Vision) ไปจนถึงการกำหนดวัตถุประสงค์ และนโยบายขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สำหรับหน่วยงานภาครัฐในยุคใหม่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมใน การกำหนดนโยบายของรัฐที่มีผลกระทบต่อประชาชนโดยส่วนรวม เพื่อแสดงออกถึงการ บริหารงานที่มุ่งเน้นความโปร่งใสอย่างแท้จริง

ประการที่สอง ในด้านการจัดองค์กร (Organizing) ซึ่งประกอบด้วย การจัดบุคลากร การ แบ่งแผนงานหรือการจัดโครงสร้างองค์กร และการจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ให้เหมาะสม สอดคล้อง กับแผนงานหรือโครงการต่างๆ การบริหารแบบโปรงใสเริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคลากรที่หน่วยงาน ต้องมุ่งเน้นที่ความสามารถ และระบบคุณธรรม (Merit System) ไม่ใช่ระบบอุปถัมภ์ (Patron-Client System) ในการรับบุคลากรเข้าทำงาน หลักการเช่นนี้ต้องกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจนขององค์กร และประกาศให้สาธารณชนรับทราบโดยทั่วกัน

ประการที่สามการชี้นำ (Leading) ซึ่งประกอบด้วยเรื่องภาวะผู้นำ (Leadership) และการจูง ใจ (Motivation) ในเรื่องแรกคือภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งเป็นส่วนสำคัญมากต่อการสร้างความ โปร่งใสในการบริหารงานของแต่ละองค์กร เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการทำให้ บุคคลอื่นปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ (สาคร สุขศรีวงศ์, 2550, น.156)

ดังนั้น จุดเริ่มต้นของการบริหารงานแบบโปรงใสจึงอยู่ที่ผู้นำองค์กร ซึ่งจะต้องตระหนักถึง ความโปร่งใส ในขณะที่เดียวกันการประพฤติตนและการแสดงออกของผู้นำต้องแสดงให้เห็นถึงความ จริงใจในการปฏิบัติต่อผู้ตามตรงไปตรงมา เปิดเผย มีความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตใจที่เป็นธรรม หาก ผู้นำองค์กรใดมีพฤติกรรมหรือแนวโน้มที่ส่อไปในทางทุจริต กระทำการใดไม่สะท้อนถึงความ โปร่งใส ย่อมมีผลต่อบุคลากรในองค์กรให้ประพฤติตามเช่นนั้นด้วย ดังคำกล่าวของนักการเมือง อดีตนายกรัฐมนตรีนานหนึ่งกล่าวไว้ว่า “เมื่อหัวไม่กระดิก แล้วหางจะส่ายได้อย่างไร”

ประการที่สี่ การควบคุมองค์กร (Controlling) ซึ่งเป็นการควบคุมองค์กรให้การดำเนินงานต่างๆ เป็นไปตามแผนงาน ความคาดหวัง หรือมาตรฐานที่กำหนด ในส่วนนี้เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล ดังนั้น การวางระบบและกระบวนการควบคุมต้องมีความโปร่งใสในตัวเองก่อนเป็นเบื้องต้น กล่าวคือต้องมีความเที่ยงตรง ชัดเจน ตรวจสอบได้ และเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลากรหรือกลุ่มบุคคลที่เข้ามาทำหน้าที่ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลควรมีความเป็นอิสระอย่างแท้จริง ทั้งนี้ อาจให้มีหน่วยงานภายนอกที่เป็นกลางหรือผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกเข้ามาร่วมในคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานภาครัฐ หากเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลด้วยก็จะเป็นการดียิ่งขึ้น เพราะเท่ากับการการแสดงออกถึงความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการจริง เนื่องจากแสดงให้เห็นว่าพร้อมที่จะรับการตรวจสอบจากประชาชน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตลอดเวลา

ไพโรจน์ ภัทรนรากุล (2548) ได้ให้ความเห็นว่า หลักความโปร่งใส คือ การมีความโปร่งใสกับการบริหารงานทุก ๆ ด้าน อาทิ เช่น การมีระบบงานที่ชัดเจนมีระบบคุณธรรม ในการเลือกบุคคล ฯลฯ เปิดโอกาสให้ประชาชนและสังคมภายนอกเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและ ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาได้อย่างเสรีตามความเหมาะสม มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและ ผลการดำเนินงานต่อสาธารณะอย่างสม่ำเสมอ

ตัวชี้วัดความโปร่งใส

ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) ดัชนีความโปร่งใส หมายถึง การปฏิบัติราชการตามภารกิจของหน่วยงานที่มีความโปร่งใสการมีธรรมาภิบาล (Good Governance) ด้วยความเป็นธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานตาม อำนาจหน้าที่โดยประเมินจากมุมมองความคิดเห็นของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) บนพื้นฐานข้อเท็จจริงจากเอกสาร หลักฐานต่างๆ ในการดำเนินงานของหน่วยงานแบ่งเป็น 2 ตัวชี้วัด (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2555) ประกอบด้วย

1) การดำเนินงานขององค์กร ประเมินจากมุมมองการรับรู้ของผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) เกี่ยวกับการให้และเปิดเผย ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ความโปร่งใส

(Transparency) การดำเนินงานขององค์กร การให้และการเปิดเผยข้อมูล การจัดซื้อจัดจ้าง มาตรฐาน การปฏิบัติงาน ความเป็นธรรม/ไม่เลือกปฏิบัติ การมีส่วนร่วม ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ การเข้าถึงข้อมูลตามภารกิจหลัก ของหน่วยงาน ระบบการร้องเรียนขององค์กร การตอบสนองข้อ ร้องเรียน ช่องทางการร้องเรียน การแจ้งผลร้องเรียน การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการ ปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ และการ เข้าถึงข้อมูลตาม ภารกิจหลักของหน่วยงาน

2) ระบบการร้องเรียนขององค์กร ประเมินจากมุมมองการรับรู้ของผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียและจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) เกี่ยวกับระบบการร้องเรียน ของ หน่วยงานโดยแบ่งเป็นประเด็นการประเมิน ได้แก่ การตอบสนองข้อร้องเรียน ช่องทางการร้องเรียน และการแจ้งผลร้องเรียน

บุญอยู่ ขอพรประเสริฐ (2554) พบว่าตัวชี้วัดความโปร่งใสของหน่วยงาน ประกอบด้วย 8 ตัวชี้วัด ได้แก่

1) ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ต้องประกอบด้วยการจัดทำแผนที่ที่ การเผยแพร่ระเบียบข้อมูล การจัดซื้อจัดจ้าง การประกาศหลักเกณฑ์ ประกาศสอบราคา การพิจารณา การประกาศผลและแจ้ง ผลการจัดซื้อจัดจ้างต่อสาธารณะ

2) ด้านการบริหารงาน การกำหนดวิสัยทัศน์องค์กร โดยผ่านมติการประชุมจากคณะ ผู้บริหารระดับสูง เป็นสิ่งที่เหมาะสมกว่าการเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานเข้ามีส่วนร่วม และ เหมาะสมกว่าการให้อำนาจ

3) ด้านการบริการประชาชน ควรมีการกำหนดขั้นตอนการให้บริการที่ชัดเจน โดยมุ่งเน้น ไปที่ความสุภาพ ระยะเวลาในการให้บริการ การประพฤติดและปฏิบัติต่อผู้รับบริการอย่างเป็นกันเอง ทำตามขั้นตอนและกฎเกณฑ์โดยไม่เลือกปฏิบัติ ส่วนวิธีการประเมินผลด้านการให้บริการควร พิจารณาจากความพึงพอใจของประชาชน ได้แก่ 1) การแต่งตั้งบุคลากรผู้รับผิดชอบเรื่องร้องเรียน โดยตรง 2) การจัดช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนที่หลากหลาย และ 3) การตรวจสอบการดำเนินการ ติดตามและแก้ไขเรื่องร้องเรียนให้แก่ประชาชน

4) ด้านการบริหารงานบุคคล จากการตรวจสอบเอกสารการรับสมัครบุคลากรผ่านช่อง ทางการรับสมัครต่างๆ เช่น บอร์ดประกาศ สิ่งพิมพ์ หรือเว็บไซต์ โดยกำหนดระยะเวลาในการรับ สมัครอย่างน้อย 15 วันทำการ การคัดเลือกบุคลากร โดยควรประกาศเกณฑ์ดังกล่าวอย่างน้อย 2 ช่องทางและควรมีการประกาศอย่างน้อย 1 เดือนก่อนการสอบคัดเลือก ส่วนการประกาศผลการ

ประเมินพิจารณาความดีความชอบ พร้อมคะแนนที่ชัดเจนไม่ควรประกาศคะแนนที่ได้รับการประเมินในหนังสือเวียนหรือประกาศนั้นๆ

5) ด้านการบริหารงบประมาณ ควรเปิดโอกาสให้แต่ละส่วนงานได้เสนอของบประมาณ และแสดงแผนงบประมาณประจำปีในที่ศูนย์ข้อมูล ให้ประชาชนสามารถเข้าตรวจสอบได้ การใช้จ่ายงบประมาณตรงตามแผนงานและโครงการ อาจมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสถานการณ์

6) ด้านการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล โดยกำหนดกลไกการตรวจสอบภายใน (Internal Audit) ที่มีความเป็นอิสระ วิธีการประเมินคือสามารถพิจารณาจากกลไก วิธีการในการตรวจสอบ และการนำผลการตรวจสอบมาแสดงไว้ให้สาธารณชนได้รับรู้ ส่วนการตรวจสอบ และติดตามประเมินผลภายนอก (External Audit) โดยแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกเข้าร่วมโดยพิจารณาจากประสบการณ์ความรู้ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญและควรเปิดเผยหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกคณะกรรมการภายนอกฯ ผ่านสื่อเพื่อเผยแพร่ให้ประชาชนรับรู้ และพร้อมรับฟังเสียงวิพากษ์วิจารณ์ของสาธารณชน

7) ด้านการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร มีการจัดตั้งศูนย์บริการข้อมูลสำหรับประชาชนหรือไม่ และมีการจัดเจ้าหน้าที่สำหรับบริการให้ข้อมูลแก่ประชาชนโดยตรง มีการจัดให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับสิทธิในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการด้วย

8) ด้านการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านที่เกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตนที่ต้องมีจิตสำนึกของความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการหรือพนักงานของรัฐด้วย

ในส่วนของการระบบการให้คุณให้โทษที่จะต้องเป็นไปด้วยความเป็นธรรม และมีความตรงไปตรงมา ทั้งนี้ พรศกค. ผ่องแผ้ว (2544) ได้เสนอองค์ประกอบของการชี้วัดความโปร่งใสของระบบการให้คุณและให้โทษไว้ ดังนี้

- 1) ตัวชี้วัดความโปร่งใสของระบบการให้คุณ ประกอบด้วย
 - 1.1) มีผลประโยชน์ให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ
 - 1.2) มีผลประโยชน์ให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง
 - 1.3) มีผลประโยชน์แก่บุคลากรที่ซื่อสัตย์
 - 1.4) มีระบบรายได้หรือผลประโยชน์เกื้อกูลรองรับมาตรฐานค่าจ้างที่สูงขึ้น
- 2) ตัวชี้วัดของระบบการให้โทษ ประกอบด้วย
 - 2.1) มีระบบที่มีประสิทธิภาพสูงสำหรับการฟ้องร้องผู้กระทำผิด

- 2.2) มีระบบที่มีประสิทธิภาพสูงสำหรับการตรวจสอบการทำงานในหน่วยงาน
- 2.3) มีวิธีการที่ยุติธรรมสำหรับการลงโทษผู้กระทำผิด
- 2.4) กระบวนการยุติธรรมที่รวดเร็ว
- 2.5) มีการลงโทษจริงจัง หนักเบาตามเหตุผลและพฤติการณ์ของการกระทำผิด
- 2.6) หัวหน้างานลงโทษผู้กระทำผิดหรือด้อยประสิทธิภาพอย่างจริงจัง
- 2.7) มีการป้องปรามผู้ส่อทุจริต หรือด้อยประสิทธิภาพให้ปรับปรุงตน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารแบบโปร่งใส

ผลจากการสังเคราะห์และถอดบทเรียนจากกระบวนการศึกษาวิจัยในโครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและความโปร่งใสในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้พบปัจจัยที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบประสบผลสำเร็จด้านการมีส่วนร่วมและความโปร่งใส (โกวิทย์ พวงงาม, 2550) ดังนี้

1) การเปิดพื้นที่เวทีถกแถลงความคิดของประชาชน เป็นลักษณะเวทีการพบปะ ปรีกษาหารือ และการแลกเปลี่ยนความคิดอย่างไม่เป็นทางการของประชาชนกลุ่มต่างๆ ในท้องถิ่นทุกเพศทุกวัย อย่างเป็นอิสระและส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีความโปร่งใส

2) การมีอาสาสมัครพลเมือง โดยที่เห็นว่าในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบ ได้มีบุคคลที่มีใจอาสาสมัครและจิตอาสา มีความเสียสละ และมีจิตสำนึกสาธารณะ มีกิจกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหาร อย่างแข็งขัน

3) การส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กับหน่วยงานต่างๆ เป็นรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือระหว่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานร่วมทำกิจกรรมซึ่งทำให้เกิดความคุ้มค่า ความโปร่งใส และการมีประสิทธิภาพในการจัดการ

4) การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างหลากหลาย โดยการเปิดเผยและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อต่างๆ หลากหลายชนิด เช่น เอกสารแผ่นพับ วารสาร หนังสือพิมพ์ ป้ายหรือบอร์ดประชาสัมพันธ์ เสียงตามสาย หอกระจายข่าว วิทยุกระจายเสียง ศูนย์เรียนรู้ชุมชนและเว็บไซต์ นอกจากนั้นยังเปิดโอกาสให้กลุ่มประชาชน บุคลากรของส่วนราชการต่างๆ ในพื้นที่ รวมทั้ง พระภิกษุและนักเรียนให้เข้าร่วมรับฟังการประชุมสภาท้องถิ่นได้

5) ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบ โดยพบว่าผู้บริหารท้องถิ่นมีท่าทีเป็นมิตรกับประชาชนและเปิดใจกว้างให้ประชาชนสามารถเข้าหาได้ง่าย รับฟัง และพบได้ง่าย ที่สำคัญการร่วมคลุกคลีกับกลุ่มองค์กรประชาชนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งถือว่าเป็นเสน่ห์ที่เกื้อกูลให้ประชาชนมีจิตใจที่อยากจะมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

6) การร่วมกันทำงานเป็นทีมระหว่างฝ่ายการเมืองกับฝ่ายประจำ โดยพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบมีการทำงานเป็นทีม และมุ่งเป้าหมายของงานก็คือ ประชาชนได้รับประโยชน์ ดังนั้นผู้นำทีมที่เป็นผู้บริหารท้องถิ่น มีลักษณะเป็นมิตร เป็นเพื่อนกับข้าราชการท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้นแบบ และในทำนองเดียวกัน ข้าราชการท้องถิ่นก็มีท่าทีเป็นมิตร เป็นเพื่อน หรือมีความเป็นกันเองกับประชาชน

7) การส่งเสริมและยอมรับภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งถือเสมือนหนึ่งเป็นปราชญ์ชาวบ้าน ที่ถือเสมือนหนึ่งคลังสมองของท้องถิ่นที่มีทั้งครู อาจารย์ นักพัฒนา NGOs พระภิกษุสงฆ์ เปิดช่องทางโอกาสให้บุคคลเหล่านี้เป็นผู้สนับสนุน เป็นผู้ให้ข้อมูลและเกื้อกูลกิจกรรมต่างๆ

8) การมีวัฒนธรรมท้องถิ่นและความเป็นชุมชนดั้งเดิม โดยเห็นว่าวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ วัฒนธรรมประเพณีของประชาชนใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นแบบ ยังรักษาและธำรงไว้ซึ่ง ความเป็นชุมชนดั้งเดิม แม้สภาพเศรษฐกิจและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปก็ตาม ความสัมพันธ์ของ คนในท้องถิ่นก็ยังให้ความร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะการให้ความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ

ในการส่งเสริมความโปร่งใส นั้น ไม่มีนโยบายไหนที่ใช้ได้ทุกโอกาส แต่มีมาตรการหลัก ที่ได้รับการยกย่องกว้างขวางว่าช่วยส่งเสริมความโปร่งใส (คุปตพงศ์ หนูประสงค์, 2550) คือ

- 1) การจัดหาข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายที่เป็นที่สนใจ
- 2) การมีขอบเขตของการปฏิบัติภายใต้ความโปร่งใสที่ชัดเจน
- 3) การใช้กลไกเพื่อส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของกลุ่มที่ให้ความสนใจหรือมีส่วนได้ส่วนเสีย
- 4) การจัดการการหมุนเวียนของข้อมูลในระดับระหว่างประเทศ

อัญชลี ธรรมะวิสิฏฐ (2552) ได้แสดงทัศนะต่อปัจจัยที่จะนำไปสู่การจัดการที่โปร่งใสคือการติดตามและประเมินผล นับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ผู้ดำเนิน โครงการทราบว่าโครงการนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ต้องการมากน้อยเพียงใด มีประสิทธิภาพหรือไม่ ผลจากการติดตามและประเมินผล จะได้ข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จ จุดแข็ง จุดอ่อน

และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน ช่วยให้การบริหารแผนงานและโครงการมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งจะช่วยป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันได้เป็นอย่างดี เพราะในวงจรบริหารแผนงานและโครงการ ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การปฏิบัติตามแผน (Implementation) การควบคุม (Control) และการประเมินผล (Evaluation) ถ้าขาดส่วนหนึ่งส่วนใด ก็จะส่งผลกระทบต่อความไม่โปร่งใสได้

สุธิดา พานิชกิจโกศลกุล (2556) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะนำไปสู่ความโปร่งใส นั่นคือความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน คือ มีความเอาใจใส่ มีความระมัดระวังรอบคอบ มีการวางแผน มีความขยันหมั่นเพียร อดทนและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตรงต่อเวลาไม่ละเลยทอดทิ้งงานหรือหลีกเลี่ยงจนกว่างานจะแล้วเสร็จ ยอมรับผลของการกระทำไม่ว่าจะเป็นผลดีและผลเสีย พยายามทำหน้าที่ต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ โดยมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ยึดมั่นตามระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งและข้อกำหนดต่าง ๆ ขององค์กร รวมถึงเป็นผู้ใช้และรักษาทรัพย์สินขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน 2) ยึดมั่นตามระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง และข้อกำหนดต่าง ๆ และ 3) เป็นผู้ใช้และรักษาทรัพย์สินขององค์กร

พิรุวรรณ กิติคุณ (2559) ได้แสดงทัศนะไว้ว่า การเปิดเผยข้อมูล เป็นการสร้างความโปร่งใสในหน่วยงานของภาครัฐ เป็นยุทธศาสตร์สำคัญของภาครัฐในการแก้ไขปัญหาการคอร์รัปชันในปัจจุบัน การที่ภาครัฐมีความโปร่งใสจะเสริมสร้างความน่าเชื่อถือและนำไปสู่การก้าวไปสู่ยุคสมัยใหม่ของรัฐบาลที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ ซึ่งจะนำไปสู่การลดช่องว่างระหว่างรัฐบาลและประชาชน รวมทั้งจะนำไปสู่การเพิ่มระดับค่าดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (Corruption-Perception Index: CPI) ของประเทศไทยในเวทีโลกอีกด้วย มีปัจจัยที่สำคัญ ประกอบด้วย 1) การเข้าถึงข้อมูลของภาครัฐได้อย่างง่ายและเป็นระบบ 2) การปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีแก่ประชาชน 3) การพัฒนาเทคโนโลยีคิดค้นนวัตกรรม และ 4) ภาครัฐมีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมภายใน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (2559) ได้จัดวางระบบและการประเมินผลการควบคุมภายใน เพื่อสร้างความโปร่งใสในองค์กร ซึ่งการควบคุมภายใน (Internal Control) คือ กระบวนการที่กำหนดขึ้นภายในองค์กร เพื่อสร้างความมั่นใจว่าองค์กรมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการจัดทำรายงานทางการเงินที่เชื่อถือได้ และมีการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) การควบคุมภายในเป็นส่วนประกอบที่แทรกอยู่ใน

การปฏิบัติงานตามปกติ 2) การควบคุมภายในเกิดขึ้นได้โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัย และ 3) การควบคุมภายในให้ความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

2.2 แนวคิด เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ในการบริหารงานไม่สามารถดำเนินการได้เพียงบุคคลใดบุคคลหนึ่ง การส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันในการทำงานเท่ากับเป็นการสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหารยังทำให้เกิดการสื่อสารหลายทิศทางและอย่างเปิดเผย สามารถยุติข้อขัดแย้งที่นำไปสู่การแก้ไขปัญหาด้วยเหตุผลอย่างสร้างสรรค์ด้วยสันติวิธียอมทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการทำงานที่ดีขึ้น ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานมากขึ้น บุคคลมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร การบริหารที่ให้ความสำคัญต่อบุคลากรจะไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ มีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะได้ทุ่มเท อุทิศตน อุทิศชีวิต เพื่อการถ่ายทอดความรู้ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมอันดีงาม ส่งผลให้เกิดความสำเร็จมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล บรรลุตามเป้าหมาย (ฉวีรุฎา พวงจันทร์, 2552)

ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายในบริบทที่แตกต่างกันไว้หลายประการ ดังนี้

บุญส่ง เจริญศรี (2550) ได้กล่าวว่า การบริหารองค์กรจะประสบความสำเร็จ ต้องใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมซึ่งจะก่อให้เกิดความมุ่งมั่นของบุคลากรในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรมีวัตถุประสงค์เดียวกันเพื่อนำไปสู่เป้าหมายในการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องให้ความสำคัญกับบุคคลมีส่วนร่วมในการบริหารทุกขั้นตอน จะเกิดการบริหารตรงตามวัตถุประสงค์มากที่สุด

ทำนอง ภูเกิดพิมพ์ (2551) กล่าวว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพความคิด ความเชื่อและความยึดมั่นของบุคคล หน่วยงาน องค์กร อีกทั้งยังขึ้นอยู่กับกาลเวลาแต่ละยุคแต่ละสมัยอีกด้วย โดยการมีส่วนร่วมเป็นหัวใจสำคัญในการเสริมสร้างพลังการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (Teamwork) ที่มีประสิทธิภาพใน

การพัฒนา เพราะทำให้ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนร่วมเข้าใจสถานการณ์และอุปสรรคมากขึ้นเพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553) อธิบายว่าการมีส่วนร่วมในการบริหาร คือ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมติดตามผล ซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้าร่วมมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและศักดิ์ศรี อีกทั้งกระตุ้นให้ทุกฝ่ายได้สำนึกในหน้าที่ และความรับผิดชอบ ผู้ที่ละเลยหรือเฉยเมย ไม่เข้าร่วม ย่อมทำให้เสียสิทธิ์หรือมีสิทธิ์น้อยกว่าผู้ที่เข้าร่วมในกิจกรรมหรือกล่าวได้ว่าการละเลยไม่สนใจเป็นสถานะที่บุคคลปลีกตัวออกจากสังคมนั่นเอง

เสาวนีย์ เดือนเด่น (2558) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพองค์กร การมีส่วนร่วมต้องเกิดจากความเต็มใจ ความสมัครใจ สามารถตัดสินใจได้เอง การมีส่วนร่วมจะช่วยลดความขัดแย้ง เกิดความรู้สึกร่วมกัน รู้สึกเป็นเจ้าของมากขึ้น จึงจะทำให้การพัฒนาเกิดความยั่งยืน

ทับทิม แสงอินทร์ (2559) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่างๆอย่างมีอิสระ โดยกระทำด้วยความเต็มใจ เพื่อให้งานนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ (2560) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารโดยให้ บุคคล ในองค์กรหรือบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการ การตัดสินใจใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความเชี่ยวชาญ ในการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการบริหารงาน ให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งหวังและกระบวนการการตัดสินใจสามารถรองรับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรได้กว้างขวาง

อมรภัค ปิ่นกาสัง (2562) ได้ให้ความหมายของ การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามา มีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมตัดสินใจ แก้ปัญหา ร่วมกำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กร พร้อมทั้งร่วมดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งประกอบด้วย การไว้วางใจกัน ความยึดมั่นผูกพัน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์

ร่วมกัน และควมมีอิสระในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานมี ประสิทธิภาพและบรรลุตาม เป้าหมายขององค์การ

สมยศ นาวิก (2562) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นกระบวนการของการให้ ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญ ของพวกเขาในการแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารของพวกเขาให้กับ ผู้ได้บังคับบัญชา และต้องการให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจ

วันชัย โกศลสุด (2564) ให้ความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า หมายถึงการที่บุคคลในองค์กรหรือต่างองค์กรได้ร่วมกันเพื่อจัดการงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จทั้งนี้การมีส่วนร่วมนั้นจะอยู่ในขั้นตอนใดก็ตาม โดยขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ข้อจำกัดในแต่ละกระบวนการของการดำเนินการบริหารเป็นเกณฑ์

Likert (1961) ได้กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วม ว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมาย และการตัดสินใจกระทำโดยกลุ่มผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ได้บังคับบัญชาการสื่อสาร ไม่เพียงแต่จากบน ลงล่าง (Downward Communication) และจากล่าง ขึ้น บน (Upward Communication) แต่ยังมี การติดต่อสื่อสารตามแนวนอน (Horizontal Communication) ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ในการจูงใจ ผู้บริหารไม่เพียงแต่ให้ ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่จะพยายาม ให้ผู้ได้บังคับบัญชา รู้สึกว่าพวกเขามีความสำคัญ ความเกี่ยวพันระหว่างผู้บริหารกับผู้ได้บังคับบัญชา จะตรงไปตรงมาภายในบรรยากาศของความเป็นมิตรภาพ

Anthony (1978) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ โดยเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ใช้ความเชี่ยวชาญและความคิดสร้างสรรค์มาช่วยแก้ปัญหาทางการบริหาร โดยผู้บริหารยอมแบ่งอำนาจการตัดสินใจให้ผู้ได้บังคับบัญชา

Robbins (1990) ให้ความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า การที่ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามา มีบทบาทในกระบวนการตัดสินใจกับผู้ได้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมจะช่วย เสริมสร้างขวัญ

กำลังใจ ในการทำงานได้อย่างเต็มที่ งานที่ออกมาจะมีคุณภาพที่ดีกว่า มากกว่าการออกคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ยิ่งกว่านั้นการมีส่วนร่วมจะช่วยให้การทำงานเป็นกลุ่มประสบความสำเร็จ ตลอดจนตรงตามวัตถุประสงค์ร่วมกันขององค์กรด้วย

Swansburg (1996) นั้นได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือการบริหารที่มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ โดยการมอบหมายอำนาจจากผู้จัดการระดับสูงลงไปสู่ พนักงาน โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์และหน้าที่ การมอบอำนาจรวมถึงภาระงานและความรับผิดชอบต่างๆ ซึ่งพนักงานต้องยอมรับและรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

Newstroms (2007) ให้ความหมายการมีส่วนร่วม เป็นความเกี่ยวข้องระหว่างคนในกลุ่มทั้งทางจิตใจและอารมณ์ความรู้สึก ซึ่งเป็นสิ่งชักนำ ให้พวกเขาทำ เพื่อเป้าหมายของกลุ่มและรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งมีแนวคิดที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ความเกี่ยวข้อง การให้ และความรับผิดชอบ

สหประชาชาติ (United Nation, 2009) ได้ให้ความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การสร้างโอกาสให้สมาชิกทุกคนของชุมชน และสมาชิกในสังคม สามารถเข้ามามีส่วนร่วมช่วยเหลือ และเข้ามามีอิทธิพลต่อกระบวนการดำเนินกิจกรรมในการพัฒนา รวมทั้งมีส่วนร่วมประโยชน์จากผลของการพัฒนาอย่างเท่าเทียม

จาก ความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุป ได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) หมายถึงกระบวนการที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งทางด้านการแสดงความคิดเห็นการตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผนการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารงานกองทุนฯ

ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

Likert (1961) ได้แสดงให้เห็นสาระสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

- 1) ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา
- 2) ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- 3) ระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมีความคล่องตัวเป็นไปโดยอิสระ

4) ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีปฏิริยาโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยและโดยกว้างขวางเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กร การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร

5) การตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่มในทุกระดับขององค์กร เปิดโอกาสให้กลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน

6) การควบคุมงานมีลักษณะกระจายไปในหมู่ผู้ร่วมงานให้มีการควบคุมตนเองและเน้นในเรื่องการแก้ปัญหาเป็นหลัก

7) ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของการพัฒนาพนักงานโดยการฝึกอบรมเพื่อให้การทำงานมีผลงานที่สูงสุดและสำเร็จตามเป้าหมาย

Argyris (1964) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนาองค์กรที่ปฏิบัติอยู่ ด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กร ควรประกอบด้วยสาระสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สมาชิกขององค์กรย่อมมีความผูกพันกับองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ และมีความปรารถนาที่จะได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน องค์กร แม้เพียงได้รับฟังความคิดเห็น ก็ทำให้รู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรแล้ว

2) การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย เพราะนอกจากจะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกแสดง ความคิดเห็นแล้ว ยังช่วยให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน ระหว่างกลุ่มสมาชิกและความร่วมมือนี้จะแพร่ขยายไปทั้งองค์กร ทำให้สมาชิกทั้งองค์กรมีเป้าหมายเดียวกัน การมีส่วนร่วม เป็นการยินยอมและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะมีผลทั้งทางใจ การยอมรับ การสนับสนุน และผลต่อการปฏิบัติงาน

3) การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกัน จะช่วยกระตุ้นให้ บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

Bryman (1986) ได้เสนอแนวทางในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่จะมีผลต่อทัศนคติ การปฏิบัติงานและการกระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ 4 ประการ คือ

1) บรรยากาศของการมีส่วนร่วมควรจะต้องทำให้แนวทางที่จะไปสู่เป้าหมายมีความชัดเจนยิ่งขึ้นและบรรยากาศจะมีลักษณะของความไม่เป็นทางการมากกว่า

- 2) จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถเลือกเป้าหมายที่มีคุณค่า ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคล (Individual Goal) กับเป้าหมายขององค์กร (Organization Goal) ให้เท่าเทียมกัน
- 3) ผู้มีส่วนร่วมจะเพิ่มการควบคุมงานมากขึ้นถ้ามีแรงจูงใจและความเป็นอิสระเพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น
- 4) เมื่อบุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเขาจะมี Ego – Involved

ฐชาติ พ่วงสมจิตร (2555) ได้สรุปหลักการสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 6 ประการ คือ

- 1) การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ คือ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญขององค์กร มีการแบ่งอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ได้บังคับบัญชาจะต้องเกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบด้วยความมีเหตุผลและคำนึงถึง ประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก
- 2) ความไว้วางใจกัน คือ แนวคิดที่เป็นปรัชญาพื้นฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์หากได้รับความไว้วางใจให้ดำเนินงาน ฝ่ายบริหารเพียงดูแลความก้าวหน้าเป็นระยะๆ และดูแลผลสุดท้ายของงานก็เพียงพอแล้ว
- 3) การร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ คือ การตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกันของผู้บริหาร ร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร ยอมรับความขัดแย้ง ที่จะเกิดขึ้นได้ เพราะทุกคนมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน ผลผลิตหรือผลงานก็จะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) ความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ คือ ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการคิด การตัดสินใจ และการดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบ
- 5) ความผูกพันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน คือ การที่แต่ละคนทั้งผู้บริหารและผู้ได้บังคับบัญชาได้มาปฏิบัติร่วมกัน มีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อกัน และการที่บุคคลในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รู้เป้าหมายขององค์กร มีความรู้สึก เป็นเจ้าของกิจการร่วมกัน และร่วมมือกันอย่างเต็มที่ตามกระบวนการมีส่วนร่วมซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและพร้อมที่จะทำผลประโยชน์ให้กับองค์กร
- 6) การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คือ การให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อผู้ได้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้ได้บังคับบัญชา

เป็นผู้มีบทบาทในการร่วมตัดสินใจ ดังนั้นข้อมูลข่าวสารจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะทำให้การตัดสินใจนั้น ถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

Swansburg (1996) ได้แบ่งองค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

1) การไว้วางใจกัน (Trust) ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ หากได้รับการยอมรับไว้วางใจจากผู้บริหาร ผู้บริหารจะให้โอกาสเท่าที่เป็นไปได้ ผู้บริหารที่ให้อำนาจ และให้ความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน จะแสดงให้เห็นถึงความสามารถและข้อบกพร่องของผู้ปฏิบัติงาน

2) ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) บุคคลไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงาน ต้องการความผูกพันที่จะปฏิบัติ ผู้บริหารควรที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือและฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ประสบการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร อุตสาหะ ผลผลิตในการทำงานมีมากขึ้น จะเห็นได้ว่าภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดความผูกพันที่จะปฏิบัติ โดยไม่ทำให้เกิดโทษ

3) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and Objectives) ความขัดแย้งเป็นความต้องการหลัก หรือเป้าหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เมื่อมนุษย์มีการทำงานร่วมกัน ดังนั้นการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงานรวมถึง การร่วมกันปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์การ ย่อมจะขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น เพราะทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน ผลผลิตหรือผลงานก็จะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันสามารถเกิดขึ้นได้บ่อยและอย่างมีเหตุผล สามารถที่จะร่วมกันตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์โดยการร่วมกันประชุมปรึกษา (Conference) การประชุมปรึกษาจะเป็นการทำทลายความสามารถของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน สร้างความชัดเจนทำให้มีความเห็นสอดคล้องกัน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

4) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) เป็นภาวะที่มีความอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ความมีอำนาจหน้าที่ และความสามารถในการรายงานสำหรับงานของแต่ละ บุคคล ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ในการตัดสินใจ

ในการทำงานของตนเอง ซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความรับผิดชอบที่ได้รับ

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อประสิทธิภาพของหน่วยงานหรือองค์กร มีองค์ประกอบ 7 ด้าน (รุสนีย์ ไวยากรณ์, 2561) ดังนี้

1) การร่วมตั้งวัตถุประสงค์และเป้าหมาย หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้หัวหน้า สมาชิกมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ปรับปรุง กำหนดจุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์และการประเมิน การวางแผนงานเพื่อให้การดำเนินงานของทีมงานไปในทิศทางเดียวกัน สมาชิกมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงานตรงกัน และร่วมกันทำให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

2) การร่วมตัดสินใจในการบริหารงาน หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งเสริมให้มีความรับผิดชอบในงาน ตามความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของบุคคล รวมถึงมีอำนาจในการตัดสินใจปฏิบัติงาน ตามขอบเขตความรับผิดชอบของตนอย่างเหมาะสม

3) การร่วมปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูลในการทำงาน ปฏิบัติงาน และพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงานรวมทั้งส่งเสริมให้ฝึกทักษะการแก้ปัญหา ปรับปรุง ประเมินงานมากกว่าการใช้ความสามารถเฉพาะของตัวบุคคล

4) ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีอิสระในการวางแผน การปฏิบัติงาน และแก้ปัญหา ตามบทบาทหน้าที่ชัดเจนอย่างเหมาะสมในหน่วยงาน

5) การไว้วางใจกัน หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับการได้รับความเชื่อมั่นในความสามารถ การมีส่วนร่วมช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน มีการยอมรับในการประเมินการทำงานจากหัวหน้างาน

6) บรรยากาศองค์กร หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อม ที่ดีภายในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง การจัดกิจกรรมสร้างความสามัคคี ช่วยเหลือ ยอมรับในความแตกต่าง และความขัดแย้งในองค์กร การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสุขแก่ผู้ปฏิบัติงาน

7) การร่วมประเมินผล และร่วมรับประโยชน์ หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย การให้รางวัล เมื่อการร่วมมือบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ได้รับการยกย่องชื่นชมและรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากผู้รับบริการ เพื่อนำกลับมาพัฒนาองค์กร

Sashkin (2002) การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวคิดในการเพิ่มปริมาณงานผ่านกระบวนการทำงานที่มีส่วนร่วมของบุคลากรทางการพยาบาล เช่น ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนางานที่เน้นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ตนตัดสินใจกระทำ อย่างร่วมมือร่วมใจ และผู้บริหารมีการสนับสนุนให้มีความร่วมมือในการทำงานร่วมกันเพื่อให้ผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นเรื่องเกี่ยวกับการให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการวางแผน และควบคุมกิจกรรมการปฏิบัติงานด้วยตัวของผู้ปฏิบัติงานเอง ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน และควบคุมงานได้ในลักษณะวิธีการที่สำคัญ 4 ประการคือ

1) การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในระดับบุคคลระดับผู้บังคับบัญชา หรือระดับกลุ่มมีส่วนร่วมในงานในการกำหนดเป้าหมายของงานเพื่อที่พวกเขาจะได้พยายามทำงาน หรือผลการปฏิบัติงานนั้นบรรลุเป้าหมายที่วางไว้และเกิดผลงานที่ดี

2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการมีส่วนร่วมของผู้ได้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมให้คำปรึกษาหารือในหลาย ๆ โอกาส มีอิทธิพลในการกำหนดเป้าหมายของงาน มีส่วนร่วมรับผิดชอบในทางเลือกของวิธีการตัดสินใจ ตลอดจนตรวจสอบ และประเมินทางเลือกในการตัดสินใจ

3) มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเป็นความต้องการให้ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล พัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลนั้นๆ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาปรับปรุงงาน

4) การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วมในรูปแบบนี้จะมีความยากและซับซ้อนและถือเป็นจุดที่สำคัญที่สุด ซึ่งรูปแบบนี้จะมาหลังจากการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา โดยทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ได้บังคับบัญชานั้นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้าง วิเคราะห์ และแปลความหมายของข้อมูลองค์การ เพื่อที่จะทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหขององค์การ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จส่งผลในด้านความมีประสิทธิภาพ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ช่วยให้ผู้บริหารบรรลุถึงเป้าหมายที่เหมาะสมโดยเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด โดยการพิจารณาจากประสิทธิผลขององค์การเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นบรรลุวัตถุประสงค์เพียงใด

รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม

Davis (1981) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ออกเป็น 6 รูปแบบสรุปสาระสำคัญ ได้ดังนี้

รูปแบบที่ 1 การบริหารแบบปรึกษาหารือ (Consultative Management) เป็นการบริหารที่ฝ่ายบริหารปรึกษาหารือที่จะตัดสินใจ โดยฝ่ายบริหารจะกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาคิดในประเด็นที่ตนเองต้องการปรึกษา แต่โดยทั่วไปมักกระตุ้นให้คิดในแงุ่มที่สนับสนุนความคิดของตนเอง หลังจากนั้นจึงตัดสินใจ การบริหารแบบนี้ผู้บริหารมักจะไม่นำทุกเรื่องมาปรึกษาหารือกับผู้ได้บังคับบัญชา แต่จะสร้างบรรยากาศให้เป็นบรรยากาศของการปรึกษาหารือ ซึ่งสิ่งที่จำเป็นสำหรับการบริหารลักษณะนี้คือ การที่ฝ่ายบริหารควรยอมรับความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง และผู้ได้บังคับบัญชา จะได้เห็นว่าความคิดของพวกเขาเป็นสิ่งที่มียประโยชน์

รูปแบบที่ 2 การบริหารแบบประชาธิปไตย (Democratic Management) เป็นการบริหารที่ใช้ความคิดจากกลุ่มให้เป็นประโยชน์โดยให้ทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น แต่ละคนมีเสียงหนึ่งเสียงเท่านั้น (One man-one vote) การตัดสินใจมาจากมติของกลุ่มโดยสมาชิกทุกคนมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็นและโน้มน้าวคนอื่น ๆ อย่างไรก็ตามผู้บริหารแบบประชาธิปไตยอาจใช้ สิทธิที่จะไม่ปฏิบัติตามความเห็นของกลุ่มได้กรณีที่ความเห็นนั้น ไม่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน

รูปแบบที่ 3 การบริหารแบบคณะทำงาน (Work Committees) เป็นการบริหารที่นำมาใช้แก้ปัญหา และพัฒนางาน เช่น บริษัทต้องการเพิ่มผลผลิตให้มากขึ้น ต้องการลดค่าใช้จ่ายในการผลิตลง ต้องการลดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงานลง เป็นต้น ปัญหาและความต้องการเหล่านี้สามารถใช้การบริหารแบบคณะทำงานเข้ามาปรับปรุงแก้ไขได้โดยการตั้งคณะทำงานให้มีหน้าที่ศึกษาหาวิธีการในการแก้ไขปรับปรุง คณะทำงานจะประกอบด้วยฝ่ายบริหารและพนักงานแต่ก็อาจ เป็นฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง โดยคณะทำงานอาจเป็นคณะทำงานกลุ่มเล็กๆ หรือคณะทำงานคณะใหญ่ที่ให้ คนงานทุกคนร่วมเป็นคณะทำงาน ทั้งนี้แล้วแต่เรื่องที่ต้องการแก้ไขปรับปรุงตัวอย่างของ คณะทำงานได้แก่ คณะทำงานเพื่อปรับปรุงการทำงาน คณะทำงานกลุ่มควบคุมคุณภาพ คณะทำงานเพื่อความปลอดภัย เป็นต้น

รูปแบบที่ 4 การบริหารแบบให้ข้อเสนอแนะ (Suggestion Programs) เป็นการบริหารที่มุ่งใช้ความเห็นของแต่ละบุคคลให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน โดยคนงานเขียนข้อเสนอแนะลงใน แบบฟอร์มและส่งให้ฝ่ายบริหาร เช่นส่งไว้ที่กล่องรับข้อเสนอแนะ วิธีการนี้หน่วยงานจะได้ ความคิด และวิธีการต่างๆ ที่สามารถนำมาแก้ปัญหาและพัฒนางานของหน่วยงานได้ โดยผู้เป็นเจ้าของความคิดจะได้รับรางวัลตอบแทน

รูปแบบที่ 5 การบริหารแบบคณะกรรมการบริหารระดับกลาง (Middle Management Committees) เป็นการบริหารที่ใช้พลังความร่วมมือจากกลุ่มผู้บริหารระดับกลาง โดยผู้บริหารระดับกลางฝ่ายต่าง ๆ มาร่วมกันศึกษาปัญหาของหน่วยงานและเสนอแนวทางเพื่อแก้ปัญหานั้น วิธีการนี้จำเป็นจะต้องให้กลุ่มของผู้ศึกษาได้รับข้อมูลต่างๆ อย่างเต็มที่ และไม่ถูกควบคุมจากผู้บริหารที่สูงกว่า การศึกษาปัญหาที่ต้องกระทำอย่างจริงจัง รอบคอบระมัดระวัง ก่อนที่จะเสนอความคิดไปสู่การปฏิบัติ

รูปแบบที่ 6 การบริหารแบบร่วมมือเป็นกรรมการบริหาร (Codetermination) เป็นการบริหารที่ยินยอมให้ตัวแทนของฝ่ายคนงานเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารด้วย

ปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2556) คือ

1) ปัจจัยด้านบุคลากรในองค์กร ต้องให้ความสำคัญแก่บุคลากรในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญและต้องดูแลรักษา เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการองค์การ โดยให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนภายในองค์กรวิเคราะห์อุปสรรค และโอกาสจากสิ่งแวดล้อมภายนอก การประเมินภาระหน้าที่ขององค์การ ทรัพยากรทักษะด้านต่างๆ ของบุคลากรทุกระดับมีการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมช่วยเหลือสนับสนุนและรับผิดชอบ การดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ที่ประสบความสำเร็จในองค์กร และมีการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มทักษะ พัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมเศรษฐกิจ และสังคมที่เปลี่ยนไป

2) ปัจจัยด้านการจูงใจ การจูงใจที่มีจุดมุ่งหมายสนับสนุนความพยายามในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ โดยมีระบบการให้รางวัล การตอบแทนที่เหมาะสมในการทำงานแก่บุคลากรในองค์กร สร้างขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงาน ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและค่าจ้างตอบแทนการทำงานที่เหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน จูงใจให้บุคลากรทำงานหนักเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดต้นทุนการผลิต และมีส่วนแบ่งในเงินที่ประหยัดได้ หรือได้ประโยชน์จากการลดต้นทุน เพื่อจัดความสูญเสียเปล่า ผู้บริหารดูแลความปลอดภัยในการทำงาน ความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร การสนับสนุนเครื่องมือ นวัตกรรมใหม่ในการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนและการยกย่องให้เกียรติต่อบุคลากร สิ่งเหล่านี้มีผลต่อความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินกิจกรรมขององค์การให้ประสบผลสำเร็จ

3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงานองค์กรแต่ละองค์กร มีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ขององค์กรที่แตกต่างกันเนื่องจากเป้าหมายขององค์กรที่แตกต่างกัน การดำเนินงานที่จะให้บรรลุตามเป้าหมายนั้นบุคลากรจะมีค่านิยม วัฒนธรรมการทำงานที่แตกต่างกัน โดยหลักการแล้วทุกองค์กรมุ่งให้บุคลากรในองค์กรมีโอกาสดำเนินงานร่วมกันเป็นทีมงาน หรือเป็นกลุ่มงานมีส่วนร่วม และยอมรับช่วยกัน แก้ปัญหาเป็นทีม บรรยายภาพการทำงานแบบประชาธิปไตย สามารถแสดงความคิดเห็นร่วมกันได้ มีการยอมรับให้เกียรติยกย่องซึ่งกันและกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของบุคคลในองค์กร ทำให้บุคลากรมีความสุข ไม่คิดแต่เรื่องค่าตอบแทนผลประโยชน์เพียงอย่างเดียว มีความรักความสามัคคี ลดความขัดแย้งในองค์กร รวมทั้งอิทธิพลของกลุ่มมีความสำคัญในการดำเนินกิจกรรมขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ

Reeder (1998) ได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคคลไว้ 11 ประการ ดังนี้

- 1) การปฏิบัติตนให้สอดคล้องตามความเชื่อพื้นฐาน กล่าวคือ บุคคลและกลุ่มบุคคลดูเหมือนจะเลือกวิธีปฏิบัติซึ่งสอดคล้องและคล้ายคลึงกับความเชื่อพื้นฐานของตนเอง
- 2) มาตรฐานคุณค่าบุคคล และกลุ่มบุคคลดูเหมือนจะปฏิบัติในลักษณะที่สอดคล้องกับมาตรฐานคุณค่าของตนเอง
- 3) เป้าหมายบุคคลและกลุ่มบุคคล ดูเหมือนจะส่งเสริม ป้องกันและรักษาเป้าหมายของตนเอง
- 4) ประสบการณ์ที่ผิดปกติธรรมดา พฤติกรรมของบุคคลบางครั้ง มาจากประสบการณ์ที่ผิดปกติธรรมดา
- 5) บุคคลและกลุ่มบุคคลจะประพฤติตามแบบที่ตนคาดหวังว่าจะต้องประพฤติในสถานการณ์เช่นนั้น ทั้งยังชอบปฏิบัติต่อผู้อื่นในลักษณะที่ตนคาดหวังจากผู้อื่นด้วย
- 6) การบีบบังคับ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมักจะทำในสิ่งต่างๆ ด้วยความรู้สึกว่าตนเองต้องกระทำเช่นนั้น
- 7) การมองแต่ตัวเอง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมักจะทำ ในสิ่งต่างๆซึ่งคิดว่าตนเองต้องกระทำเช่นนั้น
- 8) นิสัยและประเพณี บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะทำ ในสิ่งต่างๆ ซึ่งมีนิสัยชอบกระทำ เมื่ออยู่ในสถานการณ์นั้นๆ
- 9) โอกาส บุคคลและกลุ่มบุคคลจะมีส่วนร่วมในรูปแบบการปฏิบัติงานของสังคม โดยเฉพาะในทางที่เกี่ยวข้องกับจำนวนและชนิดของโอกาส ซึ่งโครงสร้างของสังคมเอื้ออำนวยให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกระทำเช่นนั้น

10) ความสามารถ บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะเข้าร่วมในกิจกรรมบางอย่าง ที่คนเห็นว่าเป็นสิ่งที่ต้องการให้เขาทำสถานการณ์เช่นนั้น

11) การสนับสนุน บุคคลและกลุ่มบุคคล มักจะเริ่มปฏิบัติเมื่อเขารู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนที่ดี

ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การ ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม (จันทร์านิ สงวนนาม, 2553) มีดังนี้

- 1) ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์การ
- 2) ลดความขัดแย้งในการทำงาน เพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น
- 3) สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
- 4) ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี ทุกคนมีงานทำ
- 5) สร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์การ
- 6) ลดค่าใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างทะนุถนอม
- 7) ช่วยให้การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- 8) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) กล่าวว่า ประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในการบริหาร คือ

1) ทำให้การบริหารหรือการพิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหาที่มีความหลากหลายเป็นไปอย่างถี่ถ้วนรอบคอบ เพราะเป็นการระดมแนวคิดจากบุคคลที่มีความหลากหลายทั้งความรู้และประสบการณ์

2) ทำให้มีการถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกัน โดยมีให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอำนาจมากเกินไปซึ่งอาจนำไปสู่การใช้อำนาจในทางที่ไม่ถูกต้องอันเกิดผลเสียหายแก่องค์การได้

3) เป็นการขจัดปัญหา มิให้การดำเนินนโยบายใดๆมีผลต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมากเกินไป ซึ่งจะก่อให้เกิดความยุติธรรมในการดำเนินการต่อทุกฝ่ายได้

4) ก่อให้เกิดการประสานงานที่ดี ทำให้การบริหารเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

5) การรวมตัวกันของบุคคลเป็นเครือข่ายจะก่อให้เกิดพลังที่เข้มแข็ง สามารถขับเคลื่อนกิจการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตรงเป้าหมาย โดยทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ

เศรษฐภูมิ เถาชาวี (2558) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่สำคัญดังต่อไปนี้

- 1) ก่อให้เกิดความรู้สึกสมัครสมานสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับภายในองค์กร
- 2) ช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานเพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากยิ่งขึ้น
- 3) สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ทำให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดีมีการกระจายงานอย่างเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ
- 4) เป็นการสร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร เนื่องจากการบริหารงานที่มุ่งเน้นรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม
- 5) ช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- 6) การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิดและอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ทำให้การปฏิบัติมีความเป็นไปได้มากกว่าการคิดคนเดียว
- 7) การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลในทางจิตวิทยาคือทำให้เกิดการต่อต้านน้อยลง ในขณะเดียวกันก็จะเกิดการยอมรับมากขึ้น
- 8) เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีกว่า สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
- 9) เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีโอกาสได้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกันเกิดความมีน้ำใจและความจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากขึ้น
- 10) การมีส่วนร่วมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นการตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้นและส่งเสริมให้มีการปรับปรุงงาน ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

Anthony (1978) ได้สรุปประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 8 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1 ก่อให้เกิดความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยปกติแล้วบุคคลย่อมมีธรรมชาติที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เพราะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยปกติแล้วบุคคลย่อมมีธรรมชาติที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เพราะการเปลี่ยนแปลงทำให้ต้องปรับตัวจากสภาพที่เคยชิน แต่การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้ทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมตัดสินใจและร่วมดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ดังนั้นเมื่อหน่วยงานมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง บุคลากรในหน่วยงานก็สามารถรับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้ดีกว่าหน่วยงานที่ไม่ได้บริหารงานในลักษณะนี้

ประการที่ 2 ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงานและผู้บริหารกับสหภาพแรงงาน ราบรื่นขึ้น เนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้กลุ่มต่างๆ กล้าเปิดเผยความไม่พอใจ

ต่าง ๆ ออกมาทำให้ความไม่พอใจเหล่านั้นได้เข้าสู่กระบวนการแก้ปัญหา ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน และลดความสูญเสียต่าง ๆ อันเนื่องมาจากการขาดงาน การนัดหยุดงานหรือการทำงาน ไม่เต็มประสิทธิภาพ

ประการที่ 3 ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อหน่วยงานมากขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้พนักงานได้มีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ของหน่วยงาน ทำให้พนักงานเกิดความนับถือตนเอง และรู้ว่าตนเองมีคุณค่าต่อหน่วยงานผลงานต่าง ๆ ของหน่วยงานมาจากความร่วมมือของทุกคนในหน่วยงานส่งผลให้เกิดความรักความผูกพันต่อหน่วยงาน

ประการที่ 4 ทำให้มีความไว้วางใจต่อฝ่ายบริหารมากขึ้น เมื่อพนักงานได้มีส่วนร่วมตัดสินใจ กับฝ่ายบริหาร พนักงานจะเข้าใจถึงเหตุผลและความจำเป็นของฝ่ายบริหารได้ดีขึ้น และการบริหาร ลักษณะนี้ก็จะช่วยให้ต่างฝ่ายต่างมีความเคารพซึ่งกันและกัน ดังนั้นเมื่อมีปัญหาใดๆ เกิดขึ้นต่างฝ่ายก็จะมีความรู้สึกไว้วางใจกันมากขึ้น การแก้ปัญหาที่สามารถดำเนินไปได้อย่างตรงไปตรงมา

ประการที่ 5 ทำให้การบริหารพนักงานง่ายขึ้น เนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้พนักงานยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น มีความผูกพันต่อหน่วยงาน และมีความไว้วางใจต่อฝ่ายบริหารมากขึ้น ส่งผลให้สามารถลดจำนวนฝ่ายบริหารลงได้ เนื่องจากไม่ต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดและการได้มีส่วนร่วมก็ช่วยให้เขามีความรับผิดชอบมากขึ้น รวมทั้งช่วยให้ยอมรับในอำนาจหน้าที่ของฝ่ายบริหารได้มากขึ้น

ประการที่ 6 ทำให้การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพดีขึ้น เนื่องจากมีหลายคนช่วยกันคิดในเรื่องเดียวกันทำให้คิดได้รอบคอบยิ่งขึ้น และการที่มีฝ่ายพนักงานมาช่วยตัดสินใจ ทำให้ได้ข้อมูลมากขึ้น

ประการที่ 7 ทำให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนดีขึ้น โดยปกติทั่วไป มักสื่อสารจากบนลงล่างมากกว่าจากล่างขึ้นบน การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นช่องทางให้เกิดการ สื่อสารจากล่างขึ้นบนได้ดี

ประการที่ 8 ทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้พนักงานเข้าใจเป้าหมายได้ตรงกันและมีทิศทางการทำงานไปในทางเดียวกัน ทำให้ลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานส่งผลให้ทีมงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น

Swansburg (1996) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

- 1) ได้รับความไว้วางใจกัน และให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน
- 2) เป็นการให้ความสำคัญของตำแหน่งงานทุกงาน และทุกคนมีความเสมอภาคกัน
- 3) ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติมีความรับผิดชอบมากขึ้น

4) ลดความสับสนในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน โดยการปรับปรุงการติดต่อสื่อสาร

5) นิเทศงานด้วยตนเอง กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้วินิจฉัยและแก้ปัญหา ให้ผู้ปฏิบัติงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเป็นการพัฒนาอาชีพ

6) มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น

7) ปฏิบัติได้ถูกต้องตามกฎระเบียบ

8) เพิ่มประสิทธิภาพในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

9) การทำงานเป็นทีม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมมือกันเพิ่มแรงจูงใจและความคิดริเริ่มในการทำงาน

10) ปรับปรุงการติดต่อสื่อสารในองค์กร

11) ลดการขาดงาน

12) เพิ่มประสิทธิผลและผลผลิตในงาน รวมถึงปรับปรุงคุณภาพเพิ่มการเรียนรู้ในงานให้มากขึ้น

13) เพิ่มขวัญและแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มความกระตือรือร้นในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงาน

14) ได้รับความคิดใหม่ๆ ในการตัดสินใจและแก้ปัญหา

15) แสดงให้เห็นถึงผู้นำที่มีความสามารถ

16) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของผู้บริหารคือต้องการให้บุคลากรเป็นมืออาชีพ

17) ลดการหมุนเวียนเปลี่ยนงานและสร้างความมั่นคงในงาน

18) เพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จากการที่มีทัศนคติต่อองค์กรในทางที่ดี

19) การทำงานนอกเวลาลดลง

20) ดันทุนในการบริหารลดลง

21) เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความรู้สึกช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพราะว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยให้เพิ่มความสามารถของแต่ละบุคคล เพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร การปรับตัวและการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

ดังนั้นจึงสรุปว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญในการบริหารองค์การเป็นอย่างมาก เพราะผู้บริหารระดับสูงเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหาร มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา ซึ่งลักษณะ

ดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกรักผูกพันและร่วมกันรับผิดชอบต่อสิ่งที่ร่วมกันตัดสินใจดำเนินงานในองค์การประสบผลสำเร็จต่อไป

ข้อจำกัดและอุปสรรคของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

จันทราณี สงวนนาม (2545) ได้สรุปว่าการที่ผู้บริหารจะนำการบริหารในรูปแบบนี้มาใช้ ควรจะระมัดระวังถึงข้อจำกัดของการให้กลุ่มมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ เพราะอาจทำให้เกิดกลุ่มอิทธิพลและก่อให้เกิดความขัดแย้งกัน ความรับผิดชอบและการกระทำของกลุ่ม ไม่มีหลักประกันแน่ชัด เพราะทุกอย่างขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจของกลุ่มผู้บริหารจึงควรคำนึงถึง ผลได้ ผลเสีย เช่น ค่าใช้จ่าย เวลา ปัญหา และสถานการณ์ การกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ ควรได้รับการพิจารณาอย่างรอบคอบก่อนจะให้กลุ่มมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในทำนองเดียวกัน ถึงแม้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะมีประโยชน์ แต่การที่ผู้บริหารจะนำการบริหารรูปแบบนี้มาใช้ควรคำนึงถึงข้อจำกัดและอุปสรรคของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร

สำหรับปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารมีส่วนร่วม (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2556) มีดังนี้คือ

1) ปัจจัยด้านบุคลากรในองค์การ บุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ฉันมิตร ทั้งในระดับปฏิบัติงานและความสัมพันธ์กับผู้บริหารมีน้อย ไม่มีความรักผูกพันในองค์การ ไม่ทำตามมาตรฐาน การปฏิบัติงาน ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา การทำงานขาดแรงจูงใจ ไม่สนใจใฝ่หาความรู้ในการปฏิบัติงาน

2) ปัจจัยด้านการจูงใจ ขาดความเข้าใจในการสร้างแรงจูงใจด้วยวิธีการต่างๆ ไม่คำนึงถึงภาวะจิตใจ และกำลังความสามารถและความสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรมของบุคลากร ไม่สามารถนำ การมีส่วนร่วมไปใช้ได้สำเร็จในองค์การ การเปิดโอกาสมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้วยการจูงใจด้วยวิธีการยกย่อง ชมเชย ให้รางวัล รวมทั้งค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม จะทำให้บุคลากร เข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มที่

3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน วัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การ ขาดความร่วมมือประสานงานระหว่างหน่วยงานย่อยในองค์การ ไม่มีบรรยากาศที่จะสนับสนุนให้ทุกคน เข้ามามีส่วนร่วม ในการแก้ปัญหาการทำงาน ไม่มีการทำงานเป็นทีม ไม่มีการเสียสละร่วมกัน ไม่มี

ความรู้สึกอยากร่วมงาน ไม่มีขวัญกำลังใจมีความขัดแย้งระหว่างบุคคล หรือความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับองค์กรในระดับผู้บริหาร

นอกจากนี้อุปสรรคของการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ อาจเกิดขึ้นกับหลายปัจจัยประกอบด้วย

- 1) ด้านองค์การ ซึ่งจะยึดติดกับประเพณี ปรัชญาและค่านิยมขององค์การ คุณภาพของนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติงาน คุณภาพของเจ้าหน้าที่ โครงสร้างขององค์การ การขาดบรรยากาศสนับสนุน การขาดระบบการให้รางวัลในการมีส่วนร่วม
- 2) ด้านผู้บริหารเอง ที่ขัดขวางการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม เช่น ความไม่เข้าใจ การขาดความมั่นคง หรือความกลัวที่สูญเสียอำนาจการบริหาร
- 3) ด้านผู้ใต้บังคับบัญชานั้นอาจเกิดขึ้นจากการขาดความสามารถ ขาดความต้องการ การไม่รับรู้ว่าถูกคาดหวังให้มีส่วนร่วมและความกลัว และ
- 4) ด้านสถานการณ์ที่ขึ้นอยู่กับ เวลา งานและอิทธิพลของสภาพแวดล้อม (สมยศ นาวิการ, 2545)

โดยสรุปแล้ว การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นวิธีการบริหารที่ช่วยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจหรือการปฏิบัติงานในหลากหลายรูปแบบ เพื่อให้เกิดความผูกพันและความรับผิดชอบต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องเห็นความสำคัญ พร้อมทั้งมีความรู้ความเข้าใจในแนวคิดพื้นฐานและองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม และสิ่งสำคัญจะต้องทราบถึงประโยชน์ ข้อจำกัดและอุปสรรคของการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การสมัยใหม่ (Modern Organization)

เมื่อโลกย่างก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 กระแสโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีต่างๆ ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างมหาศาลในทุก ๆ ด้าน เป็นผลให้องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต่างต้องปฏิรูปตนเองเพื่อความอยู่รอดกันอย่างเต็มที่ องค์กรที่มีความเฉลียวฉลาด สามารถเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วเท่านั้นที่จะสามารถดำรงอยู่ได้ การพัฒนาองค์การ (Organization Development) ให้เป็นองค์การสมัยใหม่ (Modern Organization) ในยุคปัจจุบันได้รับความสนใจอย่างยิ่งจากนักบริหาร และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จากภาวะปัจจัยต่างๆ จึง

ทำให้เกิดความปรารถนาที่จะสร้างและพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การสมัยใหม่ บุคลากรสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถได้อย่างต่อเนื่องและสามารถสร้างผลงานได้ตามความปรารถนาอีกทั้งเป็นแหล่งสร้างความคิดทางปัญญาโดยการเรียนรู้ที่จะเรียนรู้ร่วมกัน

ความหมายขององค์การสมัยใหม่

องค์การหมายถึงการที่มีคนมาทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งองค์การมีลักษณะร่วมกันอยู่ 3 ประการ ได้แก่ 1) ทุกองค์การต้องมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของตนเอง 2) ทุกองค์การต้องมีคนร่วมกันทำงานและ 3) องค์การต้องมีการจัดโครงสร้างงานแบ่งงานหน้าที่รับผิดชอบของคนในองค์การ (สมยศ นาวิ, 2545)

เสน่ห์ จุ้ยโต (2551) อธิบายไว้ว่าองค์การสมัยใหม่ หมายถึง องค์การที่มีการปฏิบัติ ทางการจัดการ ในหลายเรื่องหลายองค์ประกอบขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติองค์การให้ปรับตัวเท่าทันต่อสภาพแวดล้อมที่ยุ่งเหยิงไร้ระบบ ในอนาคตที่การบริหารยุ่งยากมากขึ้น เนื่องจากการบริหาร

สุรัช แก้วคุณ (2561) ได้ให้ความหมายขององค์การสมัยใหม่ หมายถึง องค์การที่มีการปฏิบัติ ทางการจัดการในหลายเรื่อง หลายองค์ประกอบขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติองค์การให้ปรับตัวเท่าทันต่อสภาพแวดล้อม ที่ยุ่งเหยิงไร้ระบบ ในอนาคตที่การบริหารยุ่งยากมากขึ้น เนื่องจากการบริหารท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน

ลักษณะสำคัญขององค์การสมัยใหม่

1) เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต้องอาศัยความเข้าใจและความมุ่งมั่นในการทำระบบย่อยทั้ง 5 ระบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ อันได้แก่ การเรียนรู้ (Learning) องค์การ (Organization) คน (People) ความรู้ (Knowledge) และ เทคโนโลยี (Technology) ให้ตัวขับเคลื่อนและพัฒนาองค์การเพราะการเรียนรู้ประเภทนี้ไม่สามารถเกิดขึ้นและไม่สามารถคงอยู่ได้ หากปราศจากความเข้าใจ และการพัฒนาระบบย่อยที่สัมพันธ์กันทั้ง 5 ระบบ ความรู้ เทคโนโลยี การเรียนรู้ องค์การ คน (Marquardt, 2547)

Senge (1990) กล่าวไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้คือองค์การที่ซึ่งบุคลากรสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถได้อย่างต่อเนื่องและสามารถสร้างผลงานได้ตามความปรารถนาอีกทั้งเป็นแหล่งสร้างความคิดทางปัญญาโดยการเรียนรู้ที่จะเรียนรู้ร่วมกัน และการที่จะสร้างให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ได้นั้น องค์การต้องสร้างวินัย 5 ประการ (Fifth Discipline) ให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรดังต่อไปนี้

1) บุคลากรที่มีความรอบรู้ (Personal Mastery) ซึ่งบุคคลควรต้องได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาอยู่เสมอโดยในการพัฒนาควรเป็นไปอย่างต่อเนื่อง รูปแบบของการเรียนรู้จะเน้นการเรียนรู้ในที่ทำงาน (Work Place Learning) หรือการเรียนรู้งานในหน้าที่ (On the Job Learning)

2) รูปแบบความคิด (Mental Models) รูปแบบความคิดของบุคคลมีอิทธิพลต่อแนวทางการปฏิบัติของบุคคลนั้นๆ อีกทั้งเป็นสิ่งที่กำหนด พฤติกรรมการปฏิบัติงานว่าจะมีลักษณะเช่นไร ด้วยเหตุนี้ องค์การต้องพัฒนาบุคลากรให้มีการเรียนรู้และเข้าใจถึงสิ่งที่บุคคลต้องการ (Self-vision) กับสิ่งที่องค์การต้องการ (Organizational Vision) ซึ่งองค์การควรเตรียมการสร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนแนวความคิดระหว่างกันอันทำให้คนในองค์การมีแนวความคิดไปในแนวทางเดียวกัน และนำไปสู่ผลงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

3) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ความสอดคล้องระหว่างวิสัยทัศน์ขององค์การและวิสัยทัศน์ของบุคคลส่งผลให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพันมิใช่เพียงแต่การทำตามหน้าที่เท่านั้น ดังนั้นจุดมุ่งหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้คือการผลักดันให้บุคคลในองค์การทุกคนมีข้อสัญญาผูกมัดทางใจ โดยอาศัยจุดประสงค์ร่วมกันบนพื้นฐานของการเป็นหุ้นส่วน (Partner) ซึ่งสิ่งดังกล่าวเกิดขึ้นได้เนื่องจากการแลกเปลี่ยนแนวความคิด ความรู้ ประสบการณ์ ซึ่งกันและกันนั่นเอง

4) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) ในองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่ควรให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งเก่งอยู่ผู้เดียวในองค์การ ควรก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ (Formal) และไม่เป็นทางการ (Informal) ก่อให้เกิดเป็นความรู้ ความคิดร่วมกัน ภายในองค์การ การดำเนินการอาจตั้งเป็นทีมเรียนรู้เพื่อพิจารณาความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ รวมทั้งสภาพความเป็นไปภายในองค์การ เพื่อนำมาแลกเปลี่ยนแนวความคิดและนำไปสู่ข้อกำหนดในการปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพ

5) ความคิดเป็นระบบ (System Thinking) เป็นวินัยข้อที่สำคัญมาก มีลักษณะคือการพิจารณาองค์การต้องพิจารณาในรูปแบบองค์รวมขององค์การ ไม่ควรพิจารณาแต่เพียงปัจเจกบุคคลเท่านั้น มีกรอบแนวความคิดคือ คิดเป็นกลยุทธ์ เน้นรูปแบบที่สามารถนำมาปฏิบัติจริงได้ คิดทันเหตุการณ์ การคิดควรทันต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อองค์การ และ

สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันเหตุการณ์ การมองเห็นโอกาส การคิดไม่เพียงแต่การคิดในปัญหาเฉพาะหน้าเท่านั้น แต่ควรพิจารณาถึงสภาพการณ์ในอนาคตเพื่อสามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติเชิงรุกได้

เป็นองค์การเสมือนจริง (Virtual Organization) ในที่นี้หมายความว่า องค์การที่ดำรงอยู่จะมีลักษณะที่ใช้เครือข่ายในการเชื่อมโยง คน ทรัพยากร และความคิดต่าง ๆ เพื่อสร้างและกระจายสินค้าหรือบริการ โดยไม่มีข้อจำกัดในเรื่องขอบเขต หรือข้อจำกัดในด้านสถานที่ตั้งขององค์การ องค์การเสมือนจริงจะมีลักษณะที่สำคัญ 7 ประการ (Jansen & Steenbakkens, 1998) ดังนี้

2.1) มีการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารโทรคมนาคม ช่วยในการติดต่อแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันโดยผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เช่น ระบบสารสนเทศระหว่างองค์การ (Inter Organizational Information System)

1) สัมพันธ์กับชุมชนเครือข่ายมีการร่วมมือและพึ่งพากัน เครือข่ายคอมพิวเตอร์ทำให้คนสามารถสื่อสารระหว่างกัน กลายเป็นสังคมมีโครงสร้างแบบเครือข่าย (Network Structure) จุดเด่นในสังคมนี้คือ การติดต่อมีข้อจำกัดทางภูมิศาสตร์น้อยกว่าสังคมแบบอื่น ทำให้เป็นสังคมที่มีความหลากหลายทั้งด้านอายุ เพศ เชื้อชาติ และฐานะทางสังคม

2) มีความยืดหยุ่น (Flexibility) การปฏิบัติงานในองค์การอาจใช้กลุ่มงานที่ทำหน้าที่ต่างกันหรืออาจนำวิธีการจ้างคนภายนอก และกลยุทธ์การสร้างพันธมิตรระหว่างองค์การมาใช้

3) มีความไว้วางใจ (Trust) องค์การเสมือนจริงต้องการความไว้วางใจในระดับที่สูงกว่าองค์การแบบเดิม เพราะการทำงานในระดับต่าง ๆ ไม่ได้อยู่ภายใต้การดูแลควบคุม ดังนั้นจึงต้องการความไว้วางใจสูง จึงมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและนายจ้างและความสัมพันธ์ระหว่างองค์การด้วย

4) การบริหารตนเอง (Self-Organization) การปฏิบัติงานของสมาชิกขององค์การมีความเป็นอิสระมาก สายการบังคับบัญชาจะไม่ชัดเจน การทำงานที่ดีจึงขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของสมาชิกว่าควรจะทำอย่างไรจึงจะเหมาะสมที่สุด

5) ขอบเขตขององค์การไม่ชัดเจน เนื่องจากโครงสร้างขององค์การเสมือนจริงมีลักษณะแบบเครือข่าย และเป็นความร่วมมือจากส่วนงานที่มีที่ตั้งอยู่ต่างสถานที่กันทำให้เป็นการยากที่จะกำหนดจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดขององค์การเสมือนจริงได้

6) ไม่มีสถานที่ตั้งองค์การ เนื่องจากการปฏิบัติงานที่ดำเนินการโดยใช้เทคโนโลยี โดยไม่คำนึงถึงสถานที่ เช่น ร้านค้าเสมือน ซึ่งลูกค้าสามารถสั่งซื้อสินค้าผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ เยี่ยมชมเลือกซื้อสินค้า และส่งซื้อสินค้า ได้โดยไม่ต้องไปสถานที่ของร้านจริง

ในทฤษฎีของ Peters (2004) องค์การสมัยใหม่ จะมีลักษณะ ดังนี้

- 1) เป็นองค์กรแบบแบนราบ (Flat) ไม่มีรูปแบบของระบบราชการ
- 2) บูรณาการอย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น (Systemically Integrated) มีลักษณะเชื่อมโยงอุปสงค์และอุปทานแบบห่วงโซ่ (Supply & Demand Chain)
- 3) เชื่อมโยงการสื่อสารโดยอินเทอร์เน็ต
- 4) เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- 5) ทำงานได้ตลอดเวลา และทุกสถานที่
- 6) ตอบสนองสิ่งต่างๆ ได้อย่างทันทีทันใด
- 7) "ลูกค้า" เป็นจุดศูนย์กลาง (Customer-Centric)
- 8) สินค้าและบริการสามารถตอบสนองลูกค้าได้รวดเร็ว ทันกับความต้องการ
- 9) การเปลี่ยนแปลงจากศูนย์ต้นทุน (Cost Center) ไปสู่องค์กรแห่งการให้บริการอย่างมืออาชีพ (The Professional Service Firms / PSFs)

องค์การสมัยใหม่ มีลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ (สุรชัย แก้วคุณ, 2561) ดังนี้

- 1) มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ โดยที่ผู้บริหารจะทำหน้าที่เป็นผู้จัดการเรียนรู้ กระตุ้นให้พนักงานมีความรอบรู้แห่งตน มีตัวแบบความคิด มีวิสัยทัศน์ร่วม และการเรียนรู้เป็นทีมงาน ผู้บริหารระดับสูงจำเป็นต้องผลักดันการตัดสินใจลงสู่ระดับปฏิบัติการให้มากขึ้น และจำเป็นต้องผลักดันให้พนักงานมีส่วนร่วมกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กรมากขึ้น
- 2) มีทรัพยากรด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย หมายถึงวิธีการ องค์ความรู้และอุปกรณ์ที่ใช้ เก็บรวบรวมข้อมูล การจัดกระทำข้อมูล การสื่อสารข้อมูล การนำเสนอและใช้สารสนเทศ ด้วยระบบสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์เป็นสำคัญ
- 3) มีทรัพยากรด้านโครงสร้างและระบบงานยืดหยุ่น กล่าวคือ มีการจัดโครงสร้างองค์การจากแนวดิ่งสู่ โครงสร้างแนวนอนมากขึ้น มีการจัดตั้งคณะทำงานเฉพาะ มีองค์การแบบเครือข่าย ที่มีการบริหารองค์การแต่ละแห่งเป็นอิสระต่อกัน มีการลดขนาดให้เล็กลง มุ่งสู่การกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่พนักงาน มีกลยุทธ์การทำงานที่รวดเร็ว ยืดหยุ่นคล่องตัว

องค์การสมัยใหม่กับผู้บริหารสมัยใหม่

ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารหรือจัดการงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และสามารถตอบสนอง ความต้องการขององค์การได้โดยการบริหารต้องอาศัยปัจจัยหลัก คือเงิน บุคคล

วัสดุสิ่งของและวิธีการ ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งคุณลักษณะที่จำเป็นและสำคัญมาก สำหรับผู้บริหารสมัยใหม่ในการบริหารองค์การสมัยใหม่ควรมีลักษณะ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ [ก.พ.ร.], 2558) ดังนี้

1) มีการวิเคราะห์พฤติกรรมมนุษย์ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมทั้งต้องเข้าใจถึงความเกี่ยวข้องระหว่าง ความต้องการ แรงจูงใจ และ พฤติกรรมของมนุษย์

2) มีความสามารถด้านการเสริมสร้างและพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์อย่างน้อย 5 ประการคือ 1) การรู้จักตัวเอง 2) การรู้จักจัดการกับอารมณ์ 3) การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง 4) การควบคุมอารมณ์ชั่ววูบ และ 5) การหยั่งรู้จิตใจผู้อื่น

3) มีการปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง เริ่มจากการปรับตนเองไปพร้อมกับการใช้วิธีการ ปรับเปลี่ยนความรู้ เจตคติพฤติกรรมของบุคคลและพฤติกรรมของกลุ่มให้ไปสู่ทิศทางเป้าหมายที่ต้องการ

4) มีการจัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ทั้งความขัดแย้งภายในบุคคล ความขัดแย้งระหว่างบุคคล ความขัดแย้งภายในกลุ่มความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม ความขัดแย้งภายในองค์กร และความขัดแย้งระหว่างองค์กร ต้องวินิจฉัยความขัดแย้งและ พิจารณาใช้เทคนิคในการบริหารความขัดแย้งที่เหมาะสม

5) มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ไม่วางตัวเป็นนาย สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจ รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันในลักษณะต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ มีระบบการติดตามช่วยเหลือการปฏิบัติงาน มีการยกย่องชมเชย ประกาศเกียรติคุณ หรือเผยแพร่ผลงานดีเด่นของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างเอื้ออาทร ช่วยเหลือเกื้อกูลเป็นมิตรต่อกัน

บรรยากาศองค์กรสมัยใหม่

บรรยากาศองค์กรสมัยใหม่ (Modern Organization Climate) หมายถึง บรรยากาศภายในองค์กรที่มีการปรับเปลี่ยนจากรูปแบบโดยการบูรณาการแนวคิดรูปแบบเดิมและแนวคิดรูปแบบใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์และนิตยาพร เสมอใจ , 2549) ประกอบด้วย

1) โครงสร้างองค์กร (Structure) หมายถึง การรับรู้โครงสร้างขององค์กรของพนักงาน พนักงานเข้าใจบทบาทการทำงานของตนเองอย่างชัดเจน หากไม่มีโครงสร้างการทำงานที่ดีพนักงาน

จะสับสนในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบซึ่งการจัดโครงสร้างการทำงานที่เหมาะสมจะเป็นแรงจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2) ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (Performance Standard and Expectations) หมายถึง การวัดผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาและวัดระดับความภูมิใจของพนักงานที่สามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพ การตั้งมาตรฐานไว้สูง ทำให้พนักงานพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานอยู่ตลอดเวลา ระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเป็นไปอย่างมีระบบทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน

3) ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ (Challenge and Responsibility) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เป็นเจ้าของงาน ไม่มีการตรวจสอบการทำงานหรือรอการตัดสินใจอีกครั้งจากหัวหน้างาน มีอิสระเต็มที่ในการวางแผนการทำงานเพื่อให้งานออกมาดี ส่งเสริมให้พนักงานกล้าที่จะคิดนวัตกรรมใหม่ๆ ในการทำงาน

4) ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) หมายถึง การวัดขวัญและกำลังใจของพนักงานที่ได้รับจากการปฏิบัติงานดีเป็นที่ยอมรับ การให้รางวัลจะดีกว่าการลงโทษ เพราะเป็นสิ่งที่คนชื่นชมมากกว่าถ้าระบบการให้รางวัลมีรูปแบบที่ชัดเจน คำนึงถึงการปฏิบัติงานเป็นหลักและมีความยุติธรรม จะทำให้เกิดการกระตุ้นแรงจูงใจด้านความสำเร็จ

5) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Supportive) หมายถึง สิ่งที่สะท้อนความรู้สึกไว้วางใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในทีมงาน จะทำให้พนักงานรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ดี สมาชิกสามารถขอความช่วยเหลือได้ตลอดเวลา แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์กรมีบรรยากาศการสนับสนุนการทำงานที่ต่ำพนักงานจะรู้สึกโดดเดี่ยว

6) ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร (Identity) หมายถึง ความรู้สึกภูมิใจของพนักงานที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความรู้สึกรับผิดชอบในการสร้างความสำเร็จให้องค์กร สัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรจะสร้างจิตสำนึกในการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อประสิทธิภาพของงาน

ประสิทธิภาพการจัดการองค์กรสมัยใหม่

ฐาปณี เสนทอง (2562) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการจัดการองค์กรสมัยใหม่:กรณีศึกษาโรงพยาบาลสิชล จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษาพบว่า

1) ด้านโครงสร้างองค์กร (Structure) เป็นการปรับปรุงระบบการบริหารที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการมอบอำนาจและกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรให้เป็นไปตามโครงสร้างขององค์กรและรายละเอียด ความรับผิดชอบของงานแต่ละตำแหน่ง

2) ด้านกลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) หน่วยงานมียุทธศาสตร์ในการดำเนินงานอย่างชัดเจน เข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน มีการกำหนดมาตรการและขั้นตอนในการปฏิบัติที่เหมาะสมและเพียงพอบุคลากรทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการกำหนด ยุทธศาสตร์ และมีการทบทวนแผนงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

3) ด้านระบบปฏิบัติงาน (System) ระบบการทำงานที่เหมาะสม เช่น ระบบการเงิน ระบบบัญชี ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีกระบวนการและลำดับขั้นตอน มีการประสานการทำงานกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีระบบการบริหารจัดการความเสี่ยงเพื่อป้องกันข้อผิดพลาดภายในองค์กรและมีระบบติดตามและประเมินผลพร้อมรายงานผลการปฏิบัติให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

4) ด้านบุคลากร (Staff) มีคุณสมบัติเหมาะสมเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบในแต่ละ สายงานมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ นอกเหนืองานที่รับผิดชอบ จำนวนบุคลากรมีเพียงพอกับปริมาณ และ ผู้บังคับบัญชามีการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงาน

5) ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill) ในการปฏิบัติงานแต่ละสายงาน มีการทบทวนผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทียบกับภาระงานเป็น ประจำอย่างต่อเนื่อง มีความคิดริเริ่ม สามารถหาแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานมีวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือที่เพียงพอและทันสมัยบุคลากรได้รับการพัฒนาเพื่อความรู้ความสามารถและเพิ่มพูนประสบการณ์ใน การทำงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เป็นต้น

6) รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีในการทำงานหรือการจัดการ มีการวางแผนและกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน รับฟังข้อเสนอแนะและนำไปปรับปรุงวิธีการทำงาน มีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว

7) ค่านิยม (Shared Values) มีความลือสัตย์ สุจริตในการปฏิบัติงานมี ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดร่วมกัน มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังและความสามารถ มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และอุทิศตนให้กับงานและองค์กรอย่างต่อเนื่อง

หลักสำคัญของการบริหารองค์กรแนวใหม่

มีกระบวนการสำคัญสำหรับการนำมาประยุกต์ใช้ ประกอบด้วย 4 ประการคือ (ศาสตราจารย์, 2550)

1) การวางแผน (Planning) ประกอบด้วย การกำหนดขอบเขตธุรกิจ ตั้งเป้าหมาย ตลอดจนกำหนดวิธีการเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

2) การจัดองค์กร (Organizing) ประกอบด้วย การจัดบุคลากร แบ่งแผนงาน และจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ให้เหมาะสม สอดคล้องกับแผนงานเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการตามแผนให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด

3) การชี้นำ (Leading) ประกอบด้วยเนื้อหา 2 เรื่องที่สำคัญคือ ภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวผู้บริหารเอง และการจูงใจ (Motivation) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการชักจูงหรือกระตุ้นให้ผู้อื่นทำงานได้เต็มที่ตามความรู้ความสามารถ

4) การควบคุมองค์กร (Controlling) เป็นการควบคุมองค์กรให้ดำเนินงานต่างๆ ภายในองค์กรให้เป็นไปตามแผนงาน ความคาดหวัง หรือมาตรฐานที่กำหนด

2.4 แนวคิดกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่น

ความเป็นมาของกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่น

ตามที่ประเทศไทยได้มีพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545 ทำให้มีการจัดตั้งสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติขึ้น ซึ่งเป็นองค์กรที่มีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐและภาคประชาชน โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญเพื่อจัดระบบบริการสาธารณสุขที่จำเป็นต่อสุขภาพและการดำรงชีวิตอย่างมีคุณธรรมของประชาชนนอกจากนั้นแล้วยังได้กำหนดให้คณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สนับสนุน ประสาน และกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินงานและบริหารจัดการระบบหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ได้ตามความพร้อมความเหมาะสม และความต้องการ เพื่อสร้างหลักประกันสุขภาพแห่งชาติให้แก่บุคคลในพื้นที่ โดยให้ได้รับค่าใช้จ่ายจากกองทุน รวมถึงสนับสนุนและกำหนดหลักเกณฑ์ให้องค์กรชุมชน องค์กรเอกชนและภาคเอกชนที่ไม่มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรดำเนินงาน โดยส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างหลักประกันสุขภาพแห่งชาติให้แก่บุคคลในพื้นที่ ผ่านการขับเคลื่อนในเชิงบริหารจัดการนั้นคือ กองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ นับเป็นนวัตกรรมทางสังคมที่สำคัญในระบบสุขภาพของประเทศไทย (สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ, 2557)

กองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ หรือเรียกชื่อย่อว่า สปสช. อปท.เริ่มดำเนินการนับตั้งแต่ได้มีประกาศคณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เรื่องการกำหนด

หลักเกณฑ์เพื่อสนับสนุนให้องค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาลดำเนินงานและบริหารจัดการระบบหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน พ.ศ. 2549 เมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2550 ณ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้จัดให้มีพิธีลงนามบันทึกความร่วมมือเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเรื่อง การจัดการระบบหลักประกันสุขภาพและสวัสดิการชุมชนในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ ระหว่างสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงมหาดไทย สมาคมองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งประเทศไทย สมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย และสมาคมองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งประเทศไทยถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะ ซึ่งเป็นหลักและวิปฏิบัติเพื่อประชาชนทั่วไป (สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ, 2557)

โดยที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) สร้างความร่วมมือให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล และเกิดการยอมรับจากคนในชุมชนทุกกลุ่มนำไปสู่การปฏิบัติได้ด้วยความเต็มใจ ไม่รู้สึกต่อต้านและรู้สึกเป็นเจ้าของ เจตนารมณ์ของกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ มุ่งเน้นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมดูแลสุขภาพของประชาชนจากหลายภาคส่วนในสังคม ด้วยการสร้างเสริมสุขภาพ (Health Promotion) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ โดยมุ่งเน้นไปที่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ลดความเสี่ยงด้านสุขภาพ เป็นมิติทางสังคมเพื่อสุขภาพ (Social Determinant of Health) ท้องถิ่นและชุมชนก็จะเป็นศูนย์รวมของการขับเคลื่อนกิจกรรมสุขภาพ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่าง ๆ ในการเพิ่มประสิทธิภาพ การเข้าถึงบริการสุขภาพของประชาชนได้มากขึ้น (สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ, 2557) โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญในการประสานหน่วยงาน องค์กรและภาคีเครือข่ายในพื้นที่เข้ามาร่วมกันหาปัญหาและความต้องการของประชาชน ร่วมวางแผน และส่งเสริมให้เกิดการร่วมดำเนินกิจกรรมด้านสุขภาพ สามารถติดตามประเมินผลการดำเนินงานให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมกับประชาชน สนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่ได้แสดงบทบาทในการพึ่งตนเองด้านสุขภาพและส่งเสริมให้บุคลากรด้านสาธารณสุขในพื้นที่ได้แสดงบทบาทในการสนับสนุนประชาชนในการการดูแลสุขภาพตนเอง ทั้งนี้ยังส่งเสริมให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเกิดความตระหนักต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพของประชาชน สามารถดูแลสุขภาพได้ด้วยตนเองและการสร้างกลไกในสังคมที่จะต้องเข้ามาร่วมกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่มีผลต่อสุขภาพให้ลุล่วงการดำเนินงานและการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ อาศัยองค์กรภาคส่วนต่าง ๆ ร่วมมือกันเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน โดยเน้นเรื่องการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อสุขภาพ และการ

ดำรงชีวิต ตลอดจนส่งเสริมให้กลุ่มแม่และเด็ก กลุ่มผู้สูงอายุ ผู้ประกอบอาชีพที่มีความเสี่ยง กลุ่มคนพิการ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มผู้ป่วยโรคเรื้อรังที่อยู่ในเขตพื้นที่ มีสวัสดิการชุมชนรองรับและสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขได้อย่างทั่วถึง จากจุดเริ่มต้นการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของจำนวนกองทุนสุขภาพตำบลจากยุคก่อเกิดกองทุนในช่วงปี พ.ศ. 2549 – 2550 แสดงให้เห็นถึงความร่วมมือกันจากภาคส่วนท้องถิ่นที่ยินดีเข้าร่วมและปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติกำหนดจนถึงยุคปัจจุบันถือได้ว่าเป็นยุคแห่งการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงที่จะมีผลกระทบต่อกระบวนการทำงาน ด้านการสร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคและการพัฒนาระบบสุขภาพชุมชนของพื้นที่ ทั้งในและนอกภาคส่วนสาธารณสุขเป็นที่น่าสนใจว่า นับจากนี้ต่อไปกองทุนสุขภาพตำบลซึ่งได้รับการยอมรับจากหลายภาคส่วนว่า เป็นกลไกที่มีศักยภาพในการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนในการพัฒนาสุขภาพชุมชน ควรจะพัฒนาต่อไปในทิศทางใด และควรมีมาตรการรองรับอย่างไร ขณะเดียวกันประเด็นคำถามเกี่ยวกับการมีกองทุนสุขภาพตำบลมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานและบทบาทของ อปท. องค์กรชุมชน และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการจัดการปัญหาสุขภาพชุมชนอย่างไร (สัมฤทธิ์ ศรีธำรงสวัสดิ์, 2554)

โดยสรุป กองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่น หมายถึง กองทุนที่เกิดจากความร่วมมือ (Collaboration) ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยบริการสาธารณสุขและภาคประชาชนในพื้นที่ มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนหรือส่งเสริมงบประมาณตามแผนงานหรือโครงการเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค พื้นฟูสมรรถภาพ และการรักษาพยาบาลระดับปฐมภูมิเชิงรุกภายใต้ความเห็นชอบจากคณะกรรมการกองทุนฯ โดยเน้นการมีส่วนร่วม (Participation) ของประชาชนและองค์กรภาคีต่าง ๆ ให้เข้ามาบริหารจัดการระบบสุขภาพชุมชนขึ้นในพื้นที่

วัตถุประสงค์และการจัดการงบประมาณกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

ตามประกาศคณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินงานและบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ พ.ศ. 2557 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินงานและบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพภายใต้ความเห็นชอบของคณะกรรมการและหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยเงินงบประมาณของกองทุนมาจาก 2 ส่วนคือเงินสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติและเงินสมทบจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยที่องค์กรหรือกลุ่มประชาชน ที่ได้รับการสนับสนุน ผู้มีสิทธิที่จะขอรับการสนับสนุนเงินกองทุนฯ ได้แก่ 1) หน่วยบริการ/สถาน

บริการ/หน่วยงานสาธารณสุข 2) องค์กร/กลุ่มประชาชน/หน่วยงานอื่น 3) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/ศูนย์ที่ดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาและดูแลเด็กเล็กในชุมชน/ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในชุมชน/หน่วยงานที่รับผิดชอบศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหรือศูนย์ที่ดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาและดูแลเด็กเล็กในชุมชนหรือการพัฒนาและฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุหรือ คนพิการในชุมชน และ4) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นค่าใช้จ่าย ตามแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม ที่คณะกรรมการกองทุนอนุมัติ(สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ, 2557) ดังนี้

- 1) เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการจัดบริการสาธารณสุขของหน่วยบริการ สถานบริการ หรือ หน่วยงานสาธารณสุข
- 2) เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการจัดกระบวนการหรือกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพ และการป้องกันโรค ขององค์กรหรือกลุ่มประชาชน หรือหน่วยงานอื่น
- 3) เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการจัดบริการสาธารณสุขของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหรือศูนย์ที่ดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาและดูแลเด็กเล็กในชุมชน ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในชุมชน หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หรือศูนย์ที่ดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาและดูแล เด็กเล็กในชุมชน หรือการพัฒนาและฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุหรือคนพิการในชุมชน
- 4) เพื่อสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการบริหารหรือพัฒนากองทุนฯ ให้มีประสิทธิภาพของ อปท. ไม่เกิน ร้อยละ 15 ของเงินรายรับของกองทุนฯ ในแต่ละปีงบประมาณนั้น กรณีที่มีความจำเป็นต้องใช้จ่ายเพื่อจัดหาครุภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องโดยตรง ให้สนับสนุนได้ในวงเงินตาม ความจำเป็น และครุภัณฑ์ที่จัดหาได้ให้เป็นทรัพย์สินของ อปท. นั้น
- 5) เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมกรณีเกิดโรคระบาดหรือภัยพิบัติในพื้นที่ ในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสาธารณสุขได้ตามความจำเป็น เหมาะสม และทันต่อสถานการณ์ได้

โดยการจัดบริการสาธารณสุขตามนิยามแห่งประกาศฯ พ.ศ. 2561 หมายถึง การจัดบริการสร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค ฟื้นฟูสมรรถภาพ และรักษาพยาบาลระดับปฐมภูมิเชิงรุก รวมถึง การจัดกระบวนการหรือกิจกรรมเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพ และการป้องกันโรค ผู้มีสิทธิที่จะขอรับ การสนับสนุนเงินกองทุนฯ จึงต้องพิจารณาตามศักยภาพของหน่วยงาน องค์กร หรือกลุ่มประชาชน ประกอบด้วย ภายใต้วัตถุประสงค์ของกองทุนฯ ซึ่งลักษณะของกิจกรรมยังคงสามารถนำตัวอย่างกิจกรรมบริการสาธารณสุขแห่งประกาศคณะกรรมการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคภายใต้คณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติเรื่อง การจัดบริการสาธารณสุขของกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ พ.ศ. 2557 มาเป็นแนวทางประกอบการดำเนินโครงการ หรือ

กิจกรรม เพื่อขอรับสนับสนุนจากกองทุนฯ ได้ ทั้งนี้ สปสช. ได้จัดตัวอย่างโครงการ โดยหน่วยงานที่มาขอรับงบประมาณจากกองทุนสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมเพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายและสภาพปัญหาทางสุขภาพของแต่ละพื้นที่ และคณะกรรมการกองทุนได้นำไปใช้ประโยชน์ ในการประชาสัมพันธ์ให้กับหน่วยงาน องค์กร กลุ่มประชาชน ที่จะมาขอรับการสนับสนุนงบประมาณกองทุน (สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ, 2561) โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตกลงสมทบเงินเข้ากองทุนหลักประกันสุขภาพตามอัตราของเงินที่ได้รับจัดสรรจากกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติตามข้อกำหนดสัดส่วน โดยการคิดคำนวณโดยใช้เกณฑ์รายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนของปีที่ผ่านมา มาเป็นฐานในการคิดของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการคิดคำนวณอัตราร้อยละ ดังนี้

- 1) สมทบเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 กรณีรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่รวมเงินอุดหนุนต่ำกว่า 6 ล้านบาท
- 2) สมทบเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 กรณีรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่รวมเงินอุดหนุนตั้งแต่ 6 ถึง 20 ล้านบาท
- 3) สมทบเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 กรณีรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่รวมเงินอุดหนุนสูงกว่า 20 ล้านบาท

คณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

คณะกรรมการกองทุนฯ ที่ได้รับการแต่งตั้งนั้น มีผู้บริหารสูงสุดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นประธานกรรมการ โดยมีคณะกรรมการประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิในพื้นที่จำนวน 2 คน กรรมการ สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สภามอบหมายจำนวน 2 คน หัวหน้าหน่วยบริการปฐมภูมิที่จัดบริหารสาธารณสุขในท้องถิ่น ที่คัดเลือกกันเอง จำนวนไม่เกิน 2 คน อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในท้องถิ่นที่คัดเลือกกันเอง จำนวน 2 คน ผู้แทนหมู่บ้านหรือชุมชนที่ประชาชนในหมู่บ้านหรือชุมชนคัดเลือกกันเอง ไม่เกิน 5 คน ผู้แทนศูนย์ประสานงานหลักประกันสุขภาพประชาชนหรือหน่วยรับเรื่องร้องเรียนอิสระในพื้นที่ (ถ้ามี) โดยมีปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกรรมการและเลขานุการ ผู้อำนวยการหรือหัวหน้ากองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หรือส่วนสาธารณสุข หรือที่เรียกชื่ออื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือเจ้าหน้าที่อื่นที่ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมอบหมายเป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ หัวหน้าหน่วยงานคลังหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานคลังที่ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมอบหมาย เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ ให้สาธารณสุขอำเภอ หัวหน้าหน่วยบริการประจำที่

จัดบริการสาธารณสุขในพื้นที่และท้องถิ่นอำเภอเป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการกองทุนฯ คณะกรรมการกองทุนที่มาจากการคัดเลือกมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี โดยมีอำนาจหน้าที่ (สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ, 2561) ดังนี้

1) พิจารณาอนุมัติแผนงาน หรือโครงการ หรือกิจกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุนกรณีกรรมการผู้ใดในคณะกรรมการกองทุนเป็นผู้เสนอและดำเนินการแผนงานหรือโครงการหรือกิจกรรม ให้กรรมการผู้นั้นมีสิทธิชี้แจงต่อที่ประชุม แต่ไม่มีสิทธิออกเสียงอนุมัติแผนงาน หรือ โครงการ หรือกิจกรรม

2) ออกระเบียบที่จำเป็นเพื่อประสิทธิภาพในการบริหารกองทุน และระเบียบว่าด้วยค่าตอบแทนของอนุกรรมการหรือคณะทำงานหรือผู้ดำเนินงาน ทั้งนี้ ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ และไม่เกินกว่าอัตราหรือหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติกำหนด

3) ควบคุมและกำกับดูแลการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินและการจัดทำบัญชีเงินหรือทรัพย์สินในกองทุนหลักประกันสุขภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติกำหนด

4) กำกับดูแลให้หน่วยงาน หรือกลุ่มหรือองค์กรผู้ที่ได้รับอนุมัติตามที่กล่าวมาให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการที่คณะกรรมการกองทุนอนุมัติและตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการหลักประกันสุขภาพกำหนด

5) สนับสนุนให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ในพื้นที่สามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขที่บ้านในชุมชน หรือหน่วยบริการได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

6) ให้คำแนะนำในการจัดทำข้อมูลและแผนดำเนินงานที่เกี่ยวกับปัญหาสาธารณสุขของกลุ่มเป้าหมาย หน่วยบริการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

7) พิจารณาให้ความเห็นชอบการจัดทำสรุปผลการดำเนินงาน รายงานการรับจ่ายและเงินคงเหลือของกองทุนหลักประกันสุขภาพ เมื่อสิ้นปีงบประมาณให้สำนักงานเขต สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ และสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภายในเดือนธันวาคมของทุกปี

8) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อดำเนินงานที่เกี่ยวข้องได้ตามความจำเป็น และให้อนุกรรมการหรือคณะทำงานที่ได้รับแต่งตั้งได้รับค่าตอบแทนการประชุมหรือค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็น ในการดำเนินงานตามระเบียบของคณะกรรมการกองทุนการดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุนฯ โดยปกตินั้น ประกอบไปด้วยการประชุมของคณะกรรมการกองทุนฯ อย่างน้อยควรมีการประชุมทุก 2 เดือนต่อครั้ง เพื่อพิจารณาโครงการที่ขอรับการสนับสนุนงบประมาณ รวมทั้งติดตาม

ผลการดำเนินงาน โครงการที่กองทุนให้การสนับสนุนไปแล้ว พร้อมจัดทำระเบียบวาระการประชุม และบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร

กระบวนการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

ในส่วนกระบวนการของการจัดการ ด้วยการจัดทำแผนงาน/โครงการ ให้ครอบคลุมประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมาย ตามนโยบายที่กองทุนฯ ได้กำหนดไว้ มีการจัดโครงสร้าง กำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ กระบวนการของการจัดการกองทุนฯ (ฐาปนา จินไพศาล, 2559) ต้องเริ่มตั้งแต่

- 1) การพิจารณาอนุมัติแผนงาน โครงการกิจกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุน
- 2) ออกระเบียบที่จำเป็นเพื่อประสิทธิภาพในการบริหารกองทุน และระเบียบว่าด้วยค่าตอบแทนของอนุกรรมการหรือคณะทำงานหรือผู้ดำเนินงาน
- 3) ควบคุมและกำกับดูแลการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินและการจัดทำบัญชีเงินหรือทรัพย์สินในกองทุนหลักประกันสุขภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติกำหนด
- 4) กำกับดูแล หน่วยงาน หรือกลุ่มหรือองค์กรผู้ที่ได้รับอนุมัติ ให้เป็นไปตามแผนงาน
- 5) การสนับสนุนให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมเสนอโครงการ
- 6) ให้คำแนะนำในการจัดทำข้อมูลและแผนดำเนินงานที่เกี่ยวกับปัญหาสาธารณสุขของกลุ่มเป้าหมาย หน่วยบริการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 7) พิจารณาให้ความเห็นชอบการจัดทำสรุปผลการดำเนินงาน รายงานการรับจ่ายและเงินคงเหลือของกองทุนหลักประกันสุขภาพ
- 8) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อดำเนินงานที่เกี่ยวข้องได้ตามความจำเป็น และที่สำคัญคือ หน่วยงานภาครัฐ/เอกชน หรือประชาชนในพื้นที่ดำเนินการ

นอกจากนี้การบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่น เป็นการดำเนินกิจกรรมทางด้านการสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรคที่เกี่ยวข้องกับหลายภาคส่วนทั้งหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรภาคประชาชน ที่ดำเนินงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีวิธีการดำเนินงานกิจกรรมที่หลากหลาย ในแต่ละกิจกรรมมีความต่อเนื่องและเชื่อมโยงกันเป็นระบบ เริ่มต้นจากขั้นตอนแรก สิ่งนำเข้า (Input) ได้แก่ คณะกรรมการกองทุน แผนงาน/โครงการ ผู้กิจกรรมกระบวนการ (Process) ของบริหารจัดการกองทุนฯ ที่สำคัญ คือการวางแผนและการพิจารณา

อนุมัติโครงการ และได้ผลผลิต (Output) ได้แก่ โครงการที่ผ่านการอนุมัติและการประเมินผลโครงการอาจรวมถึงผลลัพธ์หรือผลกระทบทางบวกที่อาจจะเกิดขึ้น คือประชาชนมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี ในแต่ละช่วงของกิจกรรมดังกล่าวยังต้องการผลลัพธ์ระหว่างทาง (Intermediate Outcomes) ที่สำคัญ คือ ในส่วนแรก ได้แก่ คุณภาพของโครงการ ทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ และเน้นถึงการสร้างเสริมสุขภาพ ส่วนกระบวนการ ได้แก่ แผนงาน/โครงการมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ รวมถึงมูลค่าการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมและคุ้มค่า ส่วนผลลัพธ์ ได้แก่ การดำเนินกิจกรรมตามแผนงาน/โครงการการบริหารจัดการสร้างเสริมสุขภาพการมีส่วนร่วมของประชาชน และการเข้าถึงบริการและประชาชนลดความเสี่ยง มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการดูแลตนเอง ครอบครัว และชุมชน

การติดตามประเมินผลกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

สำหรับการติดตามประเมินผลกองทุนฯ นั้น สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) ตระหนักถึงความสำคัญของติดตามประเมินกองทุนฯ จึงพัฒนาระบบการรายงานผลการดำเนินงานและด้านการเงินของแต่ละกองทุนผ่านเว็บไซต์ของ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ โดยให้กองทุนฯ เป็นผู้บันทึกข้อมูลเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง ทำให้สามารถติดตามการดำเนินงานได้ครอบคลุมทุกกองทุนฯ ซึ่งจะช่วยตรวจสอบการดำเนินงานว่ามีความครบถ้วนถูกต้อง และพัฒนางานได้ กำหนดเกณฑ์การประเมินไว้ 3 หมวด (สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ, 2557) คือ

1) การจัดการกองทุน (30 คะแนน) ประกอบด้วย 4 ประเด็น คือ 1) ศักยภาพของคณะกรรมการกองทุน 2) กระบวนการใช้จ่ายงบประมาณ 3) ระบบควบคุม ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลด้านการเงิน และ 4) ระบบควบคุม ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล

2) การมีส่วนร่วม (30 คะแนน) ประกอบด้วย 4 ประเด็น คือ 1) การคัดเลือกคณะกรรมการกองทุนและการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการกองทุนฯ คณะอนุกรรมการ คณะทำงาน 2) การสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ และความสนใจของชุมชนต่อบทบาทภารกิจ และผลงานของกองทุนฯ 3) การสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน และ 4) การนำแผนแผนสุขภาพชุมชนมาใช้ในการจัดการกองทุนฯ

3) ผลลัพธ์การดำเนินงาน (40 คะแนน) ประกอบด้วย 6 ประเด็น คือ 1) มีกิจกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ (2) การใช้จ่ายงบประมาณกองทุนเพื่อแก้ไขปัญหาในพื้นที่ (3) การให้กลุ่มหรือองค์กรประชาชนเป็นผู้ดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพป้องกันโรค (4) ความสอดคล้องของแผนงานประจำปีกับโครงการในปีงบประมาณ (5) การนำเสนอผลของโครงการต่อกรรมการกองทุนและองค์กรอื่น ๆ และ (6) การสร้างนวัตกรรมสุขภาพชุมชน

การรายงานผลการดำเนินงานและด้านการเงิน รวมทั้งสิ้น 14 ประเด็นคะแนนรวม 100 คะแนน ก็ได้แบ่งระดับการประเมินเป็น 4 ระดับ

ระดับ A+ ผลคะแนน 90-100 คะแนน เป็นกองทุนที่มีศักยภาพสูงและสามารถเป็นศูนย์เรียนรู้

ระดับ A ผลคะแนน 70-89 คะแนน เป็นกองทุนที่มีศักยภาพดี

ระดับ B ผลคะแนน 50-69 คะแนน เป็นกองทุนที่มีศักยภาพปานกลาง

ระดับ C ผลคะแนนน้อยกว่า 50 คะแนน เป็นกองทุนที่ยังขาดความพร้อมต้องเร่งพัฒนา

สรุปการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินงานและบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพภายใต้ความเห็นชอบของคณะกรรมการกองทุนฯ อาศัยกระบวนการจัดการ ตั้งแต่ การตั้งงบประมาณ การสมทบ การคัดเลือกคณะกรรมการ การส่งจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน จนกระทั่งถึงการจัดทำบัญชี รวมถึงการประเมินผลการดำเนินงานและการประเมินผลความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานกองทุนฯ ซึ่งคณะกรรมการกองทุนควรดำเนินการสำรวจอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง และนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจมาพัฒนากองทุนฯ และสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการสุขภาพชุมชน โดยใช้หลักการบริหารพื้นฐานตามกระบวนการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม จะต้องดำเนินการให้ได้ ครอบคลุมและความชัดเจน ในทางปฏิบัติ โดยชุมชนมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ ให้เกิดความยั่งยืนต่อไป

ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น เริ่มต้นจากพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545 มาตรา 47 ระบุการสร้างหลักประกันสุขภาพแห่งชาติให้กับบุคคลในพื้นที่ โดยส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ถือเป็นการกระจายอำนาจด้านสุขภาพแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการระบบหลักประกันสุขภาพ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สมทบงบประมาณเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้รับบริการสุขภาพที่มีคุณภาพมาตรฐานอย่างเสมอภาคและทั่วถึง ในด้านการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การฟื้นฟูสมรรถภาพ และการรักษาพยาบาล ระดับปฐมภูมิเชิงรุก มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสานหน่วยงาน องค์กร และภาคีเครือข่ายในพื้นที่เข้าร่วมค้นหาปัญหาและความต้องการของประชาชน ร่วมวางแผน และส่งเสริมให้เกิดการ

ร่วมดำเนินกิจกรรมด้านสุขภาพ โดยสามารถติดตามและประเมินผลการดำเนินงานให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมกับประชาชนสนับสนุนให้ประชาชนพึ่งตนเอง ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างหลักประกันสุขภาพ ให้แก่บุคคลในพื้นที่ (อรจิตต์ บำรุงสกุลสวัสดิ์ และคณะ, 2559, น. 13)

การจัดการกองทุนสุขภาพนั้นจำเป็นที่กองทุนสุขภาพต้องทำให้เห็นที่มาของรายได้และค่าใช้จ่าย มีกลุ่มบุคคลที่ไว้วางใจได้เข้ามาบริหารจัดการ มีกระบวนการจัดการที่ประชาชนยอมรับได้ มีกิจกรรมที่กลุ่มประชากรเป้าหมายเข้าถึงได้ และต้องสร้างความน่าเชื่อถือและมีความโปร่งใสในทุกขั้นตอนของการทำงานและในแง่ของการออกแบบกิจกรรมบริการและผลลัพธ์ กองทุนสุขภาพต้องเอาประชาชนเป็นประชากรเป้าหมายของกิจกรรมของกองทุน ใช้สถานบริการสุขภาพในพื้นที่ที่มีอยู่เดิมเป็นกลไกและเครื่องมือ และทำกองทุนให้เป็นสวัสดิการชุมชน (Nuntaboot, Jirattanawanna, Boonsawatgulchai, Tangtongkam, & Sarnthima, 2007)

ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นขึ้นอยู่กับการรับรู้ ค่านิยม ความต้องการ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม อายุมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล การมีตำแหน่งในชุมชนเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคคลต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า มีผลต่อการบริหารงานหลักประกันสุขภาพผ่านกลไกคณะอนุกรรมการหลักประกันสุขภาพระดับจังหวัดการรับรู้ประโยชน์มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมการตอบสนองและมีผลต่อความเป็นไปได้ของการปฏิบัติการที่บุคคลจะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้ดีเพียงใดขึ้นอยู่กับการรับรู้บทบาทของตนเอง กระบวนการจัดการ เป็นวิธีการจัดการเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามขั้นตอนการบริหาร การสื่อสารเป็นเครื่องมือและปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งของการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น เป็นสิ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความสามัคคีกันในทุกคณะ นอกจากนี้การที่บุคคลจะเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา จะต้องมีการเปิดโอกาสให้บุคคลในทุกระดับในชุมชนที่มีความพร้อมเข้าร่วมพัฒนาด้วยความสมัครใจ และมองเห็นประโยชน์ของการพัฒนานั้นๆ และมีบทบาทในการจัดการสุขภาพของตนเอง ก่อให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมสุขภาพชุมชนที่สามารถแก้ไขปัญหาสุขภาพหรือสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพของประชาชนได้ (Allport, 1968)

ถวิลวดี บุรีกุล (2551) ได้กล่าวถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญของการพัฒนาการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น มีดังนี้ คือ

1) ภาวการณ์เครือข่าย (Network) การมีส่วนร่วมของภาวการณ์เครือข่าย ในการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การดำเนินงานและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพ

2) การสร้างความรู้ความเข้าใจ (Understanding) เพื่อให้คณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานและบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพและบทบาทหน้าที่การเป็นคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ สามารถให้ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค การฟื้นฟูสมรรถภาพ ในการจัดทำแผนสุขภาพชุมชนหรือแผนงาน/โครงการต่อคณะกรรมการและภาคีอื่นได้

3) การประชาสัมพันธ์ (Public Relation) การประชาสัมพันธ์เป็นการเพิ่มความรู้เกี่ยวกับระบบหลักประกันสุขภาพให้กับประชาชน เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานกองทุนมากขึ้นด้วย

4) การติดตามและการรายงาน (Report) เพื่อติดตามการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพ เป็นการกระตุ้นให้คณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ มีการดำเนินโครงการอย่างต่อเนื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกระบวนการจัดการและผลการดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ มี 4 ประเด็น ได้แก่ คุณลักษณะของผู้นำ ความชัดเจนของนโยบายและแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับปัญหาของชุมชนวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ และการมีส่วนร่วมเครือข่ายและผู้เกี่ยวข้อง (ลัดดาวัลย์ จ้อยประดิษฐ์, 2553) นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพที่สำคัญ คือ 1) องค์ประกอบโครงสร้างท้องถิ่นและทีมงานมีความเข้าใจระบบหลักประกันสุขภาพ 2) สัมพันธภาพที่ดีระหว่างทีมผู้บริหารของ อปท. กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขและประชาชนในพื้นที่ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายก อปท. และ 4) การประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ (รัชนี สรรเสริฐ เบญจวรรณ ทีมสุวรรณ และ วรรณรัตน์ ลาวัณ, 2553) ซึ่งสอดคล้องกับ นาดยา มัชฌิมา (2553) ที่พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดนวัตกรรมชุมชน คือ ผู้นำองค์กรมีวิสัยทัศน์มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กล้าคิด กล้าตัดสินใจ ให้ความสำคัญด้านปัญหาสุขภาพของประชาชน สามารถดึงทุกส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาสุขภาพได้ตรงจุด การสร้างความรู้และความเข้าใจ การมีส่วนร่วม การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทความรับผิดชอบ การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมของชุมชนประชาชนมีการแสดงออกถึงความสามารถและความต้องการอย่างแท้จริง และการมีเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา ในระบบการบริหารและการจัดการ มีการดำเนินการอนุมัติโครงการ มีการกำกับ

ติดตามประเมินผลโดยมีคณะกรรมการแต่ละฝ่ายรับผิดชอบ (นิกร พรหมท้าว และ สุวรัฐ แลสันกลาง, 2562)

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการดำเนินงานกองทุนฯ ขึ้นกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสำเร็จในความสำเร็จของนายกเทศมนตรี/นายกองค์การบริหารส่วนตำบล การมีส่วนร่วม และสัมพันธภาพการทำงานร่วมกันระหว่างนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกับทีมงานบริหารฝ่ายสาธารณสุข รวมถึงการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกองทุนฯ จากโครงการถอดบทเรียน สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รวมถึงการประชาสัมพันธ์การทำงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ประสบผลสำเร็จ พบว่ามีปัจจัยที่ทำให้กองทุนฯ ประสบผลสำเร็จ 4 ประการคือ การสร้างภาคีเครือข่าย การสร้างความรู้ความเข้าใจ การประชาสัมพันธ์ การติดตามและการรายงาน (สุภาภรณ์ เอียนรัมย์ เทอดศักดิ์ พรหมอารักษ์ และ กระจำจ คณินิล, 2558) สอดคล้องกับการศึกษาก่อนหน้านี้ของ พัชรีย์ ประยูรพันธ์ (2555) ที่พบว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จของการดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นนั้น ประกอบด้วย 1) ทีมงานต้องเข้าใจระบบหลักประกันสุขภาพ 2) สัมพันธภาพระหว่างนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกับสาธารณสุขและชุมชน 3) ภาวะผู้นำของผู้นำท้องถิ่น 4) การประชาสัมพันธ์ 5) การใช้ข้อมูลที่มาจากฐานปัญหาของชุมชน 6) การทำงานเป็นทีมหลายภาคส่วน 7) การตระหนักในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ 8) เจ้าหน้าที่สาธารณสุขเป็นพี่เลี้ยง 9) การมีส่วนร่วมของชุมชน 10) การบริหารกองทุนไม่มุ่งตั้งงบแต่ให้ชุมชนสามารถแสดงออกถึงความสามารถและต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง

จากการศึกษาของ สามารถ พันธุ์สระคู วรพจน์ พรหมสัตย์พรต และ กฤษณ์ ขุนลิก (2560) เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำโมง อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย พบว่าปัจจัยความสำเร็จของรูปแบบการดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นของตำบลน้ำโมง (NAMMONG Model) โดยมีกระบวนการ ดังนี้

N = Need หมายถึงความต้องการของประชาชนในการดำเนินงานแก้ไขปัญหา

A = Ability หมายถึงการพัฒนาศักยภาพของทีมงานให้มีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ความพร้อมในการทำงานและฝึกทักษะในการทำงาน โดยมุ่งเน้นไปที่บุคลากร

M = Money หมายถึงงบประมาณในการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพ

M = Motivation หมายถึงการเสริมพลังในการทำงานของคณะกรรมการ อนุกรรมการและตัวแทนภาคประชาชน ให้มีขวัญกำลังใจในการทำงาน

O = Organization หมายถึงกองทุนหลักประกันสุขภาพที่มีผู้บริหารสูงสุดเห็นความสำคัญ และให้ความร่วมมือในการดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพในทุกขั้นตอน

N = Network หมายถึงการสร้างเครือข่ายในการสื่อสารประชาสัมพันธ์แผนงาน/โครงการ ทุกกิจกรรม ของกองทุนหลักประกันสุขภาพให้ประชาชนได้รับทราบกิจกรรมในระดับหมู่บ้าน

G = Good Governance หมายถึงการจัดการที่ดี การควบคุมดูแล กิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปใน ครรลองธรรม จริยธรรม และความถูกต้องชอบธรรม

สรุปจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ที่สำคัญซึ่งใช้ในการศึกษาค้นคว้า ประกอบด้วย การ ดำเนินงานที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของพื้นที่ ภาวะผู้นำและนโยบายของผู้บริหาร การจัดการที่ดี การสื่อสารประชาสัมพันธ์ การเสริมสร้างศักยภาพความรู้ความเข้าใจคณะกรรมการ และอนุกรรมการบริหารกองทุนฯและการมีส่วนร่วมกับภาคีเครือข่ายและประชาชน และการ ติดตาม ประเมินผลที่ต่อเนื่อง

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

สำนักงานวิจัยเพื่อการพัฒนาหลักประกันสุขภาพไทย (2554) ได้ศึกษาผลของกองทุน หลักประกันสุขภาพต่อการเสริมพลังอำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรชุมชนใน การจัดการปัญหาสุขภาพชุมชน พบว่าผลการดำเนินงานกองทุนสุขภาพตำบล โดยพิจารณาจาก รายรับกองทุน ประสิทธิภาพการใช้จ่ายเงิน ลักษณะโครงการและกิจกรรมที่ดำเนินการ เทศบาลตำบล และ อบต. มีแนวโน้มในการสมทบเงินเข้ากองทุนมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง และสูงกว่าที่ สปสข.กำหนด ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการใช้จ่ายเงินมีแนวโน้มดีขึ้น แต่ก็ยังคงมีเงินสะสมคงเหลือในกองทุน ตำบลมากถึงร้อยละ 40 โดยจะใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพและป้องกัน โรคใน สักส่วนที่สูงที่สุด รองลงมาคือการซื้อบริการตามชุดสิทธิประโยชน์ ในขณะที่สัดส่วนขององค์กร เครือข่ายชุมชนที่ทำงานด้านสุขภาพมีการเสนอโครงการเพิ่มมากขึ้น แต่บทบาทของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุขไม่ได้เปลี่ยนแปลงมากนัก ซึ่งเมื่อเทียบกับ อบต. จะมีบทบาทลดลงอย่างเห็นได้ชัดเจน สำหรับการจัดกิจกรรมในลักษณะการแจกวัสดุสิ่งของยังคงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยกลุ่มเป้าหมาย หลักยังเป็นกลุ่มประชาชนทั่วไป ส่วนกิจกรรมสำหรับกลุ่มด้อยโอกาสไม่ได้มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

นอกจากนี้ยังพบว่านโยบายของจังหวัดส่วนกลางมีอิทธิพลต่อวิถีชีวิตของท้องถิ่นและชุมชน ในขณะที่ท้องถิ่นและชุมชนยังขาดทักษะในการประยุกต์ใช้แผนงานสำหรับแก้ปัญหาสุขภาพของชุมชน ประชาชนรับรู้ข้อมูลด้านสุขภาพและการดูแลสุขภาพของชุมชนดีขึ้นเนื่องจากการจัดกิจกรรมด้านสุขภาพในชุมชนอย่างต่อเนื่อง สำหรับการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกองทุนสุขภาพตำบลในพื้นที่อื่น ๆ ยังไม่ครอบคลุมเท่าที่ควร ส่วนการจัดการกองทุนได้มีภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมผ่านกระบวนการประชุม โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการต่าง ๆ ในการติดตามประเมินผล โครงการทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โครงการส่วนใหญ่จากนโยบายสาธารณสุขเป็นหลัก ขาดการบูรณาการงบประมาณที่ได้รับสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก

ภูติ เทชาดิวัฒน์ พชรินทร์ สิริสุนทร ศิวีไลซ์ วนรัตน์วิจิตร และนิธรา กิจธิระวุฒิวงษ์ (2555) ศึกษาประสิทธิภาพการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นที่ใช้แผนที่ทางเดินยุทธศาสตร์ ส่งผลให้กองทุนสามารถแก้ไขปัญหาสุขภาพของประชาชนได้อย่างสอดคล้องกับปัญหาของชุมชน ซึ่งในกระบวนการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นภายใต้กระบวนการสร้างและใช้แผนที่ทางเดินยุทธศาสตร์มาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน ส่งผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานกองทุนใน 3 เรื่องหลัก ได้แก่ การเข้าถึงบริการด้านสุขภาพของประชาชนกลุ่มเป้าหมาย การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการสุขภาพ และการอนุมัติงบประมาณกองทุนในการสนับสนุนหน่วยงาน องค์กรชุมชนต่างๆ จะสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือของคณะกรรมการบริหารกองทุนสุขภาพท้องถิ่นในการจัดการกองทุนฯ เพื่อให้เกิดประโยชน์ด้านสุขภาพแก่ประชาชนได้ นอกจากนี้ยังมีข้อค้นพบที่น่าสนใจว่าการสร้างและใช้แผนที่ทางเดินยุทธศาสตร์มาใช้ในการจัดการกองทุนทำให้คณะกรรมการเข้าใจบทบาทตนเองมากขึ้นส่งผลให้การจัดการกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วรพจน์ พรหมสัตยพรด (2554) ได้ศึกษาบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภายใต้บริบทของการปฏิรูประบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าในประเทศไทย พบว่า บทบาทในการดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นตามหลักการประกันสุขภาพถ้วนหน้าขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นขึ้นอยู่กับผู้กำหนดนโยบายหรือผู้บริหารท้องถิ่น และขึ้นอยู่กับการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) เพื่อให้ดำเนินงานได้สอดคล้องกับหลักการประกันสุขภาพแห่งชาติและทิศทางการกระจายอำนาจของประเทศ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถกำหนดบทบาทในการดำเนินงานสร้างสุขภาพที่เหมาะสมกับ

ระดับของท้องถิ่นทุกระดับ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องสนับสนุนงบประมาณสมทบร่วมกับสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการควบคุมโรค

ทัศนีย์ พานพรหม (2555) ได้ศึกษาประเมินผลการดำเนินงานกองทุนสุขภาพตำบล อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ ผลการประเมินพบว่าในด้านบริบทหรือสถานะแวดล้อมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัตถุประสงค์ในการดำเนินงานของกองทุนสุขภาพตำบลสนับสนุนให้ประชาชน/องค์กรในพื้นที่ได้ดำเนินการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคตามสภาพปัญหา ปัจจัยนำเข้าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในประเด็นที่ อบต./เทศบาลจัดสรรเงินอุดหนุนให้กับกองทุนฯตามเกณฑ์ที่สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติกำหนด ในด้านกระบวนการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยกองทุนสุขภาพตำบล มีโครงการหรือกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค ที่เน้นในกลุ่มเป้าหมายเด็กอายุแรกเกิดถึงอายุต่ำกว่า 6 ปี ในด้านผลผลิตภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความรู้สึกพึงพอใจต่อการดำเนินงานของกองทุนสุขภาพตำบล ที่ประชาชนสามารถเข้าร่วมเสนอโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาสุขภาพของคนในชุมชนตามสภาพปัญหาของแต่ละชุมชน

ภูมินทร์ คำหนัก (2556) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่าในการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับตำบลให้มีความเหมาะสมต้องใช้แนวคิดที่สำคัญหลายประการ ทั้งการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน การพัฒนางานสาธารณสุขให้เป็นไปตามมาตรฐานการบริการระดับปฐมภูมิ ร่วมกับการพึ่งพาตนเองของชุมชนภายใต้กระบวนการเข้ามามีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยใช้กลไกในการทำงานคือ คณะกรรมการบริหารกองทุน คณะอนุกรรมการฝ่ายอำนวยการ คณะอนุกรรมการฝ่ายวิชาการ คณะอนุกรรมการฝ่ายการเงินและบัญชี และคณะอนุกรรมการฝ่ายติดตามประเมินผล ภายใต้กระบวนการแผน การจัดองค์กร การนำและการควบคุม โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือ การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการ การมีภาวะผู้นำของคณะกรรมการบริหารกองทุนที่ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ การประสานงาน และการระดมทุนสมทบจากภาคประชาชน เกิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของคนในชุมชนเพื่อให้เกิดเป็นหุ้นส่วนด้านสุขภาพ โดยการสนับสนุนด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เพื่อจัดกิจกรรมสุขภาพในชุมชน เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดี

วานิพร สอนแสน (2556) ศึกษาการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพชุมชนต้นแบบ พบว่าการกำหนดนโยบายของกองทุนแบบมีส่วนร่วมเป็นนโยบายเดียวกันกับการบริหารงานท้องถิ่น โดยการสร้างแผนการดำเนินงานด้านสุขภาพให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกับแผนพัฒนาตำบลอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม พร้อมกับการส่งเสริมความเข้มแข็งโดยเน้นการสร้างแกนนำด้านสุขภาพในชุมชน การจัดทำแผนงานโครงการด้านสุขภาพในชุมชนด้วยตนเอง สร้างระบบการดูแลสุขภาพกันเองในชุมชนและส่งเสริมการเป็นเจ้าของกองทุนสุขภาพท้องถิ่นร่วมกัน ด้วยการนาทุนทางสังคมในท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสนับสนุนให้ปราชญ์ชาวบ้าน ครู ผู้นำกลุ่มอาชีพ แกนนำด้านสุขภาพร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารกองทุน โดยใช้กระบวนการทางแบบมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ปัจฉัยหลักที่ทำให้กองทุนหลักประกันสุขภาพบริหารงานได้ดีคือโรงพยาบาลอำเภอ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงเรียน กลุ่มอาชีพ และอาสาสมัครสาธารณสุขในการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำ ร่วมติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของกองทุน ส่วนการจัดการกองทุนต้องเน้นหลักความโปร่งใส ประหยัด สามารถตรวจสอบได้ โดยเน้นการดำเนินกิจกรรมที่เกิดจากปัญหาและความต้องการของประชาชนเป็นอันดับแรก มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรม การบริหารงบประมาณของกองทุนให้ประชาชนทราบผ่านสื่อต่าง ๆ

รุ่งเรือง แสนโกษา (2557) ได้ศึกษารูปแบบการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นในเครือข่ายเขตบริการสุขภาพที่ 7 กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ (ร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม และกาฬสินธุ์) ผลการศึกษาพบว่า 1) การจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นฯ พบว่ามีปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุน การจัดการ ผู้นำการรับรู้บทบาทหน้าที่ของ คณะกรรมการบริหารกองทุน การวางแผนสุขภาพชุมชน ความคาดหวังในประโยชน์ที่ได้รับเกี่ยวกับกองทุน การจัดทำกิจกรรมบริการสุขภาพตามชุดสิทธิประโยชน์ การสนับสนุนงบประมาณแก่หน่วยบริการสุขภาพในพื้นที่ การมีส่วนร่วมของ คณะกรรมการบริหารกองทุน การมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชน และการประชาสัมพันธ์ 2) ระดับความสำเร็จในการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสำเร็จด้านการร่วมรับประโยชน์จากกองทุน ด้านการจัดการแบบมีส่วนร่วมค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.31 และ ด้านการสร้างนวัตกรรมแบบมีส่วนร่วมค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.48 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นฯ จากการวิเคราะห์อิทธิพลเส้นทาง สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 76.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($=0.765$, $p\text{-value} \leq 0.05$) เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมจากมากไปน้อย คือ

ปัจจัยด้านการจัดการ (0.38) ปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์กองทุน (0.26) ปัจจัยด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุน (0.23) ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารกองทุน (0.19) ปัจจัยด้านผู้นำ (0.18) ปัจจัยด้านการจัดทำกิจกรรมบริการสุขภาพตามชุดสิทธิประโยชน์และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการบริหารกองทุนเท่ากัน (0.10) และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชน (0.18)

ประสงค์ รัชมียุงทอง (2558) ได้ศึกษาการประเมินผลกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อสุขภาพจังหวัดสระบุรี และการสำรวจความคิดเห็นของคณะกรรมการกองทุนองค์กรคนพิการที่มีต่อการนำนโยบายสู่การปฏิบัติสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่าด้านบริบทของกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการดำเนินงานบริหารกองทุน การบริหารงบประมาณ การจัดทำแผนงานโครงการอยู่ในระดับมาก ผลผลิต ในส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความตื่นตัวและภาคภูมิใจ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนฟื้นฟู มีความสัมพันธ์ภาพกับประชาชนอยู่ใน การจัดทำแผนสุขภาพชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง การจัดการสุขภาพแก่กลุ่มผู้พิการ ผู้สูงอายุ และผู้ที่อยู่ในระยะที่จำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพ และการจัดการกองทุนอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของผลผลิตของกองทุนต่อประชาชนอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินงานกองทุนฯ ได้แก่ มีคณะกรรมการที่มีจากหลายภาคส่วนครบตามโครงสร้าง มีอนุกรรมการเพิ่มเติมคือ อนุกรรมการด้านคุณภาพชีวิต ประเมินผล บริหารจัดการ การแพทย์และสาธารณสุข การมีเป้าหมายการดำเนินงานกองทุนที่ชัดเจน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการและอนุกรรมการที่ชัดเจน ผู้บริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายในการดำเนินงานของกองทุนฯ และประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับรู้ข้อมูลกองทุนที่ครอบคลุม อุปสรรคในการดำเนินงานกองทุน ที่สำคัญคือ คณะกรรมการบางส่วนยังขาดความรู้และทักษะในเรื่องแผนงานโครงการ กรรมการและอนุกรรมการมีภาระงานมากทำให้ ไม่สามารถร่วมประชุมได้ บางครั้งส่งผู้แทนเข้าร่วมประชุม ภาคเอกชน ไม่มีโอกาสเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ เนื่องจากข้อกำหนดของระเบียบกองทุน ยังไม่มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การจัดทำบัญชีการเบิกจ่ายเงินกองทุนมีความยุ่งยากและไม่สอดคล้องกับระเบียบของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ทำให้เกิดข้อจำกัดในการจัดการ

นางลัทธณ์ พวงมาลัย ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ ทิวัตต์ มณีโชติ และสมใจ นกดี (2559) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่า สภาพการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา มี

ผลการวิจัยได้ดังนี้ 1) ผลการสำรวจการรับรู้ เกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ ชาวประชาสัมพันธ์ และการจัดการของกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นที่ สปสช. กำหนด พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ในระดับน้อยทุกรายการ 2) ผลการรับรู้การปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น พบว่า ในภาพรวมการรับรู้ต่อการปฏิบัติการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับมาก และ 3) ผลการวิเคราะห์การจัดการกองทุนสุขภาพท้องถิ่นที่ดี พบว่า 1) ด้านผู้ให้บริการและผู้รับบริการของกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น มีจำนวน 2 แห่ง 2) ด้านกระบวนการตามกิจกรรมกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น จำนวน 3 แห่งและ 3) ด้านผลที่เกิดจากการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน จำนวน 12 แห่ง 2) ผลการพัฒนารูปแบบการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่ประกอบด้วย ผู้ให้บริการและผู้รับบริการ 2) กระบวนการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่ประกอบด้วย ระดับนโยบาย ระดับปฏิบัติการและการเข้าถึงตามชุดสิทธิประโยชน์ของผู้รับบริการ และ 3) ปัจจัยสนับสนุน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมของประชาชนผู้รับผิดชอบและกิจกรรมเชิงรุก และ 3) ผลการประเมินรูปแบบการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม ความถูกต้อง ความเป็นไปได้ และการมีประโยชน์ อยู่ในระดับมาก

อัจฉราพร ยาสมุทร และ นิทรา กิจธีระวุฒิวงษ์ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.26, SDเท่ากับ 1.54) ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญ คือ ไม่รู้จักกองทุนฯ และไม่มีเวลาไปร่วมกิจกรรมของกองทุนฯ โดยมีข้อเสนอแนะว่า ควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์โดยการให้แผ่นพับหรือเจ้าหน้าที่ให้ความรู้ในเวลาประชุมหมู่บ้าน และจัดให้มีแผ่นโปสเตอร์หรือจดหมายข่าวประชาสัมพันธ์ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายพบว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของกองทุนฯ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ .671) การเป็นกรรมการกองทุนฯ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ .564) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการกองทุนฯ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ .544) การเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ .396) การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ .302) จำนวนตำแหน่งในชุมชน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ .254) และความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุนฯ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ .122) โดยตัวแปรทั้ง 7 ตัวสามารถร่วมอธิบายการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานกองทุนฯ ได้ร้อยละ 30.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การสร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานกองทุนฯ ควรเน้นการให้ข้อมูลกองทุนฯ กับประชาชน การส่งเสริมการสร้างเครือข่ายในชุมชน การสร้างเวทีแลกเปลี่ยนระหว่าง

คณะกรรมการกองทุนฯ และประชาชนเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน นำไปสู่การสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนมากขึ้น

อุดมศักดิ์ แซ่โง้ว ธารินทร์ เพ็ญวรรณ ธนัย เกตวงกต อภิญา เลหาประภานนท์ และรัตติยา อักษรทอง (2561) ได้ศึกษาการประเมินนโยบายกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่น เขตสุขภาพที่ 11 เพื่อสนับสนุนการดำเนินนโยบายในระยะถัดไป ผลการวิจัยพบว่าความสำเร็จของนโยบายกองทุนฯ ในช่วง 15 ปีที่ผ่านมา คือ ผู้เกี่ยวข้องทุกกลุ่มเห็นว่าควรมีการดำเนินงานกองทุนฯ ต่อไป การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนที่เพิ่มขึ้นในการทำโครงการเกี่ยวกับสุขภาพจากการจัดทำโครงการที่ใช้เงินกองทุนฯ การเข้ามามีบทบาทที่ชัดเจนขึ้นของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ต่อการดูแลสุขภาพประชาชน (ผลจากการสำรวจ กลุ่มตัวอย่างระบุว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เป็นผู้จัดกิจกรรมเกี่ยวกับสุขภาพในพื้นที่สูงที่สุด มากกว่า รพ.สต.) โดยที่หน่วยงานสาธารณสุขค่อยๆ ขยับบทบาทเป็นที่ปรึกษาให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) อุปสรรคที่ต้องมีการปรับปรุงแก้ไข คือ การที่มีเงินคงเหลือในกองทุนฯ ทั่วประเทศกว่า 4,000 ล้านบาท และในเขตสุขภาพที่ 11 กว่า 500 ล้านบาท (ข้อมูลปีงบประมาณ 2560) โดยปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการใช้จ่ายเงินกองทุนฯ ได้แก่ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะด้านการเงิน และการตรวจสอบโดย สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การไม่ให้ความสำคัญของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) การเขียนโครงการเพื่อขอใช้งบประมาณกองทุนฯ การที่ประชาชนไม่รู้จักรองทุนฯ การมีอยู่ของแหล่งทุนอื่นในพื้นที่ และพื้นที่ที่มีลักษณะพิเศษ เช่น หมู่เกาะ ส่วนปัจจัยที่ส่งเสริมการใช้งบประมาณของกองทุนฯ ได้แก่ การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน การให้ความสนใจในกองทุนฯ ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) การมีระบบกลั่นกรองและช่วยเหลือภาคประชาชนในการเขียน โครงการการจัดให้มีบุคลากรประจำในการจัดการกองทุนฯ และความเข้าใจในระเบียบการใช้จ่ายเงินกองทุนฯ ของกรรมการกองทุนฯ และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

นิกร พรหมท้าว และสุวรรฐ แลสันกลาง (2562) ได้ศึกษาการประเมินการบริหารและจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพ ในระดับท้องถิ่นเทศบาลตำบลบ้านเวียง อำเภอร่องาง จังหวัดแพร่ ผลการประเมินด้านบริบทพบว่า ระบบกองทุนหลักประกันสุขภาพ มีความจำเป็นและสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างยิ่ง ผลการประเมินด้านปัจจัยนำเข้า พบว่าคณะกรรมการกองทุนฯ ส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนสุขภาพ งบประมาณไม่มีความพอเพียงต่อโครงการเสนอมาจากชุมชน ด้านกระบวนการพบว่า การดำเนินงานเพื่อให้ประชาชนมีความเข้าใจทราบข้อมูลกองทุนฯ น้อย โดยทราบข่าวสารจากการบอกต่อกัน ด้านการบริหารและดำเนินงานส่งเสริม

สุขภาพ พบว่า คณะกรรมการได้มีกระบวนการจัดการแบบมีส่วนร่วมของประชาชน แต่เนื่องจากประชาชนที่เป็นเจ้าของปัญหา ยังขาดทักษะการเขียนโครงการ และด้านระบบการติดตาม พบว่า ระบบการฝ่ายรับผิดชอบ แต่พบประเด็นปัญหาในการดำเนินงานคือ เรื่องหลักเกณฑ์แนวทางในการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ ยังมีความคลุมเครือไม่ชัดเจนส่งผลต่อการพิจารณาอนุมัติโครงการ และควบคุม กำกับของคณะกรรมการฯ ผลการประเมินผลผลิต พบว่า ประชาชนเข้าถึงบริการเพิ่มมากขึ้น โดยกระจายตามหมู่บ้านต่างๆ อย่างทั่วถึง รวดเร็ว ประชาชนมีความพึงพอใจ ต่อการดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุน บริหารและการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพ มีการดำเนินการอนุมัติโครงการมีการติดตามประเมินผลโดยมีคณะกรรมการแต่ละคณะทำหน้าที่อย่างชัดเจน

อุทิศ วันเต (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย ในการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นในเขตอำเภอคงเจริญ จังหวัดพิจิตร ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีอายุเฉลี่ย 46.13 ปี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 57.60 จบการศึกษาระดับประถมศึกษา ร้อยละ 36.00 มีอาชีพเกษตรกร ร้อยละ 43.20 มีรายได้เฉลี่ย 7,174.00 บาท ความรู้ ทักษะ อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 65.20 และ 61.60 ตามลำดับ การมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45) อายุ เพศ การศึกษา รายได้ ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ร่วมดำเนินงานกองทุนฯ การอบรมหรือประชุม การได้รับข้อมูลข่าวสาร ความรู้ และทัศนคติ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบปัญหาอุปสรรค ได้แก่ การดำเนินงานกองทุนมีส่วนร่วมเฉพาะอนุกรรมการด้านนั้นๆ ไม่ครบทุกด้าน การวางแผนไม่สอดคล้องกับแผนของท้องถิ่น การดำเนินกิจกรรมไม่ต่อเนื่อง ขาดผู้เชี่ยวชาญ และอุปกรณ์หรือคู่มือในการติดตามประเมินผล มีข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนา คือ จัดเวทีประชุม และเรียนรู้ร่วมกันระหว่างภาคีที่เกี่ยวข้องในทุกๆ ด้าน ทำแผนให้สอดคล้องกับแผนท้องถิ่น บูรณาการแผนร่วมกับหน่วยอื่น จัดกิจกรรมช่วงเวลาว่างของประชาชน ตั้งคณะกรรมการประเมินผลจากหลายๆ หน่วยงาน จัดเครื่องมือประเมินแบบง่ายๆ และให้รางวัลดีเด่นเพื่อเป็นกำลังใจ ทุกฝ่าย

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น พบปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จประกอบด้วย การมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร การเสริมสร้างความรู้ การสื่อสารประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง การเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและการสร้างการมีส่วนร่วมของหน่วยงานองค์กรภาคีเครือข่ายและประชาชนในชุมชน มีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ส่วนปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญคือ แนวทาง หลักเกณฑ์ และระเบียบการเบิกจ่ายงบประมาณของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ขาดความชัดเจน กองทุนฯขาดการวางแผนปฏิบัติงานและไม่สอดคล้องกับแผนหรือข้อบัญญัติของท้องถิ่น การดำเนินกิจกรรมไม่ต่อเนื่อง ขาดผู้เชี่ยวชาญ ในการแนะนำ หนุนเสริมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองทุนฯ ขาดการติดตามประเมินผลโครงการที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนฯ นอกจากนี้ยังพบว่าประชาชน หรือกลุ่ม องค์กรชุมชน ขาดทักษะในการ วิเคราะห์ปัญหาสุขภาพชุมชน ทำให้ไม่สามารถเขียนโครงการเสนอขอรับทุนจากกองทุนได้ การ ดำเนินงานหรือโครงการส่วนใหญ่จึงมาจากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หรือหน่วยงานกอง สาธารณสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเป็นผู้จัดทำเอง ด้วยขาดการประชาสัมพันธ์เชิงรุกไม่ ครอบคลุมและทั่วถึงของคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการ ส่งผลให้ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ เข้าใจ ทำให้เข้ามามีส่วนร่วมกับการจัดการกองทุนฯอยู่ในระดับต่ำ และการตรวจสอบทั้งภายในและ ภายนอกขาดประสิทธิภาพ

2.5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความโปร่งใส

บุญอยู่ ขอฟรประเสริฐ (2554) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนามาตรฐานความโปร่งใสของ หน่วยงานภาครัฐ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนามาตรฐานความโปร่งใส ตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ โดยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้แทนของหน่วยงานภาครัฐ 30 แห่ง ใช้แบบสอบถามกับกลุ่มข้าราชการและพนักงานของรัฐใน ระดับ กรมรวม 496 ราย และทำการสนทนากลุ่มกับผู้นำชุมชน 46 ราย ผลการวิจัยสรุปได้ว่า มาตรฐานการประเมินความ โปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารงาน การให้บริการประชาชน การบริหารงานบุคคล การบริหาร งบประมาณ การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล การเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และ การปฏิบัติงานตามจริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2555) ได้ศึกษาและจัดทำ รายงานผลการดำเนินงานการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใส ปีงบประมาณ พ.ศ.2555 สรุปได้ดังนี้

มิติที่ 1 ด้านนโยบาย ผู้บริหาร และความพยายามริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความโปร่งใส ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสในองค์กร มีความพยายาม/ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส มิติที่ 2 ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กร และการมีส่วนร่วม มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามภารกิจของ สศช. ที่ประชาชนสนใจและส่งผลกระทบต่อประชาชน ให้ได้ทราบรวมถึงการมีมาตรฐานการให้บริการประชาชนและประกาศให้ทราบเกี่ยวกับมาตรฐานและ ขั้นตอนการให้บริการประชาชน นอกจากนี้ ยังมีระบบตรวจสอบภายในที่ดำเนินการตรวจสอบมากกว่า เรื่องเงิน/บัญชี กลุ่มตรวจสอบภายในได้มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองต่อสาธารณะและได้เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ มิติที่ 3 ด้านการใช้ดุลย พินิจ ได้มีจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อลดการใช้ดุลย พินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงลดการใช้ ดุลยพินิจในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีการจัดทำระบบฐานข้อมูลบุคคลเพื่อใช้เป็นหลักฐาน ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และมีระบบบริหารความเสี่ยงด้านความ โปร่งใส มิติที่ 4 ด้านการมีระบบ กลไกจัดการรับ เรื่องร้องเรียน มีการกำหนดหน่วยงานและ ผู้รับผิดชอบโดยตรง รวมถึงมีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่อง ร้องเรียน

สหศักดิ์ ฤทธิ์รักษา (2558) ได้ศึกษาความพึงพอใจความโปร่งใสในการบริหารงานของเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความไว้วางใจ พบว่าประชาชนมีความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในการบริหารงานของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 รองลงมาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และมีความไว้วางใจและเชื่อมั่นในการบริหารงานของเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 เนื่องจากสาเหตุที่ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความยุติธรรม มีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีต่อเทศบาลมีการวางตัวเป็นกลางโดยไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับกิจกรรมโครงการต่าง ๆ และมีความมุ่งมั่น ตั้งใจทำงานในการบริหารงานและในการพัฒนาเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ 2) ด้านการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร พบว่า ในการบริหารงานความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร มีค่าเฉลี่ยรวม 3.92 มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารในการให้บริการแก่ประชาชน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 รองลงมา มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารในการเผยแพร่โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ทั้งนี้ ได้เปิดช่องทางให้ประชาชนได้ทราบข้อมูลข่าวสาร และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีการจัดสถานที่หรือตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารให้บริการประชาชนของเทศบาลที่ทันสมัย ถูกต้องชัดเจน มีการจัดลำดับ การให้บริการก่อน-หลังและอัตราค่าบริการ หรือข้อมูลข่าวสารใน

นโยบายและ การตีความ หรือแนวทางการดำเนินงาน แผนงาน โครงการและงบประมาณประจำปี คู่มือหรือคำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ให้ประชาชนและภาคส่วนต่าง ๆ ได้ทราบอย่างสม่ำเสมอ

3) ด้านการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร พบว่าการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 รองลงมา เทศบาลจัดตั้งศูนย์ข้อมูลอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างสะดวกและง่าย ท้นต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ได้้อย่างเสรีตามความเหมาะสม ประชาชนได้ทราบและเข้าถึงข้อมูลงานจากการบริหารงาน มีการแจ้งให้ประชาชนทราบถึงวิธีการใช้สิทธิของตนในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของประชาชน โดยจัดช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ผ่านการประชาสัมพันธ์ นอกจากนี้เทศบาลจะต้องจัดให้มีฐานข้อมูลข่าวสารบัญชีรายชื่อเอกสารสำคัญต่าง ๆ ไว้เป็นข้อมูลเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ และ 4) ด้านกระบวนการตรวจสอบความถูกต้อง พบว่า ภาพรวม มีค่าเฉลี่ยรวม 3.85 อยู่ในระดับมาก รองลงมา กระบวนการตรวจสอบความถูกต้องภายนอก อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 มีการตรวจสอบภายใน ที่มีแผนปฏิบัติการเพื่อกำหนดการตรวจสอบมีมาตรการหรือวิธีการต่าง ๆ ตรวจสอบเพื่อรณรงค์ สร้างจิตสำนึกและวัฒนธรรม มีการจัดอบรมจิตสำนึกความโปร่งใสและตรวจสอบได้ทั้งคนทั้งงาน มีนโยบายตรวจสอบภายในที่ชัดเจน ประชาชนมีสิทธิในการตรวจสอบกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ของเทศบาลได้ ประชาชนสามารถตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ในโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมตรวจสอบการจัดซื้อ ประชาชนสามารถเข้าร่วมประชุมสภาเทศบาลเพื่อรับทราบข้อมูลและสามารถตรวจสอบได้ ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและก้ากับการบริหารงานของเทศบาล การให้ภาคส่วนอื่น ๆ นอกเหนือจากประชาชนเข้ามามีบทบาทและ มีส่วนร่วมในการตรวจสอบ

สมศักดิ์ อัมพรวิสิทธิ์ โสภาก และ สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย (2561) ได้ศึกษากระบวนการบริหารสถานศึกษาให้เกิดความโปร่งใสตามหลักพุทธบูรณาการ ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในด้านความโปร่งใสในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อันเนื่องมาจาก ขาดการกระจายอำนาจ ขาดการติดตามตรวจสอบจากหน่วยงานต้นสังกัด และบุคลากรขาดความตระหนักในบทบาทและหน้าที่ของตน 2)การพัฒนากระบวนการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาด้วยความโปร่งใสตามหลักพุทธธรรมต้องพัฒนาใน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป โดยทำให้เกิด ความเปิดเผย ความรับผิดชอบ และการตรวจสอบได้ โดยอาศัยหลักพุทธธรรมอันประกอบด้วยหลักโลกบาลธรรม คือ หิริ โอตตัปปะ และ สีลข้อ 2 อทินนาทานา เวรมณี คือ งควั้นจากการถือเอาสิ่งของที่เจ้าของไม่ได้ให้ และ 3) กระบวนการบริหารสถานศึกษาให้เกิดความโปร่งใสตามหลักพุทธบูรณาการ ต้องประกอบด้วย ความ

เปิดเผย ความรับผิดชอบ และการตรวจสอบได้ โดยมีกระบวนการ คือ การวางแผนการลงมือปรับปรุง เปลี่ยนแปลงตามทางเลือกที่ได้กำหนดไว้ใน การวางแผน การประเมินผลที่ได้รับจากการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและการปรับปรุงการดำเนินการอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นยกระดับคุณภาพสรุปผลการศึกษา ข้างต้น เป็นองค์ความรู้ที่สรุปเป็น “TAAD Model” ประกอบด้วย Transparency = ความเปิดเผย Administrative = ความรับผิดชอบ Accountability = การตรวจสอบได้ และ Dhamma = การบูรณาการ หลักพุทธธรรมโดยมีการดำเนินการอย่างเป็นกระบวนการและต่อเนื่อง

อิราวัฒน์ ชมระกา กิ่งดาว จินดาเทวิน ภาศิริ เขตปิยรัตน์ เฉวียง วงศ์จินดา และ วรพรรณ รัตนทรงธรรม (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพร้อมรับผิด วัฒนธรรม คุณธรรม ในองค์กรคุณธรรม การทำงานในหน่วยงาน ที่ส่งผลต่อความปลอดจากการทุจริตและความโปร่งใส ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรดิตถ์ ผลการศึกษาพบว่า ความพร้อมรับผิดเป็นปัจจัย เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความปลอดจากการทุจริต ในการปฏิบัติงานต่อภาครัฐมากที่สุด รองลงมา คือ วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร อีกทั้ง ความพร้อมรับผิด ยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความ โปร่งใสในการดำเนินงานต่อภาครัฐมากที่สุด โดยผ่านตัวแปรขึ้นกลาง คือ ความปลอดจากการ ทุจริตในการปฏิบัติงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า โมเดลการวิเคราะห์มีความสอดคล้องกับข้อมูล เชิงประจักษ์ ($X^2 = 44.877$ p-value = 0.435, df = 44, RMSEA = 0.016, GFI = 0.914, NFI = 0.961) แสดงว่าโมเดลมีความ เหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาค่า R2 ของคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในจังหวัด อุดรดิตถ์โดยมีค่า 0.812 และ 0.859 ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของ ตัวแปรแฝง คุณธรรมและความโปร่งใสในการ ดำเนินงานและความแปรปรวนของตัวแปรอิสระได้ ร้อยละ 81.2 และ 85.9 อีกทั้ง ยังพบว่า มีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความปลอดจากการทุจริต ในการ ปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และ ความพร้อมรับผิด วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร คุณธรรมการทำงานในหน่วยงานและความปลอดจาก การทุจริตในการปฏิบัติงานมีผลกระทบเชิง บวกอย่างมี นัยสำคัญต่อความโปร่งใสอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

พัชรพรรณ กาศวิลาศ เกริกเกียรติ รสหอมภีวัฒน์ ชนนันท์ ทองเลิศ สามารถ ชื่นเมือง และ สุภัตรา บุญเรือง (2562) ได้ศึกษาการบริหารการศึกษาด้วยความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดแพร่ ผลการศึกษาพบว่า การบริหารการศึกษาด้วยความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดแพร่ ด้านการบริหารงานด้วยความ โปร่งใส โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านงานแผนงานและ

งบประมาณมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากด้านงานบุคคลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และพบว่าการบริหารการศึกษาด้วยความโปร่งใสและความรับผิดชอบของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดแพร่ ด้านการบริหารงานด้วยความรับผิดชอบ ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านงานวิชาการอยู่ในระดับมาก ด้านงานบริหารทั่วไปอยู่ในระดับมากตามลำดับ การเปรียบเทียบการดำเนินงานการบริหารการศึกษาด้วยความโปร่งใสและความรับผิดชอบ ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดแพร่ ตามข้อมูลพื้นฐานสถานภาพของบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหารครูผู้สอน พี่เลี้ยงเด็กพิการ และนักการภารโรง พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกัน

เอกชาติ สุขแสน (2562) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ธรรมาภิบาลสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบของความโปร่งใส (Transparency) ซึ่ง ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การเปิดเผยข้อมูล (Disclosure) 2) การควบคุม การบริหาร (Management Control) 3) โครงสร้างและหน้าที่ (Structure and Function) และ 4) การ ติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation) รวม 14 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.31-4.74 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 11.53-14.12 องค์ประกอบของนิติธรรม (Rule of Law) ซึ่ง ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความเป็นอิสระ (Independence) 2) การ ปกครองภายใต้กฎหมาย (Legal Governance) 3) ความเป็นธรรม (Justice) และ 4) ความเสมอภาค (Equality) รวม 16 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.23-4.57 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ ระหว่าง 11.41-15.79 และองค์ประกอบของการมีส่วนร่วม (Participation) ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ส่วนร่วมพิจารณาวางแผน (Participation in Planning) 2) ส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation in Decisions) 3) ส่วนร่วมในการปฏิบัติ (Participation in Practice) และ 4) ส่วนร่วมติดตามประเมินผล (Participation in Monitoring and Evaluation) รวม 14 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.23-4.71 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 11.44-15.51 องค์ประกอบของพันธะรับผิดชอบ (Accountability) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ คือ 1) พันธะรับผิดชอบผลการปฏิบัติงาน (Performance Responsibility) 2) พันธะ รับผิดชอบต่อภาระกิจของตนเอง (Self-Responsibility) 3) การได้รับการยอมรับ (Acceptance) และ 4) ความสำนึกในหน้าที่ (Duty Realization) รวม 16 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.23-4.57 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ระหว่าง 11.71-15.86

วิจิต สุรดิษฐ์ ตรีปริญญา รูปกระจ่าง และ วรเดช จันทรร (2563) ได้ศึกษาความ โปร่งใสขององค์การธุรกิจไทยตามการรับรู้ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ผลการศึกษา พบว่าความ

โปร่งใสด้านภาวะผู้นำขององค์การธุรกิจ นโยบายของบริษัท การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการตรวจสอบข้อร้องเรียนของลูกค้า อยู่ในระดับปานกลาง องค์การต้องมีกระบวนการสร้างความโปร่งใส ดังนี้ 1) ให้ได้รับความคุ้มครองเท่าเทียมกันปราศจากการเลือกปฏิบัติ 2) มีกระบวนการให้บริการ เพื่อขอให้ช่วยเหลือ แก้ไข บรรเทาความเดือดร้อน หรือตรวจสอบข้อเท็จจริง อันเนื่องมาจากการลูกค้าได้รับความเดือดร้อน 3) มีกระบวนการให้บริการ เพื่อให้ความช่วยเหลือ แก้ไข บรรเทาความเดือดร้อน หรือตรวจสอบข้อเท็จจริง อันเนื่องมาจากการพบเห็นการกระทำผิดกฎหมาย 4) มีกระบวนการให้บริการ เป็นการช่วยเหลือผู้บริโภคอย่างรวดเร็วและทั่วถึง 5) มีการกำหนดระยะเวลาพร้อมทั้งมีการแจ้งผลในแต่ละขั้นตอนของการตรวจสอบข้อร้องเรียน ตั้งแต่การรับเรื่องร้องเรียน ระหว่างการแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนและหลังจาก การแก้ไขข้อร้องเรียนแล้ว 6) ช่องทางในการรับและแจ้งผลการร้องเรียนขององค์การในการปฏิบัติด้าน การตรวจสอบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และ 7) มีการแจ้งผลจากเรื่องร้องเรียนในการขอให้ช่วยเหลือ แก้ไข บรรเทาความเดือดร้อน ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 1 พบว่า ความโปร่งใสขององค์การ มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำขององค์การธุรกิจ นโยบายของบริษัท การมีส่วนร่วมของพนักงาน และ การตรวจสอบข้อร้องเรียนของลูกค้า ข้อที่ 2 พบว่า การมีส่วนร่วมของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับ ภาวะผู้นำขององค์การธุรกิจ และนโยบายของบริษัท ข้อที่ 3 พบว่า การตรวจสอบข้อร้องเรียนของลูกค้า มีความสัมพันธ์กับ นโยบายของบริษัท และการมีส่วนร่วมของพนักงานและข้อที่ 4 พบว่า นโยบายของบริษัท ได้รับอิทธิพลจาก ภาวะผู้นำองค์การธุรกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อนุจิตร ชินสว (2563) ได้ศึกษาการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นเลิศด้านความโปร่งใส และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน กรณีศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า มีลักษณะการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเหมือนกันทุกแห่ง ซึ่งทุกปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานที่เป็นเลิศ โดยให้ความสำคัญกับทุกฝ่ายในการทำงานร่วมกันและสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคประชาชนอย่างแท้จริง และข้อค้นพบแนวทางสำคัญที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ 1) กำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์องค์กรที่ชัดเจน 2) สร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) สร้างระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างมีผลสัมฤทธิ์เชิงประจักษ์ 4) นำระบบเครือข่ายทางสังคมมาใช้ในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 5) ปฏิรูปองค์กรแบบมีส่วนร่วมที่เหมาะสมกับการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับ แนวทางการบริหารงานที่เป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถนำต้นแบบด้านความโปร่งใสและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นมาประยุกต์ใช้ได้

สำคัญคือ กำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์องค์กรที่ชัดเจน แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สร้างระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างมีผลสัมฤทธิ์เชิงประจักษ์ นำระบบเครือข่ายทางสังคมมาใช้ในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปฏิรูปองค์กรแบบส่วนร่วมที่เหมาะสมกับการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับ

จิตาภา เร่งมีศรีสุข ลัดดา แพรภักดิ์พิศุทธิ์ และ อภิษฎา ศรีเครือคง (2563) ได้ศึกษาระบบการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความโปร่งใส ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยในทศวรรษหน้า ผลการศึกษาพบว่า 1) แนวทางการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความโปร่งใส ควรเริ่มต้นด้วยการจัดตั้งองค์กรภาคประชาชน การกำหนดกฎระเบียบที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ มีระบบคุณธรรมและมีมาตรการเชิงรุกในการกำหนดนโยบาย 2) รูปแบบในการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความโปร่งใส มี 5 ด้าน ได้แก่ การสื่อสาร การประสานงาน การสร้างความร่วมมือ การกำกับดูแลและการโน้มน้าวใจ 3) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความโปร่งใสของ อปท. ไทยในทศวรรษหน้า มีวิสัยทัศน์“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย เป็นองค์กรชั้นนำในการจัดการ ที่รวดเร็ว ทันสมัย โปร่งใส ด้วยการร่วมแรงร่วมใจจากทุกภาคส่วน ทำงานร่วมกันด้วยความสุจริต ซื่อสัตย์ ซื่อตรง จริงใจ เพื่อการพัฒนาชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน” มีพันธกิจ: เพื่อการส่งเสริมความโปร่งใส อปท. จากการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกกระบวนการโดยใช้นวัตกรรมทางสังคมในรูปแบบ Social Sanction and Disruption Technology ในการดำเนินงาน องค์ความรู้ระบบการจัดการความโปร่งใสในงาน อปท. สามารถสังเคราะห์ เป็นระบบ 3334355 Model มีองค์ประกอบสำคัญ คือ 3 งาน อปท./ 3 ระดับ อปท./3 ระบบการจัดการ อปท./4 ความโปร่งใส/3 ภาคส่วน/5 การมีส่วนร่วม/5C ทุกด้านของการบริหารงาน อปท. ทั้งการบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการจัดการทั่วไป จะต้องได้รับการส่งเสริมความโปร่งใสในการบริหารให้มีความสุจริต ซื่อสัตย์ ซื่อตรง ในทุกระดับ อปท. ตั้งแต่ อบจ. เทศบาล และ อบต. ในทุก ๆ กลุ่มงาน คือ งานบริหาร งานบริการ และงานสนับสนุน ซึ่งต้องมีประเด็นความโปร่งใส ทั้ง 4 ด้าน คือ ความโปร่งใส ด้านการให้ข้อมูล ด้านแสดงความคิดเห็น ด้านการจัดการเงินนโยบาย และการตรวจสอบข้อมูลการทำงาน ซึ่งต้องการการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และ ภาคประชาชน ได้เข้ามามีบทบาทต่อกระบวนการมีส่วนร่วม ทั้ง 5 ขั้นตอน คือ การร่วมคิด การร่วมวางแผน การร่วมดำเนินการ ร่วมประเมินผลและร่วมรับผลงานมีการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้น 5ด้านคือ1)ด้านการสื่อสาร (Communication) 2)ด้านการประสานงาน (Co - Ordination) 3)ด้านการ

สร้างความร่วมมือ (Cooperation) 4)ด้านการกำกับดูแล (Control) และ5)ด้านการโน้มน้าวใจ (Convince) เพื่อการส่งเสริมความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ

จิรฐา ทิศกระโทก และ กฤษณา ไวก่ำรวง (2563) ได้ศึกษาความโปร่งใสและการตรวจสอบได้ของกรมศุลกากร : รถเมล์ NGV ผลการศึกษาพบว่า 1) บทบาทหน้าที่และสภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกรมศุลกากรในการบริหารงานการกำกับดูแลการนำเข้าสินค้า ให้มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้สามารถดำเนินการได้จริง ตามหลักการจัดการองค์การที่ดี 2) ปัจจัยที่มีส่วนในการส่งเสริมความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของกรมศุลกากร พบว่า ปัจจัยผู้บริหารมีเจตจำนงที่แน่วแน่และชัดเจนในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม การป้องกันและปราบปรามการทุจริต ปัจจัยนโยบายการจัดการองค์การที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล และมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง นโยบาย กฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ให้ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน ปัจจัยด้านบุคลากร พนักงานเจ้าหน้าที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีการหาความรู้ใหม่ ๆ เรียนรู้และติดตามกฎหมายใหม่ๆ เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ปัจจัยการจัดการ ที่มีการนำเทคโนโลยี ตามแนวคิดองค์การปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence :AI) มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อลดการใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ทำให้เกิดความโปร่งใสในการปฏิบัติงานมากขึ้น การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของกรมศุลกากร ได้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 ปัจจัยด้านทรัพยากรมีการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และ 3) แนวทางความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของกรมศุลกากร พบว่า ด้านการจัดการ กรมศุลกากรได้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ในการพัฒนากระบวนการและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่ออำนวยความสะดวกทางการค้า พัฒนามาตรการทางศุลกากร และข้อมูลการค้าระหว่างประเทศเพื่อส่งเสริมการค้าชายแดน และเชื่อมโยง การค้าโลก พัฒนาระบบควบคุมทางศุลกากรให้มีประสิทธิภาพและเชื่อมโยงกัน เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการจัดเก็บภาษี โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและการจัดการองค์การ เกิดการบริหารยุคใหม่ ตามกระบวน โลกาภิวัตน์ (Globalization) และการทำธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์ (E- business) ส่งผลให้การดำเนินงานของศุลกากรมีความแตกต่างไปจากอดีต เพื่อสร้างการแข่งขันในโลก ซึ่งมีปัจจัยในการผลักดันองค์การ (Organizational Drivers) ให้ก้าวไปสู่รูปแบบการดำเนินงานและการแข่งขันในอนาคต ด้านบุคลากรมีการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้เป็นในรูปแบบ Single Officer เพื่อรองรับการให้บริการแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) เพื่อเพิ่มการอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการให้การผ่านพิธีการศุลกากรเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว ลดระยะเวลาและต้นทุนด้านโลจิสติกส์ ประกอบกับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและสายงานในกรมศุลกากร ซึ่งทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี

คมพันธ์ จินดาวัดน์ และจรัสพงศ์ คลังกรณ์ (2563) ได้ศึกษาแนวทางการจัดซื้อจัดจ้างในองค์การรัฐวิสาหกิจด้วยความโปร่งใส ผลการศึกษาพบว่าการจัดซื้อจัดจ้างที่มีประสิทธิภาพทำได้โดย 1) มีการจัดการองค์การที่ดี โดยการแบ่งหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานออกจากกัน 2) องค์การต้องมีการกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ 3) มีการเขียนขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 4) บุคลากรที่ดำเนินงานต้องมีความรู้ความเข้าใจในงาน 5) รูปแบบการจัดการของหัวหน้างานมีผลต่องาน 6) ค่านิยมร่วมขององค์การมีผลต่อประสิทธิภาพ และการจัดองค์การให้เกิดความโปร่งใสนั้นมีองค์ประกอบ คือ 1) นโยบายของฝ่ายบริหารและการจัดโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม มีการถ่ายทอดให้พนักงานรับรู้ รับทราบ 2) มีการแบ่งแยกหน้าที่อย่างชัดเจน มีการแบ่งอำนาจการอนุมัติเพื่อป้องกันการรวมอำนาจ และแยกหน่วยงานตรวจสอบภายในทำงานเป็นอิสระไม่ขึ้นตรงกันหน่วยงานใด 3) มีแผนงานและการประเมินผลงานที่ชัดเจน รวมถึงแสดงเกณฑ์การปรับระดับชัดเจนและประกาศให้พนักงานทราบ โดยทั่วกัน 4) มีเงินเดือนที่สูงพอสำหรับมาตรฐานของสังคม บทลงโทษต้องกำหนดเอาไว้และการบังคับใช้จริง มีวิธีจัดการกับผู้ไม่มีผลงาน 5) ต้องเผยแพร่ข้อมูลการทำงานที่สำคัญให้ประชาชนรับรู้ รับทราบเพื่อให้เหมาะสมกับความเป็นองค์การรัฐวิสาหกิจ หรือเผยแพร่ตามที่กฎหมายหรือระเบียบต่าง ๆ โดยเคร่งครัด 6) การมีแผนสำรองของหน่วยงานเพื่อความต่อเนื่อง 7) การสร้างความเชื่อมั่นระหว่างพนักงานและหัวหน้างาน 8) การสร้างค่านิยมให้เกิดความเชื่อใจกับเพื่อนร่วมงาน

ชวัลรัตน์ พิมพ์สอน และ นันทิชา หาสุนทรี (2564) ได้ศึกษาความพร้อมรับการตรวจสอบได้ในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของกรมทรัพยากรธรณี ผลการศึกษาพบว่า 1) ความพร้อมรับการตรวจสอบได้ในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของกรมทรัพยากรธรณี อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านจริยธรรม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ในระดับเท่ากันได้แก่ ด้านกฎหมาย ด้านมาตรฐานวิชาชีพ ด้านองค์การหรือการบริหาร และด้านการเมือง โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างของกรมทรัพยากรธรณี อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับระดับความคิดเห็นจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความโปร่งใส ด้านความถูกต้อง ด้านเทคโนโลยี ด้านข้อบังคับ/กฎระเบียบ และด้านความคุ้มค่า มีระดับความคิดเห็นเท่ากัน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ด้านความรวดเร็วในการให้บริการ โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 3) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ประเภทของการรับราชการ และความเกี่ยวข้องต่องานด้านการจัดซื้อจัดจ้างที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพร้อมรับการตรวจสอบได้ในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานของรัฐ แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 และประสิทธิภาพการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างทุกด้าน

มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความพร้อมรับการตรวจสอบได้ในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานภาครัฐรายด้านทุกด้าน อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01

ธนภัทร ใจเย็น (2564) ได้ศึกษารูปแบบการส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคสังกัดกระทรวงมหาดไทยในเขตจังหวัดเลย ผลการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับมาก หน่วยงานมีปัญหาด้านการปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย ความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน และคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์เชิงลึกที่พบมีหน่วยงานปัญหาในด้านการปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย ความโปร่งใส การใช้จ่ายงบประมาณของรัฐไม่คุ้มค่า และคุณธรรมจริยธรรม การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคสังกัดกระทรวงมหาดไทยในเขตจังหวัดเลยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 มากที่สุดได้แก่ ปัจจัยด้านตัวบุคคล ปัจจัยด้านโครงสร้าง ปัจจัยด้านการตรวจสอบ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมตามลำดับ ส่วนผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องกลมกลืน (Goodness-of-fit) ของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลด้านคุณธรรมและความโปร่งใส พบว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแคว์เท่ากับ 28.86 ท้องศาอิสระเท่ากับ 31 ระดับความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.58 (ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.00) ค่าดัชนีระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 (มากกว่า 0.90) ค่าดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 (มากกว่า 0.90) ดัชนีทุกตัวเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดสำหรับค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของสมการโครงสร้าง (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.84 แสดงว่าตัวแปรเชิงสาเหตุทั้ง 4 ตัว ได้แก่ ปัจจัยด้านตัวบุคคล ปัจจัยด้านโครงสร้าง ปัจจัยด้านการตรวจสอบ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมสามารถร่วมกันอธิบายการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคสังกัดกระทรวงมหาดไทยในเขตจังหวัดเลยได้ร้อยละ 84

ศุภชัย ศิริพงษ์ ปรีชาหาญ และโกวิทย์ กังสนันท์ (2565) ได้ศึกษาการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อความโปร่งใสในองค์กรของกองกำกับและตรวจสอบ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นใน กองกำกับและตรวจสอบ สำนักงาน ปปง. พิจารณาได้ 3 ประเด็น ดังนี้ 1) ปัญหาที่เกิดขึ้นกับระบบการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะกระบวนการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นที่ไม่มีความน่าเชื่อถือเป็นที่ยอมรับ ซึ่งความไม่โปร่งใส นั้นเกิดขึ้นจากปัญหาระบบอุปถัมภ์ที่เข้ามาแทนที่ระบบคุณธรรม 2) ในส่วนของการบริหารการเงิน การคลังและการพัสดุกลับมีความโปร่งใสมากที่สุดบนพื้นฐานของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่

เหมาะสมและ3) ในระบบปฏิบัติงานขององค์กรที่ยังมีระบบการรายงาน การกำหนดลักษณะงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบที่ไม่ชัดเจนในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอกองค์กร ส่วนปัญหาความไม่โปร่งใสที่เกิดขึ้นในกองกำกับและตรวจสอบ สำนักงาน ปปง. เมื่อพิจารณาจากผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กรนั้น จากข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่ามียู่ 2 ปัญหา ที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาความไม่โปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล และ ปัญหาความไม่โปร่งใสที่เกิดจากการ บังคับใช้กฎหมาย เมื่อพิจารณาความไม่โปร่งใสที่เกิดขึ้นในกองกำกับและตรวจสอบทั้ง 2 ประเด็น ข้างต้นพบว่ายังขาดความโปร่งใสในประเด็นของระบบบริหารงานบุคคลและหน้าที่ความรับผิดชอบ ความโปร่งใสของระบบปฏิบัติการและข้อมูลข่าวสาร และกระบวนการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ เฉพาะในส่วนของผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กร

จากผลการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาความไม่โปร่งใสในการจัดการเกิดจากความไม่โปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล ขาดการกระจายอำนาจ ส่งผลให้บุคลากรขาดความ ตระหนักในบทบาทและหน้าที่ของตน มีระบบอุปถัมภ์ที่เข้ามาแทนที่ระบบคุณธรรม และปัญหา ความไม่โปร่งใสที่เกิดจากการบังคับใช้กฎหมาย ประกอบด้วยพนักงานขาดความรู้ ความเข้าใจใน ระเบียบ กฎหมายและข้อบังคับในการปฏิบัติตามสำหรับตนเอง ขาดการติดตามตรวจสอบจาก หน่วยงานทั้งภายในและภายนอก กฎหมาย ระเบียบไม่ทันสมัย ขาดการติดตามประเมินผลตาม แผนงาน โครงการที่กำหนดไว้และขาดการบังคับใช้กฎหมาย หรือบงกชโทษอย่างจริงจัง

2.5.3 งานวิจัยต่างประเทศ

Dong & Torgler (2013) ศึกษาปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในประเทศจีน โดยศึกษาสาเหตุ ของการทุจริตในระดับจังหวัด ผลการศึกษาพบว่า เพศหญิงมีแนวโน้มการทุจริตที่ต่ำกว่าเพศชาย โดยปัญหาการทุจริตในประเทศจีนเกิดจากกฎข้อบังคับที่ไม่เข้มงวด ประชาชนมีจำนวนมากแต่ ทรัพยากรจำกัด เป็นตัวแปรที่สำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ หลายจังหวัด ใน ประเทศจีน มีความพยายามร่วมมือกันต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยใช้การส่งเสริม การศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งทางด้านวิชาการและศีลธรรม และพบว่าการเปิดเผยข้อมูลผ่านสื่อต่างๆ และ การกระจายอำนาจการบริหารงานสามารถลดปัญหาการทุจริตได้

Ryan & Michael (2013) ได้ศึกษาการเผชิญสภาวะความน่าเชื่อถือที่น้อยลงของรัฐกรณี ความโปร่งใสในการปฏิบัติงานช่วยเพิ่มความไว้วางใจและการมีส่วนร่วมกับรัฐบาลโดยการศึกษา 2

กรณี จำนวน 3 ครั้ง ผลการศึกษาพบว่ากรณีที่ 1 การสร้างแอปพลิเคชันผ่านโทรศัพท์มือถือให้ประชาชนเข้าถึงบริการจากเมืองบอสตัน รัฐแมสซาชูเซตส์ ได้เพิ่มการมีส่วนร่วมคำขอบริการของตนเองเพิ่มขึ้น 60% และในกลุ่มประชาชนเพิ่มขึ้น 38% ในช่วง 13 เดือนอย่างมีนัยสำคัญ ในการศึกษากรณีที่ 2 ผู้อยู่อาศัยของบอสตันที่ได้ตอบกับเว็บไซต์ที่แสดงทั้งคำขอบริการเช่น แจ้งถนนเป็นหลุมบ่อและโคมไฟถนนที่ชำรุด และความพยายามของรัฐบาลของเมืองในการจัดการกับคำขอเหล่านั้นก็ได้รับความไว้วางใจเพิ่มขึ้น 14% และสนับสนุนรัฐบาลมากขึ้น 12% จากการศึกษาติดตามกลไกที่เชื่อมโยงความโปร่งใสในการดำเนินงานและการตอบสนองต่อความไว้วางใจและความเต็มใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงานช่วยเพิ่มความไว้วางใจและการมีส่วนร่วม โดยมีสาเหตุมาจากการรับรู้ที่เพิ่มขึ้นว่าการมีส่วนร่วมส่งผลกระทบต่อ การตอบสนองเพิ่มประสิทธิภาพความรู้สึกส่วนบุคคล ช่วยเพิ่มความเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมด้านการจัดการทั้งทางตรงและทางอ้อม

Kristina & Sviesa (2015) ได้ศึกษาความโปร่งใสของข้อมูลทางธุรกิจ: สาเหตุและการประเมินความเป็นไปได้ โดยมีวัตถุประสงค์หลักของการวิจัยคือเพื่อกำหนดแนวความคิดความโปร่งใสของข้อมูลธุรกิจและเพื่อตรวจสอบการประเมินความเป็นไปได้ การวิจัยอยู่บนพื้นฐานของวิธีการวิเคราะห์ มีการเลือกใช้การวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ตรรกะ และเปรียบเทียบของวรรณกรรมทางวิทยาศาสตร์ ความโปร่งใสของข้อมูลทางการเงินและไม่ใช่ข้อมูลทางการเงินเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ควบคุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ไว้วางใจในบริษัท ผลการศึกษาระบุว่าบริษัทธุรกิจมักจะเปิดเผยแต่ในเชิงบวกที่ไม่ใช่ด้านการเงิน ข้อมูลและปกปิดข่าวไม่ค่อยดี ดังนั้นรายงานทางสังคมจึงถูกใช้เป็นเครื่องมือในการโฆษณา เน้นนอนการปฏิบัติดังกล่าวคือทอนไม่ได้เพราะ จะลดความมั่นใจในข้อมูลที่ได้รับ ทั้งผลการวิจัยทางวิทยาศาสตร์และการสังเกตการปฏิบัติประกาศเกี่ยวกับความจำเป็นในการรับรู้เชิงลึกในการประเมินความโปร่งใสของข้อมูลทางธุรกิจ เปิดเผยความเป็นไปได้ในการประเมิน สรุปได้ว่าความโปร่งใสของข้อมูลสามารถนำมาใช้เพื่อสร้างการประเมินความโปร่งใสของข้อมูลทางธุรกิจ โดยควรแยกบริษัทประเมินการเปิดเผยข้อมูลทางธุรกิจออกจากบริษัทตนเอง

Schnackenberg & Tomlinson (2016) ได้ศึกษาความโปร่งใสขององค์กร กรณีมุมมองใหม่เกี่ยวกับการจัดการความไว้วางใจในองค์กร และความสัมพันธ์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลการศึกษาพบว่าความโปร่งใสมีความสัมพันธ์ต่อความไว้วางใจในองค์กร แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้านี้ที่พบว่า แนวความคิดของความโปร่งใสและขนาดที่ชัดเจน มีส่วนทำให้เกิดความไว้วางใจในความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

สะท้อนให้เห็นว่ากลไกต่างๆขององค์กรสามารถมีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านความโปร่งใสของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

Salazar & Maxwell (2017) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความโปร่งใสและความผูกพันองค์กร โดยมีตัวแปรกึ่งกลางประกอบด้วย การสนับสนุนจากผู้บริหารความยุติธรรมขององค์กร ความเข้าใจเชิงกลยุทธ์ และความเครียดในบทบาท ผลการศึกษาพบว่า ความโปร่งใสมีความเกี่ยวข้องอย่างยิ่งกับตัวแปรทั้งหมดเป็นไปตามสมมติฐานความโปร่งใสมีความสัมพันธ์โดยตรง กับความผูกพันองค์กร ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในองค์กร ส่วนความเข้าใจเชิงกลยุทธ์ไม่มีนัยสำคัญกับความโปร่งใส ความโปร่งใสสามารถคาดการณ์กับความผูกพันองค์กร ได้มากกว่าการสนับสนุนจากผู้บริหาร ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าความโปร่งใสคือองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเพียงอย่างเดียวในการทำนายความผูกพันองค์กร การยกระดับความโปร่งใสให้ผู้ปฏิบัติงานจะส่งผลต่อความมุ่งมั่นภายในองค์กรได้ดีที่สุด นอกจากนี้ ระดับความโปร่งใสที่สูงขึ้น ยังสอดคล้องกับระดับการรับรู้ที่สูงขึ้นทั้งการสนับสนุน การกำกับดูแล ความยุติธรรม ความเข้าใจเชิงกลยุทธ์ และความเครียดในบทบาท

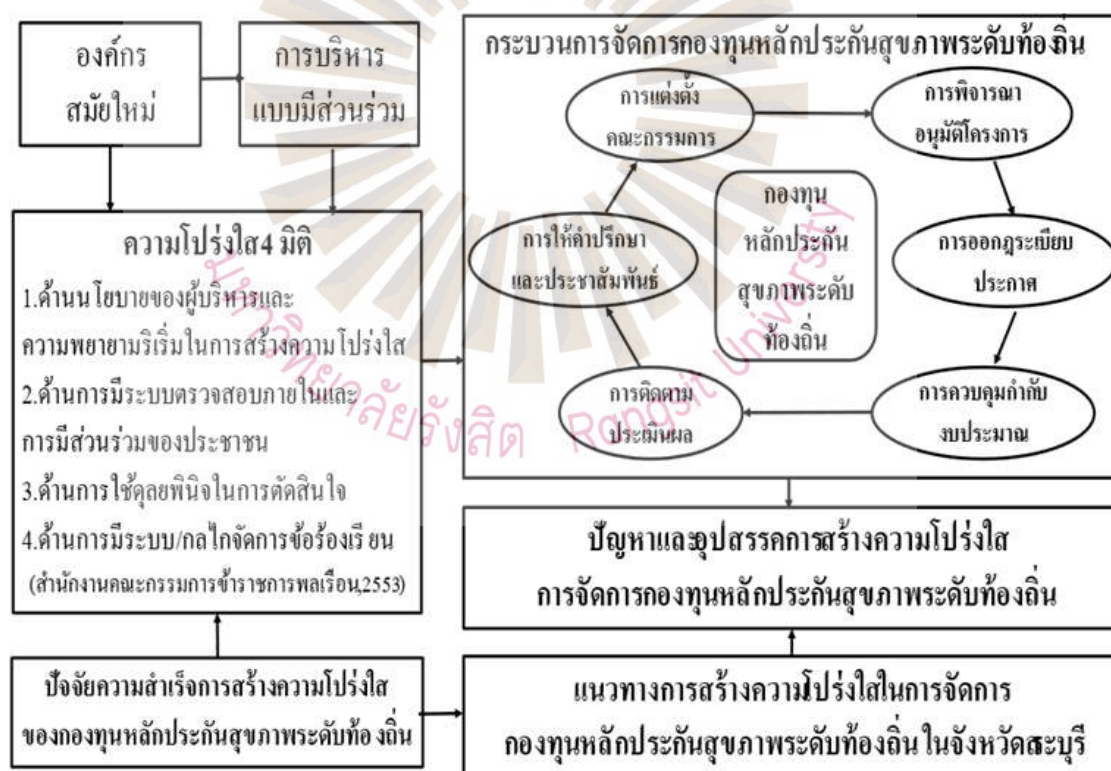
Baraibar -Diez & Sotorriol (2018) ได้ศึกษาผลกระทบของตัวแปรกึ่งกลางของความโปร่งใสในความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบทางสังคมขององค์กรและชื่อเสียงของบริษัท โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินการตามความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR) และการสร้างชื่อเสียงขององค์กร โดยใช้แบบจำลองสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า แบบจำลองที่นำเสนอแสดงให้เห็นว่าความโปร่งใสเป็นตัวกลางในการเชื่อมเส้นทางระหว่างความรับผิดชอบต่อสังคมและชื่อเสียงขององค์กร บทความนี้เน้นย้ำถึงความสำคัญของความโปร่งใสเหนือการเปิดเผย เนื่องจากข้อมูล มีจุดมุ่งหมายเพื่อตอบสนองความต้องการบางอย่าง เช่น ความเกี่ยวข้อง ความเข้าใจและความตรงต่อเวลา

Lee & Queenie-Li (2021) ได้ศึกษาบทบาทของความโปร่งใสในการสื่อสารความเชื่อมั่นในองค์กร การรับรู้ ทศคติ และพฤติกรรมกรรักษาระยะห่าง กรณีการแพร่ระบาดของโควิด-19 โดยการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารที่โปร่งใส ประกอบด้วย 1) ความสำคัญของข้อมูล 2) ความรับผิดชอบต่อสังคม และ3) การมีส่วนร่วม ผลการสำรวจออนไลน์ของชาวอเมริกันพบว่าในช่วงแรกของ COVID-19ข้อมูลข่าวสารโดยหน่วยงานของรัฐและสถาบันสุขภาพ เช่น ศูนย์ควบคุมและป้องกันโรคช่วยเพิ่มความเชื่อถือของประชาชน ซึ่งส่งผลในเชิงบวกต่อการรับรู้ความเสี่ยงที่ การควบคุม

พฤติกรรม และบรรทัดฐาน ส่วนการมีส่วนร่วมกับสถาบันสุขภาพมากกว่าภาครัฐอย่างมีนัยสำคัญ ช่วยเพิ่มความไว้วางใจสาธารณะในขณะที่ความรับผิดชอบไม่มีผลกระทบกับความรู้สึกลึกส่วนตัวและทัศนคติต่อการรักษาระยะห่างทางสังคม

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

จากการทบทวนวรรณกรรม เอกสารและงานของนักวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ปธาน สุวรรณมงคล (2543) วาริติน วังชัย (2547) คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2547) บุญอยู่ ขอพรประเสริฐ (2551) สถาบันพระปกเกล้า (2561) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช(2551) ทรงศิริ พันธุเสวี (2551) โกวิทย์ พวงงาม (2553) สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (2555) วิษา มหาคุณ (2556) พบว่าเมืองคัมภีร์ประกอบที่สำคัญทำให้การบริหารมีโปร่งใส ตรวจสอบได้ ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพต่อไปนี้



รูปที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา : ผู้วิจัย, 2566

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แนวทางการสร้างความโปร่งใสในการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ในจังหวัดสระบุรี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis) 2) การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญ (In-dept Interview) 3) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ และ 4) การคัดกรองตัวแปรและสังเคราะห์องค์ประกอบการจัดการที่โปร่งใส ของกองทุนฯ และทั้ง 4 ขั้นตอน ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยขอเสนอวิธีดำเนินการแต่ละขั้นตอน มีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis)

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานแนวคิด และทฤษฎีสำหรับนำมาพัฒนาสร้างเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (สุภางค์ จันทวานิช, 2552) ดำเนินการดังนี้

1) ศึกษาเอกสารวิชาการ ผลงานวิจัย วารสารที่เกี่ยวกับงานวิจัย วารสารวิชาการที่เกี่ยวข้องกับรายงานการวิจัยการดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

2) ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎี ที่นำมาใช้อธิบายปรากฏการณ์ อาทิ เช่น แนวคิดการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น พระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2545 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล และแนวคิดเกี่ยวกับความโปร่งใส แนวคิดการจัดการแบบมีส่วนร่วม แนวคิดองค์กรสมัยใหม่และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3) แหล่งข้อมูล (Sources of Data) ได้แก่ ข้อมูลที่จัดเก็บและรวบรวมจาก เอกสารวิชาการ นโยบาย เป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ คู่มือสิทธิประโยชน์ในระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ คู่มือและระเบียบการดำเนินงานคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น และข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการสร้างหลักประกันสุขภาพ

4) หลักเกณฑ์การคัดเลือกเอกสาร (Document Selection) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกเอกสารผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษจากความน่าเชื่อถือของผู้เขียนหรือบรรณาธิการที่เป็นนักวิชาการที่มีความรู้และเชี่ยวชาญในสาขานั้นๆ จากสถาบันที่ได้รับความเชื่อถือ

และสำนักพิมพ์ซึ่งเป็นที่ยอมรับในแวดวงวิชาการ เช่น เลือกวารสารที่ได้รับการตีพิมพ์ผลงานอยู่ในฐานข้อมูลระดับชาติหรือนานาชาติ และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ให้การรับรองหรือมีการนำเสนอในที่ประชุมระดับชาติ หรือนานาชาติ

5) การสรุปข้อมูลจากการวิจัยเอกสาร ผู้วิจัยใช้วิธีการสรุปประเด็นเนื้อหาของข้อมูลโดยการพิจารณาความสอดคล้อง (Method of Agreement) การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ด้านความน่าเชื่อถือเชิงแนวคิดทฤษฎี ความเที่ยงตรง และความทันสมัยของเนื้อหา แล้วนำมาสังเคราะห์สรุปประเด็น สร้างเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยเบื้องต้นโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

จากการศึกษาตามขั้นตอนที่ 1 จะทำให้ได้ข้อสรุปและองค์ประกอบของเนื้อหา แนวคิด ทฤษฎีของการจัดการความโปร่งใส เพื่อนำมากำหนดขอบเขตการศึกษาวิจัยและจัดทำแนวทางการจัดเก็บข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ข้อที่ 3 และข้อที่ 4 ของการวิจัยตามขั้นตอนที่ 2 และขั้นตอนที่ 3 ต่อไป

3.2 ขั้นตอนที่ 2 สัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview)

1) สัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิ และ ผู้เชี่ยวชาญ(In-dept Interview)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการในขั้นตอนนี้เพื่อค้นหาประเด็นความโปร่งใส ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการสร้างความโปร่งใสของการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพ โดยผู้ให้ข้อมูลเป็นสำคัญ (Key Information) คือ ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ที่สามารถให้ข้อมูลสารสนเทศตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้อย่างสมบูรณ์ ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์การวิจัยของจังหวัดสระบุรี

2) เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ไม่เป็นทางการ (Information Interview) โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการที่โปร่งใสของกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นในจังหวัดสระบุรี ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1) การจัดทำแบบสัมภาษณ์ โดยเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรคและแนวทางการจัดการที่มีความโปร่งใส ของกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ในจังหวัดสระบุรี

2.2) นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงแก้ไข

2.3) ทดสอบสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิในจังหวัดสระแก้วแล้วปรับปรุง

3) วิธีเก็บข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการจัดเก็บข้อมูล ดังนี้

3.1) ประสานกับผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนัดหมายวันสัมภาษณ์

3.2) ผู้วิจัยได้เดินทางไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

4) วิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

4.1) ใช้วิธีการจัดกลุ่มข้อมูล (Clustering) จากนั้นจึงหาความคล้ายคลึงของข้อมูลของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่าน ใช้วิธีการนับความถี่

4.2) เมื่อได้ข้อค้นพบความเหมือน ความต่างของการจัดการที่โปร่งใส ของกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นในจังหวัดสระบุรี ของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยดำเนินการประมวลข้อมูล และนำมาสรุปเป็นประเด็น ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการจัดการที่โปร่งใสของกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นในจังหวัดสระบุรี

3.3 ขั้นตอนที่ 3 การสนทนากลุ่ม(Focus Group Discussion)

ขั้นตอนที่ 3 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อค้นหาประเด็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการสร้างความโปร่งใส ของการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่น โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นเอกสารสนทนากลุ่มประกอบด้วย แบบบันทึกข้อมูลพื้นฐานและแนวคำถามตามวัตถุประสงค์การวิจัย อุปกรณ์ รวบรวมข้อมูล ภาคสนาม ได้แก่ สมาร์ทโฟน เครื่องบันทึกเสียง สมุด ปากกา แล้วดำเนินการสนทนากลุ่มขณะทำการสนทนากลุ่ม มีการบันทึกเทปบันทึกเสียงและการบันทึกภาคสนามด้วยการบันทึก วลีหรือประโยคที่สำคัญและ สิ่งที่เกิดขึ้นได้ เช่น การแสดงออกของผู้ให้ข้อมูล บรรยากาศ ขณะ

สัมภาษณ์ลงในกระดาษ หากพบว่าข้อมูลที่ได้การสัมภาษณ์ไม่สมบูรณ์ผู้วิจัยจะใช้คำถามเจาะลึกเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากที่สุด

1) การตรวจสอบข้อมูล

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบข้อมูลทั้งในขณะเก็บรวบรวมข้อมูลและภายหลังสิ้นสุดการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้แน่ใจว่าข้อมูลที่ได้มีความครบถ้วนสมบูรณ์และมีความน่าเชื่อถือ ดังนี้

1.1) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลพื้นฐาน ในแบบบันทึกข้อมูลพื้นฐาน หากข้อมูลไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ผู้วิจัยจะสอบถาม ข้อมูลเพิ่มเติมจากเลขานุการกองทุนฯ หรือจากเอกสารที่รวบรวมได้

1.2) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ ได้จากการสนทนากลุ่ม ด้วยการฟังอย่างตั้งใจหากพบว่าข้อมูลยังไม่ชัดเจนไม่สมบูรณ์ผู้วิจัยจะใช้คำถามเพื่อเจาะลึกผู้ให้ข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนสมบูรณ์สามารถตอบคำถามวิจัยได้ และภายหลังสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยจะถอดข้อมูลออกมาจากเทปบันทึกเสียงโดยถอดเสียงคำพูดคำต่อคำและจัดพิมพ์ข้อมูลจากเทปบันทึกเสียงให้เป็นเอกสาร ผู้วิจัยอ่านเอกสารข้อมูลการถอดเทปบันทึกเสียง ที่เพิ่มเติมข้อมูลการบันทึกภาคสนามซ้ำๆ หากพบว่าข้อมูล ที่เก็บมายังขาดความชัดเจนสมบูรณ์ ผู้วิจัยจะกลับไปสัมภาษณ์เพิ่มเติม พร้อมให้ผู้ให้ข้อมูลยืนยันความถูกต้อง

3.3) ตรวจสอบความเชื่อถือได้ของข้อมูล ผู้วิจัยใช้การตรวจสอบ แบบสามเส้า ด้วยวิธีการรวบรวมข้อมูลและด้านแหล่งข้อมูลหลายวิธี ได้แก่ การรวบรวมข้อมูลด้วยแบบบันทึกข้อมูลพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกองทุนฯ การสนทนากลุ่ม จากผู้ให้ข้อมูลที่หลากหลาย

2) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพมาวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อจัดหมวดหมู่ (Category) นำมาสังเคราะห์เป็นประเด็นร่วม หรือประเด็นหลัก (Theme) แล้วอธิบายเนื้อหา (Text) สรุปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีขั้นตอน ดังนี้

2.1) อ่านรายละเอียดข้อมูลพื้นฐานในแบบบันทึกข้อมูลพื้นฐาน ข้อมูลจากเอกสาร จากนั้นนำข้อมูลมาใช้สร้างข้อสรุปบริบทกองทุนฯ

2.2) อ่านเอกสารข้อมูลการถอดเทปบันทึกเสียงที่เพิ่มเติมจากข้อมูลการบันทึกภาคสนาม จากการสนทนากลุ่ม ที่ผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ และความน่าเชื่อถือของข้อมูล

แล้วอย่างละเอียด หากพบวลี ประโยค ย่อหน้าหนึ่งหรือหลายต่อหน้าที่มีความหมายสามารถเชื่อมโยงตอบคำถามการวิจัยที่เกี่ยวข้องตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยเป็นแนวคำถามมีเนื้อหา 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านนโยบายของผู้บริหารและความพยายามริเริ่มในการสร้างความโปร่งใส 2) ด้านการมีระบบตรวจสอบภายในและการมีส่วนร่วมของประชาชน 3) ด้านการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจและ 4) ด้านการมีระบบ หรือกลไกจัดการข้อร้องเรียน ตลอดจนปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดการกองทุน ฯ ในจังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยจะให้รหัสข้อมูล (Coding) ที่สื่อความหมายของข้อมูล

2.3) นำรหัสข้อมูลมาจัดรวมเป็นกลุ่ม (Reassembling) ตามประเด็นคำถามการวิจัย ประกอบด้วย 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านนโยบายของผู้บริหารและความพยายามริเริ่มในการสร้างความโปร่งใส 2) ด้านการมีระบบตรวจสอบภายในและการมีส่วนร่วมของประชาชน 3) ด้านการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจและ 4) ด้านการมีระบบ หรือกลไกจัดการข้อร้องเรียน ตลอดจนปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ ปัญหาและอุปสรรค และแนวทางการจัดการกองทุน ฯ ผู้วิจัยจะสร้างสังเคราะห์หรือวลีที่ใช้แทนข้อค้นพบในงานวิจัยเป็นบทสรุปของรูปแบบต่อไป

3.4 การพิทักษ์สิทธิของประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้อธิบายให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ให้ข้อมูลหลักทราบถึงวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการทำวิจัยในการเก็บข้อมูล ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการทำวิจัย และเปิดโอกาสให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ให้ข้อมูลประเมินตัดสินใจที่จะเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมในการวิจัยและสิทธิที่จะขอถอนตัวจากการเข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัยเมื่อใดก็ได้ โดยไม่มีผลกระทบใดๆ พร้อมทั้งให้ความมั่นใจกับผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ให้ข้อมูลว่าจะเก็บข้อมูลนี้เป็นความลับ ไม่เปิดเผยข้อมูลต่อบุคคลอื่นว่าเป็นข้อมูลใคร เพื่อปกป้องสิทธิของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ให้ข้อมูล ไม่ให้ได้รับผลกระทบ และผลของการวิจัยจะรายงานข้อมูลเป็นกลุ่มไม่สามารถสืบค้นไปยังผู้ให้ข้อมูลได้

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการสร้างความโปร่งใสในการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการณ์การจัดการ ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรค และเสนอแนวทางการสร้างความโปร่งใสในการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูล รวบรวม สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้

4.1 สภาพการณ์การจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

จากพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.2545 มาตรา 47 “เพื่อสร้างหลักประกันสุขภาพให้กับบุคคลในพื้นที่ โดยส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ให้คณะกรรมการสนับสนุนและประสานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินงาน และบริหารจัดการระบบหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่น โดยให้ได้รับค่าใช้จ่ายจาก “กองทุน” ตามลักษณะของกิจกรรม 5 ประเภท ได้แก่

- 1) สนับสนุนหน่วยบริการหรือสถานบริการหรือหน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่ในการจัดบริการปฐมภูมิเชิงรุก
- 2) สนับสนุนให้กลุ่ม หรือองค์กรประชาชน หรือหน่วยงานอื่นในพื้นที่ ได้ดำเนินงานตามแผนงานโครงการ หรือกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรค
- 3) สนับสนุนและส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค การฟื้นฟูสมรรถภาพ และการรักษาพยาบาลระดับปฐมภูมิเชิงรุกของศูนย์เด็กเล็กหรือศูนย์พัฒนาและฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ และคนพิการ หรือศูนย์ชื่ออื่นในลักษณะเดียวกันนี้
- 4) สนับสนุนหน่วยค่าใช้จ่ายในการจัดการหรือพัฒนากองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ และ
- 5) สนับสนุนการดำเนินงานกรณีเกิดโรคระบาดหรือภัยพิบัติในพื้นที่

กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี มีผลสรุปการดำเนินงาน พบว่า มีประชากรทุกสิทธิรวม 717,854 คน ได้รับงบประมาณสนับสนุนรวม 32,303,430 บาท ประชากรที่ได้รับสิทธิบัตรทอง (UC) จำนวน 437,583 คน ได้รับงบประมาณจำนวน 19,691,235 บาท คิดเป็นร้อยละ 60.96 ประชากรสิทธิอื่น (Non UC) จำนวน 280,271 คน ได้รับงบประมาณจำนวน 12,612,195 บาท คิดเป็นร้อยละ 39.04 มีการจัดตั้งกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น จำนวน 108 กองทุน ซึ่งประกอบด้วย กองทุนฯของเทศบาลเมือง จำนวน 4 แห่ง กองทุนฯเทศบาลตำบล จำนวน 34 แห่งและกองทุนฯขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 70 แห่ง รวม 108 กองทุน จากรายงานการเบิกจ่ายงบประมาณเหลือ 50,875,541.58 บาทคิดเป็นร้อยละ 48.51 (สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต 4 สระบุรี ณ วันที่ 30 กันยายน 2565)

การดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นในจังหวัดสระบุรี ปี พ.ศ. 2565 ครอบคลุมทุกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีกระบวนการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 เสนอแผนงาน โครงการ กิจกรรม

1.1) หน่วยบริการ สถานบริการสาธารณสุข องค์การ กลุ่มประชาชน หน่วยงานอื่น ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ (ศพส.) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์คนพิการ เสนอโครงการ

1.2) คณะกรรมการพิจารณาอนุมัติโครงการ

1.3) ฝ่ายเลขานุการเสนอโครงการ

ขั้นตอนที่ 2 เบิกจ่ายเงิน

2.1) หน่วยงาน องค์การ ขอรับเงินตามแผนงาน โครงการที่ได้รับอนุมัติ

2.2) อปท. ดำเนินการตามกระบวนการเบิกจ่ายเงิน

2.3) หัวหน้าหน่วยงานหรือผู้แทนองค์การ มารับเงิน

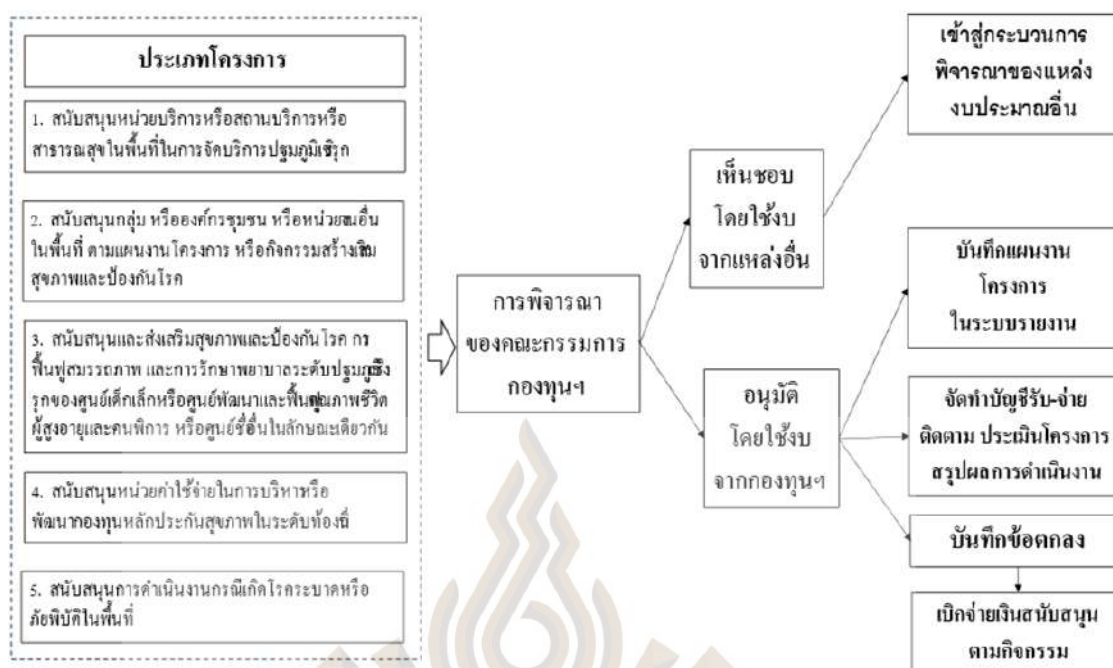
2.4) โอนเงินเข้าบัญชีหน่วยงาน องค์การ

ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินงาน สรุป ส่งรายงาน

3.1) หน่วยงาน องค์การ ดำเนินงาน ตามแผนงาน โครงการ ที่ได้รับอนุมัติ

3.2) การเบิกจ่ายเงิน ค่าใช้จ่าย ตามระเบียบเบิก-จ่าย ที่หน่วยงาน องค์การ ถือปฏิบัติ

3.3) เมื่อดำเนินงานเสร็จ ให้ส่งสรุปรายงานการใช้จ่ายเงินและผลสรุปผลงาน



รูปที่ 4.1 กระบวนการในการพิจารณาสนับสนุนงบประมาณของกองทุน

หลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ในจังหวัดสระบุรี

ที่มา : ผู้วิจัย, 2566

4.2 ปัจจัยความสำเร็จของการจัดการที่โปร่งใส กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

ผู้วิจัยได้ข้อสรุปโดยการสัมภาษณ์กระบวนการกลุ่มคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น จำนวน 4 แห่ง ได้แก่

- 1) กองทุนหลักประกันสุขภาพ องค์การจัดการส่วนตำบลไผ่ขวาง อำเภอบ้านหมอ
- 2) องค์การจัดการส่วนตำบลหินซ้อ อำเภอกำแพงคอย
- 3) องค์การจัดการส่วนตำบลมิตรภาพ อำเภอมวกเหล็ก และ
- 4) เทศบาลตำบลแสงตะวัน อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี และสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ มีผลการศึกษา ดังนี้

4.2.1 ปัจจัยความสำเร็จ ของการจัดการที่โปร่งใส กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นในจังหวัดสระบุรี มีผลสรุปการศึกษาข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงปัจจัยความสำเร็จของการจัดการที่โปร่งใส กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับ
ท้องถิ่นในจังหวัดสระบุรี แยกรายกองทุน

ชื่อกองทุน	ผลการศึกษา
1.องค์การจัดการ ส่วนตำบล ไผ่ขวาง	1. การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในชุมชน 2. มีการใช้งบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาของประชาชนตรงตามวัตถุประสงค์ 3. มีการจัดการจัดการกองทุนโปร่งใสตรวจสอบได้ 4. การติดตามและประเมินผล หลังจากดำเนินโครงการว่ามีความถูกต้องตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ 5. มีการดำเนินงานตามขั้นตอน และระเบียบที่กำหนดไว้ของกองทุน 6. มีคณะกรรมการกองทุนที่ได้รับการคัดเลือกมาจากทุกภาคส่วนในตำบล
2.องค์การจัดการ ส่วนตำบล หินซ้อน	1. เน้นการกระจายทุนหรืองบประมาณที่มีอยู่ให้ทุกกลุ่มเข้าถึงระบบบริการ 2. มีการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขปัญหาในชุมชน 3. ทุกกลุ่มมีสิทธิสอบถามการจัดการกองทุนพร้อมตรวจสอบทางการเงิน 4. คณะกรรมการนำเสนอปัญหาสุขภาพของทุกกลุ่มวัยให้ได้รับการแก้ไข 5. คณะกรรมการมีการติดตามโครงการที่ขอรับทุนไปดำเนินงานตามไตรมาส
3.องค์การจัดการ ส่วนตำบล มิตรภาพ	1. กระจายเงินกองทุนดูแลสุขภาพประชาชนทุกกลุ่มวัยอย่างมีศักยภาพ 2. เผยแพร่ความรู้กองทุนผ่านอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) 3. ทุกโครงการต้องผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการก่อนดำเนินงาน 4. คัดสรรคณะกรรมการที่มีความรู้ มีความสามารถในการดำเนินงาน 5. ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการเสนอโครงการและร่วมตรวจสอบกองทุน 6. กำหนดนำในการจัดทำข้อมูลแก้ปัญหาให้ตรงกลุ่มเป้าหมายแผนสุขภาพ 7. ให้มีการประชุมคณะกรรมการอย่างน้อยปีละ 4 ครั้ง และต่อเนื่อง 8. สนับสนุนให้ประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมายเข้าถึงบริการสาธารณสุขทั้งที่บ้าน ชุมชนและหน่วยบริการในพื้นที่
4. เทศบาล ตำบลแสงพัน	1. การเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ แก่ประชาชนในแก้ไขปัญหาโรคอุบัติใหม่ 2. สนับสนุนงบประมาณดูแลสุขภาพ ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยติดเตียงอย่างทั่วถึง 3. สนับสนุนงบประมาณการดูแล กลุ่มอายุที่เสี่ยงจะเกิดปัญหาสุขภาพ 4. ให้คณะกรรมการกองทุน สปสข.ทำโครงการให้ความรู้ประชาชน 5. เผยแพร่ข้อมูล การใช้จ่ายงบประมาณของกองทุนให้ทราบโดยทั่วกัน

ตารางที่ 4.1 แสดงปัจจัยความสำเร็จของการจัดการที่โปร่งใส กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับ
ท้องถิ่นในจังหวัดสระบุรี แยกรายกองทุน (ต่อ)

ชื่อกองทุน	ผลการศึกษา
4. เทศบาล ตำบลแสดงพัน	6. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเสนอโครงการ/กิจกรรม 7. มีการจัดประชุมคณะกรรมการ เพื่อชี้แจงรายรับ-รายจ่ายให้รับรู้อย่าง ต่อเนื่อง 8. มีการตรวจสอบและเปิดเผยข้อมูลรายละเอียดการจัดทำทุกโครงการ 9. การมีส่วนร่วมของประชาชน กลุ่ม องค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใน ชุมชน

จากตาราง 4.1 พบว่าปัจจัยความสำเร็จของการสร้างความโปร่งใสในการจัดการจัดการ
กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี มีปัจจัยที่สำคัญตั้งแต่การใช้งบประมาณ
ตรงความต้องการสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เน้นกระจายทุนให้ทุกกลุ่มเป้าหมายอย่างมีศักยภาพ
ตรวจสอบได้จากทุกกลุ่มทุกโครงการดูแลผู้ด้อยโอกาสผู้สูงอายุผู้ป่วยติดบ้าน ติดเตียงกระบวนการ
จัดการการมีส่วนร่วมของภาคส่วนในชุมชนมีสิทธิสอบถามชาวบ้านร่วมตรวจสอบร่วมเสนอ
โครงการอย่างโปร่งใส ตามขั้นตอนของระเบียบที่กำหนดเปิดเผยข้อมูลรายละเอียดทุกโครงการ
ติดตามประเมินผลตามวัตถุประสงค์หลังดำเนินโครงการ บูรณาการการแก้ไขปัญหาของชุมชนกับ
ทุกหน่วยงาน สามารถอธิบายได้ดังนี้

1) คณะกรรมการที่คัดเลือกมาจากทุกภาคส่วน มีความรู้ มีความสามารถนำเสนอปัญหาทุก
กลุ่มวัยให้ได้รับการแก้ไข มีการประชุมอย่างต่อเนื่อง ชี้แจงรับจ่ายมีการเผยแพร่ความรู้การจัดทำ
โครงการแก่ประชาชน ดังคำสัมภาษณ์

“...ใน 1 ปี คณะกรรมการจะต้องมีการประชุมไม่น้อยกว่า 4 ครั้ง เลขานุการเองจะต้อง
กำหนดแล้วว่าใน 4 ครั้ง มี 1 ครั้งต้องเป็นเรื่องของการให้การตัดสินใจในเรื่องของแผน อีก
2 ครั้งคือ การอนุมัติเงิน ครั้งที่ 3คือการตรวจสอบและติดตามประเมินผล...” (ผู้ให้
สัมภาษณ์คนที่ 12, การสื่อสารส่วนบุคคล, 27 ธันวาคม 2565)

“...ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พวกคณะกรรมการต่างๆต้องให้ความสำคัญแล้วก็
รู้ว่าตัวเอง ควรจะมีแผนหรือควรจะเป็นบริหารจัดการกองทุนอย่างไร ให้ถูกต้องตามข้อ

กฎหมายและก็บริหารจัดการตามความต้องการของประชาชนที่แท้จริง...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 13, การสื่อสารส่วนบุคคล, 27 ธันวาคม 2565)

“...ความรู้กับความรับผิดชอบของคณะกรรมการ การทำอะไรมันต้องอิงเรื่องความรู้อย่าเอาความรู้สึกในเรื่องของความรับผิดชอบของคณะกรรมการ คณะกรรมการบางชุด บาง อบต. บางเทศบาลเขามีจิตที่จะแก้ไขปัญหา เขาก็จะรับฟังว่าอันไหนเกิดประโยชน์นะ...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 11, การสื่อสารส่วนบุคคล, 27 ธันวาคม 2565)

“ผู้บริหารกองทุนก็เป็นตัวจักรสำคัญที่จะทำให้กองทุนมีความโปร่งใส เพราะผู้บริหารก็จะให้ความสนใจห่วงใยในเรื่องสุขภาพของพี่น้องประชาชน ก็ยินดีที่จะให้พี่น้องประชาชนกลุ่มองค์กรต่างๆ เขียนโครงการเข้ามา แล้วก็ให้เผยแพร่ข้อมูล เชิญชวน...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7, การสื่อสารส่วนบุคคล, 14 ธันวาคม 2565)

“...ก็ต้องสร้างความเข้าใจก่อนมันถึงจะเดินไปได้ ถ้าเค้าไม่รู้ ตั้งเข้ามาเป็นกรรมการมันก็ยาก ต้องมาสร้างความเข้าใจเรียนรู้ร่วมกันให้กับคณะกรรมการก่อน...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9, การสื่อสารส่วนบุคคล, 14 ธันวาคม 2565)

2) มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ความรู้การจัดทำโครงการแก่ประชาชน ผ่านอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านและจัดทำช่องทางสื่อสารให้ประชาชนเข้าถึงง่าย ดังคำสัมภาษณ์

“...การเข้าถึงข้อมูล กลุ่มไลน์เนี่ยแหละ ไลน์กองทุน ไลน์ชุมชน ทุกวันนี้มันมีไลน์ของหมู่บ้าน...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, การสื่อสารส่วนบุคคล, 24 พฤศจิกายน 2565)

“...ประชาสัมพันธ์ไปถึงหน่วยงาน องค์กรต่างๆที่อยู่ในพื้นที่แล้วว่าใครต้องการที่จะดูแลพี่น้องประชาชนเกี่ยวกับเรื่องของสุขภาพเนี่ย..ก็ให้นำเสนอโครงการเข้ามาได้ เราเปิดโอกาสให้ทุกองค์กร...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, การสื่อสารส่วนบุคคล, 24 พฤศจิกายน 2565)

“...การทำโครงการกองทุนเรามีการวางแผนล่วงหน้า มีการประกาศให้ประชาชนได้มีการรับรู้รับทราบ ผ่านเสียงตามสาย บอร์ดประชาสัมพันธ์ในชุมชน ...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 12, การสื่อสารส่วนบุคคล, 27 ธันวาคม 2565)

“...การให้ทุกภาคส่วนใช้คำว่าทุกภาคส่วนไม่ว่าภาครัฐ ภาคเอกชน ท้องถิ่น ภาครัฐวิสาหกิจ ชุมชนทั้งหลายที่อยู่ในท้องถิ่นนั้นๆ ได้มีส่วนร่วมการประชาสัมพันธ์การสื่อสารให้ทุกคนได้มีส่วนร่วม ผมว่าจะเป็นประโยชน์ที่สุดที่จะให้ทุกคนเข้ามามีบทบาทเข้ามามีส่วนร่วม มีการรับรู้รับทราบ มีส่วนร่วมในการพิจารณา เกี่ยวกับการดำเนินการของกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 16, การสื่อสารส่วนบุคคล, 27 ธันวาคม 2565)

3) มีการจัดทำข้อมูลของปัญหาทุกกลุ่มเป้าหมายให้ประชาชนเข้าถึงง่าย เพื่อความร่วมมือกันในการใช้ข้อมูลจริงที่มีอยู่ ระหว่างประชาชนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังคำสัมภาษณ์

“...การใช้ข้อมูลโดยแท้จริงจากชุมชนจริงๆ ว่าปัญหาที่ชาวบ้านเขาเจอในมิติเรื่องของการสร้างเสริมหรือส่งเสริมสุขภาพนี้มันคือเรื่องอะไร แล้ว Focus ให้มันชัดว่า ตกลงปัญหาหรือสิ่งที่อยากพัฒนาคืออะไรแล้วค่อยกระจายว่าจะใช้เงินก้อนไหนเรื่องนี้ต้องมาจัดการที่กลุ่มไหนก่อนหลัง..” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 15, การสื่อสารส่วนบุคคล, 27 ธันวาคม 2565)

“...เราก็จะป้อนข้อมูล อย่างที่นี้ละ จะมีการประชุมกันบ่อยมาก เราก็จะเตรียมข้อมูล ปัญหาอุปสรรคในเรื่องระบบสุขภาพให้ทราบเป็นระยะๆ พอเราไปแจ้งบ่อยๆ เนี่ย เขาก็จะซึมซับ เขาก็จะเริ่มรู้...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, การสื่อสารส่วนบุคคล, 24 พฤศจิกายน 2565)

“...การประชุมคณะกรรมการเนี่ยก็จะมีสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาล ..เค้าก็จะมีคนมาร่วมประชุมด้วย ก็ให้ความคิดเห็นต่าง ๆ ว่าโครงการไหนที่มันเหมาะสม แล้วก็ถูกกับกฎระเบียบข้อบังคับ ใช้จ่ายงบประมาณได้...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6, การสื่อสารส่วนบุคคล, 14 ธันวาคม 2565)

4) กระบวนการจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมของภาคส่วนในชุมชน ร่วมเสนอโครงการอย่างโปร่งใส ตามขั้นตอนของระเบียบที่กำหนด มีการพิจารณาทุกโครงการก่อนการอนุมัติให้ดำเนินงานเปิดเผยข้อมูลรายละเอียด ติดตามประเมินผลตามวัตถุประสงค์หลังดำเนินโครงการตรวจสอบได้จาก ทุกกลุ่มมีสิทธิ์สอบถามทุกโครงการ ชาวบ้านร่วมตรวจสอบ ดังคำสัมภาษณ์

“...เราจะต้องให้องค์กรหรือหน่วยงานที่ขอรับการสนับสนุนมา ดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เขาพบปัญหาในพื้นที่จริง ๆ ในกลุ่มของเขาเอง มีการทำงานในการได้รับงบประมาณไปแล้วมีการจัดซื้อจัดจ้างดำเนินการตามกิจกรรมที่ได้รับมามาก...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5 , การสื่อสารส่วนบุคคล, 14 ธันวาคม 2565)

“...การพิจารณาอนุมัติโครงการแต่ละโครงการมันต้องมีแผนก่อน ต้องมีการพูดคุยและจัดทำแผน ถึงปีมาเราก็มีการทำแผน เรามีแต่ละหน่วยงาน แต่ละเครือข่ายองค์กรอยู่แล้ว...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9, การสื่อสารส่วนบุคคล, 14 ธันวาคม 2565)

“...ขั้นแรกเลยนะ ให้ยึดกฎ ยึดระเบียบเป็นหลักก่อน ให้ทำตามวัตถุประสงค์ไปก่อนนะ ถึงแม้ว่าเราอาจจะมีแนวคิด นวัตกรรมใหม่ๆ แต่ยังไม่ให้อยู่ภายใต้กฎระเบียบนะ มันจะเขียนชัดครับ...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, การสื่อสารส่วนบุคคล, 24 พฤศจิกายน 2565)

“...เราก็แต่งตั้งอนุกรรมการ ลงไปติดตามประเมิน ว่าที่ได้รับงบไปแล้วนั้นทำถึงไหนแล้ว ว่าขณะทำ หลังทำ ทำอย่างไร หลังจากนั้นพอใกล้สิ้นปีงบประมาณเราก็ให้เข้ามาสรุปโครงการนำเสนอให้คณะกรรมการได้รับทราบ...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, การสื่อสารส่วนบุคคล, 24 พฤศจิกายน 2565)

5) การใช้งบประมาณตรงความต้องการสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เน้นกระจายทุนให้ทุกกลุ่มเป้าหมายอย่างมีศักยภาพ ดูแลผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยติดบ้าน ติดเตียง ด้วยการบูรณาการการแก้ไขปัญหาของชุมชนกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในชุมชน ดังคำสัมภาษณ์

“...เจ้าหน้าที่ ที่ทำก็จะเป็นเจ้าหน้าที่ของ รพ.สต.หรือเจ้าหน้าที่ของอนามัย ของศูนย์บริการทางสาธารณสุขหรือกระทั่ง กองสาธารณสุขของเทศบาล ของ อบต. คนเหล่านี้ เป็นส่วนสำคัญ รวมถึงเจ้าหน้าที่พวกผอ.คลัง หรือเจ้าหน้าที่กองคลัง ที่เข้ามาเป็นเลขานุการในตัวกองทุนในแต่ละชุมชน ท่านตั้งใจมุ่งมั่นอุทิศตน ที่จะทำงานเพื่อสุขภาวะของประชาชน...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 13, การสื่อสารส่วนบุคคล, 27 ธันวาคม 2565)

“...ความร่วมมือนี้สำคัญเลย เพราะถ้าเราคิดอย่างเดียวแล้วเราไม่ลงมือทำ ไม่ร่วมกันทำไม่

สำเร็จแน่นอน หรือว่าทำคนเดียวมันได้ช้าและนาน แต่ถ้าทุกคนภาคส่วนบูรณาการทำร่วมกันแล้วมันขับเคลื่อนเดินหน้าสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายปกครอง ฝ่ายข้าราชการ ฝ่ายผู้นำชุมชน หรือประชาชน...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 10, การสื่อสารส่วนบุคคล, 14 ธันวาคม 2565)

“...หัวใจหลักที่สำคัญคือ ทาง รพ.สต. หรือทาง รพ.มีความรู้เรื่องนี้ ขณะที่ท้องถิ่นเค้าไม่รู้ เค้าก็ทำโครงการไม่ถูก เช่นเราสั่งมหาดไทยให้ทำเรื่องชะลอได้ ท้องถิ่น คุณเป็นนายกฯ คุณจะชะลอยังไงคือทำไม่ถูก ชะลอได้เสื่อมเค้าก็ทำไม่เป็น รพ.สต.เนี่ยรู้ เค้าทำได้เลย ทั้ง เบาหวาน ความดัน ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ความรู้...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, การสื่อสารส่วนบุคคล, 24 พฤศจิกายน 2565)

4.3 ปัญหา และอุปสรรคของการจัดการที่โปร่งใสกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ในจังหวัดสระบุรี

ผลการศึกษาปัญหา และอุปสรรคของการจัดการที่โปร่งใสกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ในจังหวัดสระบุรี มีผลสรุป ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ปัญหา และอุปสรรคการจัดการที่โปร่งใส กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นในจังหวัดสระบุรี แยกรายกองทุน

ชื่อกองทุน	ผลการศึกษา
1.องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ขวาง	1. ความไม่ชัดเจนของระเบียบการใช้จ่าย และหนังสือสั่งการ 2. ความไม่เข้าใจในบทบาท และหน้าที่ของกรรมการบางคน 3. ความยุ่งยากของระบบการจัดการจัดการกองทุนฯ 4. งบประมาณมีจำกัดไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาในแต่ละปี 5. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการกองทุนฯของคณะกรรมการมีน้อย
2.องค์การบริหารส่วนตำบลหินซ้อน	1. งบประมาณไม่เพียงพอ 2. ขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานภาคเอกชนหรือองค์กรสาธารณกุศล 3. คณะกรรมการจัดการกองทุนฯมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย 4. คณะกรรมการจัดการกองทุนฯขาดการพัฒนาศักยภาพในการจัดการ

ตารางที่ 4.2 ปัญหา และอุปสรรคการจัดการที่โปร่งใส กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับ
ท้องถิ่นในจังหวัดสระบุรี แยกรายกองทุน (ต่อ)

ชื่อกองทุน	ผลการศึกษา
3.องค์การบริหาร ส่วนตำบล มิตรภาพ	1. ความร่วมมือของคนในชุมชนยังมีน้อยเพราะขาดการประชาสัมพันธ์ 2. ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในกองทุนฯ 3. แกนนำกลุ่ม องค์กร ขาดทักษะในการเขียนโครงการที่ดี 4. การติดตามผลการดำเนินงานขาดความต่อเนื่องและไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ 5. คณะกรรมการมีการประชาสัมพันธ์น้อยเกี่ยวกับเงินกองทุนฯทำอะไรได้บ้าง
4.เทศบาล ตำบลแสงพัน	1. การจัดการจัดการกองทุน ไม่ได้ดำเนินการตามขั้นตอนหรือแผนที่กำหนด 2. มีการประชุมน้อยกว่าที่กำหนดทำให้ การรายงานการใช้จ่ายเงินงบประมาณให้คณะกรรมการ/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ต่อเนื่อง 3. ประชาชนขาดความรู้ด้านสิทธิประโยชน์ตามหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ 4. แรงงานต่างด้าวเข้ามาในพื้นที่ทำให้เสี่ยงต่อการเกิดโรคติดต่อในชุมชน

จากตาราง 4.2 สามารถสรุปได้ว่าปัญหา อุปสรรค ของการสร้าง ความโปร่งใสในการจัดการ
จัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี พบว่า

1) คณะกรรมการไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ขาดความรู้ความ
เข้าใจในกระบวนการจัดการกองทุนฯ บางกองทุนมีการเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการบ่อยเพราะมีการ
เปลี่ยนแปลงผู้บริหารทำให้การดำเนินงานตามนโยบายขาดความต่อเนื่อง มีการประชุมไม่ต่อเนื่อง
ทำให้การกำกับติดตามแผนการดำเนินงานไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ บางกองทุนฯขาดแผนการ
ติดตามประเมินผลโครงการที่ได้รับการอนุมัติเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ ดังคำสัมภาษณ์

“...มีปัญหาใหญ่ที่เราเจอมาตลอดเลย ก็คือ หนึ่ง เนี่ย...คือการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารกองทุน
ทั้งประเทศ มันนับหนึ่ง อยู่ตลอด... มีการเปลี่ยนแปลงผู้รับผิดชอบ อันที่ 2 คือการไม่ถนัด
เรื่องสุขภาพ และมุมมองเรื่องสุขภาพของท้องถิ่นเนี่ย..เหมือนเป็นเรื่องใหม่สำหรับเขา

ตลอดเวลา 5 ปี 10 ปี ก็จะเจอเรื่องนี้มันก็จะมีความยากนิดนึง แต่เค้าก็เริ่มจับทางได้แล้ว ปัญหาอีกอันนึง คือความไม่กล้าในการอนุมัติโครงการ ก็กังวลเรื่องหน่วยตรวจสอบจาก สตง....” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, การสื่อสารส่วนบุคคล, 24 พฤศจิกายน 2565)

“...โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารมีความเข้าใจเรื่องของกองทุนนี้ยังไง เพราะว่ายิ่งถ้าผู้บริหาร เปลี่ยน หรือผู้บริหารที่ไม่ได้เข้าใจเรื่องนี้ ก็จะไม่มีอะไรใช้งบประมาณ เพราะไม่อยากใช้...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, การสื่อสารส่วนบุคคล, 24 พฤศจิกายน 2565)

“...ความรู้ความเข้าใจของกรรมการ ซึ่งอาจจะมาจากหลายภาคส่วน ส่วนใหญ่จะเลือกพวก ข้างเดียวกัน เข้ามาใหม่ก็ต้องมาเรียนรู้ใหม่ อ่า...อันนี้ต้องยอมรับเลยบางครั้งเนี่ย คณะกรรมการที่แต่งตั้งมายังไม่ทราบระเบียบนะ อันนี้เป็นเรื่องจริงเลย...” (ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 4, การสื่อสารส่วนบุคคล, 24 พฤศจิกายน 2565)

“...คณะกรรมการด้วยกัน บางคนยังไม่รู้เรื่องเลย เงินตัวนี้มันมีที่มาที่ไปยังไง มันต่างจาก งบประมาณของอบต.ของท้องถิ่นยังไง...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9, การสื่อสารส่วนบุคคล, 14 ธันวาคม 2565)

“...นโยบายไม่ชัดเจนว่าเราจะรวมศูนย์หรือเราจะกระจายศูนย์ และทุกคนก็ต่างกลัวว่า มันจะผิดระเบียบ คือระเบียบมันก็ไม่ชัดเจนว่ารวมหรือจะจ่าย คนที่มีความรู้จริงๆก็ไม่ได้ ออกมาพูด...นโยบายของผู้บริหารต้องบอกให้ชัด เพราะพวกผมเป็นคนทำงาน บางคนก็ไม่กล้าทำ บางคนก็จะกลัวทำ...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6, การสื่อสารส่วนบุคคล, 14 ธันวาคม 2565)

2) ด้านการใช้จ่ายงบประมาณมีระเบียบรองรับไม่ชัดเจน ทำให้มีการใช้จ่ายงบประมาณไม่ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุนและมีการใช้งบประมาณไม่สอดคล้องกับปัญหาของแต่ละ กลุ่มวัย อันจะก่อให้เกิดภาวะเสี่ยงต่อการทุจริต ด้วยงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจาก สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติที่ผูกติดกับจำนวนประชากรในพื้นที่จึงมีจำนวนจำกัด มีผล ทำให้การดำเนินงานตามโครงการ ไม่สามารถแก้ไขสาเหตุของปัญหาได้อย่างครบวงจร ภาคเอกชน ในพื้นที่ไม่ได้ให้การสนับสนุนงบประมาณอันเนื่องมาจากการประสานงานไม่ดีทำให้ไม่ได้รับความ ร่วมมือ และในสองสามปีที่ผ่านมาก็มีปัญหาการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ดังคำสัมภาษณ์

“...แต่ด้วยกองทุนที่เค้าจ่ายตามรายหัวประชากร มันก็ทำให้งบประมาณของแต่ละตำบลเนี่ย ก่อนข้างจำกัด เอ้อ..เราก็ทำได้บ้าง ตอบสนองได้บ้าง ไม่ได้บ้างกับความต้องการของประชาชน...เราจะจัดโครงการให้ตอบสนอง มันได้ไม่ครอบคลุม...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6, การสื่อสารส่วนบุคคล, 14 ธันวาคม 2565)

“...ที่ผ่านมากองทุนดำเนินการไม่ได้เลยเพราะมีสถานการณ์โควิดมาเป็นตัวบีบบังคับ มันก็เลยทำให้กองทุนเนี่ยไม่มีการขับเคลื่อน project เพราะว่าการทำงานของทางด้านสาธารณสุขเราทำงานเชิงรุก ส่วนใหญ่โครงการเป็นเรื่องของการรวมคนมันคือความเสี่ยง และการห้ามรวมมวลชน ทำให้เงินค้างท่อ...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 12, การสื่อสารส่วนบุคคล, 27 ธันวาคม 2565)

“...อันดับแรกเลยคือเขาไม่มั่นใจในระเบียบของการใช้เงินนี้ เนื่องจากว่าเคยถูกทักท้วงจาก สตง.เมื่อรุ่นแรกๆ ก็ไม่ชัดเจน โดน สตง.ตรวจสอบ ส่วนเล็กน้อยก็ชะงักไป...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6, การสื่อสารส่วนบุคคล, 14 ธันวาคม 2565)

3) ประชาชน กลุ่ม หรือองค์กรในชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมน้อยตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วมประเมินผล ทำให้ขาดการร่วมรับประโยชน์ ตามสิทธิที่ควรได้รับตามเจตนารมณ์ของการจัดตั้งกองทุนฯ ดังคำสัมภาษณ์

“...มีปัญหาดตรงที่ว่าชาวบ้านเขาอยากทำโครงการ แต่เขาก็ไม่รู้จะเขียนอย่างไรขาดความรู้ความเข้าใจ ประมาณนั้น...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7, การสื่อสารส่วนบุคคล, 14 ธันวาคม 2565)

“...ยอมรับว่า ที่ผ่านมามีปัญหาเรื่องข้อมูลข่าวสาร คือต้องบอกตรงๆ เลยนะ เรื่องการบริหารจัดการงบกองทุนฯ เนี่ย ส่วนใหญ่ประชาชนเข้าไม่ถึงเท่าไร ประชาสัมพันธ์น้อยมาก จะรู้กันเฉพาะคนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งก็เป็นเหมือนกันเกือบหมดทุกแห่ง...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, การสื่อสารส่วนบุคคล, 24 พฤศจิกายน 2565)

4.4 แนวทางการสร้างความโปร่งใส การจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นในจังหวัดสระบุรี

ผลการศึกษาแนวทางการสร้างความโปร่งใส การจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ในจังหวัดสระบุรี ประกอบด้วย 4 ด้านที่สำคัญ ได้แก่

ตารางที่ 4.3 แนวทางการสร้างความโปร่งใส ด้านนโยบายของผู้บริหารและความพยายามริเริ่มในการสร้างความโปร่งใส แยกรายกองทุน

ชื่อกองทุน	ผลการศึกษา
1.องค์การจัดการ ส่วนตำบลไผ่ขวาง	1. มีการประชุมกลั่นกรองโครงการที่เสนอเข้ามาทุกโครงการ 2. พิจารณานุมัติงบประมาณในรูปแบบคณะกรรมการที่เหมาะสม 3. มีการติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ และรายงานผลการดำเนินการของกองทุน ให้สามารถตรวจสอบได้ 4. ผู้เสนอโครงการสามารถเข้าร่วมนำเสนอ โครงการต่อหน้าคณะกรรมการ 5. เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม ตรวจสอบ 6. สร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนผ่านการสื่อสารช่องไลน์กลุ่ม 7. คณะกรรมการกองทุนฯ มาจากการคัดเลือกของประชาชนแต่ละชุมชน 8. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบ
2.องค์การจัดการ ส่วน ตำบล หิน ซ้อน	1. แต่งตั้งคณะกรรมการให้คำแนะนำในการจัดทำโครงการแก่ผู้สนใจ 2. นำเสนอแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีก่อนเริ่มดำเนินงาน 3. มีคณะกรรมการตรวจสอบการประชาสัมพันธ์ผลงานต่อสาธารณะ 4. ประชุมชี้แจงงบประมาณทำให้กลุ่ม องค์กรในชุมชนรับทราบ 5. มีการรายงานผลการดำเนินงานประจำปี 6. ประธานกองทุนมีนโยบายให้รายงานผลการดำเนินงาน โดยสังการ และ กำชับให้เจ้าหน้าที่ติดตามรายงานทุกโครงการ
3.องค์การจัดการ ส่วนตำบล มิตรภาพ	1. จัดเวทีประชาคมในหมู่บ้านสร้างความเข้าใจให้ความรู้การทำโครงการ 2. ติดตามการดำเนินงานการเบิกจ่ายงบประมาณ 3. จัดทำระเบียบเบิกจ่ายและรายงานความก้าวหน้าโครงการ 4. คัดเลือกแกนนำชุมชนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการตรวจสอบ 5. แต่งตั้งคณะกรรมการแยกเป็นส่วนรับผิดชอบอย่างเหมาะสม

ตารางที่ 4.3 แนวทางการสร้างความโปร่งใส ด้านนโยบายของผู้บริหารและความพยายามริเริ่มในการสร้างความโปร่งใส แยกรายกองทุน (ต่อ)

ชื่อกองทุน	ผลการศึกษา
4.เทศบาล	1. คณะกรรมการทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น
ตำบลแสงพัน	2. ประธานไม่ชี้นำ ยึดหลักประชาธิปไตย และเคารพในการตัดสินใจ
	3. ดำเนินงานโครงการต่างๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน
	4. ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการในการตรวจสอบร่วมกัน
	5. มีการเปิดเผยข้อมูลรายรับ-รายจ่ายและยึดหลักธรรมาภิบาล
	6. แผนงาน/โครงการมาจากการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการร่วมพิจารณา

จากตารางที่ 4.3 สามารถสรุปได้ว่าแนวทางการสร้างความโปร่งใสด้านนโยบาย ผู้บริหาร และความพยายามริเริ่มในการสร้างความโปร่งใส พบว่าผู้บริหารและคณะกรรมการได้เน้นการดำเนินงานตามระเบียบข้อบังคับกองทุนระเบียบทางราชการ มีการพิจารณาโครงการอย่างโปร่งใส โดยใช้มติที่ประชุมรับรองผลการพิจารณาโครงการ การประชุมคณะกรรมการมีความต่อเนื่อง สมาชิกมีสิทธิเสนอความเห็นตามหลักประชาธิปไตย มีการแต่งตั้งคณะทำงานแนะนำการเขียนโครงการแก่ผู้สนใจ ให้มีการนำเสนอแผนค่าใช้จ่ายประจำปีชัดเจน ด้วยการกำกับติดตามให้มีการรายงานผลทุกโครงการที่ผ่านการพิจารณาโดยให้ประชาชนร่วมรับรู้ คณะกรรมการทุกคนมีส่วนร่วมวิเคราะห์ สรุป ปัญหาและกำหนดแนวทางการแก้ไขร่วมกัน ดังคำสัมภาษณ์

“...ผู้บริหารยุคใหม่ การให้ความสำคัญหรือการประกาศนโยบายด้านสุขภาพเป็น แนวโน้ม การพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่นที่ได้นำมาซึ่งการสร้างความโปร่งใสให้กับประชาชนในมิติสุขภาพเป็นเรื่องที่กระแสนานอยู่แล้ว...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, การสื่อสารส่วนบุคคล, 24 พฤศจิกายน 2565)

“...ผู้บริหารท่านก็มีนโยบายทางเรื่องการจัดการความโปร่งใสอยู่แล้ว เพราะว่าเราจะเปิดเผยให้ข้อมูล ว่าเราทำโครงการทำกิจกรรมต่างๆ ก็จะประชาสัมพันธ์แจ้งให้พี่น้องประชาชนในพื้นที่ได้รับทราบ เชิญชวนเข้ามาทำกิจกรรม และก็จะมีการมีหนังสือเชิญชวนเป็นรายบุคคล เผยแพร่ไปทางเฟสบุ๊กและไลน์ของเทศบาล...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7, การสื่อสารส่วนบุคคล, 14 ธันวาคม 2565)

“...ผู้นำจะต้องเป็นแบบอย่าง ยึดหลักธรรมาภิบาลและทำให้เห็นจริงและให้ลูกน้องเชื่อถือด้วยบุคลากรในพื้นที่ก็มั่นใจว่าร่วมทำด้วยแล้วจะไม่มีข้อกังขาไม่มีข้อสงสัยใดๆ คือทำด้วยความสบายใจก็จะเกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชนในพื้นที่ของตัวเอง...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8, การสื่อสารส่วนบุคคล, 14 ธันวาคม 2565)

“...นโยบายตรงนี้มีแนวทางอยู่แล้ว ในเรื่องของการแก้ไขปัญหาสุขภาพในท้องถิ่นมันก็จะมีคณะกรรมการต่างๆ ซึ่งดูแลอยู่แล้ว ถ้าเกิดทุกคนมองเห็นปัญหาแล้วก็ใช้นโยบายควบคุมกำกับตรงนี้ มันก็ไม่น่าจะมีปัญหา สามารถที่จะเชื่อได้ว่ามีความโปร่งใสพอสมควร...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 11, การสื่อสารส่วนบุคคล, 27 ธันวาคม 2565)

“...ผู้บริหารท้องถิ่นเองมีการกำหนดนโยบายที่รอบคอบ มีการวางกรอบนโยบายให้มีการปฏิบัติที่มีความชัดเจนและก็เข้าใจเจตนารมณ์และวัตถุประสงค์ของตัวกองทุน ก็จะบริหารกองทุนไปในทิศทางตามความต้องการของประชาชนที่ผ่านการจัดทำเวทีประชาคมในพื้นที่เป็นหลัก...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 12, การสื่อสารส่วนบุคคล, 27 ธันวาคม 2565)

“...ตัวประธานนี้ ต้องชัดเจนในนโยบายการจัดการที่ให้ความชัดเจน เช่น ง่ายๆ การประชุม ระเบียบบอกว่าให้ประชุมอย่างน้อยปีหนึ่ง 4 ครั้ง ผู้บริหารต้องประชุมให้ได้เพราะการประชุมนี้มีผล ต่อการรับรู้ ต่อผู้ที่จะเข้ามาขอรับการสนับสนุนจากกองทุนไม่ว่าจะเป็นภาคองค์กร เช่น รพ.สต. ภาคประชาชนในกลุ่มออม.หรือภาคกลุ่มผู้สูงอายุ อะไรเหล่านี้ เป็นเรื่องถ้ามีเวทีการประชุม สม่ำเสมอ จะมีผลต่อการจัดการที่ทำให้มีความโปร่งใสได้...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 14, การสื่อสารส่วนบุคคล, 27 ธันวาคม 2565)

“...นโยบายของผู้บริหารสำคัญมากกับการที่จะบริหารกองทุน หรือบริหารงานในหน้าที่ขององค์กรท้องถิ่น ถ้าบอกว่านโยบายมีความชัดเจนแน่นอนการทำงานทุกคนก็จะรู้เป้าหมายร่วมกันแต่ถ้ามันไม่ชัดเจน มันจะเห็นปัญหาทันทีเงินกองทุนก็ไม่ว่าจะออกตอนไหน แผนจะได้ทำตอนไหน ...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 14, การสื่อสารส่วนบุคคล, 27 ธันวาคม 2565)

ตารางที่ 4.4 แนวทางการสร้างความโปร่งใสด้านการเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในและการมีส่วนร่วมของประชาชน

ชื่อกองทุน	ผลการศึกษา
1.องค์การจัดการ ส่วนตำบลไผ่ขวาง	1. มีเอกสาร หลักฐานแนบการเบิกจ่ายทุกกิจกรรมที่กำหนดไว้ในโครงการ 2. มีการจัดทำฎีกาในระบบของ สปสช. และมีเจ้าหน้าที่การเงินเป็นผู้ตรวจสอบ และอนุมัติเบิกจ่ายโดยประธานกองทุน 3. มีการรายงานผลการเบิกจ่ายประจำไตรมาสให้คณะกรรมการทราบ 4. ความเป็นได้ของโครงการทำตามขั้นตอนที่เสนอมา 5. วิธีการใช้เงินตามโครงการทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ได้ตามวัตถุประสงค์ 6. ประชาชนมีส่วนร่วมประเมินความพึงพอใจได้ประโยชน์มากขึ้นเพียงใด
2.องค์การจัดการ ส่วนตำบลหินซ้อ	1. ตั้งคณะกรรมการตรวจสอบภายในกองทุนฯ 2. ติดตามผลการดำเนินงานตามไตรมาส 3. รายงานผลตามไตรมาสต่อที่ประชุมคณะกรรมการตามแผนที่กำหนด 4. ตรวจสอบตามระเบียบพัสดุเช่นเดียวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3.องค์การจัดการ ส่วนตำบลมิตรภาพ	1. แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบภายในกระบวนการทำงานกองทุนฯ 2. พิจารณากลับกองทุกโครงการโดยมีคณะกรรมการที่ชัดเจน 3. มีคณะกรรมการติดตามผลการดำเนินงานของแต่ละโครงการที่ผ่านการอนุมัติ 4. จัดประชุมอย่างต่อเนื่อง ให้ประชาชนมีส่วนร่วมเข้าถึงข้อมูล
4.เทศบาล ตำบลแสงพัน	1. เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ 2. ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ไม่ละเลยความคิดเห็นเสียงส่วนน้อย 3. กำหนดแนวทางการดำเนินการให้เป็นแนวทางเดียวกัน 4. ยอมรับข้อเท็จจริง และปัญหาการดำเนินงาน และแก้ไขร่วมกัน 5. มีการจัดประชุมทุกไตรมาสชี้แจงรายรับ-รายจ่ายในที่ประชุมอย่างต่อเนื่อง 6. ประชาชนสามารถเข้ามาตรวจสอบได้

จากตาราง 4.4 ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ว่าแนวทางการสร้างความโปร่งใสด้านความเปิดเผยการมีระบบตรวจสอบภายในและการมีส่วนร่วมพบว่ากองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นมีการกำหนดมาตรฐานการให้บริการประชาชน พร้อมกับการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการประเมินตนเองต่อที่สาธารณะมีระบบตรวจสอบผลภายในและเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของกองทุนฯตามกระบวนการที่กำหนดไว้ มีการจ่ายเงินโครงการตามแผนที่กำหนด และเป็นไปตามวัตถุประสงค์กองทุนแต่งตั้งคณะกรรมการและรายงานต่อที่ประชุมทุก4เดือนระหว่างและหลังดำเนินโครงการทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมตรวจสอบได้ มีการติดตามและรายงานการใช้จ่ายจัดทำรายงานการเบิกจ่าย มีเอกสารหลักฐานประกอบการเบิกจ่าย และอนุมัติ มีการจัดทำแผนงานประจำปี โครงการที่ผ่านการอนุมัติมีความครอบคลุมในการแก้ไขปัญหาของทุกกลุ่มวัยในชุมชนและที่สำคัญประชาชนมีส่วนร่วมเสนอโครงการผ่านที่ประชุม คณะกรรมการร่วมเป็นคณะกรรมการตรวจสอบและร่วมแสดงความคิดเห็นผ่านการประเมินความพึงพอใจในเวทีประชาคมของหมู่บ้านและชุมชนอย่างเปิดเผย ดังคำสัมภาษณ์

“...กลไกที่ดีถ้ากองทุนนี้ได้ตรวจสอบภายในของท้องถิ่นได้ช่วยมาช่วยตรวจสอบให้เรา ก่อนเบื้องต้นด้วย มันก็จะทำให้เกิดความรอบคอบในการพิจารณาและเกิดความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น การไม่มีตรวจสอบภายในเลยมันก็มีช่องโหว่อยู่เหมือนกันว่าจะเกิดโอกาสทุจริต...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, การสื่อสารส่วนบุคคล, 24 พฤศจิกายน 2565)

“...คณะกรรมการต้องลงไปดู แล้วก็รับรายงาน ทุกไตรมาส ผ่านระบบโปรแกรมของ สปสช. เพราะว่าเขาตรวจสอบผ่านระบบ ทำไปแล้วใช้บเท่าไหร่ เพราะในการรายงาน จะต้องมีการปฏิบัติงานของโครงการนั้น พร้อมแนบรูปถ่ายด้วย...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7, การสื่อสารส่วนบุคคล, 24 พฤศจิกายน 2565)

“...มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ เราก็จะเอาจากทุกภาคส่วนทุกหน่วยองค์กร ทุกเครือข่ายที่อยู่ในตำบล เข้ามามีส่วนร่วม ไม่ว่าจะเป็น ผู้สูงอายุ เด็กและเยาวชน ตัวแทนจากสภาท้องถิ่น ตัวแทนจากผู้ใหญ่บ้านกำนัน ตัวแทนจากเครือข่ายองค์กร อย่างเช่นจาก อสม. อพม. ที่สำคัญเลย คือ รพ.สต. โดยมีนายกฯเป็นประธานโดยตำแหน่ง...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9, การสื่อสารส่วนบุคคล, 14 ธันวาคม 2565)

“...ตัวกองทุนนี้มันมีการตรวจสอบในตัวมันเองอยู่แล้ว คือองค์ประกอบของคณะกรรมการจัดการมี องค์กรอิสระ ผู้แทนภาคประชาชน ผู้แทน อสม.ก็มีผู้แทนจากหน่วยงานราชการที่

เกี่ยวข้อง ภายนอกก็มี สิ่งเหล่านี้เป็นกลไกในการตรวจสอบหนึ่งอยู่แล้ว ซึ่งทำงานในรูปแบบคณะกรรมการซึ่งมีความหลากหลายในตัวละคร...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 12, การสื่อสารส่วนบุคคล, 27 ธันวาคม 2565)

“...ก็การตรวจสอบภายในองค์กรนี้มันจะมีตรวจสอบภายในองค์กรและก็นักภายนอกที่มาตรวจอยู่แล้ว ซึ่งแบบนี้มันมีเกณฑ์มาตรฐานแล้วแหละ เป็นที่ยอมรับนะ...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 13, การสื่อสารส่วนบุคคล, 27 ธันวาคม 2565)

“...การประกาศเผยแพร่ถ้าเทียบเคียงก็เหมือนกับการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามกฎหมาย อันนี้เป็นเรื่องสำคัญเกี่ยวกับการจัดการกองทุนนี้ควรจะต้องลงเผยแพร่ในช่องทางต่างๆ ให้ครบถ้วนและทันเวลา แล้วมีเวลาของการปิดประกาศ โดยให้กรรมการกำหนดแนวทางเรื่องพวกนี้ด้วยไม่ใช่ปีหนึ่งเผยแพร่ครั้งหนึ่ง อาจจะต้องกำหนดเป็น 3 เดือนครั้งหรือ รอบของการเสร็จสิ้นการใช้งบประมาณในแต่ละโครงการ “ (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 14, การสื่อสารส่วนบุคคล, 27 ธันวาคม 2565)

ตารางที่ 4.5 แนวทางการสร้างความโปร่งใสด้านการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ แยกรายกองทุน

ชื่อกองทุน	ผลการศึกษา
1. องค์การจัดการ ส่วนตำบลไผ่ขวาง	1. มีการกำหนดหลักเกณฑ์การเบิกจ่าย/งบประมาณของกองทุน 2. โครงการที่เสนอเข้ามา กลุ่มเป้าหมายต้องได้รับประโยชน์ให้มากที่สุด 3. การของบประมาณต้องเหมาะสมถูกต้องตามเกณฑ์ที่กองทุนกำหนด 4. การใช้จ่ายตรงตามวัตถุประสงค์ที่คณะกรรมการอนุมัติโครงการ 5. ผลลัพธ์ที่ได้ตรงตามเป้าหมายมีประโยชน์ต่อประชาชนในชุมชน
2. องค์การจัดการ ส่วนตำบลหินซ้อ	1. กรรมการแสดงความคิดเห็นได้อย่างกว้างขวางใช้มติที่ประชุมในการตัดสินใจ 2. ยึดตามวัตถุประสงค์กองทุนฯ ในการถ่วงถ่วง และอนุมัติโครงการ 3. อนุมัติงบตามโครงการเน้นตามสิทธิประโยชน์กลุ่มเป้าหมาย
3. องค์การจัดการ ส่วนตำบลมิตรภาพ	1. มีการคำนึงถึงประชาชนที่ต้องได้รับบริการด้านสาธารณสุขอย่างเสมอภาค 2. การสนับสนุนโครงการต้องมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อประชาชน

ตารางที่ 4.5 แนวทางการสร้างความโปร่งใสด้านการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ แยกรายกองทุน
(ต่อ)

ชื่อกองทุน	ผลการศึกษา
3.องค์การจัดการ ส่วนตำบลมิตรภาพ	3. ทุกภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตามวัตถุประสงค์กองทุน 4. ต้องไม่ผิดระเบียบ กฎเกณฑ์การเบิกจ่ายตามที่กำหนดไว้
4.เทศบาล ตำบลแสงพัน	1. มีการประชุมร่วมกันทำความเข้าใจปัญหาสุขภาพในพื้นที่ 2. คณะกรรมการฯร่วมวิเคราะห์สภาพปัญหา สรุปปัญหา วางแผน ร่วมกัน 3. พิจารณาการใช้งบประมาณที่สนับสนุนให้สอดคล้องกับระยะเวลา 4. การอนุมัติโครงการต้องครอบคลุมทุกกลุ่มวัยและตอบสนองต่อปัญหา

จากตาราง 4.5 สามารถสรุปได้ว่าแนวทางการสร้างความโปร่งใสด้านการใช้อำนาจตัดสินใจอย่างอิสระที่จะเลือกกระทำการหรือไม่กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งโดยมีเหตุผลอันสมควรคำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพของบุคคลภายในขอบเขตกฎระเบียบของกองทุนฯเป็นกลาง โปร่งใสไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์หรือเจตนารมณ์ของกองทุนฯไม่ใช้อำนาจเกินขอบเขตที่กฎระเบียบที่กองทุนฯกำหนด คณะกรรมการได้ยึดหลักตามระเบียบพัสดุ มีเอกสาร หลักฐานรองรับและอ้างอิงได้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวัตถุประสงค์ของกองทุนฯที่สามารถเปิดเผยข้อมูลและชี้แจงได้ มีการจัดตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองประชุมพิจารณาทุกโครงการก่อนขอความเห็นชอบในการมีมติร่วมกันกำหนดทิศทางแนวทางการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน โดยเน้นประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ ในการตัดสินใจการใช้จ่ายเงินจะต้องสอดคล้องกับระยะเวลา ความยากง่ายการแก้ไขสาเหตุปัญหา และความเป็นไปได้ของกิจกรรมตามขั้นตอนที่เสนอมาดังกล่าว

“...เราทำในรูปแบบของกรรมการ เพราะฉะนั้นเราจึงไม่ได้ให้ดุลยพินิจหรืออำนาจแก่เพียงนายกฯคนเดียวในการตัดสินใจว่าอนุมัติหรือไม่อนุมัติ เรียกว่า ธรรมชาติบาลอยู่ในตัว โดยการตั้งคณะกรรมการที่มาวินิจฉัยว่าควรทำหรือไม่ทำ อนุมัติหรือไม่อนุมัติแผนงานโครงการต่างๆ ในรูปแบบของคณะกรรมการ ซึ่งมันก็จะมีความโปร่งใสระดับหนึ่งในตัวการจะพาโดยนายกฯได้ทั้งหมดค่อนข้างยาก...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, การสื่อสารส่วนบุคคล, 24 พฤศจิกายน 2565)

“...ก่อนที่จะพิจารณาเราจะมีกรรมการกลั่นกรองชุดหนึ่ง พิจารณาเบื้องต้นก่อนและพิจารณาอะไรบ้าง หนึ่งตัวโครงการ โครงการวัตถุประสงค์ต้องดูเลย เข้าข่ายกฎระเบียบข้อไหน หนึ่งสองสามสี่ วงเล็บที่เท่าไร? ดูแล้วก็แยกประเภท หลังจากนั้นก็มาดู ตรวจสอบระเบียบก่อน ตรวจสอบถูกต้องไหม ถ้าไม่มั่นใจก็ค้างไว้ เดี๋ยวไปดู แล้วก็หลังจากนั้นก็ดูงบประมาณ เอ๊ะ...มันเหมาะสมไหม บางครั้งโครงการคือเปลืองงบประมาณไปต่างๆ ก็มี...พอถึงกรรมการชุดใหญ่ก็จะมา พิจารณากันอีกครั้ง...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4, การสื่อสารส่วนบุคคล, 24 พฤศจิกายน 2565)

“...คณะกรรมการพิจารณาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกองทุนว่ามีการส่งเสริม สร้างเสริมสุขภาพของเราเป็นแบบไหนถ้าเสนอมา..เช่นไปจัดซื้อ จัดจ้าง ก็ไม่ให้ คณะกรรมการก็ไม่อนุมัติ หลังจากนั้น ถ้าเขาปรับปรุง ที่จะแก้ไขปัญหาที่เข้ากับวัตถุประสงค์ ตามกฎระเบียบของเรา เราก็อนุมัติให้ไปดำเนินการ...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5, การสื่อสารส่วนบุคคล, 24 พฤศจิกายน 2565)

“...ก็ตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่ของบเข้ามามาดูแลคน เพราะเขารู้พื้นฐานแต่ละกลุ่มว่ามีความต้องการอะไร แล้วจะดูแลอย่างไร ก็ให้เขารับผิดชอบ ทางรพ.สต.เขาเขียนมาก็ให้เขารับผิดชอบ กลุ่มผู้สูงอายุก็ให้เขารับผิดชอบ...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9, การสื่อสารส่วนบุคคล, 14 ธันวาคม 2565)

“...กรรมการก่อนตัดสินใจส่วนใหญ่จะเอาข้อมูลรอบข้างหรือมีคนที่ปรึกษาเพื่อให้ข้อคิดเห็นว่าคุณมีที่ลงทุน อันนี้เหมาะไหมที่จะทำหรือกระบวนการนี้ทำไปแล้วที่ผ่านมาเกิดประโยชน์จริงหรือเปล่า พวกนี้ก็เป็นลักษณะของการซักค้าน สอบถามเพื่อให้เห็นว่าควรทำ ไม่ทำการใช้เงินกับโครงการนี้...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 15, การสื่อสารส่วนบุคคล, 27 ธันวาคม 2565)

“...ต้องยึดหลัก ยึดระเบียบตัวนั้นเป็นสำคัญก่อน ทีนี้ว่าบางกรณีมันเข้าระเบียบหรือหลักเกณฑ์ทั้งหมดให้ประธานและคณะกรรมการใช้ดุลยพินิจอย่างถูกต้องและดูข้อเท็จจริงนิดนึงว่าอันไหนมีความสำคัญที่สุด คำนึงที่สุด คำนึง รอได้ อันนี้ผมเห็นว่าเป็นการใช้ดุลยพินิจที่ยุติธรรม และมันจะเกิดความเป็นธรรมกับทุกภาคส่วน และผมเชื่อว่าคนในสังคม

ยอมรับนับถือว่าทุกอย่างมีเหตุมีผล...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 16, การสื่อสารส่วนบุคคล, 27 ธันวาคม 2565)

4.4.1 ด้านการมีระบบ หรือกลไกจัดการข้อร้องเรียนของกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นในจังหวัดสระบุรี

ตารางที่ 4.6 แนวทางการสร้างความโปร่งใสกองทุนฯด้านการมีระบบหรือกลไกจัดการข้อร้องเรียน
แยกรายกองทุน

ชื่อกองทุน	ผลการศึกษา
1.องค์การจัดการ ส่วนตำบลไผ่ขวาง	1. การเริ่มต้นการพิจารณาโครงการต่างๆ ให้เป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ ของกองทุนและระเบียบของทางราชการ 2. การพิจารณาโครงการอย่างโปร่งใส หากพบข้อกังขา จะมีการ ดำเนินการแก้ไขตั้งแต่ในที่ประชุม 3. มีมติจากที่ประชุมเห็นพร้อมอนุมัติโครงการก่อนดำเนินการพิจารณา การเบิกจ่ายเงิน โครงการเป็นไปตามแผนงานที่กำหนด 4. คณะกรรมการสามารถตอบคำถามหรือข้อร้องเรียนสงสัยจากประชาชนได้
2.องค์การจัดการ ส่วนตำบลหินช้อน	1. ตรวจสอบการดำเนินงานติดตามผล ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ 2. ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของกองทุนฯป้องกันข้อร้องเรียน 3. ประชุมคณะกรรมการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง 4. ยึดระเบียบทางราชการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตรวจสอบทุกโครงการ
3.องค์การจัดการ ส่วนตำบลมิตรภาพ	1. แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงกรณีมีข้อร้องเรียน 2. มีคณะกรรมการติดตามแก้ไขข้อร้องเรียนสรุปปัญหาข้อร้องเรียน 3.ชี้แจงต่อคณะกรรมการกองทุนฯอย่างโปร่งใสอย่างต่อเนื่อง 4 ครั้ง/ปี 4. มีการรายงานผลเมื่อเสร็จสิ้นการตรวจสอบข้อร้องเรียนนั้น
4.เทศบาล ตำบลแสงพัน	1. ประชาสัมพันธ์โครงการ โปร่งใส 2. การมีส่วนร่วมของประชาชน 3. โครงการครอบคลุมทุกกลุ่มวัย 4. ทุกคนตรวจสอบระหว่างดำเนินการโครงการเป็นไปตามระเบียบ 5. ประชาชนร่วมแสดงความพึงพอใจของแต่ละโครงการ

ตารางที่ 4.6 แนวทางการสร้างความโปร่งใสกองทุนด้านการมีระบบหรือกลไกจัดการข้อร้องเรียน
แยกรายกองทุน (ต่อ)

ชื่อกองทุน	ผลการศึกษา
4.เทศบาล	6. รายรับ-รายจ่าย ต้องตรวจสอบได้ ตามเอกสาร/หลักฐาน
ตำบลแสงพัน	7. เปิดเผย ชี้แจงได้ว่าแผนงาน/โครงการ ให้กับประชาชนทุกกลุ่ม

จากตาราง 4.6 สามารถสรุปผลการศึกษาแนวทางการสร้างความโปร่งใสด้านการมีกลไกจัดการข้อร้องเรียน พบว่า กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นมีการกำหนดผู้รับผิดชอบโดยตรงและมีระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจนในการดำเนินงานต่อข้อร้องเรียน คณะกรรมการจัดการกองทุนฯ มีการแต่งตั้งคณะทำงานตรวจสอบข้อร้องเรียนเป็นการเฉพาะ เพื่อดำเนินงานตามภารกิจ ตั้งแต่การจัดทำช่องทางการรับเรื่องร้อง การตรวจสอบข้อร้องเรียน และการรายงานผลหลังการตรวจสอบข้อร้องเรียน โดยที่คณะกรรมการสามารถตอบข้อซักถามได้ และมีการประชาสัมพันธ์ รายงานข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง ผ่านกลุ่มไลน์ในชุมชน ดังคำสัมภาษณ์

“...จะมีกลไกการรับเรื่องร้องเรียนภาคประชาชนที่เรียกว่า 50 (5) โดยคนในพื้นที่ของเขา ซึ่งจะมีตัวแทนของแต่ละพื้นที่ บางคนเค้า Action เยอะๆพื้นที่จะรู้ เขาก็จะมาแจ้งว่ายังไม่ได้รับอันนั้นอันนั้น...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9, การสื่อสารส่วนบุคคล, 14 ธันวาคม 2565)

“...ผมว่ามันสามารถออกแบบได้ง่ายเอาแบบให้ประชาชนสบายใจก็คือทางออนไลน์เลย เพราะว่าเราไม่ต้องการให้ผู้ร้องเรียนนี้ได้รับผลกระทบ สามารถอินบ็อกซ์เข้ามาในเพจได้เลยเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนต้องไปกำหนด...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 14, การสื่อสารส่วนบุคคล, 27 ธันวาคม 2565)

“...ส่วนใหญ่ลักษณะของกองทุนเขาจะมีประกาศแผนของกองทุนว่าพิจารณาเสร็จในปีนี้มีโครงการอะไรบ้างซึ่งจะมีการประกาศในที่สาธารณะ ขณะเดียวกันประชาชนที่ได้รับผลกระทบไม่ว่าจะด้านบวกหรือด้านลบก็สามารถที่จะร้องขอหรือร้องเรียนขึ้นมาได้ อันนี้ก็จะเป็นลักษณะการตรวจสอบโดยชุมชนเราเอง ส่วนคนที่ได้เงินไปหรือคนที่ทำโครงการตกอยู่กลุ่มหนึ่งตลอดอีกกลุ่มหนึ่งไม่มีโอกาสได้ อันนี้ก็สามารถที่จะร้องขอหรือตรวจสอบได้...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 15, การสื่อสารส่วนบุคคล, 27 ธันวาคม 2565)

“...กลไกแรกก็คือการรับซื้อร้องเรียนก่อน ต้องมีช่องทางให้เขาที่สุจริตรับทุกกลุ่มเป้าหมาย มันถึงจะบอกว่ามีร้องเรียนหรือไม่มีร้องเรียน ขณะเดียวกันเมื่อมีการร้องเรียนเกี่ยวกับเรื่อง การใช้งบประมาณกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นหรือโครงการที่อื่นๆไปทำก็รับเข้า ตรวจสอบข้อเท็จจริง ซึ่งแจ้งกลับไปยังผู้ร้อง ถ้ามีข้อมูลเท็จจริงก็ว่าในเรื่องกระบวนการ ยุติธรรมก็ไปว่ากันในเรื่องนั้นแทนอันนี้ถือว่าก็จะโปร่งใส...” (ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 16, การสื่อสารส่วนบุคคล, 27 ธันวาคม 2565)

จากผลการศึกษาการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปเป็นแนวทางการสร้างความโปร่งใสในการ บริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นในจังหวัดสระบุรี เป็น “RUMPAIVUN Model” ซึ่งมี 9 องค์ประกอบที่สำคัญ ตามรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

R = Regulation หมายถึง มีการจัดทำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของกองทุนฯที่ชัดเจนและ สามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

U = Use Discretion หมายถึง การใช้ดุลยพินิจของคณะกรรมการและผู้เกี่ยวข้องสอดคล้อง และเป็นไปตามกฎ ระเบียบและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยไม่ใช้การตัดสินใจด้วยความรู้สึกของ ตนเอง

M = Manifesto หมายถึง ผู้บริหารกองทุนฯมีการประกาศแถลงการณ์หรือนโยบาย ให้ สาธารณะได้รับรู้อย่างทั่วถึงในการที่จะบริหารจัดการอย่างโปร่งใส

P = Participation หมายถึงการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการ ดำเนินงาน

A = Administration หมายถึง การจัดการจัดการที่ดีตั้งแต่การจัดทำแผนงานประจำปี การ ปฏิบัติตามแผนงานและการประเมินผลแผนงานที่ได้กำหนดไว้ รวมถึงการติดตาม ประเมินผล โครงการของกลุ่ม องค์กรหรือหน่วยงานต่างๆในพื้นที่ที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนฯ

I = Information หมายถึง มีการจัดการและประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารที่ดี ชัดเจน ถูกต้องพร้อมเปิดเผยได้ตลอดเวลา

V=Verifiable หมายถึง การใช้จ่ายงบประมาณทุกกิจกรรมและการจัดการจัดการสามารถตรวจสอบได้จริงจากทุกภาคส่วน โดยมีได้ปัดบังหรือซ่อนเร้น

U= Utility หมายถึง คณะกรรมการจัดการกองทุนฯ กลุ่ม องค์กรหรือหน่วยงานที่ขอรับการสนับสนุนมีการใช้จ่ายเงินงบประมาณของกองทุนฯ ไปเพื่อประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อสาธารณะ มิใช่เพื่อผลประโยชน์ ของคนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งแต่เพียงฝ่ายเดียว

N=Norm หมายถึง มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานแบบแผนที่ดีและเหมาะสมในการพิจารณา กลั่นกรองและอนุมัติโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกลุ่ม องค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่



บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากความเป็นมาและความสำคัญของเรื่องที่ศึกษา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ตลอดจนขอบเขตของการศึกษาในบทที่ 1 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา บทที่ 2 การออกแบบงานวิจัยและกระบวนการขั้นตอนในการศึกษาใน บทที่ 3 กระทั่งได้ผลการศึกษาตามคำถามวัตถุประสงค์และขอบเขตของการศึกษาทั้ง 4 ข้อ ในบทที่ 4 เพื่อให้เห็นผลของการศึกษาและแนวทางการนำผลการศึกษาครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์อย่างชัดเจน จึงขอเสนอบทสรุป การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะต่างๆ ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

1) จากการศึกษาสภาพการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น จังหวัดสระบุรีพบว่าจังหวัดสระบุรี มีประชากรทุกสิทธิรวม 717,854 คน ได้รับงบประมาณสนับสนุนทั้งสิ้นจำนวน 32,303,430 บาท ประชากรที่ได้รับสิทธิบัตรทอง (UC) จำนวน 437,583 คน ได้รับงบประมาณจำนวน 19,691,235 บาท คิดเป็นร้อยละ 60.96 ประชากรสิทธิอื่น (Non UC) จำนวน 280,271 คน ได้รับงบประมาณจำนวน 12,612,195 บาท คิดเป็นร้อยละ 39.04 มีการจัดตั้งกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น จำนวน 108 กองทุน ซึ่งประกอบด้วย กองทุนฯของเทศบาลเมืองจำนวน 4 แห่ง กองทุนฯเทศบาลตำบล จำนวน 34 แห่งและกองทุนฯขององค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 70 แห่ง จากรายงานการเบิกจ่ายงบประมาณของกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ของจังหวัดสระบุรี ประจำปีงบประมาณ 2565 ทั้งหมด 108 กองทุน พบว่ามีเงินคงเหลือยกมา 55,760,234.71 บาท รายรับ 49,337,048.29 บาท รายจ่าย 54,221,741.42 บาท เงินคงเหลือยกมา 50,875,541.58 คิดเป็นร้อยละ 48.51 ของเงินคงเหลือ (สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต 4 สระบุรี ณ วันที่ 30 กันยายน 2565) โดยทั้ง 108 กองทุนมีกระบวนการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ ระดับท้องถิ่น ประกอบด้วย การแต่งตั้งคณะกรรมการการพิจารณาอนุมัติ

โครงการ การออกกฎระเบียบหรือประกาศ การควบคุม กำกับการใช้งบประมาณการติดตาม ประเมินผล และการให้คำปรึกษาและประชาสัมพันธ์ โดยมีกระบวนการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 หน่วยบริการ สถานบริการสาธารณสุข องค์กร กลุ่มประชาชน หน่วยงานอื่น เสนอแผนงาน โครงการ กิจกรรม คณะกรรมการพิจารณาอนุมัติโครงการและ เจ้าหน้าที่เสนอโครงการ

ขั้นตอนที่ 2 หน่วยงาน องค์กร ขอรับเงินตามแผนงาน โครงการที่ได้รับอนุมัติ ดำเนินการตามกระบวนการเบิกจ่ายเงิน หัวหน้าหน่วยงานหรือผู้แทนองค์กร มารับเงิน และโอนเงินเข้าบัญชีหน่วยงาน

ขั้นตอนที่ 3 หน่วยงาน องค์กร ดำเนินงานตามแผนงาน โครงการเบิกจ่ายเงิน ค่าใช้จ่ายตามระเบียบที่หน่วยงาน องค์กร ถือปฏิบัติ เมื่อดำเนินงานเสร็จ ให้ส่งสรุปรายงานการใช้จ่ายเงินและผลสรุปผลงาน

2) ปัจจัยความสำเร็จของการสร้างความโปร่งใสในการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี พบว่า มีปัจจัยที่สำคัญตั้งแต่การใช้งบประมาณตรงความต้องการ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เน้นกระจายทุนให้ทุกกลุ่มเป้าหมายอย่างมีศักยภาพตรวจสอบได้จากทุกกลุ่มทุกโครงการดูแลผู้ด้อยโอกาสผู้สูงอายุผู้ป่วยติดบ้าน ติดเตียงกระบวนการบริหารการมีส่วนร่วมของภาคส่วนในชุมชนมีสิทธิ์สอบถามชาวบ้านร่วมตรวจสอบร่วมเสนอ โครงการอย่างโปร่งใส ตามขั้นตอนของระเบียบที่กำหนดเปิดเผยข้อมูลรายละเอียดทุกโครงการ ติดตามประเมินผลตามวัตถุประสงค์หลังดำเนินโครงการ บูรณาการการแก้ไขปัญหาของชุมชนกับทุกหน่วยงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ผ่านอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน การพิจารณาทุกโครงการก่อนการอนุมัติให้ดำเนินงาน จัดทำข้อมูลของปัญหาทุกกลุ่มเป้าหมายให้ประชาชนเข้าถึงง่าย คณะกรรมการที่คัดเลือกมาจากทุกภาคส่วน มีความรู้ มีความสามารถนำเสนอปัญหาทุกกลุ่มวัยให้ได้รับการแก้ไข มีการประชุมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแจ้งรับจ่ายมีการเผยแพร่ความรู้การจัดทำโครงการแก่ประชาชน

3) จากการศึกษาปัญหา อุปสรรค ของการสร้างความโปร่งใสในการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี พบว่าคณะกรรมการไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่

ตามที่ได้รับมอบหมาย ขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการบริหารกองทุนฯ บางกองทุนมีการเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการบ่อยเพราะมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารทำให้การดำเนินงานตามนโยบาย ขาดความต่อเนื่อง มีการประชุมไม่ต่อเนื่องทำให้การกำกับติดตามแผนการดำเนินงานไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ บางกองทุนฯขาดแผนการติดตามประเมินผล โครงการที่ได้รับการอนุมัติเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ ด้านการใช้จ่ายงบประมาณมีระเบียบรองรับไม่ชัดเจน ทำให้มีการใช้จ่ายงบประมาณไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุนและมีการใช้งบประมาณไม่สอดคล้องกับปัญหาของแต่ละกลุ่มวัย อันจะก่อให้เกิดภาวะเสี่ยงต่อการทุจริต ด้วยงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติที่ผูกติดกับจำนวนประชากรในพื้นที่จึงมีจำนวนจำกัด มีผลทำให้การดำเนินงานตามโครงการไม่สามารถแก้ไขสาเหตุของปัญหาได้อย่างครบวงจร ภาคเอกชนในพื้นที่ไม่ได้ให้การสนับสนุนงบประมาณอันเนื่องมาจากการประสานงานไม่ดีทำให้ไม่ได้รับความร่วมมือ และที่สำคัญคือประชาชน กลุ่ม หรือองค์กรในชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมน้อยตั้งแต่การร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วมประเมินผล ทำให้ขาดการร่วมรับประโยชน์ ตามสิทธิที่ควรได้รับตามเจตนารมณ์ของการจัดตั้งกองทุนฯ

4) จากการศึกษาแนวทางการสร้างความโปร่งใสการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี

4.1) ด้านนโยบาย ผู้บริหาร และความพยายามริเริ่มในการสร้างความโปร่งใส พบว่าผู้บริหารและคณะกรรมการได้เน้นการดำเนินงานตามระเบียบข้อบังคับกองทุนระเบียบทางราชการ มีการพิจารณาโครงการอย่างโปร่งใสโดยใช้มติที่ประชุมรับรองผลการพิจารณาโครงการ การประชุมคณะกรรมการมีความต่อเนื่อง สมาชิกมีสิทธิเสนอความเห็นตามหลักประชาธิปไตย มีการแต่งตั้งคณะทำงานแนะนำการเขียนโครงการแก่ผู้สนใจ ให้มีการนำเสนอแผนค่าใช้จ่ายประจำปี ที่ชัดเจน ด้านการกำกับติดตามให้มีการรายงานผลทุกโครงการที่ผ่านการพิจารณาโดยให้ประชาชนร่วมรับรู้ คณะกรรมการทุกคณะมีส่วนร่วมวิเคราะห์ สรุป ปัญหาและกำหนดแนวทางการแก้ไขร่วมกัน

4.2) ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในและการมีส่วนร่วม พบว่ามีการจ่ายเงินโครงการตามแผนที่กำหนด และเป็นไปตามวัตถุประสงค์กองทุน แต่งตั้งคณะกรรมการ และรายงานต่อที่ประชุมทุก4เดือนระหว่างและหลังดำเนินโครงการ ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมตรวจสอบได้ มีการติดตามและรายงานการใช้จ่ายจัดทำรายงานการเบิกจ่าย มีเอกสารหลักฐาน

ประกอบการเบิกจ่าย และอนุมัติ มีการจัดทำแผนงานประจำปีโครงการที่ผ่านการอนุมัติมีความครอบคลุมในการแก้ไขปัญหาของทุกกลุ่มวัยในชุมชน และที่สำคัญประชาชนมีส่วนร่วมเสนอโครงการผ่านที่ประชุมคณะกรรมการ ร่วมเป็นคณะกรรมการตรวจสอบและร่วมแสดงความคิดเห็น ผ่านการประเมินความพึงพอใจในเวทีประชาคมของหมู่บ้านและชุมชนอย่างเปิดเผย

4.3) ด้านการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ พบว่าในการใช้ดุลยพินิจของผู้บริหาร และคณะกรรมการได้ยึดหลักตามระเบียบพัสดุ มีเอกสาร หลักฐานรองรับและอ้างอิงได้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวัตถุประสงค์ของกองทุนฯที่สามารถเปิดเผยข้อมูลและชี้แจงได้ มีการจัดตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองประชุมพิจารณาทุกโครงการก่อนขอความเห็นชอบในการมีมติร่วมกัน กำหนดทิศทางแนวทางการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน โดยเน้นประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ ในการตัดสินใจการใช้จ่ายเงินจะต้องสอดคล้องกับระยะเวลา ความยากง่ายการแก้ไขสาเหตุปัญหา และความเป็นไปได้ของกิจกรรมตามขั้นตอนที่เสนอมา

4.4) ด้านการมีกลไกจัดการข้อร้องเรียน พบว่า คณะกรรมการบริหารกองทุนฯมีการแต่งตั้งคณะทำงานตรวจสอบข้อร้องเรียนเป็นการเฉพาะ เพื่อดำเนินงานตามภารกิจ ตั้งแต่การจัดทำช่องทางการรับเรื่องร้อง การตรวจสอบข้อร้องเรียน และการรายงานผลหลังการตรวจสอบข้อร้องเรียน โดยที่คณะกรรมการสามารถตอบข้อซักถามได้ และมีการประชาสัมพันธ์ รายงานข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง ผ่านกลุ่มไลน์ในชุมชน

จากการดำเนินการวิจัยสามารถสรุปเป็นแนวทางการสร้างความโปร่งใสในการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ได้ 9 องค์ประกอบ ตามรูปแบบ “RUMPAIVUN Model” ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) R = Regulation หมายถึง มีการจัดทำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของกองทุนฯที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

2) U = Use Discretion หมายถึง การใช้ดุลยพินิจของคณะกรรมการและผู้เกี่ยวข้อง สอดคล้องและเป็นไปตามกฎ ระเบียบและวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยไม่ใช้การตัดสินใจด้วยความรู้สึกของตนเอง

3) M = Manifesto หมายถึง ผู้บริหารกองทุนฯมีการประกาศแถลงการณ์หรือมีนโยบาย ในการที่จะบริหารจัดการอย่างโปร่งใส ให้สาธารณะได้รับรู้อย่างทั่วถึง

4) P = Participation หมายถึงการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

5) A=Administration หมายถึงการจัดการที่ดีตั้งแต่การจัดทำแผนงานประจำปี การปฏิบัติตามแผนงานและการประเมินผลแผนงานที่ได้กำหนดไว้ รวมถึงการติดตาม ประเมินผลโครงการของกลุ่ม องค์กรหรือหน่วยงานต่างๆในพื้นที่ที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนฯ

6) I = Information หมายถึง มีการจัดการและประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารที่ดี ชัดเจน ถูกต้องพร้อมเปิดเผยได้ตลอดเวลา

7) V=Verifiable หมายถึง การใช้ข้อมูลประมาณทุกกิจกรรมและการจัดการสามารถตรวจสอบได้จริงจากทุกภาคส่วน โดยมีได้ปัดบังหรือซ่อนเร้น

8) U=Utilityหมายถึงคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ กลุ่ม องค์กรหรือหน่วยงานที่ขอรับการสนับสนุนมีการใช้จ่ายเงินงบประมาณของกองทุนฯ ไปเพื่อประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อสาธารณะ มิใช่เพื่อผลประโยชน์ของคนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งแต่เพียงฝ่ายเดียว และ

9) N=Normหมายถึงมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานแบบแผนที่ดีและเหมาะสมในการพิจารณากันกรองและอนุมัติโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกลุ่ม องค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

1) จากการศึกษาปัจจัยความสำเร็จ พบว่ามีการใช้งบประมาณสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เน้นกระจายทุนให้ทุกกลุ่มเป้าหมาย ทุกภาคส่วนในชุมชนมีส่วนร่วมตรวจสอบ มีการเสนอและพิจารณาโครงการอย่างโปร่งใสตามระเบียบที่กำหนด จัดทำรายละเอียดและเปิดเผยข้อมูลได้ทุกโครงการ และมีการประชุมชี้แจงรายการรับจ่ายอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับการศึกษาของอนุจิตร ชินสาร (2563) ได้ศึกษาการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นเลิศด้านความโปร่งใส และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน กรณีศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด นครราชสีมา ที่พบว่า ปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานที่เป็นเลิศ โดยให้ความสำคัญกับทุกฝ่ายในการทำงานร่วมกันและสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคประชาชนอย่างแท้จริง

2) จากการศึกษาปัญหา อุปสรรค พบว่าคณะกรรมการไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ ขาดความรู้ความเข้าใจการบริหารกองทุน มีระเบียบไม่ชัด ขาดแผนการติดตามประเมินผลที่ชัดเจน ประชาชนมีส่วนร่วมน้อยและขาดความรู้ในสิทธิประโยชน์ของตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาของ

สมศักดิ์ อัมพรวิสิทธิ์โสภา และ สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย (2561) ที่ได้ศึกษากระบวนการบริหารสถานศึกษาให้เกิดความโปร่งใสตามหลักพุทธบูรณาการ ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษาในด้านความโปร่งใสในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อันเนื่องมาจาก ขาดการกระจายอำนาจ ขาดการติดตามตรวจสอบจากหน่วยงานต้นสังกัด และบุคลากร ขาดความตระหนักในบทบาทและหน้าที่ของตน

3) จากการศึกษาแนวทางการสร้างความโปร่งใสการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ประกอบไปด้วย ด้านนโยบายของผู้บริหาร ด้านการตรวจสอบภายใน และการมีส่วนร่วม ด้านการใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจและด้านการจัดการข้อร้องเรียนซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2555) ที่ได้ศึกษาและจัดทำรายงานผลการดำเนินงานการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใส ปีงบประมาณ พ.ศ.2555 พบว่ามี 4 มิติได้แก่ มิติที่ 1 ด้านนโยบาย ผู้บริหาร และความพยายามริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส มิติที่ 2 ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กรและการมีส่วนร่วม มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามภารกิจ และได้เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม มิติที่ 3 ด้านการใช้ดุลพินิจ ได้มีจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อลดการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงลดการใช้ดุลพินิจในการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 4 ด้านการมีระบบ กลไกจัดการรับเรื่องร้องเรียน มีการกำหนดหน่วยงานและผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน รวมถึงมีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน เมื่อวิเคราะห์รายด้าน มีดังนี้

3.1) ด้านนโยบาย ผู้บริหาร และความพยายามริเริ่มในการสร้างความโปร่งใส เน้นการดำเนินงานตามระเบียบข้อบังคับกองทุน ระเบียบทางราชการ พิจารณาโครงการอย่างโปร่งใสใช้มติที่ประชุมผลการพิจารณาโครงการ ประชุมคณะกรรมการอย่างต่อเนื่องเสนอความเห็นตามหลักประชาธิปไตย แต่งตั้งคณะทำงานแนะนำการเขียนโครงการแก่ผู้สนใจ นำเสนอแผนค่าใช้จ่ายประจำปีที่ชัดเจน รายงานผลทุกโครงการที่ผ่านการพิจารณาให้ประชาชนรับรู้ คณะกรรมการร่วมวิเคราะห์ สรุปปัญหาและแนวทางการแก้ไขร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ อนุจิตร ชินสาร (2563) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นเลิศด้านความโปร่งใส และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน กรณีศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา ที่พบว่า แนวทางสำคัญที่ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์องค์ที่เป็นเลิศในด้านความโปร่งใส ได้แก่ การกำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์องค์กรที่ชัดเจน สร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สร้างระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างมี

ผลสัมฤทธิ์เชิงประจักษ์ นำระบบเครือข่ายทางสังคมมาใช้ในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปฏิรูปองค์กรแบบมีส่วนร่วมที่เหมาะสมกับการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับ

3.2) ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในและการมีส่วนร่วม มีการจ่ายเงินโครงการตามตามวัตถุประสงค์กองทุนแต่งตั้งคณะกรรมการและรายงานต่อที่ประชุมทุก 4 เดือนระหว่างและหลังดำเนินโครงการทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมตรวจสอบมีการติดตามและรายงานการใช้จ่ายจัดทำรายงานการเบิกจ่ายมีเอกสารหลัก ฐานประกอบการเบิกจ่าย และการอนุมัติประชาชนมีส่วนร่วม เป็นคณะกรรมการตรวจสอบ มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานประจำปีโครงการครอบคลุมทุกกลุ่มวัยร่วมแสดงความคิดเห็นผ่านการประเมินความพึงพอใจจัดเวทีประชาคมหมู่บ้านเสนอโครงการผ่านที่ประชุมคณะกรรมการ ซึ่งสอดคล้องกับสหศักดิ์ ฤทธิ์รักษา (2558) ได้ศึกษาความพึงพอใจความโปร่งใสในการบริหารงานของเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์พบว่ามีการปฏิบัติการเพื่อดำเนินการตรวจสอบภายใน มีมาตรการหรือวิธีการต่าง ๆ ตรวจสอบเพื่อธรรมาภิบาลสร้างจิตสำนึกและวัฒนธรรม มีการจัดอบรมจิตสำนึกความโปร่งใสและตรวจสอบได้ทั้งคนทั้งงาน มีนโยบายตรวจสอบภายในที่ชัดเจน ประชาชนมีสิทธิในการตรวจสอบกิจกรรมโครงการต่าง ๆ มีส่วนในการเข้าร่วมตรวจสอบการจัดซื้อ เข้าร่วมประชุมสภาเทศบาลเพื่อรับทราบข้อมูลและกำกับการบริหารงานของเทศบาล

3.3) ด้านการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ ยึดตามเอกสารตามระเบียบพัสดุหลักฐานหลักเกณฑ์ที่กำหนดตามวัตถุประสงค์กองทุนเปิดเผยข้อมูลชี้แจงได้มีการประชุมกลั่นกรองทุกโครงการขอความเห็นชอบในการมีมติร่วมกันพิจารณาความเป็นไปได้ของการดำเนินงานตามขั้นตอนที่เสนอมา มีการกำหนดทิศทางแนวทางการดำเนินงานในทิศทางเดียวกัน เน้นประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ พิจารณาการใช้จ่ายเงินสอดคล้องกับระยะ เวลาความยากง่ายของการแก้ไข ปัญหาซึ่งสอดคล้องกับจิรัฐา ทิศกระโทก และกฤษณา ไวกมล (2563) ได้ศึกษาความโปร่งใสและการตรวจสอบได้ของกรมศุลกากร : รถแม่ NGV ที่พบว่า ปัจจัยที่มีส่วนในการส่งเสริมความโปร่งใสและตรวจสอบได้คือปัจจัยด้านบุคลากร พนักงานเจ้าหน้าที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีการหาความรู้ใหม่ ๆ เรียนรู้และติดตามกฎหมายใหม่ๆ เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ปัจจัยการจัดการ ที่มีการนำเทคโนโลยี มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อลดการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ทำให้เกิดความโปร่งใสในการปฏิบัติงานมากขึ้น

3.4) ด้านการมีกลไกจัดการข้อร้องเรียน มีการแต่งตั้งคณะทำงานตรวจสอบข้อร้องเรียนรายงานผลหลังการตรวจสอบข้อร้องเรียน โดยคณะกรรมการสามารถตอบข้อซักถามได้ และมีการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงผ่านในชุมชนซึ่งสอดคล้องกับ วิจิต สุรดิษฐ์ ศิริปริญญา รูปกระจ่าง และ วรเดช จันทรร (2563) ที่ได้ศึกษาความโปร่งใสขององค์การธุรกิจไทยตามการรับรู้ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต แล้วพบว่า กระบวนการสร้างความโปร่งใส ในการให้บริการ ต้องมีการแก้ไข บรรเทาความเดือดร้อน ตรวจสอบข้อเท็จจริง ช่วยเหลือผู้บริโภคอย่างรวดเร็วและทั่วถึง มีการกำหนดระยะเวลาพร้อมทั้งมีการแจ้งผลในแต่ละขั้นตอนของการตรวจสอบข้อร้องเรียน ตั้งแต่การรับเรื่องร้องเรียน ระหว่างการแก้ไขข้อร้องเรียนและรายงานผลหลังจากการแก้ไขข้อร้องเรียน แล้วอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) หน่วยงานที่กำกับ ดูแลและสนับสนุนภารกิจของกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นในจังหวัดสระบุรี ควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการ รวมถึงการติดตามสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

2) ผู้บริหารและคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นทั่วไป ควรมีนโยบายจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบภายใน โดยให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมเป็นการเฉพาะ และพยายามริเริ่มจัดทำเกณฑ์การประเมินมาตรฐานความโปร่งใส การเปิดเผยข้อมูล และจัดให้มีกลไกการจัดการข้อร้องเรียน มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ สร้างการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับประชาชน

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1) คณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ควรมีแผนการใช้จ่ายการใช้งบประมาณให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เน้นกระจายทุนให้ทุกกลุ่มเป้าหมาย ให้ทุกภาคส่วนในชุมชนมีส่วนร่วมได้รับประโยชน์จากเงินกองทุนและมีส่วนร่วมตรวจสอบ โครงการอย่างโปร่งใส

ตามระเบียบที่กำหนด พร้อมจัดทำรายละเอียดและเปิดเผยข้อมูลของทุกโครงการให้สาธารณะได้รับรู้อย่างทั่วถึง

2) สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปจัดทำเป็นคู่มือหรือเอกสารทางวิชาการ กำหนดเป็นแนวทางในการประเมินผลการดำเนินงานที่โปร่งใสของกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ได้นำไปใช้ในการประเมินตนเองด้านความโปร่งใสได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

3) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายในสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปจัดทำเป็นเกณฑ์ชี้วัดและประเมินด้านความโปร่งใสของการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือประยุกต์ใช้กับกองทุนหรือองค์กรในรูปแบบอื่นได้



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). การบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- โกวิทย์ พวงงาม และคณะ.(2550). แนวทางการพัฒนาและเสริมสร้างกลไกป้องกันการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มีสเตอร์ก๊อปปี้.
- โกวิทย์ พวงงาม.(2552). คู่มือและตัวชี้วัดสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านความโปร่งใส . กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ(กพร.). (2547). คู่มือคำอธิบายแนวทางปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546. กรุงเทพฯ : วิชั่น พับลิชชิ่ง.
- คมพันธ์ จินดาวัฒน์ และจรัสพงศ์ คลังกรณ์. (2563). แนวทางการจัดซื้อจัดจ้างในองค์การรัฐวิสาหกิจด้วยความโปร่งใส. วารสารสังคมศาสตร์ และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5(5), 302-314.
- คุปตพงศ์ หนูประสงศ์. (2550). การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, ปัตตานี.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การ และบุคคลกรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทร์านิ สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : บั๊ค พอยส์.
- จารุวรรณ เมณฑกา. (2546). ความโปร่งใส (Transparency) ในการดำเนินงานของรัฐ. วารสารผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา, 2(1), 39-47
- จิตภา เร่งมีศรีสุข ลัดดา แพรภัทรพิสุทธิ และอภิญาห์ ศรีเครือคง. (2563). ระบบการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยในทศวรรษหน้า. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5(8), 105-122.
- จิรัฐา ทิศกระโทก และกฤษณา ไวก่ำรวจ.(2563). ความโปร่งใสและการตรวจสอบได้ของกรมศุลกากร : รถเมล์ NGV. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5(8). 316-327.
- ชวลรัตน์ พิมพ์สอนและนันทินา หาสนทรี.(2564). ความพร้อมรับการตรวจสอบได้ในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของกรมทรัพยากรธรณี. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, 11(1), 120-121.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2555). *ประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ฐาปณี เสนทอง. (2562). ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่: กรณีศึกษาโรงพยาบาลลิซล จังหวัดนครศรีธรรมราช. *วารสารวิชาการบริหารการศึกษา*, 2(3), 37-38.
- ฐาปนา ฉันทไพศาล. (2559). *องค์การและการจัดการ*. นนทบุรี: ธนัชการพิมพ์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และฉัตรยาพร เสมอใจ. (2549). *กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ณัฐภา พวงจันทร์. (2553). *การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- ถวิลวดี บุรีกุล. (2551). *การมีส่วนร่วม: แนวคิด ทฤษฎีและกระบวนการ*. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.
- ถวิลวดี บุรีกุล และวันชัย วัฒนศัพท์. (2545). *การศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพผลการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดีกรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า*.
- ทรงศิริ พันธุเสวี. (2551). *การประเมินผลเบื้องต้นมาตรฐานความโปร่งใส หน่วยงานภาครัฐในกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.:
- ทับทิม แสงอินทร์. (2559). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ทัศนีย์ พานพรหม. (2555). *การประเมินผลการดำเนินงานกองทุนสุขภาพตำบล อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ*. ศรีสะเกษ : สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ.
- ทำนอง ภูเกดพิมพ์. (2551). *แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน*. สืบค้นจาก : <http://gotoknow.org/blog/mathu/334443>.
- ชนภัทร ใจเย็น. (2564). รูปแบบการส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทยในเขตจังหวัดเลย. *วารสารรัฐศาสตร์และ รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 6(1), 51-76.
- นงลักษณ์ พวงมาลัย ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ ทิวัตร มณีโชติ และสมใจ นกดี. (2559). *การพัฒนาแบบการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา*. *วารสารวิจัยและพัฒนาวิจัยและพัฒนายาลอยลงกรรมในพระบรมราชูปถัมภ์*, 11(1), 349-350.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นิกร พรหมท้าว และ สุวรัฐ แลสันกลาง. (2562). การประเมินการบริหารและจัดการกองทุน
หลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นเทศบาลตำบลบ้านเวียง อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่.
วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์, 2(2), 68-79.
- นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ. (2560). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. วารสารมหาวิทยาลัยวิชาการ, 4(1), 176 – 185.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2551). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 10).
กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- บุญส่ง เจริญศรี. (2550). การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรอง
ผู้อำนวยการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดนครราชสีมา เขต 1 – 17
(Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- บุญอยู่ ขอพรประเสริฐ. (2554). แนวทางการพัฒนามาตรฐานความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ.
วารสารวิชาการจัดการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 28(1), 33-48.
- ประทีป ธนกิจเจริญ. (2555). 10 ปีของระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้ากับการพัฒนาระบบ
บริการปฐมภูมิ. สืบค้นจาก <https://kb.hsri.or.th/dspace/bitstream/handle/11228/3470/Universal-Coverage-Pratheep.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- ประสงค์ รัชมิยูทอง. (2558). การประเมินผลกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อสุขภาพจังหวัด
สระบุรีและการสำรวจความคิดเห็นของคณะกรรมการกองทุนองค์กรคนพิการที่มีต่อการ
น่านโยบายสู่การปฏิบัติ. วารสารสุขภาพภาคประชาชน, 27(4), 50-55.
- พรเทพ จันทนิก. (2558). การพัฒนารูปแบบการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันในภาครัฐเพื่อการ
บริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีในสังคมไทย. วารสารเกษมบัณฑิต, 16(1), 88-101.
- พระมหาสุเทพ สุภาจาโร (บุญหยง). (2559). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
สถานศึกษา (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- พัชราพรรณ กาศวิลาส เกริกเกียรติ รสหอมภีวัฒน์ ชนนันท์ ทองเลิศ สามารถ ชื่นเมือง และ สุภัตรา
บุญเรือง. (2562). การบริหารการศึกษาด้วย ความโปร่งใส และความรับผิดชอบของศูนย์
การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดแพร่. สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก.
- พัชรี ประยูรพันธ์. (2555). การพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการในการบริหารจัดการกองทุน
หลักประกันสุขภาพกรณีศึกษา : กองทุนหลักประกันสุขภาพในระ ดับท้องถิ่นหรือพื้นที่
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัวอำเภอกะสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ (Unpublished
Master's thesis). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พิฑูวรรณ กิตติคุณ. (2559). การสร้างความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐด้วยการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ. สืบค้นจาก https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/ewt_dl_link.php?nid=35237
- ภูติท เตชาดิวัฒน์ พชรินทร์ สิริสุนทร ศิวไลซ์ วรรัตน์วิจิตร และ นิทรา กิจธีระวุฒิวงษ์. (2555). การประเมินประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุน หลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นที่ใช้แผนที่ทางเดินยุทธศาสตร์. วารสารพยาบาลสาธารณสุข, 26(3), 1-15.
- ภูมินทร์ คำหนัก. (2556). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ (Unpublished Dissertation). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. (2559). คู่มือการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน มหาวิทยาลัย. นครราชสีมา : ผู้แต่ง.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2551). การพัฒนาเพื่อจัดทำมาตรฐานความโปร่งใส และตัวชี้วัดความโปร่งใสหน่วยงานของรัฐ. สืบค้นจาก <https://e-jodil.stou.ac.th/Page/book.aspx?idindex=3>
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2556). ความรับผิดชอบต่อการกระทำ. สืบค้นจาก <https://e-jodil.stou.ac.th/Page/ShowPaPer.aspx?idindex=440>
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2553). การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: ประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและราชการ (พิมพ์ครั้งที่2). กรุงเทพฯ : บัณฑิตโพยท์.
- รัชณี สรรเสริญ เบญจวรรณ ทิมสุวรรณ และวรรณรัตน์ ลาวัณ. (2013). การพัฒนาระบบการดูแลคนพิการโดยใช้ครอบครัวและชุมชนเป็นฐาน. วารสารการพยาบาลและการศึกษา, 6(3), 25-41.
- รุ่งเรือง แสนโกษา เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร และ สมเจตน์ ภูศรี. (2557). รูปแบบการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นในเครือข่ายเขตบริการสุขภาพที่ 7 กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ (ร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม และกาฬสินธุ์). วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 8(2). 156-168.
- รุสนีย์ ไวยากรณ์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม การเสริมสร้างพลังอำนาจ กับประสิทธิภาพของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลเอกชนระดับทุติยภูมิ (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยคริสเตียน, กรุงเทพฯ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ลัดดาวัลย์ จ้อยประดิษฐ์. (2553). *กระบวนการจัดการและผลการดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพ ระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ในจังหวัดราชบุรี* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- วรพจน์ พรหมสัตยพรต. (2554). *บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือภายใต้บริบทของการปฏิรูประบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าในประเทศไทย* (Unpublished Master's thesis). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- วันชัย โกลละสุต. (2564). *การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม*. สืบค้นจาก http://kmcenter.rid.go.th/kmc08/km_53/km_team53.htm
- วานิพร สอนแสน และ ศุภวัฒน์กร วงศ์ชนวสุ. (2556). *การบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพชุมชนต้นแบบ*. สืบค้นจาก <https://gsbooks.gs.kku.ac.th/55/cdgrc13/files/hmo19.pdf>
- วาริณ วังชัย. (2545). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล(อบต.) ในจังหวัดเพชรบุรี* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- วิชา มหาคุณ. (2556). *จริยธรรม ธรรมภิบาลและกฎหมาย*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสถาบันพัฒนานิติจิตเวชเด็กเยาวชนและครอบครัว.
- วิชิต สุรดิษฐ์ ตรีปริญา ฐปกระจำ และวเรช จันทรร. (2563). ความโปร่งใสขององค์การธุรกิจไทยตามการรับรู้ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.*, 8(3), 922-923.
- ศุภชัย ศิริพงษ์ปริชาหาญ และ โกวิท กังสนันท์. (2565). การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อ ความโปร่งใสในองค์กรของกองกำกับและตรวจสอบ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน. *Journal of Administrative and Management Innovation*, 9(3), 18-26.
- เศรษฐภูมิ เกาชาวี. (2558). การบริหาร การจัดการ. *Industrial technology review*, 21(276), 114-120.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2547). *วัดระดับการบริหารจัดการที่ดี* (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2561). *การมีส่วนร่วมของประชาชน*. สืบค้นจาก <https://bit.ly/2KUgVo7>.
- สมยศ นาวิการ. (2545). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: บริษัท สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991 จำกัด.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สมยศ นาวิการ. (2562). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/334443>
- สมศักดิ์ อัมพรวิสิทธิ์ โสกา และ สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย. (2561). กระบวนการบริหารสถานศึกษาให้เกิดความโปร่งใสตามหลักพุทธบูรณาการ. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร., 6(4), 1725- 1740.
- สมสุดา ผู้พัฒน์ และ จุฬารัตน์ วัฒนะ. (2556). การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านสตรีและครอบครัว. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สหศักดิ์ ฤทธิรักษา. (2558). ความพึงพอใจความโปร่งใสในการบริหารงานของเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สัมฤทธิ์ ศรีธำรงสวัสดิ์. (2554). การศึกษาผลของกองทุนหลักประกันสุขภาพต่อการเสริมพลังอำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรชุมชนในการจัดการปัญหาสุขภาพชุมชน. กรุงเทพฯ : สำนักงานวิจัยเพื่อการพัฒนาหลักประกันสุขภาพไทย.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2550). การจัดการจากมุมมองนักบริหาร. กรุงเทพฯ : จี พี ไซเบอร์พริ้นท์.
- สามารถ พันธุ์สระคู วรพจน์ พรหมสัทยพรต และ กฤษณ์ ขุนลิก. (2560). รูปแบบการพัฒนาการดำเนินงานกองทุนหลักประกัน สุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำโมง อำเภอบำบอง จังหวัดหนองคาย. วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 36(2), 223-233
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2543). สรุปผลการทดลองตาม โครงการส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดีโดยการกระจายอำนาจส่วนท้องถิ่น : ข้อเสนอเพื่อการขยายผล. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2545). การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. กรุงเทพฯ : โอเดียส เสแควร์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). คู่มือแนวทางการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2558). เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐานฉบับที่ 2. กรุงเทพฯ : บริษัท วิชั่นพริ้นท์แอนด์มีเดีย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2555). คู่มือแนวทางปฏิบัติสำหรับการขับเคลื่อนหลักสูตรด้านทุจริตศึกษา ในพื้นที่สำหรับบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ช.ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค. สืบค้นจาก <https://nacc.go.th/categorydetail/2022050616413740/20220509165830?>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2559). คู่มือ ITA การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559. กรุงเทพฯ : ศรีอนันต์การพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). บทสรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554. สืบค้นจาก <http://www.udd.go.th/Thai-html/05022007/PDF/PDF01/index.htm>
- สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2563). ข้อเสนอแนะเพื่อป้องกันความเสี่ยงเกี่ยวกับการทุจริตในการบริหารจัดการงบประมาณ โครงการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่. สืบค้นจาก <https://www.ryt9.com/s/cabt/3155795>.
- สำนักงานวิจัยเพื่อการพัฒนาหลักประกันสุขภาพไทย. (2554). การศึกษาผลของกองทุนหลักประกันสุขภาพต่อการเสริมพลังอำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรชุมชนในการจัดการปัญหาสุขภาพชุมชน. กรุงเทพฯ : เครือข่ายสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี. (2563). รายงานการติดตามประเมินผลกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น. สืบค้นจาก https://saraburi.nhso.go.th/frontend/page-information_detail.aspx
- สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. (2557). คู่มือปฏิบัติงานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่. กรุงเทพฯ : บริษัท สหมิตรพรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด.
- สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. (2561). คู่มือปฏิบัติงานกองทุนหลักประกันสุขภาพ ในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ (พิมพ์ครั้งที่1). กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดแสงจันทร์การพิมพ์.
- สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนองค์กร.(2563). แนวทางการดำเนินงานส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) และเตรียมการประเมิน ITA ปี 2563. สืบค้นจาก https://www.nhso.go.th/storage/files/shares/PDF/ITA_24.pdf
- สุธิดา พานิชกิจโกศลกุล. (2556). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุภางค์ จันทวานิช. (2554). *การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภาพร แก้วถาวร. (2564). *ความโปร่งใสหน่วยงานภาครัฐ*. สืบค้น จาก <http://www.khanham.go.th/file/journal/20180710142631.pdf>
- สุภาภรณ์ เอียนรัมย์ เทอดศักดิ์ พรหมอารักษ์ และ กระจำจ ตลับนิล. (2558). การพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพตำบลเมืองฝาง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์. *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, 17(1), 10-11.
- สุรัชย์ แก้วคุณ. (2561). การบริหารองค์การสมัยใหม่กับผู้บริหารสมัยใหม่. *วารสารมหาวิทยาลัยวิชาการ*, 5(ฉบับพิเศษ), 197-208.
- เสน่ห์ จุ้ยโต. (2551). *องค์การสมัยใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 4). นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เสาวนีย์ เดือนเด่น. (2558). *การมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- องค์กรเพื่อความโปร่งใสในประเทศไทย. (2544). *ดัชนีรับรู้การทุจริตไทย*. สืบค้นจาก <https://www.sdgmovement.com/2023/02/02/cpi-corruption-perceptions-index-2022/>
- อนุจิตร ชินสาร. (2563). การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นเลิศด้านความโปร่งใสและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน กรณีศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารชุมชนวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*, 15(1), 83-84.
- อมรศักดิ์ ปิ่นกำลัง. (2562). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- อรจิตต์ บำรุงสกุลสวัสดิ์ กฤษ สี่ทองอิน ทศนีย์ เอกวานิช วิมล บ้านพวน สันติ ลาภเบญจกุล วีระพงศ์ เจริญเกตุ เสกสรรค์ กันยาสาย ศศิธร ไชยสิทธิพร และ เขียวภา สันติกุล. (2559). *คู่มือสนับสนุนการบริหารจัดการระบบบริการดูแลระยะยาวด้านสาธารณสุขสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง ในระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อริยรัช แก้วเกาะสะบ้า. (2560). *หลักธรรมาภิบาลในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. สืบค้นจาก <https://library2.parliament.go.th/ebook/content-issue/2560/hi2560-051.pdf>.
- อัครพร ยาสุมทร และ นิทรา กิจธิระวุฒิมงษ์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น. *วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ*, 11(1), 1-11.
- อัญชลี ธรรมะวิจิตร. (2552). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา*. สืบค้นจาก <http://panchalee.wordpress.com/2009/03/30/supervision>.
- อัมมาร สยามวาลา. (2547). *เอกสารเผยแพร่ในการประชุมติดตามนโยบายรัฐบาล 4 ปี ประเทศไทย และเนื่องในวันต่อต้านคอร์รัปชันแห่งสหประชาชาติ เรื่องศัพท์แสงว่าด้วยคอร์รัปชัน*. สำนักงานสหประชาชาติ, โรงแรมวินเซอร์สวิต กรุงเทพมหานคร.
- อัมมาร สยามวาลา. (2557). *ต่อต้านคอร์รัปชันแห่งสหประชาชาติ*. สืบค้นจาก <https://knowledge.tijthailand.org/uploads/publication/file/20190513/th-begknopy1578.pdf>
- อิราวัฒน์ ชมระกา กิ่งดาว จินดาเทวิน ภาศิริ เขตปิยรัตน์ เฉวียง วงศ์จินดา และ วรพรรณ รัตนทรงธรรม. (2562). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พร้อมรับผิดชอบ วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์การคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน ที่ส่งผลต่อความปลอดภัยจากการทุจริตและความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์*, 8(2), 268-281.
- อุดมศักดิ์ แซ่โง้ว ชรินทร์ เพ็ญวรรณ ธนัย เกตวงกต อภิญา เลหาประภานนท์ และ รัตติยา อักษรทอง. (2561). *การประเมินนโยบายกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่น เขตสุขภาพที่ 11 เพื่อสนับสนุนการดำเนินนโยบายในระยะถัดไป*. นนทบุรี : สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- อุทิศ วันเด. (2563). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย ในการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นในเขตอำเภอดงเจริญ จังหวัดพิจิตร. *วารสารวิจัยและวิชาการสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร*, 1(1), 56-69.
- Agere, S. (2000). *Promoting Good Governance. Common Wealth Secretariat*. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.14217/9781848597129-en>
- Allport, G.W. (1968). *Pattern and growth in personality*. New York: Holt. Rinehart & Winston;

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Argyris, C. (1964). *Interpersonal competence and organizational effectiveness*. Homewood : Irwin- Dorsey.
- Armstrong, M. (2006). *Performance Management : Key Strategies and Practical Guidelines* (3rd Edition). London : Kogan Page.
- Baraibar -Diez, E. & Sotorriol, L.L. (2018). The mediating effect of transparency in the relationship between corporate social responsibility and corporate reputation. *Revista Brasileira de Gestao de Negocios*, 20(1), 5-21.
- Beam, G. (2001). Quality public management: What it is and how it can be improved and advanced. *Public Administration Review*, 61(15), 636-645.
- Bellver, A., & Kaufmann, D. (2005). *Transparenting Transparency: Initial Empirics and Policy Applications*. Washington, D.C. : World Bank.
- Bryman, A. (1986). *Leadership and Organization*. London: Rout edge & Keg an Paul.
- Buell, R.W., Porter, E. & Norton, M.I. (2013). *Surfacing the Submerged State: Operational Transparency Increases Trust in and Engagement with Government*. London : Harvard Business School.
- Coombs, T. W., & Holladay, S. J. (2013). The pseudo-panopticon: The illusion cre-ated by CSR-related transparency and the Internet Corporate Communications. *An International Journal*, 18(2), 212-227.
- Danker, M. (2013). *Understanding stakeholder activism, managing transparency risk*. Bradford, UK: Emerald Group.
- Davis, K. & Newstrom, J.W.(1989). *Human Behavior at Work: Organizational* (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Davis, K. (1981). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Dong, B. & Benno, T. (2013). Causes of corruption: Evidence from China. *China Economic Review*, 26(1), pp. 152-169
- Interntional Monetary Fund. (1968). *Good Governance*. Retrieved from <https://bit.ly/2P6TD>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Kraut, A. I., & Korman, A. K. (1999). *Evolving practices in human resource management: Responses to a changing world of work*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Kundeliene, K. & Leitonienė, S. (2015). Business Information Transparency: Causes and Evaluation Possibilities. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 213,(2015), 340 – 344.
- Lee, Y. & Jo-Yun, Q. L. (2021). The role of communication transparency and organizational trust in publics' perceptions, attitudes and social distancing behaviour: A case study of the COVID-19 outbreak. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 29(4), 368-384.
- Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill.
- Marquardt, M.J. (2547). *Building the Learning Organization*. New York: McGraw-Hill.
- Mendel, T. (2004). *Freedom of Information: A Comparative Legal Survey*. Paris : UNESCO.
- MuJagers, H., Jansen, W. & Steenbakkens, W. (1998). *Characteristics of Virtual Organizations*. Retrieved from <http://econ3.upm.edu.my/virtual.pdf>.
- Newstrom, J. W. (2007). *Organizational behavior: Human behavior at work*. New York: McGraw-Hill.
- Nuntaboot K, Jirarattanawanna N, Boonsawatgulchai P, Tangtongkam S, Sarnthima P (2007). *A case study of innovation for community health care (north-eastern region): cares for the disadvantaged in community, disease prevention and control by community, health promotion community, health promotion for family*. Nonthaburi: Health Systems Research Institute
- Peter, T. (2547). *Re-imagine*. Retrieved from https://www.noinabooks.com/products_detail/view/7116646
- Rawlins, B. (2008). Give the emperor a mirror: Toward developing a stakeholder measurement of organizational transparency. *Journal of Public Relations Research*, 21(1), 71-99.
- Robbins, P. (1990). *Organization Theory : Structure designs and application*. New Jersey : Prentice – Hall.
- Salazar, M. (2017). *Let's be clear: Exploring the Role of Transparency Within the Organization*. Minnesota : Minnesota State University.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Sashkin, M. (2002). *A manager's guide to participative management*. New York: AMA Membership Publication.
- Schedler, A. (1999) *Restraining the State: Conflicts and Agents of Accountability*. Washington, DC. : Lynne Rienner Publishers.
- Schnackenberg, A. K., & Tomlinson, E. C. (2016). Organizational transparency: A new perspective on managing trust in organization-stakeholder relationships. *Journal of Management*, 42 (7), 1784-1810.
- Sen, A. (1999). *Development as Freedom*. New York : Oxford University Press.
- Senge, P. M. (1990). The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization. *Human Resource Management Journal*, 29(3), 343-348.
- Sifry, M. (2011). *WikiLeaks and the age of transparency*. Berkeley, CA: Counterpoint Press.
- Swansburg, R.C. (1996). *Management and Leadership for Nurse Manager* (2nd ed.). Boston : Jones & Bartlett Publishers.
- The Organisation for Economic Co-operation and Development. (2002). *Regulatory Policies in OECD Countries: From Intervention to Regulatory Governance*. Retrieved from <https://www.oecd.org/gov/regulatory-policy/41882845.pdf>
- The Organisation for Economic Co-operation and Development. (2004). *Principles of Corporate Governance*. Retrieved from <http://www.oecd.org>.
- United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific. (2009). *What is Good Governance*. Retrieved from <https://www.unescap.org/sites/default/files/good-governance.pdf>
- United Nation. (2009). *Popular Participation as a Strategy for Promoting Community Level Action and Nation Development*. Retrieved from <https://digitallibrary.un.org/record/35985>.
- William, P. A. (1978). *Participative management*. Massachusetts : Addition Wesley.
- William, W. R. (1998). *Some Aspects of the Informal Social Participation of Farm Families* . New York : Cornell University.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสัมภาษณ์กระบวนการกลุ่ม
แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

คำถามการสัมภาษณ์กระบวนการกลุ่ม

เรื่อง “แนวทางการสร้างความโปร่งใสในการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี”

- 1) กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นในพื้นที่ของท่าน มีความเป็นมาอย่างไร (การก่อตั้งเมื่อไร ที่มาเป็นอย่างไร ใครเป็นคนริเริ่ม และแรงผลักดันส่วนร่วมโดยใครอย่างไร)
- 2) คณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นได้มาอย่างไร มีใครบ้าง แบ่งบทบาทหน้าที่การทำงานร่วมกัน อย่างไร
- 3) แผนงานในการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น มีที่มาอย่างไรและมีอะไรบ้าง
- 4) คณะกรรมการกองทุนฯ ได้กำหนดเป้าหมายและการวางแผนการใช้เงินกองทุนอย่างไร ใครมีส่วนในการตัดสินใจใช้เงินบ้าง อย่างไร (แผนงาน/โครงการที่ได้รับจัดสรรเงินสนับสนุนจากกองทุนฯ ได้มาอย่างไรมีหลักเกณฑ์ในการจัดสรรหรือไม่อย่างไร)
- 5) คณะกรรมการฯ ได้ใช้เงินกองทุนเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่อย่างไร
- 6) กลุ่ม องค์กรใน/นอกชุมชน ที่มีส่วนร่วมในดำเนินงานกับคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น มีอะไรบ้างและร่วมดำเนินงานกันอย่างไร
- 7) การทำงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นมีการสร้างความโปร่งใสการทำงานอย่างไร
- 8) ผลการดำเนินงานของกองทุนที่ผ่านมา ท่านคิดว่ามีผลงานตามเป้าหมายที่กำหนดไหม คิดว่างานสำเร็จหรือไม่ ปัจจัยสนับสนุนอะไรบ้างที่ทำให้ท่านคิดว่าสำเร็จ
- 9) ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการกองทุนฯ ให้โปร่งใสมีอะไรบ้าง อย่างไร
- 10) แนวทางการพัฒนาการจัดการกองทุนฯ ให้โปร่งใส มีอะไรบ้าง อย่างไร

แบบสัมภาษณ์เชิงลึกการวิจัย

เรื่อง“แนวทางการสร้างความโปร่งใสในการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี”

.....

แนวคำถามการสัมภาษณ์

- 1) เป้าหมายการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพฯ ตามที่ท่านคาดหวัง มีอะไรบ้าง
- 2) กองทุนหลักประกันสุขภาพฯมีกระบวนการจัดการในแต่ละขั้นตอนอย่างไรบ้าง
(การคัดเลือกคณะกรรมการ การพิจารณาอนุมัติโครงการ การออกกฎระเบียบ การควบคุมกำกับงบประมาณ การติดตามประเมินผล การให้คำปรึกษาและประชาสัมพันธ์)
- 3) ที่ผ่านมาการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพฯให้เกิดความโปร่งใส ทำอย่างไรบ้าง
- 4) ที่ผ่านมา ปัญหา อุปสรรคต่อการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพฯ ให้โปร่งใส มีอะไรบ้าง
- 5) ปัจจัยความสำเร็จ แนวทางการส่งเสริมหรือพัฒนาให้เกิดความโปร่งใสในการจัดการกองทุนฯมีอะไรบ้าง
- 6) จากนี้ต่อไปท่านมีแนวทางหรือข้อเสนอแนะต่อการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพฯ ให้โปร่งใส มากยิ่งขึ้น อย่างไร
 - 6.1) มิติที่ 1 ด้านนโยบาย/ผู้บริหาร และความพยายาม/ริเริ่ม ในการสร้างความโปร่งใส (การที่คณะผู้บริหารกองทุนแสดงบทบาทในการกำหนดมีนโยบายที่ชัดเจน มีการส่งเสริมและมีความริเริ่มของหน่วยงาน ในการสร้างความโปร่งใส)
 - 6.2) มิติที่ 2 ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กร และการมีส่วนร่วม (การที่กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นมีการกำหนดมาตรฐานการให้บริการประชาชน พร้อมกับการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการประเมินตนเองต่อที่สาธารณะ มีระบบตรวจสอบผลภายในและเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของกองทุนฯ ตามกระบวนการที่กำหนดไว้)
 - 6.3) มิติที่3 ด้านการใช้ดุลพินิจ(การใช้อำนาจตัดสินใจอย่างอิสระที่จะเลือกกระทำการหรือไม่กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งโดยมีเหตุผลอันสมควรคำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพของบุคคลภายในขอบเขตกฎระเบียบของกองทุนฯ เป็นกลาง โปร่งใส ไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์หรือเจตนารมณ์ของกองทุนฯ ไม่ใช่อำนาจเกินขอบเขตที่กฎระเบียบที่กองทุนฯกำหนด)

6.4) มติที่ 4 ด้านการมีระบบ กลไกการจัดการซื้อร้องเรียน (การที่กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นมีการกำหนดผู้รับผิดชอบโดยตรงและมีระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจนในการดำเนินงานต่อซื้อร้องเรียน)



ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

- | | |
|-----------------------------|--|
| 1) รศ.ดร.อำนวย ปิ่นพิลา | ประธานหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ |
| 2) ผศ.ดร.ศักดิ์ชาย เพ็ชรตรา | รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ |
| 3) ดร.สุทิน อ่อนอุบล | รองคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี |





มหาวิทยาลัยรังสิต
Bangkok University
เมืองเอก ถนนแจ้งวัฒนะ
จ.ปทุมธานี 12000
Rangsit University
Mueang-Ake, Pathumthani Rd.
Pathumthani 12000, Thailand
T. (66) 2997 2200-30
F. (66) 2791 5757
E. info@rsu.ac.th

ที่ รบ. 4192/358

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

3 กุมภาพันธ์ 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรียน รศ.ดร.อำนาจ ปิ่นพิลา
ประธานหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเอเซียอาคเนย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงร่างการวิจัย

ด้วย นายยุทธชัย รำไพวรรณ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต อยู่ระหว่างทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการสร้างความโปร่งใสในการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ปธาน สุวรรณมงคล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลต้องใช้เครื่องมือวิจัยที่มีคุณภาพ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีคุณค่าตามวัตถุประสงค์การวิจัย

ในการนี้ คณะกรรมการที่ปรึกษาฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ในประเด็นการศึกษาตามหัวข้อดังกล่าว จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาโดยนักศึกษาจะประสานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

10 มีนาคม 2566

(ดร.เฉลิมพร เย็นเอี่ยม)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติหน้าที่แทนคณบดี

นายยุทธชัย รำไพวรรณ
โทร. 089-488-6035
สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ
โทร. 0-2997-2222 ต่อ 1031, 1048



มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University
เมืองเอก ก.พหลโยธิน Muang-Ake, Pothalyothin Rd.
จ.ปทุมธานี 12000 Pathumthani 12000, Thailand
T. (66) 2997 2200-30
F. (66) 2791 5757
E: info@rsu.ac.th

ที่ รปน. 4192/358.1

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

3 กุมภาพันธ์ 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรียน ผศ.ดร.ศักดิ์ชาย เพ็ชรตรา
รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงร่างการวิจัย

ด้วย นายยุทธชัย จำไพวรรณ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต อยู่ระหว่างทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการสร้างความโปร่งใสในการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ปธาน สุวรรณมงคล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลต้องใช้เครื่องมือวิจัยที่มีคุณภาพ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีคุณค่าตามวัตถุประสงค์การวิจัย

ในการนี้ คณะกรรมการที่ปรึกษาฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ในประเด็นการศึกษาตามหัวข้อดังกล่าว จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาโดยนักศึกษาจะประสานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

10 ลิ้มพร เอ็นเอ็ก

(ดร.เฉลิมพร เอ็นเอ็ก)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติหน้าที่แทนคณบดี

นายยุทธชัย จำไพวรรณ

โทร. 089-488-6035

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

โทร. 0-2997-2222 ต่อ 1031, 1048



มหาวิทยาลัยรังสิต
เมืองเอก อ.พหลโยธิน
จ.ปทุมธานี 12000

Rangsit University
Mueang-Aek, Pathayothin Rd.
Pathumthani 12000, Thailand

T. (66) 2997 2200-30
F. (66) 2791 5757
E. info@rsu.ac.th

ที่ รพ.น. 4192/358.2

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

3 กุมภาพันธ์ 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรียน ดร.สุทิน อ่อนอุบล
รองคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงร่างการวิจัย

ด้วย นายยุทธชัย จำไพวรรณ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต อยู่ระหว่างทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการสร้างความโปร่งใสในการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ปธาน สุวรรณมงคล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลต้องใช้เครื่องมือวิจัยที่มีคุณภาพ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีคุณค่าตามวัตถุประสงค์การวิจัย

ในการนี้ คณะกรรมการที่ปรึกษาฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ในประเด็นการศึกษาตามหัวข้อดังกล่าว จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาโดยนักศึกษาจะประสานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

10 มีนาคม 2566

(ดร.เฉลิมพร เอ็นเอียด)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติหน้าที่แทนคณบดี

นายยุทธชัย จำไพวรรณ
โทร. 089-488-6035
สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ
โทร. 0-2997-2222 ต่อ 1031, 1048



ภาคผนวก ค

แบบขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล



มหาวิทยาลัยรังสิต Ramakiat University T: 0-2997-2222-10
 107 หมู่ 6 ถนนรังสิต-นครนายก 10700 Bangkok Thailand F: 0-2997-1077
 โทรสาร 0-2997-10000 E: info@ramakiat.ac.th

ที่ รบ. 4192/0๖๖.๖

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

29 กันยายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน คณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลหินซ้อ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบคำถามสนทนากลุ่ม

ด้วย นายยุทธชัย รำไพวรรณ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต อยู่ระหว่างทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการสร้างความโปร่งใสในการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น กรณีศึกษา กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นในจังหวัดสระบุรี” ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์สำเร็จอย่างมีคุณภาพ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความถูกต้อง ชัดเจน เพียงพอ สามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัยได้อย่างมีคุณค่า และเป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป สถาบันฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้กรุณาอนุญาตให้นักศึกษาเข้าสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ในวันและเวลาที่ท่านสะดวก โดยนักศึกษาจักได้ดำเนินการประสานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

ไฉลิมพร เอ็นเอ็ก

(ดร.ไฉลิมพร เอ็นเอ็ก)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

ศาสตราจารย์เกษม วัฒนสุข

นายยุทธชัย รำไพวรรณ

โทร. 089-488-6035

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

โทร. 0-2997-2222 ต่อ 1031, 1048

เลขาฯ รศ.ดร. รศ.ดร. รศ.ดร.



มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University
 120000 ม.ปทุมธานี 120000 Mueang-Alex, Pathumthani Rd.
 จ.ปทุมธานี 12000 Pathumthani 12000, Thailand T: (56) 2997 2200-20
 F: (56) 2791 5757 E: info@rsu.ac.th

ที่ รบ.น. 4192/0๖5.15

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

29 กันยายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน คณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นเทศบาลตำบลแสงพัน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบคำถามสนทนากลุ่ม

ด้วย นายยุทธชัย ร่ำไพวรรณ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต อยู่ระหว่างทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการสร้างความโปร่งใสในการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น กรณีศึกษา: กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นในจังหวัดสระบุรี” ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์สำเร็จอย่างมีคุณภาพ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความถูกต้อง ชัดเจน เพียงพอ สามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัยได้อย่างมีคุณค่า และเป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป สถาบันฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้กรุณานุญาตให้นักศึกษาเข้าสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ในวันและเวลาที่ท่านสะดวก โดยนักศึกษาจักได้ดำเนินการประสานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

อรวิมล เอนเริง

(ดร.เฉลิมพร เอนเริง)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติหน้าที่แทนคณบดี

นายยุทธชัย ร่ำไพวรรณ

โทร. 089-488-6035

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

โทร. 0-2997-2222 ต่อ 1031, 1048

อนุญาติให้เก็บข้อมูลได้

นางสาวกมลทิพย์ นันทกิจ
 รศ.ดร.กมลทิพย์ นันทกิจ



มหาวิทยาลัยรังสิต Bangkok University
 12000 Muang Apsa, Pathumthani 12000, Thailand
 T: 0-2997-2222 F: 0-2997-2222
 E: info@rsu.ac.th

ที่ รบ. 4192/0๒5.ร

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

29 กันยายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน คณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลสมิทรภาพ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบคำถามสนทนากลุ่ม

ด้วย นายยุทธชัย ร่ำไพวรรณ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต อยู่ระหว่างทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการสร้างความโปร่งใสในการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น กรณีศึกษา: กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นในจังหวัดสระบุรี” ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์สำเร็จอย่างมีคุณภาพ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความถูกต้อง ชัดเจน เพียงพอ สามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัยได้อย่างมีคุณค่า และเป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป สถาบันฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้กรุณาอนุญาตให้นักศึกษาเข้าสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ในวันและเวลาที่ท่านสะดวก โดยนักศึกษาจักได้ดำเนินการประสานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ดร.เจติพร เอ็นเอียด)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติหน้าที่แทนคณบดี

นายยุทธชัย ร่ำไพวรรณ

โทร. 089-488-6035

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

โทร. 0-2997-2222 ต่อ 1031, 1048

- ผอ.รร.แก้ว ๑๕๗๗ ไร่สีบ ไร่สูง

๓๓-๓๓๖๖๕๐๕

- ๓๐๐ ๓๐๐ ๓๐๐ ๓๐๐ ๓๐๐

๓๐๐ ๓๐๐ ๓๐๐ ๓๐๐ ๓๐๐

๓๐๐ ๓๐๐ ๓๐๐ ๓๐๐ ๓๐๐



มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University
เมืองลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร 12000
Tel: 0-2997-2222-30 Fax: 0-2997-5757
E: info@rsu.ac.th

ที่ รบ. 4192/๐๖.1๗

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

29 กันยายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน คณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลไม้ขาว
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบคำถามสนทนากลุ่ม

ด้วย นายยุทธชัย ราไพวรรณ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต อยู่ระหว่างทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการสร้างความโปร่งใสในการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น กรณีศึกษา: กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นในจังหวัดสระบุรี” ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์สำเร็จอย่างมีคุณภาพ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความถูกต้อง ชัดเจน เพียงพอ สามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัยได้อย่างมีคุณค่า และเป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป สถาบันฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้กรุณาอนุญาตให้นักศึกษาเข้าสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ในวันและเวลาที่ท่านสะดวก โดยนักศึกษาจักได้ดำเนินการประสานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

โศภิตา เอนเอน

(ดร.โศภิตา เอนเอน)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติหน้าที่แทนคณบดี

อนุญาตให้นักศึกษาเข้าสัมภาษณ์
เพื่อเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ
การศึกษาวิจัย

นายยุทธชัย ราไพวรรณ

โทร. 089-488-6035

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

โทร. 0-2997-2222 ต่อ 1031, 1048

เลขที่การฯ กองทุนฯ

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	ยุทธชัย ไร่ไพวรรณ
วัน เดือน ปีเกิด	23 สิงหาคม 2515
สถานที่เกิด	ลพบุรี ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาเกษตร ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป), 2539 มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, 2561 มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, 2566
ที่อยู่ปัจจุบัน	26 หมู่ 5 ตำบลห้วยบง อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี 18000
ตำแหน่งปัจจุบัน	กรรมการผู้จัดการ บริษัท ทองคำ-ทองคำ เบฟเวอเรจ จำกัด