

Ho 130 221

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุน
พัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด

นางสาวดวงดี ศรีดี



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2564

สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ใบอนุญาตวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นางสาวดวงดี ศรีดี แแล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทยา เจริญศิริ)

กรรมการ

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร) (รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนมาภูมิ)

กรรมการ

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์)

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรรณคำ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน..... 17 พ.ค. 2564 ปี.....

ชื่อเรื่อง : ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
ในจังหวัดร้อยเอ็ด

ผู้วิจัย : นางสาวดวงดี ศรีดี

ปริญญา : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์
รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ

ปีการศึกษา : 2563

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างคือ คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 175 คน โดยการใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของคณะกรรมการ และปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .785 สามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรได้ร้อยละ 61.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (3) ข้อเสนอแนะ ควรร่วมกันเสริมสร้างความเป็นผู้มาให้ทุก ๆ คนเสนอแนะความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ควรมีการใช้เทคโนโลยีในการประชุม VDO Conference ร่วมกับภาคีเครือข่าย หรือส่วนราชการต่าง ๆ ควรจัดอบรมให้ความรู้และแนะนำคู่มือในการปฏิบัติงานให้แก่คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ควรสนับสนุนด้านงบประมาณ

ในการประชุมอย่างเพียงพอ ควรจัดที่เลี้ยงในการให้คำปรึกษาแก่กองทุน มีการระดมความคิดเห็น ในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ควรมีการเชื่อมโยงการทำงานในระดับเครือข่ายของตำบล อำเภอ และจังหวัด

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ; การดำเนินงาน; กองทุนพัฒนามหาบัณฑิต



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Title : Factors Affecting the Operational Efficiency of Women Empowerment Fund in Roi Et Province

Author : Miss Duangdee Sridee

Degree : Master of Public Administration (Public Administration)
Rajabhat Maha SaraKham University

Advisor : Associate Professor Dr.Phakdee Phosing
Associate Professor Dr.Yupaporn Yupas

Year : 2020

ABSTRACT

The purposes of this study were (1) The objectives of this research were to study the level of opinions on the factors contributing to the performance of the women empowerment fund in Roi Et Province. (2) To study the factors affecting the performance of the women empowerment fund and (3) To study suggestions on factors affecting the operational efficiency of women empowerment fund in Roi Et Province. The sample consisted of 175 members of the committee of women empowerment fund in Roi Et Province by using the Taro Yamane method. The research instruments was a rating - scale questionnaire. The statistics used percentage, mean, frequency, standard deviation (S.D.) and analysis about factors affecting the operation efficiency of the women empowerment fund by Multiple Linear Regression Analysis.

The results of research were as follow: (1) The overall of operational efficiency of the women empowerment fund in Roi Et Province was rated at a high level. (2) Factors affecting the operational efficiency of women empowerment fund in Roi Et Province include board Leadership factor and support factors from government agencies. The correlation coefficient was .785 and descriptive variation was 61.60 percentage significantly at 0.05 level. (4) The study also suggested : should strengthen leadership so that everyone can suggest useful opinions, technology should be used in the VDO Conference in conjunction with network partners. or various government agencies, should provide training, knowledge and work manuals to the committee of the women empowerment fund, there should be adequate support for the meeting budget, should arrange mentors to give advice to the fund, there is a brainstorm on

solving problems together, there should be a link to work at the network level of sub
- districts, districts and provinces.

Keywords : Operation; Efficiency; Women Empowerment Fund



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยูภาส อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทยา เจริญศิริ ประธานสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น รวมทั้งคณาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด ที่กรุณาอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลวิจัย ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัยเป็นอย่างดี จนทำให้การทำวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณ พ่อ-แม่ และครอบครัวที่คอยเป็นกำลังใจและสนับสนุนตลอดการศึกษา โดยคุณค่าและประโยชน์จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดา-มารดา ตลอดจนบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม นางสาวดวงดี ศรีดี
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญ

หัวเรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ	ค
ABSTRACT	จ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ	ซ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	5
1.3 สมมติฐานการวิจัย	5
1.4 ขอบเขตการวิจัย	6
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	7
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	9
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ	9
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงาน	20
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	22
2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ..	48
2.5 บริบททั่วไป	71
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	76
2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย	83
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	84
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	84
3.2 เครื่องมือในการเก็บข้อมูล	86
3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	88
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	88
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	90

หัวเรื่อง	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	91
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิจัย	91
4.2 ลำดับการนำเสนอผลการวิจัย	92
4.3 ผลการวิจัย	93
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	114
5.1 สรุป	114
5.2 อภิปรายผล	117
5.3 ข้อเสนอแนะ	120
บรรณานุกรม	122
ภาคผนวก	129
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	130
ภาคผนวก ข ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย	140
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย	144
ภาคผนวก ง ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์	148
การเผยแพร่ผลงานวิจัย	152
ประวัติการวิจัย	153

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	การกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบโควต้า	85
4.1	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	93
4.2	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน	94
4.3	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายข้อ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของคณะกรรมการ	95
4.4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายข้อ ปัจจัยด้านการสื่อสารในองค์กร	96
4.5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายข้อ ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ ...	97
4.6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายข้อ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	98
4.7	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายข้อ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ	99
4.8	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายข้อ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ	100
4.9	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายข้อ ปัจจัยด้านเครือข่ายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	101

ตารางที่	หน้า
4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการดำเนินงาน ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน	102
4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนา บทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายข้อ ด้านการเสริมสร้างอาชีพและรายได้	103
4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนา บทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายข้อ ด้านการส่งเสริมสตรีและเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพชีวิต	104
4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนา บทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายข้อ ด้านการเชื่อมโยงกับกลุ่มเครือข่ายในพื้นที่	105
4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนา บทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายข้อ ด้านการเสริมสร้างขีดความสามารถกองทุนฯ ตามหลักธรรมาภิบาล	106
4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปร	108
4.16 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ในจังหวัดร้อยเอ็ด	109
4.17 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนา บทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด	111
ข.1 ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย	141
ค.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย	145

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	83



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ประชากรสตรีมีสัดส่วนประมาณครึ่งหนึ่งของประชากรในประเทศไทยในช่วงกว่าสองทศวรรษ การพัฒนาสตรีได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางทั้งในประเทศและในระดับสากล ทั้งนี้เพราะสตรีเป็นกลุ่มเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ประเทศไทยดำเนินงานด้านการพัฒนาสตรีอย่างต่อเนื่องและได้มีการจัดทำแผนพัฒนาสตรีฯ ขึ้นหลายฉบับ รวมถึงการจัดตั้งกลไกในภาครัฐเพื่อเป็นแกนนำในการผลักดันนโยบายและแผนการพัฒนาสตรีฉบับต่าง ๆ ปัจจุบันผลการพัฒนาสตรีของไทยมีความก้าวหน้าในระดับที่น่าพึงพอใจระดับหนึ่งสตรีมีบทบาทในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง นอกจากนี้สตรียังมีบทบาทในการพัฒนาชุมชนอย่างเท่าเทียมกันกับบุรุษ โดยเข้ามา มีบทบาทในการรวมกลุ่มเพื่อพัฒนาชุมชน เช่น การรวมกลุ่มทอผ้า การรวมกลุ่มออมทรัพย์ เป็นต้น กลุ่มแม่บ้านมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการพัฒนาทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมในระดับหมู่บ้าน สตรีได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจทางเศรษฐกิจในองค์กรทุกระดับในปัจจุบันแม้ว่า สัดส่วนของสตรีในทางการเมืองจะยังอยู่มีระดับต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ บทบาทของสตรีไทยทางการเมือง เริ่มมีเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะการเมืองในระดับท้องถิ่นโดยรวม สตรีเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีส่วนสำคัญ ในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศ แม้ว่าการพัฒนาสตรีจะมีความก้าวหน้ากว่า ในอดีต แต่การพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของสตรีก็ยังคงเป็นงานที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพราะยังมีปัญหาและอุปสรรคหลายประการ โดยเฉพาะค่านิยม ความเชื่อ และวัฒนธรรมของคน ในสังคมไทย ยังนำไปสู่ปัญหาในการที่สตรีบางกลุ่มยังถูกกีดกันไม่ได้รับโอกาส ถูกเอารัดเอาเปรียบ และถูกเลือกปฏิบัติในมิติต่าง ๆ ที่ผ่านมามีประเทศไทยได้พยายามที่จะดำเนินงานเพื่อยกระดับมาตรฐาน การพัฒนาสตรีตามแผนการพัฒนาสตรีและตามทวิภาคีการสหประชาชาติได้ให้ความสำคัญและกำหนด มาตรการในระดับสากลว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาสตรีของประเทศสมาชิกที่ได้มีการกำหนด และกระตุ้นให้บรรดาประเทศสมาชิกหันมาสนใจในการยกระดับคุณภาพชีวิตของสตรี การพัฒนาศักยภาพ และสร้างความเท่าเทียมกัน ดังนั้นการพัฒนาสตรีในช่วงต่อไปจำเป็นต้องพิจารณาประเด็นที่ยังเป็นปัญหา อุปสรรคต่อการพัฒนาสตรีของประเทศไทยซึ่งโดยเฉพาะการปรับเจตคติของคนในสังคมไทยให้เข้าใจ ถึงความเสมอภาคระหว่างเพศ การส่งเสริมและสร้างโอกาสให้สตรีมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจและการเมือง เพิ่มมากขึ้นกว่าที่ผ่านมาในอดีต นอกจากนี้ยังต้องมุ่งพัฒนาสตรีให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในประเทศ เช่น การพัฒนาเพื่อรองรับการเข้าสู่สังคมสูงอายุ พัฒนาการและการเปลี่ยนแปลงด้านกฎหมายต่าง ๆ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงหรือประเด็นท้าทายจากภายนอกประเทศ เช่น ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ข้อเรียกร้องหรือข้อกำหนดขององค์กรระหว่างประเทศต่าง ๆ เป็นต้น (กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว, 2560, น. 6)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ได้กำหนดนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี (Thai Women Empowerment Funds) เพื่อเป็นการขับเคลื่อนกลุ่มสตรีในการพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้เพื่อการพัฒนาไปสู่การสร้างสวัสดิภาพ การเพิ่มบทบาทและสร้างภาวะผู้นำสตรีการณรงค์ให้สังคมเข้าใจปัญหาสตรีในทุกมิติ และสวัสดิการให้แก่สตรี รวมถึงการพัฒนาศักยภาพสตรีและเครือข่ายสตรีการพัฒนาบทบาทสตรี การสร้างภาวะผู้นำและการคุ้มครองพิทักษ์สิทธิ โดยผู้นำองค์กรสตรีในทุกจังหวัดของประเทศไทยโดยได้เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 โดยใช้แนวคิดให้องค์กรของประชาชนเป็นฐานรองรับความรับผิดชอบในการปฏิบัติการใช้ประโยชน์และการดูแลรักษาและยึดแนวนโยบายจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาสตรีระยะยาวและนโยบายกระทรวงมหาดไทยเป็นหลักในการวางแนวทางในการพัฒนาสตรีในระยะแรก ๆ การดำเนินการพัฒนาสตรีได้เน้นเรื่อง คหกรรมศาสตร์และการฝึกอบรมอาชีพพระยะสั้น ๆ เพื่อเพิ่มพูนรายได้และเป็นการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ โดยกรมการพัฒนาชุมชนได้กำหนดนโยบายการพัฒนาสตรีไปสู่ลักษณะสตรีที่พึงประสงค์ โดยให้มีความพร้อมใน 3 ด้าน คือ คุณลักษณะส่วนตัวชีวิตครอบครัวและการมีส่วนร่วมในสังคม โดยกระตุ้นให้สตรีในชนบทมีความคิดริเริ่มมีความขยันหมั่นเพียร มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองให้มีลักษณะเป็นผู้ที่สามารถจะช่วยเหลือตนเองและครอบครัว ได้รวมทั้งมีความรู้ในการประกอบอาชีพและมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมด้วย (กิตติสันต์ ทัดตะพันธ์, 2553, น. 1)

การเกิดขึ้นของ “กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี” โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญคือเพื่อเป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนดอกเบี้ยต่ำในการสร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้ หรือสำหรับการส่งเสริมและพัฒนาไปสู่การสร้างสวัสดิภาพหรือสวัสดิการให้แก่สตรีเป็นแหล่งเงินทุนเพื่อการพัฒนาศักยภาพและเครือข่ายสตรี การเฝ้าระวังและดูแลปัญหาของสตรี ตลอดจนการช่วยเหลือเยียวยาสตรีที่ประสบปัญหาทุกระบบ การรณรงค์ให้สังคมเข้าใจปัญหาสตรีในทุกมิติ การคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิสตรีเป็นแหล่งเงินทุนเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมในงานพัฒนาบทบาทสตรีและแก้ไขปัญหาสตรีขององค์กรต่าง ๆ การสร้างภาวะผู้นำสตรี การพัฒนาองค์ความรู้ คุณภาพชีวิต รวมทั้งสร้างความเข้มแข็งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของสตรีและเป็นแหล่งเงินทุนเพื่อสนับสนุนโครงการอื่น ๆ โดยการนำศักยภาพและความแตกต่างระหว่างหญิงชาย ซึ่งนับว่าเป็นพลังสังคมอย่างหนึ่งที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบให้มีการนำมาใช้อย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งเพื่อพัฒนาและขยายศักยภาพบทบาทสตรีให้เป็นพลังทางสังคมที่เข้มแข็งสามารถช่วยนาพาและร่วมสร้างสังคมไปสู่ความเสมอภาคอย่างสร้างสรรค์และมีสันติสุข

อย่างเคียงบ่าเคียงไหล่กับผู้ชายสำหรับการดำเนินงานดังกล่าว รัฐบาลจะทำงานร่วมกับองค์กรสตรี ตั้งแต่ระดับท้องถิ่นจนถึงระดับประเทศ เพื่อให้โอกาสสตรีในทุกพื้นที่ทุกชุมชนได้มีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำร่วมพัฒนา เพื่อสตรีทุกคนโดยความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและองค์กรสตรี ต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนกองทุนเพื่อให้สตรีทุกคนได้ใช้ประโยชน์จากกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ในการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ (Community Development Department, 2016)

กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเป็นนโยบายที่สำคัญของรัฐบาล โดยกำหนดเป็นวาระเร่งด่วน ที่ดำเนินการใน ปีพ.ศ. 2555 เพื่อยกระดับและเสริมศักยภาพสตรีในทุกมิติ โดยการนำศักยภาพ และความแตกต่างระหว่างหญิงชาย ซึ่งนับว่าเป็นพลังสังคมอย่างหนึ่งที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่าง เป็นระบบให้มีการนำมาใช้อย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งพัฒนาและขยายศักยภาพบทบาทสตรีให้เป็นพลัง ทางสังคมที่เข้มแข็งสามารถช่วยนำพาและร่วมสร้างสังคมไปสู่ความเสมอภาคอย่างสร้างสรรค์และมีสันติสุข (National Thai Women Empowerment Funds Office, 2013) รัฐบาลได้กำหนดยุทธศาสตร์ นโยบายและมาตรการเพื่อแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำ ด้านรายได้ ด้านคุณภาพชีวิตและด้านเศรษฐกิจ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) โดยมีวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ซึ่งประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับสตรี ประกอบด้วย (กรมการพัฒนาชุมชน, 2560, น. 8) ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาค และความเท่าเทียมกันทางสังคมนอกจากยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) แล้ว แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม ซึ่งเป็น 1 ใน 10 ยุทธศาสตร์ และแยกออกมากำหนด เป็นแผนพัฒนาสตรีในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 โดยมียุทธศาสตร์ ดังนี้ 1) ปรับเปลี่ยนเจตคติของสังคมในประเด็นความเสมอภาคเท่าเทียมกันระหว่างหญิงชาย 2) เสริมพลัง และเพิ่มอำนาจแก่สตรีไทยทุกกลุ่มและทุกระดับ 3) กำหนดมาตรการคุ้มครอง ป้องกันช่วยเหลือและ เยียวยาสตรีด้วยโอกาส 4) สร้างความเข้มแข็งของกลไกและกระบวนการพัฒนาสตรี (แผนยุทธศาสตร์ กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. 2560-2564, 2560, น. 5-6)

สำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้จัดทำสำรวจความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับกองทุนพัฒนา บทบาทสตรี โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชาชนเพื่อทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับกองทุนพัฒนา บทบาทสตรีในเรื่องต่าง ๆ เช่น ปัญหาที่เกิดกับสตรีในชุมชน/หมู่บ้าน การรับทราบเกี่ยวกับกองทุนพัฒนา บทบาทสตรีการเป็นสมาชิกกองทุนฯ การจัดทำโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับกองทุนฯ ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงาน การมีเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ความช่วยเหลือ/แนะนำ ความเหมาะสม

ในวิธีการคัดเลือกคณะกรรมการ ความโปร่งใสในการดำเนินงานและความพร้อมในการบริหารของ คณะกรรมการ ประโยชน์ของกองทุนฯ และความพึงพอใจต่อภาครัฐในการดำเนินงานโครงการกองทุน พัฒนาบทบาทสตรี และความคิดเห็นต่อโครงการ SMART LADY THAILAND โดยสอบถามประชาชน เพศหญิง อายุ 15 ปีขึ้นไปที่ถูกเลือกเป็นตัวอย่าง ทั่วประเทศ 4,900 ราย และเสนอผลสำรวจในระดับ กรุงเทพมหานคร ภาค และทั่วประเทศ ในรูปร้อยละ จากผลสำรวจเกี่ยวกับปัญหาที่ผู้หญิงส่วนใหญ่ ในชุมชน/หมู่บ้านประสบในปัจจุบัน พบว่า ปัญหาที่ผู้หญิงประสบระบุได้ 3 ลำดับแรก คือ รายได้ ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ/เลี้ยงครอบครัว (ร้อยละ 83.8) ขาดโอกาสพัฒนาฝีมือ/อาชีพ (ร้อยละ 62.1) และขาดโอกาสทางการศึกษา (ร้อยละ 27.9) (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2563)

กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดร้อยเอ็ด มีสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี จำนวน 411,825 คน มีคณะกรรมการพัฒนาสตรีทั้งในระดับหมู่บ้าน (กพสม.) ระดับตำบล (กพสต.) ระดับอำเภอ (กพสอ.) และระดับจังหวัด (กพสจ.) สังคมส่วนใหญ่ของชุมชนเป็นสังคมเมืองกึ่งชนบทส่วนมากประชากร ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ค้าขาย และรับจ้างทั่วไป จากข้อมูลเชิงลึกคณะกรรมการกองทุนพัฒนา บทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด ยังขาดการประเมินผลการดำเนินงานที่รูปธรรม ยังไม่มีการประเมินผล สัมฤทธิ์ของกองทุนดังกล่าวอย่างเป็นระบบ อย่างไรก็ตามจากการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุน พัฒนาบทบาทสตรี ผู้เขียนพบว่ายังไม่สามารถบริหารจัดการและดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์ ซึ่งมีหลายสาเหตุที่ทำให้การบริหารจัดการกองทุนไม่บรรลุผล ดังนั้นผู้วิจัย จึงมองเห็นความจำเป็นที่จะต้องมีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ด้านการขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในระดับ หมู่บ้านและระดับตำบล การขาดศักยภาพทางการบริหารเงินกองทุนและงบประมาณต่าง ๆ การพึ่งพิง งบประมาณจากรัฐเป็นหลัก การขาดระบบติดตามประเมินผลและจัดทำรายงานความก้าวหน้า หรือผลการดำเนินงานของโครงการ ยังไม่มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกองทุนดังกล่าวอย่างเป็นระบบ (กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดร้อยเอ็ด, 2563) นอกจากนี้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีประสบปัญหา หลักในการดำเนินการ 5 ประการ ได้แก่ 1) จำนวนสมาชิกของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีมีเป็นจำนวนน้อย อันเนื่องมาจากการขาดการประชาสัมพันธ์ของกองทุนส่งผลให้ประชาชนในชุมชนไม่ตระหนัก หรือมองไม่เห็นถึงประโยชน์และความสำคัญของกองทุน จึงทำให้กองทุนขาดบุคลากรที่จะเข้ามาร่วม ทำงานและขาดการสนับสนุนจากชุมชน 2) นอกจากจะมีสมาชิกของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เป็นจำนวนน้อยแล้ว คณะกรรมการและสมาชิกที่มีอยู่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ และแนวทางในการดำเนินงานของกองทุน 3) อันเนื่องมาจากการขาดความรู้และความเข้าใจในวัตถุประสงค์ และแนวทางในการดำเนินงานของกองทุนส่งผลให้การบริหารเงินกองทุน และงบประมาณในการบริหาร ขาดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ 4) ในการดำเนินการที่ผ่านมาทางกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในระดับ ชุมชน มุ่งหวังแต่เพียงจะรองบประมาณสนับสนุนจากรัฐและมองว่าการพัฒนาสตรีเป็นหน้าที่ของรัฐ

เท่านั้น คณะกรรมการทั้งหมดที่เป็นสตรีมองไม่เห็นว่าคุณเอง (ซึ่งในที่นี้ หมายถึง สตรี) จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างไรและมากน้อยเพียงใด จึงไม่ได้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนเงินงบประมาณหรือไม่ได้มุ่งทางงบประมาณสนับสนุนจาก ภายในชุมชนมาเสริมการทำงานของกองทุนส่งผลให้ไม่เกิดผลทวีคูณและไม่สามารถสร้างรากฐานที่มั่นคงแก่การทำงานในอนาคตของกองทุน และ 5) การดำเนินการที่ผ่านมาทางกองทุนพัฒนาบทบาทสตรียังไม่ได้พัฒนาระบบการรายงาน ติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงทำให้ไม่สามารถกล่าวได้ว่าทั้งในระดับชาติและระดับชุมชน กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีได้พัฒนาบทบาทและส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตของสตรีและของสมาชิกในสังคมดีขึ้นหรือไม่ (วันทนา สุวะจันทร์ และธีระ ฤทธิรอด, 2558, น. 60–61) เพื่อให้การดำเนินการของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อค้นหาเงื่อนไขที่จะทำให้คณะกรรมการพัฒนากองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ดดำเนินงานกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำสารสนเทศที่เป็นแนวทางการพัฒนากองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเพื่อยกระดับสู่ความเข้มแข็งในอนาคต ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.3.2 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของคณะกรรมการ ปัจจัยด้านการสื่อสารในองค์กร ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ปัจจัยด้านเครือข่าย
กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด

1.4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.2.1 ประชากร คือ คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด
จำนวน 310 คน (สำนักงานพัฒนาชุมชน, 2563)

1.4.2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด
จำนวน 175 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของ (Yamane, 1973, p. 727)

1.4.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.4.3.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนา
บทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่

- 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของคณะกรรมการ
- 2) ปัจจัยด้านการสื่อสารในองค์กร
- 3) ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ
- 4) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 5) ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ
- 6) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ
- 7) ปัจจัยด้านเครือข่ายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

1.4.3.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
ในเขตอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด จากตัวชี้วัดความสำเร็จของยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
พ.ศ. 2560 - 2564 ซึ่งประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- 1) การเสริมสร้างอาชีพและรายได้
- 2) การส่งเสริมสตรีและเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพชีวิต
- 3) การเชื่อมโยงกับกลุ่มเครือข่ายในพื้นที่
- 4) การเสริมสร้างขีดความสามารถกองทุนฯ ตามหลักธรรมาภิบาล

1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ อยู่ระหว่าง เดือนตุลาคม-ธันวาคม พ.ศ. 2563

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี หมายถึง เงื่อนไขหรือปัจจัยเหตุที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ได้แก่

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของคณะกรรมการ หมายถึง การที่ผู้นำของคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีใช้อิทธิพลต่าง ๆ เพื่อให้คณะกรรมการร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุถึงจุดประสงค์ขององค์กร โดยสร้างการมีส่วนร่วมในการบริการกองทุน การร่วมกันคิด ร่วมกันวางแผน ร่วมกันดำเนินการและร่วมกันประเมินผล การร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนสร้างความเชื่อมั่นและการสนับสนุนซึ่งกันและกันของกรรมการทำตามแนวทางการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ปัจจัยด้านการสื่อสารในองค์กร หมายถึง การสร้างความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งซึ่งช่วยให้คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้วางไว้ โดยใช้ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ มีวิธีการเก็บข้อมูลหรือวิธีการให้ได้มาซึ่งข้อมูล จัดประเภทของข้อมูลและสรุปความหมาย เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจวางแผนบริหารจัดการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี รวมทั้งเป็นการสร้างความเข้าใจระหว่างบุคคลในองค์กรให้ตรงกัน

3. ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ หมายถึง ความเข้าใจภาระที่ต้องรับผิดชอบตามสถานภาพของแต่ละบุคคลของสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ตลอดจนการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ที่จำเป็นในการทำงานมีความกระตือรือร้นและพัฒนาตนเอง ศึกษาระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการกลุ่ม มีความตั้งใจในการทำกิจกรรมเพื่อส่วนรวมและปฏิบัติงานให้สำเร็จ รวมทั้งยึดประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พลัง หรือเงื่อนไขต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกที่กระตุ้น หรือเร้าให้บุคคลเกิดแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ศทางในการกระทำ ความมุ่งมั่นและระยะเวลาในการกระทำเป็นกระบวนการทางจิตใจที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล สิ่งของ และสภาพแวดล้อมของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

5. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ หมายถึง การที่ภาครัฐเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการสนับสนุน ส่งเสริม ในด้านต่าง ๆ ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เช่น การสนับสนุนด้านงบประมาณ การสนับสนุนด้านบุคลากร การสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ การสนับสนุนด้านสถานที่ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนอำนวยความสะดวกด้านข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ องค์ความรู้ ระเบียบกฎหมายให้แก่กองทุนเพื่อพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ

6. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ หมายถึง การที่สมาชิกในกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีร่วมกันกระทำกิจกรรมเป็นกลุ่ม โดยเริ่มตั้งแต่คิดวางแผนร่วมกัน กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และการมีส่วนร่วมดำเนินการตามแผน ร่วมกันรับผิดชอบและประเมินผล การมีส่วนร่วมในการรักษาผลประโยชน์ของกองทุน

7. ปัจจัยด้านเครือข่ายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลและกลุ่มเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการบริหารจัดการกองทุน กระตุ้นสมาชิกให้เกิดความสนใจ ร่วมกันในการจัดการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ศึกษาดูงานในกลุ่มที่มีความประสบผลสำเร็จมีความเข้มแข็ง ร่วมกันพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ประสานงาน การติดต่อสื่อสารอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ และองค์ความรู้ให้แก่กัน รวมทั้งแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ได้ทราบระดับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาต่อยอดการดำเนินการของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีให้ดียิ่งขึ้น

1.6.2 เพื่อนำข้อสังเกตที่ได้ไปใช้เป็นแนวการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด ตลอดจนปรับปรุงวิธีการดำเนินงานให้เหมาะสมกับบริบทการทำงาน เพื่อพัฒนาเป็นรูปแบบกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอย่างมีคุณภาพ ต่อไป

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ในจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัย ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ไว้ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
5. บริบททั่วไป
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

2.1.1 แนวคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.1.1.1 ทักษะการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายนั้นสิ่งสำคัญ คือ บุคคลต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงานนั้นได้เป็นอย่างดีองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่เป็นปัจจัยของการปฏิบัติงานที่ดีของแต่ละบุคคลในองค์กรนั้น ความสามารถจะเป็นเครื่องกำหนดสมรรถนะของบุคคลในการทำงาน เพื่อองค์กรความสามารถเป็นอิทธิพลที่มีผลต่อลักษณะของตัวบุคคลผลงานขององค์กรจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ จึงขึ้นอยู่กับความสามารถของตัวบุคคลในองค์กร ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านที่ได้กล่าวถึงทักษะการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

สุรางค์รัตน์ วศินารมณ (2542, น. 2) กล่าวว่า บุคคลต้องมีทักษะด้านเทคนิค เฉพาะอย่างเป็นความรู้เกี่ยวกับเทคนิคขั้นตอน หรือวิธีการทำงานเฉพาะด้าน ซึ่งมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นสร้างความเข้าใจ ร่วมประสานงานกับบุคคลและกลุ่มบุคคลในองค์กรให้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายและทักษะทำงานด้านความรู้ ความคิด เป็นความสามารถทางสติปัญญาในการมองภาพรวม

ขององค์การเห็นความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การ ทั้งในแง่ลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ทักษะทางด้านนี้ จึงเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับตัดสินใจ

บุษยมาศ แสงเงิน (2552, น. 108) กล่าวว่า การนำความรู้ ความสามารถ เทคนิค และวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถในงานที่ทำมีทักษะในกาวิเคราะห์งาน มีการวางแผนในการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ปัญหาได้ มีความคิดริเริ่ม มีความสามารถในการบริหารงานสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นและสถานที่ได้เป็นอย่างดีที่สำคัญจะต้องสามารถเป็นทีม ร่วมกับผู้อื่นได้เพื่อการทำงานให้เกิดประประสิทธิภาพสูงสุด

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552, น. 21) กล่าวว่า ทักษะ การปฏิบัติงาน เป็นการนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญและคล่องแคล่ว โดยทักษะ จะสะท้อนออกมาจากการกระทำของบุคคลว่าปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้ดีเพียงพอ

สามารถสรุปได้ว่า ทักษะด้านเทคนิคเฉพาะอย่างเป็นความรู้เกี่ยวกับเทคนิค ขั้นตอน หรือวิธีการทำงานเฉพาะด้าน ซึ่งมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมายและทักษะทำงานด้านความรู้ ความคิด เป็นความสามารถทางสติปัญญาในการมองภาพรวม ขององค์การเห็นความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การและสามารถแก้ไขปัญหาได้ มีความคิดริเริ่ม มีความสามารถในการบริหารงาน

2.1.1.2 เทคนิคในการปฏิบัติงาน

เทคนิคในการปฏิบัติงานนั้น ต้องมีกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดัน ให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติงานในระดับองค์กร หน่วยงาน และระดับบุคคลเข้าด้วยกัน มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้กล่าวถึงเทคนิคในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

รัตนภรณ์ ยมศรีเคน (2551, น. 30) กล่าวว่า เทคนิคการปฏิบัติงาน คือ การคิดหาคำตอบของปัญหาได้หลาย ๆ อย่างในเวลาจำกัด สามารถเสนอวิธีการแก้ปัญหาได้ปัญหา หนึ่งได้หลายแนวทาง รวมทั้งรู้จักวิธีการทำงานแปลก ๆ ใหม่ ๆ ที่มีความเป็นไปได้ คิดทางเลือกอื่นได้ อย่างเหมาะสม ถ้าวิธีการเดิมที่ใช้อยู่ไม่ได้ผลค้นคว้าวิธีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นคนช่างสังเกต เกี่ยวกับงานสามารถช่วยเสนอแนะเพื่อนร่วมงานถึงวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมีแนวคิดที่จะสร้าง และปรับวิธีการดียิ่งขึ้น

ภูวนัย เกษบุญชู (2553, น. 43) กล่าวว่า เทคนิคในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้เทคนิคในการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วทันเวลาและขั้นตอน ในการทำงานและเกิดความพึงพอใจต่อผู้มอบหมายงานหรือผู้บังคับบัญชา อันจะเป็นการช่วยให้องค์กร หรือหน่วยงานสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

สมพิศ สุขแสน (2556, น. 25) กล่าวว่า เทคนิคในการปฏิบัติงาน คือ การทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อลดความซ้ำซ้อนของงานผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากการศึกษาเทคนิคการปฏิบัติงานสามารถสรุปได้ว่า เทคนิคการปฏิบัติงานเป็นการปฏิบัติงานที่ต้องใช้เทคนิคในการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วทันเวลาสามารถเสนอวิธีการแก้ปัญหาใดปัญหาหนึ่งได้หลายแนวทางการคิดหาคำตอบของปัญหาได้หลาย ๆ อย่างในเวลาจำกัด รู้จักวิธีการทำงานแปลก ๆ ใหม่ ๆ สามารถช่วยเสนอแนะเพื่อนร่วมงานถึงวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.1.1.3 ปริมาณงาน

ปริมาณงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมากปริมาณงานจะเป็นจำนวนผลงาน / ชิ้นงาน ที่เป็นผลจากการปฏิบัติงานระดับผลงานที่ออกมาจะขึ้นอยู่กับวิธีการวัดอาจพิจารณาในส่วนของเวลาที่ใช้ความเร็วต่อเวลาที่กำหนดไว้ มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้กล่าวถึงปริมาณงาน ไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2539, น. 259-270) กล่าวว่า การประเมินผลความสามารถของผู้ปฏิบัติงานนั้น แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1) การประเมินคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นการประเมินคุณลักษณะของบุคคลที่ต้องการประเมิน ได้แก่ คุณลักษณะที่มีผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการทำงาน เช่น ปริมาณการผลิต คุณภาพการผลิต ความคิดริเริ่ม เป็นต้น 2) การประเมินผลงานที่ปฏิบัติไปแล้วเป็นการประเมินผลงานทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณงานที่เคยปฏิบัติ โดยเทคนิควิธีต่าง ๆ เช่น การวิเคราะห์หน้าที่และความรับผิดชอบตามตำแหน่ง

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2544, น. 129-130) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีนั้น จะต้องพยายามให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลที่ตรงตามความเป็นจริง และมีความน่าเชื่อถือได้มากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นด้านปริมาณ ความเอาใจใส่ในการทำงานระเบียบวินัยในการทำงานหรือคุณภาพของผลงาน ผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานอาจจะเป็น 1) ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา 2) ผู้निเทศงาน หรือหัวหน้างาน 3) เพื่อนร่วมงาน 4) ผู้ปฏิบัติงานเอง (ประเมินตนเอง)

กันตยา เพิ่มผล (2551, น. 56) กล่าวว่า ปริมาณงานจะต้องพอดีกับความสามารถและเวลาของบุคคลผู้ทำงานนั้นด้วย ไม่ใช่ปริมาณเกินไปแต่ให้ทำในเวลาที่ยึดและงานนั้นการที่จะทำให้ความเข้าใจเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานทัศนคติที่ดีต่องานเราอาจต้องวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญขั้นต้นในการทำงานก่อนว่าคนนั้นชอบงานหรือเปล่านั้นถ้าชอบ และมีความสนใจก็จะมีคามพึงพอใจในงานสูงเป็นทุนอยู่แล้ว นอกจากนี้ลักษณะงานที่มีความท้าทายจะทำให้บุคคลเกิดความสนใจ

ชัชวาลย์ ทัดศิวัช (2553, น. 105-146) กล่าวว่า คนที่มีเวลาทำงานมากก็ไม่ได้หมายความว่าจะมีปริมาณงานและคุณภาพของงาน “มากกว่า” คนที่มีเวลาทำงานน้อยหรือทำงานตามเวลาปกติ (7-8 ชั่วโมง) เพราะเวลาส่วนที่เกินไปเขาอาจจะทำอย่างอื่นที่ไม่สะท้อนถึงปริมาณงานและคุณภาพของงานที่เขารับผิดชอบก็ได้คนที่มีเวลาทำงานมาก อาจจะมีปริมาณงานและคุณภาพของงาน “มากกว่าหรือเท่ากับ” คนที่มีเวลาทำงานน้อยหรือทำงานตามเวลาปกติก็ได้ ถ้ามากกว่าก็เป็นเหตุผลที่สอดคล้องกัน คือ ทำงานมากได้ปริมาณงานและคุณภาพของงานมากด้วย แต่ถ้าทำงานมากแต่ก็ยังไม่ “เท่ากับ” คนที่มีเวลาทำงานน้อยหรือทำงานตามเวลาปกติ นั่นหมายความว่าต้องหาวิธีการพัฒนาเทคนิค/วิธีการทำงานใหม่ได้แล้ว สิ่งที่จะต้องพิจารณาเบื้องต้นในการทำงาน คือ เราทำงานได้มาก-น้อยแค่ไหน และงานนั้นมีคุณภาพดี-ไม่ดีอย่างไร หากทำงานได้มากแต่คุณภาพไม่ดี หรือคุณภาพดีแต่ได้ปริมาณงานน้อย เราก็จะต้องหากลยุทธ์ หรือวิธีการใหม่ ๆ มาเพื่อการพัฒนา/ปรับปรุงงาน

สรุปได้ว่า ปริมาณงาน เป็นผลจากการปฏิบัติงานจึงต้องตรงตามความเป็นจริงและมีความน่าเชื่อถือได้มากที่สุด ปริมาณงาน ควรมีความพอดีกับเวลาที่จำกัดและต้องสอดคล้องกัน คือ ทำงานมากได้ปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้วต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่วิธีการพัฒนาเทคนิค / วิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.1.1.4 คุณภาพของงาน

คุณภาพของงาน (Quality) เป็นผลมาจากการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กร ดังนั้น การการปฏิบัติงานต้องมีความถูกต้อง รวดเร็ว และอยู่ภายใต้มาตรฐานที่กำหนดงานที่มีคุณภาพสูงจะทำให้องค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับประโยชน์ที่คุ้มค่าและมีความพึงพอใจจากการปฏิบัติงานจากการศึกษาได้ มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้กล่าวถึง คุณภาพของงานจะประมวลมา ได้ดังนี้

เกียรติคุณ วรกุล (2545, น. 21-22) ได้เสนอถึงหลักเกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพ ระดับของคุณภาพว่าดีหรือไม่จะขึ้นอยู่กับแต่ละองค์กร ซึ่งอาจตัดสินใจจากความถูกต้อง ความต่อเนื่องของงาน ความมีประสิทธิภาพในการทำงานความละเอียด รอบครอบ และความประณีต หรืออาจจะวัดจากความถูกต้องของงานต่อความผิดพลาดหรือจำนวนของความผิดพลาดที่เกิดขึ้น

กชกร เอ็นดูราษฎร์ (2550, น. 11) ได้ให้แนวคิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ

ภูวนัย เกษบุญชู (2550, น. 43) กล่าวถึง แนวคิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คุณภาพของงานในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพผลของงานที่ออกมา นั้น จะต้องได้คุณภาพ คือ มีความถูกต้องรวดเร็วได้มาตรฐานทันเวลาอันจะทำให้การทำงานสำเร็จลุล่วงตรงตามเป้าหมายความต้องการของงานนั้น ๆ

สามารถสรุปได้ว่า คุณภาพของงาน มีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรที่เกี่ยวข้อง กับมีความถูกต้องรวดเร็วได้มาตรฐานทันเวลาอันจะทำให้การทำงานสำเร็จลุล่วงตรงตามเป้าหมาย ความต้องการของงานนั้น ๆ ภายใต้มาตรฐานที่กำหนดและจะต้องมีคุณภาพสูงได้ประโยชน์คุ้มค่าและ มีความพึงพอใจ ความมีประสิทธิภาพในการทำงานความละเอียดลออและความประณีตหรืออาจจะวัด จากความถูกต้องของงานต่อความผิดพลาดหรือจำนวนของความผิดพลาดที่เกิดขึ้น

2.1.1.5 ทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

การบริหารทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานจัดเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน เพราะการใช้ทรัพยากรในการบริหาร ไม่ว่าจะเป็เงิน วัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ หากองค์กรเริ่มต้น ด้วยการการบริหารทรัพยากรที่ดีมีประสิทธิภาพก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ก็จะได้ตามมา ดังนั้นการบริหารทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร ซึ่งมีนักวิชาการ หลายท่านที่ได้กล่าวถึงทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

ภูวนัย เกษบุญชู (2550, น. 43) กล่าวถึง ทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ว่าประกอบด้วย ทรัพยากรด้านการเงิน ทรัพยากรคน และทรัพยากรด้านอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ ซึ่งการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพนั้นในการใช้ทรัพยากรด้านต่าง ๆ จะต้องเป็นไปด้วยความประหยัด รู้จักวางแผนในการใช้เพื่อไม่ให้เกิดความสิ้นเปลืองและเกิดความเสียหาย

ขวัญเรือน รุ่งตาล (2553, น. 54) กล่าวถึง ทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน หรือปัจจัยทางการบริหารนี้ นักวิชาการทางการบริหาร ได้แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ ที่เรียกว่า 4 M's อันได้แก่ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุ (Material) และวิธีการบริหาร (Management) ต่อมา มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี จึงมีการเพิ่มปัจจัยทางการบริหารจาก 4 M's เป็น 7 M's ในส่วนของ 3 M's ที่เพิ่มขึ้น คือ ตลาด (Market) เครื่องจักร (Machine) และขวัญ (Moral) ในปัจจุบัน มีการแบ่งทรัพยากรในการบริหารออกเป็น 4 อย่าง คือ

1. ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) ซึ่งหมายถึง ผู้บริหารพนักงาน ในระดับต่าง ๆ ซึ่งหมายถึง “คน” นั้นเอง
2. ทรัพยากรทางการเงิน (Financial Resources) ซึ่งหมายถึง เงินทุน ที่ใช้ในการดำเนินงานของกิจการ
3. ทรัพยากรทางด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Physical Resources) ซึ่งหมายถึง วัสดุ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ตลอดจนถึงที่ดินและสิ่งก่อสร้างที่ใช้ในการดำเนินงานของกิจการ
4. ทรัพยากรทางด้านข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ (Information Resources) ซึ่งหมายถึง ที่กิจการใช้ในการบริหารงาน และใช้ในการตัดสินใจในการบริหาร

เบญจมาศ จันดาห้วง (2555, น. 70) กล่าวถึง ทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์กรใด ๆ ที่ใช้ทรัพยากรในการดำเนินการใด ๆ ก็ตามโดยมีสิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จ

และผลสำเร็จนั้นได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดและการดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัดไม่ว่าจะเป็นระยะเวลา ทรัพยากร แรงงาน รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการนั้น ๆ ให้เป็นผลสำเร็จและถูกต้อง

สามารถสรุปได้ว่า ทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นทรัพยากรที่เกี่ยวกับด้านการเงิน ทรัพยากรคน และทรัพยากรด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ โดยมุ่งหวังถึงผลสำเร็จที่ได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดและประหยัดจะต้องมีการบริหารจัดการด้านงบประมาณ เพื่อจัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดความสิ้นเปลืองและความเสียหาย

จากแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสำคัญส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ได้แก่ ทักษะการปฏิบัติงาน เทคนิคในการปฏิบัติงาน ปริมาณงาน คุณภาพของงาน และทรัพยากร ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

2.1.2 ระดับของประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงาน โดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับการแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงานใด ๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ซึ่งถ้าผลกำไรมีสูงกว่าต้นทุนเท่าไรก็ยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลขแต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะของการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลาในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่สูญเปล่าเกินความจำเป็นรวมถึงมีการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้เร็ว ตรง และมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ มี 2 ระดับ คือ

2.1.2.1 ประสิทธิภาพของบุคคล

การมีประสิทธิภาพ หมายความว่า การทำงานเสร็จโดยสูญเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด ค่านิยมการทำงานที่ยึดกับสังคม คือ การทำงานเร็วและได้งานดีบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถใช้กลวิธี หรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มากเป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองทุนค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงานเป็นบุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มคุณภาพและปริมาณของผลงานคิดค้น ดัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

2.1.2.2 ประสิทธิภาพขององค์กร

การมีประสิทธิภาพ คือ การที่องค์กรสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรปัจจัยต่าง ๆ รวมถึงกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเสียน้อยที่สุด มีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดี โดยประหยัดทั้งเวลาทรัพยากรและกำลังคน องค์กรมีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการผลิตและการบริหารได้ตามเป้าหมายองค์กรมีความสามารถ ใช้ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยีอย่างฉลาดทำให้เกิดวิธีการทำงานอย่างเหมาะสม

มีความราบรื่นในการทำงานมีปัญหาและความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญและกำลังใจดี มีความสุข ความพอใจในการทำงาน

สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินการปฏิบัติงานใด ๆ ที่สามารถบรรลุ วัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ มีทิศทางไปในทางที่ก้าวหน้าขึ้นทันตามเวลาที่กำหนดภายใต้ ทรัพยากรที่เหมาะสม และเป็นประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับมวลชนด้วย

2.1.3 แนวคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงานโดยมีผลผลิตที่ได้รับ เป็นตัวกำกับการแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงานใด ๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะ การเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ซึ่งถ้าผลกำไรมีสูงกว่าต้นทุนเท่าไร ก็ยิ่งดีแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลขแต่แสดง ด้วยการบันทึกลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลาในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเสียเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถไปสู่ การบังเกิดผลได้เร็วและมีคุณภาพ ได้มีนักวิชาการกล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไว้หลายท่าน ดังนี้

สมใจ ลักษณะ (2543, น. 251) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของบุคคล หมายถึง การที่บุคคล ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่สร้างผลงานได้มากเป็นผลงาน ที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองทุนค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีความสุข และพอใจ การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีของการตรวจสอบเพื่อตัดสินใจ ซึ่งจะเป็นที่มาของการดำเนินงานที่มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรและตัวบ่งชี้ (Indicators) ที่สมควรประเมิน ได้แก่

1. ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Goal Accomplishment) หมายถึง การพิจารณาจากผลผลิต (Output) ขององค์กรว่าตรงเป้าหมายที่ต้องการเพียงใด
2. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน (Internal Process and Operation) หมายถึง การพิจารณาจากการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของแต่ละกลุ่มงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานการไหล เลื่อนส่งต่อของงานความครบถ้วน ใช้เวลาน้อย ต้นทุนน้อย การใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีช่วยปฏิบัติงาน บุคคลทำงานเต็มศักยภาพความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มงานมีความราบรื่นไม่มีข้อขัดแย้ง
3. ด้านการจัดหา และใช้ปัจจัยทรัพยากร (System Resource) หมายถึง การพิจารณา ว่าองค์กรจะมีผลผลิตได้ตามเป้าหมายความสำเร็จนั้น จำเป็นต้องจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร เช่น เงินงบประมาณได้ครบถ้วนเพียงพอเพียงใดเป็นการพิจารณาประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากร ในลักษณะที่มีเงินเพียงพอสำหรับการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติและเงินนั้นถูกใช้อย่างมีประสิทธิภาพได้ มาตรฐานถูกต้องเหมาะสมไม่เกิดความสูญเสียเปล่า

4. ด้านความพอใจของทุกฝ่าย (Participant Satisfaction) หมายถึง การพิจารณาว่าผลงานความสำเร็จขององค์กรและกระบวนการปฏิบัติที่ใช้นำมาซึ่งความพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพียงใด กลุ่มคนที่สมควรพิจารณา คือ ลูกค้า ผู้ถือหุ้น ทีมบริหารองค์กร พนักงาน และลูกจ้างทุกระดับ ชุมชน หน่วยงานของรัฐ

ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กร เป็นหัวใจของการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงานองค์กรจะมีผลการผลิตที่หน้าพอใจ ทั้งในการผลิตการบริการก้าวหน้าสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าและแก่บุคลากรขององค์กรก็ขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรเองประสิทธิภาพขององค์กรจะเกิดขึ้นกับองค์ประกอบสำคัญถ้าองค์ประกอบ 4 ประการนี้มีลักษณะที่เอื้อต่อการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กร ก็จะนำไปสู่การบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร คือ การสร้างผลผลิตทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ครบถ้วน

1. สิ่งแวดล้อมนอกองค์กร ได้แก่ ตลาดความต้องการของลูกค้า สภาพเศรษฐกิจของสังคมและของประเทศ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ สภาพคล่องทางการเงินของธนาคาร กำลังการซื้อของลูกค้า ฯลฯ ความเปลี่ยนแปลงของสังคม เช่น นิยมของฟุ่มเฟือย ต้องการความสะดวกในการบริการ บางลักษณะ เช่น บริการขายตรง บริการสื่อสารขนส่ง ฯลฯ การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี เช่น มีการประดิษฐ์คิดค้นอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ใหม่ ๆ การซื้อขายสินค้าทางอิเล็กทรอนิกส์ สภาพภาวะการซื้อขาย ส่งออกในตลาดโลก คู่แข่งทางการผลิตการบริการ แหล่งวัตถุดิบ คุณภาพวัตถุดิบ และผู้ร่วมลงทุน

2. สิ่งแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาขององค์กรที่จะกำหนดทิศทางของการดำเนินงานองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และการจัดบรรยากาศการทำงานที่จะส่งเสริมการทำงานของบุคคล

3. ปัจจัยขององค์กร ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์กรในด้านที่ดิน อาคาร สถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคลากร โดยเฉพาะด้านบุคคลถือเป็นหัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร บุคคลจะต้องมีประสิทธิภาพในการทำงานองค์ประกอบด้านตัวบุคคลที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ สิ่งสำคัญต่อไปนี้ ปรัชญาและอุดมการณ์ บุคลิกภาพ ความต้องการ ค่านิยม การมีเป้าประสงค์ที่เหมาะสมของชีวิต และการทำงาน ความสามารถในการสำรวจตนเอง ความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงาน และการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

4. กระบวนการขององค์กร เป็นองค์ประกอบสำคัญเป็นลำดับสองต่อจากองค์ประกอบด้านบุคคล กระบวนการที่สำคัญขององค์กร คือ การดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดผลผลิตและการบริการที่น่าสนใจ ขอบข่ายของกระบวนการขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่ การจัดโครงสร้างงานขององค์กร การวางแผน การจัดการองค์กรในด้านบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมคุณภาพการทำงานและการพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการวิจัย

ครั้งนี้ ใช้กรอบแนวคิดของ สมใจ ลักษณะ (2543, น. 251) ซึ่งได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน ทั้งนี้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านการบรรลุ เป้าหมายความสำเร็จ ด้านกระบวนการปฏิบัติงานด้านการจัดหา และใช้ปัจจัยทรัพยากร และด้าน ความพอใจของทุกฝ่าย ซึ่งในแต่ละองค์รวมทั้งภาครัฐและเอกชนเรื่องของการพัฒนาประสิทธิภาพ ของการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ ประสิทธิภาพการทำงาน ในองค์กรถือเป็นหัวใจสำคัญของการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จองค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจ ทั้งด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า และบุคลากร การบริหารงานขององค์กร จึงจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพประกอบกับการบริหาร บุคคลที่ดีด้วยจะส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานสูงสุดได้

วัฒนา วงเกียรติรัตน์ (2547, น. 10-11) ได้แบ่งแนวคิดตัวชี้วัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ 3 ส่วน ประกอบด้วย ดังนี้

1. ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานของบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ ตามความรับผิดชอบ เช่น ปริมาณงานที่ทำได้ ความเข้าใจในงาน ความเข้าใจคำสั่ง ความถูกต้อง ของงานที่ทำ ความตื่นตัว ความคิดริเริ่ม การประสานงาน และความร่วมมือต่าง ๆ โดยก่อให้เกิดคุณค่า และประโยชน์ต่อหน่วยงานที่สังกัดมาก หรือน้อยกว่าที่ควรจะเป็น

2. ต้นทุน หมายถึง มูลค่าของทรัพยากรที่ใช้ในการผลิต หรือการให้บริการเป็นส่วน ที่เรียกว่า มูลค่าของปัจจัยนำเข้า (Input Value) ของระบบต้นทุน ซึ่งอาจเป็นเงินสด หรือค่าใช้จ่าย ในรูปแบบอื่นที่จ่ายไป เพื่อจะให้ได้มาซึ่งบริการ หรือผลผลิตในทางธุรกิจ ต้นทุน หรือค่าใช้จ่ายส่วน ที่จ่ายไป เพื่อให้ได้ผลตอบแทน หรือรายได้ ต้นทุน จึงเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจทางธุรกิจ

3. เวลา หมายถึง ระยะเวลาที่ใช้ในการทำงานตามปริมาณงานที่กำหนดให้แล้วเสร็จ คือ จะทำงานในปริมาณที่กำหนดให้เสร็จต้องใช้เวลาทำงานเท่าใด

ภวนัย เกษบุญชู (2550, น. 43) กล่าวถึง แนวคิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. คุณภาพของงานในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพของงานที่ออกมา นั้นจะต้องได้ คุณภาพ คือ มีความถูกต้องรวดเร็วได้มาตรฐานทันเวลาอันจะทำให้การทำงานสำเร็จลุล่วงตรงตาม เป้าหมายความต้องการของงานนั้น ๆ

2. ทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ทรัพยากรด้านการเงิน ทรัพยากรคน และทรัพยากรด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ซึ่งการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพนั้นในการใช้ทรัพยากร ด้านต่าง ๆ จะต้องเป็นไปด้วยความประหยัดรู้จักการวางแผนในการใช้เพื่อไม่ให้เกิดความสิ้นเปลือง และเกิดความเสียหาย

3. เทคนิคในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้เทคนิคในการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วทันเวลาลดขั้นตอนในการทำงาน และเกิดความพึงพอใจต่อผู้มอบหมายงานหรือผู้บังคับบัญชา อันจะเป็นการช่วยให้องค์การหรือหน่วยงานสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

รัตนาภรณ์ ยมศรีเคน (2551, น. 30) กล่าวถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านบุคคลไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. ความรู้ความสามารถและคุณสมบัติส่วนบุคคลจะต้องเป็นคนที่มีความกระตือรือร้นและพัฒนาตนเอง มีความเอาใจจริง มีมานะอดทนสาเหปฏิบัติงานให้สำเร็จ แสวงหาความรู้ความชำนาญ อยู่เสมอและพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของตนเองต้องปฏิบัติตามคำสั่ง และมีระเบียบวินัย เชื่อฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตามคำแนะนำ โดยไม่มีข้อโต้แย้งพร้อมที่จะประสานงานและให้ความร่วมมือ มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานเป็นผู้ตรงต่อเวลาและใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ มีความรู้ความเข้าใจในการระวังรักษา ดูแล การใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ ขององค์การให้อยู่ในสภาพดีเสมอและสามารถวิเคราะห์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาให้ทันต่อเหตุการณ์

2. ปริมาณงาน และคุณภาพ ของการดำเนินงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามระยะเวลาหรือมาตรฐานที่ตั้งไว้ คุณภาพของงานที่ทำสำเร็จมีความถูกต้อง เรียบร้อย และสมบูรณ์ครบถ้วนตามกำหนดมีความรับผิดชอบ สนใจ เอาใจใส่ และตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ เชื่อถือ และไว้วางใจ อีกทั้งมีความรอบรู้ ชำนาญในขั้นตอนหรือวิธีดำเนินงาน ทั้งงานในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงระบบงาน และวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

3. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ อย่างเช่น คิดหาคำตอบของปัญหาได้หลาย ๆ อย่างในเวลาจำกัดสามารถเสนอวิธีการแก้ปัญหาใดปัญหาหนึ่งได้หลายแนวทางรวมทั้งรู้จักวิธีการทำงานแปลก ๆ ใหม่ ๆ ที่มีความเป็นไปได้ต่างเลือกอื่นได้อย่างเหมาะสม ถ้าวิธีการเดิมที่ใช้อยู่ไม่ได้ผลค้นคว้าวิธีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นคนช่างสังเกตเกี่ยวกับงาน สามารถช่วยเสนอแนะเพื่อนร่วมงานถึงวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมีแนวคิดที่สร้างและปรับวิธีการดียิ่งขึ้น

4. ทักษะในการปฏิบัติงาน บุคคลต้องมีทักษะด้านเทคนิคเฉพาะอย่าง เป็นความรู้เกี่ยวกับเทคนิคขั้นตอนหรือวิธีการทำงานเฉพาะด้าน ซึ่งมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น สร้างความเข้าใจร่วมประสานงานกับบุคคลและกลุ่มบุคคลในองค์การให้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมาย และทักษะทางด้านความรู้ ความคิด เป็นความสามารถ

ทางสติปัญญาในการมองภาพรวมขององค์การเห็นความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การทั้งในแง่ลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ทักษะทางด้านนี้จึงเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับตัดสินใจ

5. บุคลิกภาพ เจตคติ และค่านิยมในการทำงาน เนื่องจากบุคลิกภาพ คือ คุณสมบัติต่าง ๆ ที่ประกอบขึ้นเป็นบุคคลและคุณสมบัติเหล่านี้ เป็นต้นเหตุของการกระทำไม่ว่าจะเป็นการพูด การปฏิบัติ ความคิด เจตคติ ค่านิยม และลักษณะนิสัยต่าง ๆ ดังนั้น เมื่อบุคคลต้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ประสิทธิภาพของการทำงานจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคล ในการทำงานการแสดงออกถึงเจตคติที่ดีต่อการทำงานรักงาน พอใจงาน แสดงออกถึงการทำงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ได้ผลดีในเวลาอันสั้นและแสดงออกถึงความสามารถปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชาได้อย่างสบายใจ

6. ขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในการทำงานสิ่งที่จะเกิดขึ้นกับพนักงาน คือ สามารถที่จะรับรู้เข้าใจวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การมุ่งมั่นพยายามที่จะทำงานเต็มความสามารถ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคของการทำงาน มีความสุขในการทำงาน มีความรู้สึกมั่นคง ในหน้าที่การงานได้มีความรู้สึกผูกพันแน่นแฟ้นกับหมู่คณะมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การที่องค์การจะได้รับจากผู้ปฏิบัติงาน คือ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

เบญจมาศ จันดาห้วง (2555, น. 78) แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในการดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับหลักการจัดการ 6 M's เพื่อพิจารณาการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์การได้ใช้ทรัพยากรด้วยความประหยัดและคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณ แรงงาน วัสดุอุปกรณ์การบริหารจัดการที่ดี มีการบริการที่ดีสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ รวมทั้งมีจริยธรรม ในการปฏิบัติงานและทรัพยากรต่าง ๆ ที่จะต้องใช้ในการดำเนินการนั้น ๆ สร้างผลสำเร็จ และความถูกต้อง ในการดำเนินงานสามารถสรุปแนวคิดเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1. ด้านคน (Men)
2. ด้านเงิน (Money)
3. ด้านวัสดุ อุปกรณ์ (Materials)
4. วิธีการให้บริการ (Method)
5. ด้านการจัดการ (Management)
6. ด้านจริยธรรม (Morality)

Gibson, et al. (1988, p. 37) ประสิทธิภาพ หมายถึง อัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัย การวัดประสิทธิภาพจะวัดตัวบ่งชี้หลายตัว ประกอบด้วย

1. อัตราการได้รับผลตอบแทน (Rate of Return) ในเงินลงทุน หรือทรัพย์สินที่เป็นทุน
2. ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลผลิต (Unit Cost)
3. อัตราการสูญเสียเปลืองการใช้ทรัพยากร

4. อัตราส่วนของผลกำไรต่อค่าใช้จ่ายในการลงทุน

จากแนวคิดและทฤษฎี ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อองค์กร โดยต้องพิจารณาการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ได้แก่ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงานและด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงาน

2.2.1 ความหมายของการดำเนินงาน

ประกาศเฝ้าฯ สุวรรณ และคณะ (2545, น. 30) ได้อธิบายเกี่ยวกับการดำเนินงานไว้ว่าเป็นพฤติกรรม ด้านการปฏิบัติงานเป็นการใช้ความสามารถที่แสดงออกทางร่างกาย รวมทั้งการปฏิบัติ และพฤติกรรมที่แสดงออกและสังเกตได้ในสภาวะการณ์หนึ่ง ๆ หรืออาจเป็นพฤติกรรมที่ล่าช้า คือ บุคคลไม่ได้ปฏิบัติทันทีแต่คาดคะเนว่าอาจปฏิบัติในโอกาสต่อไป เป็นพฤติกรรมต้องอาศัยพฤติกรรมระดับต่าง ๆ เป็นส่วนประกอบทั้งทางความรู้และทัศนคติสามารถประเมินผลได้ง่าย

สมจิตต์ สุพรรณทัศน์ (2545, น. 16) อธิบายว่า การดำเนินงาน มีความหมายเช่นเดียวกับการปฏิบัติงาน ซึ่งถือว่าเป็นกิจกรรมของสิ่งที่มีชีวิตทุกชนิดที่แสดงออก โดยอาจจะสังเกตได้ทั้งภายในและภายนอก

สามารถสรุปได้ว่า การดำเนินงาน คือ กิจกรรมที่สิ่งมีชีวิตแสดงออกทางร่างกาย รวมทั้งการปฏิบัติ และพฤติกรรมที่แสดงออก โดยสามารถสังเกตได้ในสภาวะการณ์หนึ่ง ๆ

2.2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงาน

ประกาศเฝ้าฯ สุวรรณ (2545, น. 32-33) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงาน ดังนี้

1. ลักษณะประชากร เป็นลักษณะที่ช่วยให้เห็นถึงภูมิหลังของบุคคล เช่น เพศ, อายุ, เชื้อชาติ, สถานะทางเศรษฐกิจ, สังคม, สถานที่อยู่อาศัย และขนาดครอบครัว ตลอดจนสิ่งอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน อย่างไรก็ตามลักษณะประชากรอย่างเดียวยังไม่เป็นเครื่องชี้วัดที่ดีที่จะแสดงถึงผลการปฏิบัติงานที่ดี ทั้งนี้ยังมีสิ่งที่เกี่ยวข้อง คือ ความรู้ ความสามารถ และลักษณะทางจิตวิทยา

2. ลักษณะด้านความสามารถ เป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญในการพิจารณาเลือกคนเพื่อมาดำเนินงาน ความรู้ความสามารถ เป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่สามารถกระตุ้นให้เกิดความพยายามในการทำงาน เป็นแรงจูงใจขั้นต้นที่มีผลกระทบต่อไหวพริบของบุคคลที่เอาชนะสภาพแวดล้อมได้บุคคลที่รู้สึกว่ามีความรู้ความสามารถในงานของเขาสามารถคิดได้ว่าเขาจะทำงานอย่างจริงจัง ดังนั้นความรู้ ความสามารถ แบ่งได้ 2 ด้าน คือ ด้านกายภาพ และด้านสมอง ซึ่งบ่อยครั้งได้ใช้ผลการเรียนเป็นเครื่องชี้วัดถึงแนวโน้มของความรู้ ความสามารถด้านสมองและการปฏิบัติงาน

3. ลักษณะด้านจิตวิทยา เป็นการแสดงแนวโน้มของพฤติกรรมแต่ละบุคคลที่เกิดขึ้น และมีอิทธิพลค่อนข้างถาวรต่อพฤติกรรม ลักษณะทางจิตวิทยาเหล่านี้ เช่น ทักษะคิด การรับรู้ ความต้องการ และบุคลิกภาพ เป็นต้น อย่างไรก็ตามความสำคัญของคุณลักษณะประชากรเหล่านี้ขึ้นอยู่กับธรรมชาติและความจำเป็นแต่ละงาน ซึ่ง (Schermerhorn, 2005, p. 473) เห็นว่า คุณลักษณะประชากรจะต้องมีความเหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละงาน เพื่อที่จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ

4. ความพยายามในการทำงาน คุณลักษณะประชากรที่มีความเหมาะสมกับความจำเป็นของงานนั้น ยังไม่สามารถที่จะทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูง ทั้งนี้ยังมีตัวแปรหนึ่งที่สำคัญและต้องมี คือ ความพยายามในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานนั้น คือ ต้องมีแรงจูงใจที่จะทำงานเป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่มีผลโดยตรงและคงไว้ซึ่งความพยายามในการทำงาน คนที่มีแรงจูงใจ จึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะช่วยกำหนดความพยายามในการทำงาน

5. การสนับสนุนจากองค์การในการปฏิบัติงานของบุคคล จึงจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่บุคคลที่มีลักษณะบุคคลตรงกับความจำเป็นของงาน และได้รับการจูงใจในระดับสูงอาจไม่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดี หากได้รับการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอจากหน่วยงาน หรือที่เรียกว่า ข้อจำกัดด้านสถานการณ์ เช่น ขาดเวลาที่จะทำงาน, งบประมาณ, เครื่องมือ, เครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ, ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องไม่ชัดเจน, ระดับความคาดหวังของผลการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม, ขาดอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงาน, ขาดการช่วยเหลือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ยืดเยื้อ เป็นต้น

ออร์ดี จิตบรรจง (2554, น. 10) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานมีหลายประการ เช่น คุณลักษณะประชากร, ความสามารถ, จิตวิทยา, ความพยายามในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์การ หากปัจจัยดังกล่าวมีความสมบูรณ์จะทำให้ผลการดำเนินงานบรรลุประสงค์และเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงาน ประกอบด้วย คุณลักษณะประชากร, ความสามารถ, จิตวิทยา, ความพยายามในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะทำให้ผลการดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การได้

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

2.3.1 ปรัชญาการส่งเสริมการพัฒนาสตรี

ปรัชญาการส่งเสริมการพัฒนาสตรี ประกอบด้วย หลักการที่สำคัญ กล่าวคือ กรอบเรื่องสิทธิสตรีขององค์การสหประชาชาติแนวคิดที่ว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาสตรีเป็นประเด็นที่มีการกล่าวถึงกันมายาวนานมาก ดังเห็นได้จากกฎบัตรขององค์การสหประชาชาติที่ก่อตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2488 ที่ให้การยอมรับในความเสมอภาคระหว่างหญิงชายและมองความเสมอภาคในแง่ของสิทธิมนุษยชนเป็นสำคัญโดยระบุไว้ในจุดมุ่งหมายว่า “เพื่อบรรลุความร่วมมือระหว่างประเทศในการส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดการเคารพในสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานสำหรับทุกคนโดยปราศจากการแบ่งแยกเชื้อชาติ เพศ ภาษาหรือศาสนา” กระบวนการพัฒนาสตรีเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างเป็นทางการในระดับสากล โดยองค์การสหประชาชาติได้จัดการประชุมระดับโลกว่าด้วยเรื่องสตรีถึง 4 ครั้ง คือ

ครั้งที่ 1 ปี พ.ศ. 2518 ณ กรุงเม็กซิโกซิตี ประเทศเม็กซิโกซึ่งองค์การสหประชาชาติได้จัดให้มีการประชุมระดับโลกว่าด้วยเรื่องสตรีเป็นครั้งแรก โดยที่ประชุมกำหนดเป้าหมายหลัก คือ ความเสมอภาค การพัฒนา และสันติภาพ และยังได้มีการประกาศให้ปี พ.ศ. 2518 เป็นปีสตรีสากล ซึ่งปีดังกล่าวนี้ถือเป็นจุดเปลี่ยนให้ประเด็นของสตรีกลายเป็นจุดสนใจขึ้นมา นอกจากนี้้องค์การสหประชาชาติได้ประกาศให้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2519–2528 เป็นทศวรรษสตรีแห่งสหประชาชาติ

ครั้งที่ 2 ปี พ.ศ. 2523 ณ กรุงโคเปนเฮเกน ประเทศเดนมาร์กได้มีการเน้นย้ำถึงหลักการพื้นฐานและวัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการเพื่อทศวรรษสตรีว่าด้วยความเสมอภาค การพัฒนา และสันติภาพ ว่ายังมีความเกี่ยวข้องกับสถานการณ์และถือเป็นพื้นฐานของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการเพื่อทศวรรษสตรีในช่วง 5 ปีหลังของทศวรรษ พ.ศ. 2523-2528 โดยเน้นเป็นพิเศษที่ 3 องค์ประกอบหลักของการพัฒนาสตรี คือ การจ้างงาน สุขภาพอนามัย และการศึกษา นอกจากนี้ที่ประชุมยังได้เสนอให้มีการปรับปรุงทบทวนแบบฟอร์มและแบบสอบถามที่ใช้ในการสำรวจและในการสำรวจต่าง ๆ เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้หญิงโดยเฉพาะเพื่อวิเคราะห์บทบาทสตรีในการพัฒนาและในการประชุมครั้งนี้ยังได้มีการทำความเข้าใจเรื่องความเสมอภาคอย่างชัดเจนว่า “ความเสมอภาค ในที่นี้ไม่ได้หมายถึง แค่ความเสมอภาคทางกฎหมายการจัดการเลือกการปฏิบัติเท่านั้น แต่ยังหมายถึงถึงความเสมอภาคทางสิทธิ หน้าที่ ความรับผิดชอบและโอกาสสำหรับสตรีในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทั้งในฐานะผู้ได้รับประโยชน์และผู้ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างจริงจังด้วย” ครั้งที่ 3 ในปี พ.ศ. 2528 ซึ่งเป็นปีสิ้นสุดทศวรรษเพื่อสตรี โดยประชุม ณ กรุงไนโรบีประเทศเคนยาการประชุมดังกล่าวเป็นการทบทวนและประเมินความสำเร็จของทศวรรษสตรีของสหประชาชาติ รวมทั้งได้มีการจัดทำยุทธศาสตร์ไนโรบีเพื่อความก้าวหน้าของสตรี (Nairobi Forward-Looking Strategies for the

Advancement of Women) เพื่อใช้เป็นแผนแม่บทระดับโลกว่าด้วยการส่งเสริมความเสมอภาค การมีส่วนร่วมของสตรีในกระบวนการพัฒนาและการสร้างสันติภาพแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ ในโรบี เน้นความสำคัญของกลไกระดับชาติเพื่อความก้าวหน้าของสตรีและมีข้อเสนอแนะให้ทุกประเทศ จัดตั้งกลไกระดับชาติขึ้นภายในปี พ.ศ. 2538 ต่อมาองค์การสหประชาชาติ ได้มีมติรับรองอนุสัญญา ว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women–CEDAW) ในการประชุมสมัชชาสมัยที่ 34 เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2542 ซึ่งถือว่าเป็นก้าวสำคัญที่นำสู่การบรรลุเป้าหมายเพื่อสิทธิความเสมอภาคของสตรี ครั้งที่ 4 ระหว่างวันที่ 4–15 กันยายน พ.ศ. 2538 ณ กรุงปักกิ่งประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ผู้เข้าร่วมประชุม 189 ประเทศได้มีการร่วมลงนามรับรองปฏิญญาและแผนปฏิบัติการปักกิ่ง (Beijing Declaration and Platform for Action 2538–2547) ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของนานาชาติ ต่อการสร้างความเสมอภาคหญิงชายได้มีการเน้นย้ำถึงการสร้างกระแสความเสมอภาคหญิงชาย (Gender Mainstreaming) จนทำให้ประเด็นบทบาทหญิงชายและความเสมอภาคกลายเป็นกระแสที่นานาชาติ ประเทศ รวมทั้งองค์กรระหว่างประเทศต่างให้ความสำคัญและถือเป็นเป้าหมายหลักที่ต้องดำเนินการให้บรรลุผล ในแผนปฏิบัติการปักกิ่งได้มีการทบทวนเป้าหมายของยุทธศาสตร์ในโรบีเพื่อความก้าวหน้าของสตรี พบว่า แม้จะมีความพยายามจากทั้งภาครัฐ องค์กรพัฒนาเอกชน และผู้ที่เกี่ยวข้องหลายฝ่ายก็ตาม การพัฒนาสตรีก็ยังไม่บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ จึงได้กำหนดประเด็นที่นำห่วงใยเป็นพิเศษที่ต้องมีการดำเนินการเป็นลำดับแรก ๆ ในการพัฒนาสตรี 12 ประเด็น คือ

1. สตรีกับความยากจน
2. การศึกษาและฝึกอบรมสตรี
3. สตรีและสุขภาพอนามัย
4. ความรุนแรงต่อสตรี
5. สตรีและความขัดแย้งที่มีการใช้อาวุธ
6. สตรีและเศรษฐกิจ
7. สตรีในอำนาจและการตัดสินใจ
8. กลไกทางสถาบันเพื่อความก้าวหน้าของสตรี
9. สิทธิมนุษยชนของสตรี
10. สตรีและสื่อ
11. สตรีและสิ่งแวดล้อม
12. เด็กผู้หญิง

นอกจากนั้น ยังกล่าวถึงการนำกระแสความเสมอภาคหญิงชาย (Gender Mainstreaming) มาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อบรรลุผลในการพัฒนาและเสริมสร้างพลังสตรีตามประเด็นที่กำหนดไว้ทั้ง 12 ประเด็น โดยระบุว่า “รัฐบาลและหน่วยงานต่าง ๆ ต้องส่งเสริมให้มั่นนโยบายที่จริงจังและชัดเจนในการที่จะผสมผสานมิติหญิงชายในกระบวนการกำหนดนโยบายและแผนงานต่าง ๆ เพื่อให้แน่ใจว่าก่อนที่จะมีการตัดสินใจใด ๆ ได้มีการวิเคราะห์ผลต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นต่อผู้หญิงและผู้ชายแล้ว” จากการเน้นเกี่ยวกับมิติหญิงชายได้นำเข้าสู่กระแสการพัฒนาหลักตลอดการประชุมที่ปักกิ่งและได้ปรากฏในแผนปฏิบัติการปักกิ่ง ซึ่งทำให้เกิดกระแสตื่นตัวให้ความสนใจในประเด็นดังกล่าวอย่างกว้างขวางในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านสตรีในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกและองค์กรระหว่างประเทศต่าง ๆ ได้ขานรับและกำหนดแนวทางการปฏิบัติอย่างกว้างขวาง

2.3.2 กรอบเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ (Millennium Development Goals-MDG.)

ในเดือนกันยายน พ.ศ. 2543 ผู้นำประเทศต่าง ๆ 189 ประเทศ ได้ร่วมประชุมสุดยอดแห่งสหัสวรรษที่กรุงนิวยอร์กและให้คำรับรองปฏิญญาแห่งสหัสวรรษที่กำหนดวาระการพัฒนาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคนและลดช่องว่างการพัฒนาให้เป็นจุดเริ่มต้นศตวรรษใหม่ปรัชญาสำคัญของการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ คือ การยืนยันหลักการสากลเรื่องการพัฒนาที่มีคนเป็นศูนย์กลางและการพัฒนาคนอย่างยั่งยืน โดยเน้นในสาระสำคัญ ได้แก่

2.3.2.1 เสรีภาพ ชายและหญิงมีสิทธิที่จะใช้ชีวิตและเลี้ยงดูบุตรของตนอย่างมีศักดิ์ศรี ปลอดภัยจากความหวาดกลัวและความหวาดกลัวต่อความรุนแรง การกดขี่ หรือความอยุติธรรม สิ่งประกันสิทธิที่ดีที่สุด คือ ธรรมนูญที่มีความเป็นประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของเจตน์จำนงของประชาชน

2.3.2.2 ความเท่าเทียมกัน พลเมือง และชาติทุกชาติจักต้องไม่ถูกปฏิเสธโอกาสที่จะได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาชาย และหญิงจะต้องได้รับสิทธิและโอกาสเท่าเทียมกัน

2.3.2.3 เอกภาพ การจัดการปัญหาและสิ่งท้าทายต่าง ๆ ในระดับโลกจะต้องมีการกระจายต้นทุนและภาระต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม ผู้ที่ประสบความยากลำบากหรือได้รับผลประโยชน์น้อยที่สุดสมควรได้รับความช่วยเหลือจากผู้ที่ได้รับประโยชน์มากที่สุด

2.3.2.4 ขันติธรรม มนุษย์ต่างต้องให้ความเคารพซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะแตกต่างหลากหลายเพียงใดในด้านความเชื่อ วัฒนธรรม และภาษา ความแตกต่างไม่ว่าจะเป็นภายในสังคมหรือระหว่างสังคมต่าง ๆ มิใช่สิ่งที่ควรเกรงกลัวหรือปิดกั้น หากแต่ควรรักษาไว้ในฐานะที่เป็นสิ่งที่มีคุณค่าของความเป็นมนุษยชาติ สันติธรรมและการพูดจาทำความเข้าใจกันระหว่างอารยธรรมต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ควรได้รับการส่งเสริม

2.3.2.5 ความเคารพต่อธรรมชาติ ดำเนินตามหลักการพัฒนาแบบยั่งยืนในการจัดการความหลากหลายของสิ่งมีชีวิตและทรัพยากรธรรมชาติด้วยความรอบคอบด้วยวิธีทางนี้เท่านั้นที่จะสามารถรักษาความอุดมสมบูรณ์อันยิ่งใหญ่ซึ่งธรรมชาติให้แก่เราและคงเหลือไว้ให้คนรุ่นหลัง

2.3.2.6 ความรับผิดชอบร่วมกัน แบ่งปันความรับผิดชอบในการบริหารจัดการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมทั่วโลก รวมทั้งการจัดการกับภัยคุกคามที่มีต่อสันติภาพและความมั่นคงร่วมกันระหว่างชาติต่าง ๆ ในโลกโดยอาศัยกลไกความร่วมมือพหุภาคีสำหรับปฏิญญาแห่งสหประชาชาติเป็นเป้าหมายของเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (MDG) ได้มีกำหนดเวลาบรรลุสัมฤทธิ์ผลภายในปี 2558 ด้วยเป้าหมายหลัก 8 ข้อ เป้าหมายย่อย 18 ข้อ และตัวชี้วัด 48 ตัว โดยเป้าหมายหลัก 8 ข้อ (ศึกษารายละเอียดในภาคผนวก ข) ได้แก่

- 1) ขจัดความยากจนและความหิวโหย
- 2) ให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาระดับประถมศึกษา
- 3) ส่งเสริมความเท่าเทียมกันทางเพศและส่งเสริมบทบาทสตรี
- 4) ลดอัตราการตายของเด็ก
- 5) พัฒนาสุขภาพสตรีมีครรภ์
- 6) ต่อสู้โรคเอดส์ มาลาเรีย และโรคสำคัญอื่น ๆ
- 7) รักษาและจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- 8) ส่งเสริมการเป็นหุ้นส่วนเพื่อการพัฒนาในประชาคมโลก

สามารถสรุปได้ว่า ประเด็นที่เกี่ยวกับการพัฒนาสตรีเป็นประเด็นหลักข้อหนึ่งซึ่งว่าด้วยความเท่าเทียม ทางเพศ สำหรับประเทศไทยมีประสบการณ์ที่หลากหลายเกี่ยวกับความเท่าเทียมทางเพศเด็กชายและหญิงได้รับโอกาสทางการศึกษาเท่าเทียมกัน แม้จะดูเหมือนว่าเด็กหญิงมีโอกาสเข้าเรียนชั้นประถมศึกษาต่ำกว่า แต่สถานการณ์กลับตรงข้ามในระดับอุดมศึกษาผู้หญิงเรียนได้ดีกว่าผู้ชายและยิ่งดีไปกว่าอย่างชัดเจนในระดับสูง ตลาดแรงงานก็เปิดกว้างให้หญิงไทยสามารถทำงานทั้งในภาคเกษตรและนอกภาคเกษตร อย่างไรก็ตามผู้หญิงยังมีโอกาสน้อยในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานส่วนหนึ่งเกิดจากการที่ต้องรับภาระมากเกินไปโดยเฉพาะภาระที่บ้านผู้หญิงต้องดูแลครอบครัวพร้อมกับการรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในครัวเรือน ขณะเดียวกันบทบาทของผู้หญิงในการเมืองระดับชาติและระดับท้องถิ่นยังไม่มีบทบาทมากนัก

2.3.3 แนวคิด หลักการเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาสตรี

2.3.3.1 แนวคิดที่ว่าด้วยความเสมอภาค การพัฒนาและสันติภาพ

จากอดีตถึงปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าการเลือกปฏิบัติทางเพศยังคงดำรงอยู่ในหลายมิติของชีวิตทั่วโลก ฉะนั้นประเด็นการสร้างเสมอภาคระหว่างบทบาทหญิง-ชาย จึงเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา จากรายงานนโยบายศึกษาของธนาคารโลก (World Bank, 2000) ได้กล่าวว่า การสร้างเสมอภาคระหว่างบทบาทหญิง-ชาย เป็นวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาด้วยความสำคัญของตัวปัญหาเองและเพราะความเสมอภาคระหว่างเพศจะช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถของประเทศในการสร้างความเจริญเติบโตในการลดความยากจนในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมเสมอภาคในมิติหญิง-ชาย จึงเป็นส่วนสำคัญของกลยุทธ์การพัฒนาที่มุ่งเน้นให้คนทุกคนทั้งผู้หญิงและผู้ชายหลุดพ้นจากความยากจนและสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของตนเองได้ทั้งนี้รายงานของธนาคารโลกฉบับดังกล่าวได้นำเสนอกกลยุทธ์ 3 ประการ ในส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ ได้แก่

1) การปฏิรูปเชิงสถาบันด้วยการสร้างกฎระเบียบและองค์กร เพื่อสร้างสิทธิและโอกาสที่เท่าเทียมระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย การปฏิรูประเบียบและองค์กรด้านกฎหมายและด้านเศรษฐกิจเป็นเรื่องที่ต้องดำเนินการเพื่อวางพื้นฐานของสิทธิและโอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับผู้หญิงผู้ชาย เนื่องจากกฎหมายในหลายประเทศยังมิได้ให้สิทธิที่เท่าเทียมกันระหว่างหญิงและชาย การปฏิรูปกฎหมายจึงเป็นสิ่งที่ต้องกระทำโดยเฉพาะอย่างยิ่งกฎหมายครอบครัว รวมทั้งการป้องกันการใช้ความรุนแรง สิทธิการถือครองที่ดิน การจ้างงาน และสิทธิทางการเมือง

2) การส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจที่เสริมแรงจูงใจให้มีการจัดสรรทรัพยากรโดยเสมอภาคและเน้นการมีส่วนร่วม รายได้ที่สูงขึ้น และระดับความยากจนที่ลดลงมีแนวโน้มที่จะช่วยลดความไม่เท่าเทียมระหว่างเพศในด้านการศึกษา การสาธารณสุข และโภชนาการ ผลผลิตที่สูงขึ้นและโอกาสการจ้างงานใหม่ ๆ จะช่วยลดความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศในการจ้างงาน รวมทั้งการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานด้านประปา การพลังงาน และการจราจรขนส่ง จะช่วยลดความไม่เท่าเทียมกันในมิติหญิง-ชาย ในแง่ที่ผู้หญิงต้องเป็นผู้แบกรับภาระทั้งหมด

3) ใช้มาตรการเชิงรุกและมาตรการพิเศษ เพื่อแก้ไขปัญหาความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศในการควบคุมทรัพยากรและสิทธิทางการเมือง โดยเหตุที่การปฏิรูปกฎระเบียบองค์กรควบคู่กับการพัฒนาเศรษฐกิจอาจไม่เพียงพอสำหรับการแก้ไขปัญหาหรือผลที่ได้อาจต้องใช้ระยะเวลายาวนานจึงจำเป็นต้องมีมาตรการเร่งด่วน เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวในระยะสั้นและระยะกลางโดยมองว่ากลยุทธ์ทั้ง 3 จะเป็นแนวทางและเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างให้เกิดความเสมอภาคระหว่างบทบาทหญิง - ชาย ขึ้นในสังคม และเชื่อมั่นว่าความเสมอภาคดังกล่าวคือหัวใจในการพัฒนาสังคมในระดับชุมชนระดับประเทศและระดับโลกได้ในทุกมิติของการพัฒนาไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาในมิติทางการเมืองวัฒนธรรม สังคม และเศรษฐกิจ นอกจากความเสมอภาคระหว่างบทบาทหญิง-ชายจะเป็นกุญแจสำคัญ

ที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาแล้ว ความเสมอภาคดังกล่าวยังมีความสัมพันธ์กับการสร้างสันติภาพ ในทุกระดับ กล่าวคือ การที่มนุษย์หญิง-ชาย อยู่ร่วมกันโดยตระหนักและสำนึกถึงว่าตนเองมีความเสมอภาคเท่าเทียมกับผู้อื่น โดยเฉพาะในมิติของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความตระหนักและสำนึกดังกล่าว จะทำให้หญิง-ชาย และคนในทุกกลุ่มในสังคมยอมรับในความแตกต่างหลากหลายเหล่านั้นและจะนำมาซึ่งการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขสืบไป

2.3.3.2 แนวคิดที่ว่าด้วยการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสตรีในการพัฒนาแนวคิดในการดึงผู้หญิงเข้ามาสู่การพัฒนา (Integrating Women in Development) ได้ถูกนำมาใช้เป็นครั้งแรก โดยองค์การสหประชาชาติ ในปี ค.ศ. 1975 จากนั้นมาองค์กรระหว่างประเทศองค์กรต่าง ๆ ได้กำหนดให้ “ผู้หญิงกับการพัฒนา” (Women in Development) เป็นโปรแกรมหนึ่งของการพัฒนาเพื่อสร้างความมั่นใจว่าทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมากถึงครึ่งหนึ่งของประชากรโลกจะไม่ถูกกละเลยในการนำไปใช้ประโยชน์ (เนตรดาว แพทย์กุล, 2544) และเป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้หญิง ได้แก่ ปัญหาเรื่องการขาดโอกาสในสังคม, ปัญหาความยากจน, และปัญหาด้านการไม่มีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาอย่างเต็มที่แม้ว่าปัญหาอันเนื่องมาจากความไม่เท่าเทียมทางเพศระหว่างหญิง - ชาย ยังคงปรากฏอยู่อย่างชัดเจนในทุกสังคม โดยเฉพาะในเรื่องของการมีส่วนร่วมของผู้หญิง/สตรีในกระบวนการพัฒนาการมีส่วนร่วมของสตรีในกระบวนการพัฒนามีนัยสะท้อนให้เห็นถึง “อำนาจ” ของผู้หญิงในการกำหนดชะตาชีวิตของตนเองร่วมกับผู้อื่น มิได้เป็นเพียงผู้ที่รอผลจากการตัดสินใจของผู้อื่นเท่านั้น ฉะนั้นประเด็นของการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสตรีในการพัฒนาจึงเป็นอีกมิติหนึ่งของการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรีทั้งนี้กระบวนการและบทบาทการเข้าไปมีส่วนร่วมของสตรีนั้น มีด้วยกัน 5 ขั้นตอน คือ

1) การมีส่วนร่วมในการริเริ่มโครงการ ได้แก่ การตระหนักถึงปัญหา การวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา การกำหนด และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ตลอดจนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

2) การมีส่วนร่วมในการวางแผนโครงการ เป็นขั้นตอนการกำหนดนโยบาย และวัตถุประสงค์ของโครงการ ตลอดจนกำหนดวิธีการในการดำเนินโครงการ

3) การมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ เป็นขั้นที่จะต้องทำประโยชน์ให้กับโครงการ ซึ่งอาจจะเป็นการออกทุนทรัพย์ วัสดุ แรงงาน หรือการบริหาร และประสานงาน ตลอดจนการติดต่อกับภายนอกตามแผนงานที่วางไว้

4) ขั้นรับผลของโครงการ เป็นขั้นที่ได้รับผลประโยชน์หรือผลเสียที่อาจตามมา ซึ่งอาจจะเป็นผลทางวัตถุหรือจิตใจที่อาจจะกระทบไปสู่บุคคลและสังคม

5) การมีส่วนร่วมในการประเมินและสรุปผลของโครงการเป็นขั้นพิจารณาคุณค่าของโครงการที่ดำเนินมาว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ การประเมินในขั้นนี้อาจกระทำระหว่าง

การดำเนินงานหรือภายหลังจากโครงการเสร็จสิ้นแล้วก็ได้ (อคิน รพีพัฒน์, 2527, Cohen and Uphoff, 1977, Shadid, 1982, อ้างถึงใน สุนิสิต สุจิตานนท์ และคณะ, 2535) รัฐบาลพยายามแก้ไขปัญหาการไม่มีส่วนร่วมของผู้หญิงในการพัฒนา โดยการจัดทำโครงการใหม่ ๆ เพื่อกระตุ้นให้ผู้หญิงเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา แม้กระนั้นรัฐยังได้มองข้ามเงื่อนไขที่ทำให้หญิงชายตอบสนองต่อการพัฒนาแตกต่างกันทำให้มองไม่เห็นถึงอุปสรรคที่แท้จริง ซึ่งทำให้ผู้หญิงไม่สามารถเข้าร่วมในการพัฒนาได้อย่างเท่าเทียม แต่อย่างไรก็ตามมีผู้ตั้งข้อสังเกตว่าแนวคิดการส่งเสริม/นำผู้หญิงเข้าสู่พัฒนานั้นตั้งอยู่บนฐานคิดที่ว่า “ผู้หญิงมีปัญหา” เป้าหมายของการแก้ปัญหาจึงเน้นที่ผู้หญิงโดยเป็นกลุ่มที่แยกออกต่างหากจากกระบวนการพัฒนาด้วยประเด็นผู้หญิงจึงเป็นประเด็นที่ถูกเสริมเพิ่มเติมเข้าไปโดยเป็นเพียงส่วนรอบนอกของกระบวนการพัฒนากระแสหลัก การดึงผู้หญิงเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนานั้น ยังมุ่งเน้นในเรื่องของการสร้างรายได้และเน้นให้ผู้หญิงกลายเป็นแม่บ้าน (House Webization) และวางแผนครอบครัว พร้อมทั้งมองว่าการดึงผู้หญิงเข้าสู่การพัฒนาเป็นการเพิ่มภาระรับผิดชอบให้กับผู้หญิงมากขึ้นเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในงานการผลิตให้แก่ผู้หญิง โดยมีได้เชื่อมโยงไปถึงความรับผิดชอบของผู้หญิงในผลงานในบ้านด้วย ซึ่งในจุดนี้จึงทำให้กลายเป็นการเพิ่มภาระการทำงานแก่ผู้หญิงให้หนักขึ้นไปอีก

2.3.3.3 แนวคิดว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี

การทำความเข้าใจแนวคิดว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีจะต้องทำความเข้าใจเสียก่อนว่าการเลือกปฏิบัติต่อสตรีคืออะไร การเลือกปฏิบัติต่อสตรีคือการปฏิบัติไม่เหมือนกัน การแบ่งแยกกีดกัน หรือการจำกัดใด ๆ เพราะเหตุที่เป็นเพศหญิง การที่ผู้ที่ถูกเลือกปฏิบัติไม่ได้รับสิทธิที่พึงมีพึงได้เกิดความไม่เท่าเทียม ไม่เสมอภาคกับบุรุษเกิดความลำเอียงหรืออคติขึ้น ซึ่งผลก็คือความไม่เป็นธรรมต่อผู้ถูกเลือกปฏิบัติ ซึ่งกระทบต่อสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และสิทธิของประชาชน หรือทางแพ่งอื่น ๆ ที่ต้องเสื่อมเสียหรือสูญสิ้นไป (วิระดา สมสวัสดิ์, 2535) การเลือกปฏิบัติต่อสตรีอาจเกิดขึ้นจากรัฐเป็นผู้เลือกปฏิบัติเองโดยผ่านกลไกต่าง ๆ ของรัฐซึ่งอาจจะเป็นในรูปของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือเกิดจากการปฏิบัติของพนักงานเจ้าหน้าที่ในการใช้หรือตีความบทบัญญัติต่าง ๆ ของกฎหมายหรือระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ การเลือกปฏิบัติต่อสตรียังอาจเกิดจากปัจเจกชนหรือองค์กร กลุ่มคน ชุมชน ได้เช่นเดียวกันและไม่จำเป็นว่า จะต้องเป็นผู้ชายเท่านั้นที่เลือกปฏิบัติต่อสตรี เนื่องจากสตรีก็อาจจะเลือกปฏิบัติต่อสตรีด้วยกันเองก็ได้การเลือกปฏิบัติทางตรง มักจะเกิดขึ้นเมื่อกฎหมาย ข้อบังคับทางศาสนา และระเบียบต่าง ๆ ห้ามมิให้ผู้หญิงเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ได้เท่าเทียมผู้ชาย รูปแบบของการกีดกันทางตรงที่เห็นได้ชัดเจนได้แก่ การมีข้อกำหนดมิให้ผู้หญิงดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งการเลือกปฏิบัติทางอ้อมจะเกิดขึ้นเมื่อระเบียบทางสังคม บรรทัดฐาน และค่านิยมทางสังคม ห้ามมิให้ผู้หญิงเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เช่น

การไม่จ้างผู้หญิงเข้าทำงานในตำแหน่งที่ถูกมองว่าเป็น “งานของผู้ชาย” แม้ว่ากฎหมายจะบัญญัติว่า ผู้หญิงและผู้ชายมีโอกาสเท่าเทียมกันในการจ้างงาน การเลือกปฏิบัติทางอ้อมที่เกิดขึ้นเช่นนี้มักเรียกกันว่า “การกีดกันในทางปฏิบัติ” ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องได้ยากอีกรูปแบบหนึ่งของการเลือกปฏิบัติทางอ้อม คือ การเลือกปฏิบัติโดยระบบซึ่งเป็นในลักษณะที่กีดกันผู้หญิงที่เกิดขึ้นจากนโยบายและแนวทางการปฏิบัติที่ยึดถือและปฏิบัติกันอยู่ในสถาบันต่าง ๆ ในสังคมการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบจะนำไปสู่การที่ผู้หญิงได้รับการปฏิบัติที่ดีและเท่าเทียมกันกับผู้ชาย ผู้หญิงจะไม่ถูกกล่าวหาว่าฉลาดน้อยกว่าผู้ชายและจะไม่ถูกมองว่าไร้เหตุผลไม่มีความสามารถในการใช้ดุลพินิจที่ถูกต้อง ผู้หญิงจะไม่ถูกมองว่าใช้อารมณ์ตลอดจนจะไม่ถูกมองในลักษณะที่เป็นสิ่งที่ติดมากับเพศหญิง อาทิเช่น การถูกมองว่าเป็นเพศที่อ่อนแอหรือเป็นเพศที่มีหน้าที่เพียงผู้ดูแลบ้านและลูก อย่างไรก็ตามการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีมิได้หมายความว่าผู้หญิงจะกลายเป็นผู้ชาย หากแต่หมายถึงว่าผู้หญิงจะมีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ที่จะเป็นคนที่มีความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกับผู้ชายในทุก ๆ ด้าน การจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีนั้นมักถูกมองข้ามไปว่าในที่สุดแล้วนั้นการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีจะทำให้สังคมโดยรวมได้รับประโยชน์ผู้ชายก็ได้ประโยชน์ เนื่องจากว่าสมาชิกในสังคมไม่ว่าหญิงหรือชายก็ล้วนแต่จะมีโอกาสเดินไปตามแนวทางที่ตนปรารถนามากกว่าตามแนวทางที่ถูกกำหนดจากเพศ

2.3.3.4 แนวคิดว่าด้วยความเสมอภาคหญิงชาย (Gender Equality)

แนวคิดว่าด้วยความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย หมายถึง ความเท่าเทียมกันในสิทธิหน้าที่ ความรับผิดชอบและโอกาสของผู้หญิงและผู้ชายของเด็กผู้หญิงและเด็กผู้ชาย โดยที่ความเสมอภาคไม่ได้หมายความว่า ผู้หญิงและผู้ชายจะต้องเหมือนกัน หากแต่หมายถึงว่าสิทธิหน้าที่ ความรับผิดชอบต่าง ๆ และโอกาสต่าง ๆ ทางสังคมจะต้องไม่ถูกกำหนดหรือขึ้นอยู่กับว่าคุณคนนั้นเกิดเป็นผู้หญิงหรือผู้ชาย ความเสมอภาค ยังหมายถึง การที่ผู้หญิงและผู้ชายมีสถานภาพที่เท่าเทียมกันในการใช้สิทธิของความ เป็นมนุษย์อย่างเต็มที่ ซึ่งรวมถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม ตลอดจนได้รับประโยชน์จากผลของการพัฒนานั้นด้วยความเสมอภาคระหว่างหญิงชายนอกจากจะเป็นประเด็นเรื่องสิทธิมนุษยชนแล้วยังเป็นเงื่อนไขและตัวชี้วัดการพัฒนาแบบยั่งยืนที่ยึดคนเป็นศูนย์กลาง ในการพัฒนาอีกด้วยอย่างไรก็ดีเนื่องจากการที่ผู้หญิงไม่ได้รับความเสมอภาคในสังคมเท่าเทียมกับผู้ชาย มาเป็นเวลานานแล้วด้วยสถานภาพทางสังคมที่แตกต่างและไม่เท่ากัน จึงทำให้ในบางครั้งความเท่าเทียม หรือเสมอภาคในโอกาสของผู้หญิงอาจจะยังไม่เพียงพอที่จะแก้ปัญหานี้ได้

1) แนวคิดพื้นฐานในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย มีดังนี้

1) มิติความสัมพันธ์หญิงชายเป็นที่เห็นได้ชัดว่าในทุกสังคมจะมีการกำหนดบทบาทและความสัมพันธ์ระหว่างหญิงชายไว้แตกต่างกันไป สังคมจะมีหน้าที่ชัดเจนให้หญิงชายรู้จักและปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกัน ตามที่สังคมคาดหวัง โดยบทบาทและความสัมพันธ์ระหว่างหญิงชายนี้จะเปลี่ยนแปลงได้ตามโครงสร้างทางสังคม ซึ่งได้แก่ เศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม ศาสนา ความเชื่อ ประเพณี การศึกษา

ครอบครัว ซึ่งเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและยังสัมพันธ์กับอายุ ชาติพันธุ์ และชนชั้นอย่างเลี่ยงไม่ได้ 2) เพศ เป็นการจำแนกผู้หญิงและผู้ชายตามสรีระ อวัยวะ ร่างกายที่มีมาตั้งแต่กำเนิด ซึ่งเป็นการจำแนกที่เหมือนกันทั่วโลก และเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ยาก 3) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ ช่วยยกระดับความเป็นอยู่ของคนยากจนในสังคม ซึ่งการส่งเสริมความเสมอภาคยังครอบคลุมถึงการส่งเสริมให้ผู้หญิงและผู้ชายมีสิทธิแรงงานและสิทธิมนุษยชนที่เหมือนกัน การให้คุณค่า และโอกาสทางสังคมที่เท่าเทียมกันต่อผู้หญิงและผู้ชายในด้านของความรับผิดชอบและด้านปริมาณงานและอำนาจในการตัดสินใจ 4) การส่งเสริมความเสมอภาค มิใช่เป็นเพียงสิทธิของบุคคลที่จะต้องได้รับแต่ยังเป็นแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ซึ่งจะต้องได้รับการดำเนินการอย่างต่อเนื่องอีกด้วย โดยที่การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงและชายมีหลักการ ดังต่อไปนี้

1.1) การบรรลุเป้าหมายในการส่งเสริมความเสมอภาคนั้น เป็นสิ่งที่ต้องรับผิดชอบร่วมกันของสมาชิกทั่วทั้งสังคม มิใช่เป็นเพียงความรับผิดชอบของผู้หญิงหรือผู้ชายเท่านั้น

1.2) ควรมีการกำหนดมาตรการพิเศษ โครงการหรือกิจกรรมพิเศษให้ครบวงจร เพื่อแก้ปัญหาความไม่เสมอภาค ความรุนแรง และปัญหาที่มีต่อสถานภาพของผู้หญิง ทันททีที่พบว่า มีปัญหาเหล่านี้เกิดขึ้น

1.3) การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายนั้นจะนำไปสู่ประโยชน์และความสุขแก่สังคมโดยรวม

1.4) ใช้หลักการในการส่งเสริมความเสมอภาคในการวางแผนทุกระดับตั้งแต่เริ่มต้นและในทุกขั้นตอนของการวางแผนโครงการ/กิจกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับสูงตั้งแต่การกำหนดนโยบาย แผนงาน และงบประมาณ

1.5) กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นจะต้องมีการคำนึงถึงความต้องการของผู้หญิง ตั้งแต่ความต้องการพื้นฐานซึ่งสัมพันธ์กับความต้องการในด้านปัจจัยสี่ซึ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวัน รวมถึงความต้องการในการทำงานและความต้องการในเชิงโครงสร้างหน้าที่ ซึ่งสัมพันธ์กับสถานภาพและการเข้าถึงและควบคุมการใช้ทรัพยากร รวมถึงผลประโยชน์ที่ไม่เสมอภาคระหว่างหญิงชาย

1.6) ควรคำนึงถึงความแตกต่างทางสังคมในมิติอื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างหญิงชาย อาทิ อายุ ชาติพันธุ์ ชนชั้น ฐานะ ศาสนา เพราะหากยังมีการแบ่งแยกความแตกต่างหรือความไม่เสมอภาคกันในมิติต่าง ๆ ดังกล่าว ก็อาจจะนำไปสู่ความไม่เสมอภาคในความสัมพันธ์ระหว่างหญิงและชายได้ด้วยและหากไม่มีความเสมอภาคของบทบาทความสัมพันธ์หญิงชายแล้วก็จะก่อให้เกิดความรุนแรงในความไม่เสมอภาคในมิติอื่น ๆ เช่นเดียวกัน

1.7) กิจกรรมและโครงการดำเนินงานต่าง ๆ ควรมีการเน้นให้เกิดการสร้างพลังและเน้นการสร้างเครือข่ายทุกระดับ เพื่อเป็นการสนับสนุน รวมพลัง และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารกัน โดยเฉพาะในเรื่องของสิทธิต่าง ๆ เพราะปัญหาสำคัญเกี่ยวกับสิทธิ ก็คือ การละเมิดสิทธิ

และกีดกันไม่ให้สิทธิ ดังนั้นการให้ความรู้เรื่องสิทธิจึงไม่ได้เป็นทางออกของปัญหาทางออกควรจะเป็น การกระตุ้นให้เกิดการขจัดการละเมิดและกีดกันทั้งในระดับโครงสร้างสังคมและบุคคล ดังนั้นกลวิธี จึงต้องใช้ทั้งการทำให้เป็นปัญหาส่วนรวมไม่ใช่เรื่องส่วนตัว นอกจากนี้การนำเสนอปัญหาต่อสาธารณะ และการใช้กระบวนการทางกฎหมายหรือศาล ข้อมูลและความต่อเนื่องในกระบวนการดำเนินการ การรวมพลังและการสร้างเครือข่ายจึงเป็นหัวใจยุทธศาสตร์ในการสร้างความเสมอภาคระหว่างหญิง ชายด้วย

2.3.3.5 แนวคิดว่าด้วยความอยู่ดีมีสุข

ผลจากความไม่เสมอภาคระหว่างหญิง-ชาย คือ ความเสียหายที่มีต่อชีวิตของผู้คน และคุณภาพชีวิต ทั้งนี้มีตัวอย่างมากมายจากนานาประเทศทั่วโลกที่แสดงให้เห็นว่าสังคมที่มีความไม่ เสมอภาคดังกล่าวสร้างให้เกิดความยากจน ภาวะทุพโภชนาการ ความเจ็บป่วย และการขาดแคลนอื่น ๆ ของสตรี ซึ่งเป็นภาพสะท้อนของความอยู่ดีมีสุขของผู้หญิง/สตรี จากรายงานนโยบายศึกษาของ ธนาคารโลก (World Bank) ปี 2000 พบว่าในประเทศเกี่ยวกับความอยู่ดีมีสุขของผู้หญิง/สตรีนี้ยังเป็น ประเด็นที่น่าเป็นห่วง เป็นต้นว่า

1) อัตราการเสียชีวิตของเด็กผู้หญิงในประเทศจีน เกาหลี และกลุ่มประเทศ เอเชียใต้อยู่ในระดับสูง เนื่องจากบรรทัดฐานทางสังคมให้ความสำคัญกับลูกชายมากกว่าลูกสาว เช่น ประเทศจีนมีการกำหนดนโยบายการมีลูกคนเดียว นโยบายดังกล่าวนำไปสู่อัตราการเสียชีวิตของเด็กผู้หญิง จำนวนมาก

2) การไม่รู้หนังสือและการมีการศึกษาดำ การที่มารดาไม่รู้หนังสือและมีการศึกษา ต่ำส่งผลกระทบต่อบุตรหลาน โดยนำไปสู่การดูแลเด็กที่ไม่มีคุณภาพ อัตราการเสียชีวิตและภาวะทุพ โภชนาการของทารกและเด็กจึงยังคงมีอยู่เป็นอันมาก

3) การจำกัดการจ้างงานของผู้หญิง/สตรี ส่งผลกระทบต่อความอยู่ดีมีสุข ของผู้หญิงและครอบครัว โดยเฉพาะบุตรหลาน ในลักษณะที่สตรีขาดรายได้เพื่อการดำรงชีพ ทั้งนี้ เพราะจากการศึกษา พบว่า รายได้ที่สูงขึ้นมีความสัมพันธ์กับการรอดชีวิตของเด็กและการมีภาวะ โภชนาการที่ดีขึ้นและการวิจัยในประเทศบังคลาเทศ บราซิล และไอเวอรีโคสต์ แสดงให้เห็นว่า การที่ผู้หญิงในครัวเรือนมีรายได้เพิ่มขึ้น มีแนวโน้มที่จะส่งผลทางบวกมากกว่าการเพิ่มรายได้ของผู้ชาย ในครัวเรือน

4) ความไม่เสมอภาคระหว่างบทบาทหญิง-ชาย การเข้าศึกษาและการทำงาน ในเมืองมีส่วนเร่งการแพร่ระบาดของเชื้อเอชไอวีจะเห็นได้ว่าประเด็นในเรื่องความอยู่ดีมีสุขเป็นอีกมิติ หนึ่งที่สำคัญที่สะท้อนให้เห็นทิศทางการพัฒนาผู้หญิง/สตรี ตลอดจนการส่งเสริมความเสมอภาค ระหว่างหญิง-ชาย ทั้งนี้เพราะความอยู่ดีมีสุขเป็นภาพสะท้อนที่ชัดเจนของ การที่สตรีมีบทบาท

และมีอำนาจในการกำหนดชะตาชีวิตของตนเองมากยิ่งขึ้นและความอยู่ดีมีสุขมีน้อยสะท้อนให้เห็น การได้มาซึ่งสิทธิในฐานะมนุษย์ของผู้หญิงร่วมด้วย

2.3.4 แนวคิดกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

2.3.4.1 ความเป็นมา

รัฐบาลมีนโยบายจัดตั้งกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ภายใต้ สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ต่อมาคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ได้มีมติเมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2557 ให้โอนย้ายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี มาอยู่กรมการพัฒนาชุมชน และนายกรัฐมนตรีเห็นชอบ เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2557 ให้กรมการพัฒนาชุมชนดำเนินการขอจัดตั้งกองทุนที่มีวัตถุประสงค์เดียวกับ กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พร้อมเสนอขอจัดตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 (กรมการพัฒนาชุมชน, 2563)

คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2558 ขึ้นในกรมการพัฒนาชุมชน โดยกรมฯได้รับจัดสรรงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 จำนวน 100 ล้านบาท (หนึ่งร้อยล้านบาทถ้วน) และต่อมาคณะรัฐมนตรี มีมติเมื่อวันที่ 12 เมษายน 2559 ให้ควรวรรวมกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีเข้ากับกองทุน พัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนาชุมชน โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2559 ซึ่งทำให้การบริหาร กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอยู่ในความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน

กรมการพัฒนาชุมชนได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี และผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เพื่อบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีภายใต้ พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558 และข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนา บทบาทสตรีว่าด้วยการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. 2559

2.3.4.2 วัตถุประสงค์ของกองทุน

- 1) เป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนดอกเบี้ยต่ำในการสร้างโอกาสให้สตรีเข้าถึงแหล่งเงิน ทุนสำหรับการลงทุนเพื่อพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้ หรือเสริมสร้างความเข้มแข็งทางด้านเศรษฐกิจ ให้แก่สตรีและองค์กรของสตรี
- 2) เป็นแหล่งเงินทุนเพื่อการส่งเสริมบทบาทและพัฒนาศักยภาพสตรีและเครือข่าย สตรี ในการเฝ้าระวังดูแลและแก้ไขปัญหาของสตรี การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของสตรีนำไปสู่ การสร้างสวัสดิภาพ หรือสวัสดิการเพื่อคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิของสตรีและผู้ด้อยโอกาสอื่น ๆ ในสังคม
- 3) เป็นแหล่งเงินทุนเพื่อการส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมในการพัฒนา บทบาทสตรี การสร้างภาวะผู้นำการพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางด้านสังคมให้แก่ สตรีและองค์กรของสตรี

4) เป็นแหล่งเงินทุนเพื่อสนับสนุนโครงการอื่น ๆ ที่เป็นการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสตรีตามที่คณะกรรมการพิจารณาเห็นสมควร

2.3.4.3 กลไกการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

- 1) คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี (คกส.) 1 คณะ
- 2) คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีกรุงเทพมหานคร (อกส.กทม.) 1 คณะ
- 3) คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด (อกส.จ.) 76 คณะ
- 4) คณะอนุกรรมการกลั่นกรองและติดตามการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอ (อกส.อ.) 878 คณะ
- 5) คณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเขต (คณะทำงานขับเคลื่อนฯ เขต) 50 เขต
- 6) คณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัด/กรุงเทพมหานคร (คณะทำงานขับเคลื่อนฯ จังหวัด/กรุงเทพมหานคร) 77 คณะ
- 7) คณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบล/เทศบาล (ตามเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) (คณะทำงานขับเคลื่อนฯ ตำบล/เทศบาล)
- 8) อาสาสมัครผู้ประสานงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีหมู่บ้าน/ชุมชน (ตามเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ซึ่งเป็นผู้แทนสมาชิกในหมู่บ้าน/ชุมชน ทุกแห่งทั่วประเทศ (อาสาสมัครกองทุนฯ)

2.3.4.4 ประเภทเงินกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่ให้สมาชิกขอรับการสนับสนุน

- 1) ประเภทเงินทุนหมุนเวียน (เงินกู้) เงินทุนหมุนเวียน หมายความว่า เงินทุนให้กู้แก่สมาชิกตามโครงการที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนเพื่อการประกอบอาชีพ การสร้างงาน การสร้างรายได้ หรือการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ
- 2) ประเภทเงินอุดหนุน (ทุนให้เปล่า) เงินอุดหนุน หมายความว่า เงินทุนตามโครงการที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนเพื่อการส่งเสริมบทบาทและพัฒนาศักยภาพสตรีและเครือข่าย การส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมในการพัฒนาบทบาทสตรี และการสนับสนุนโครงการที่แก้ไขปัญหาและพัฒนาสตรี

สรุปได้ว่า กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เป็นนโยบายที่สำคัญของรัฐบาลโดยกำหนดเป็นวาระเร่งด่วนที่จะดำเนินการในปี 2555 สำหรับเป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนแบบดอกเบี๋ยต่ำหรือปลอดดอกเบี้ยในการพัฒนาอาชีพสร้างงานสร้างรายได้เพื่อการพัฒนาไปสู่การสร้างสวัสดิภาพและสวัสดิการให้แก่สตรีรวมถึงการพัฒนาศักยภาพสตรีและเครือข่ายสตรีการพัฒนาบทบาทสตรีการสร้างภาวะผู้นำ

และการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ ทั้งนี้รัฐบาลมุ่งเน้นที่จะทำงานร่วมกับองค์กรสตรีตั้งแต่ระดับท้องถิ่นจนถึงระดับประเทศเพื่อให้โอกาสสตรีในทุกพื้นที่ทุกชุมชนได้มีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วมทำร่วมพัฒนาเพื่อสตรีทุกคนโดยความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐภาคเอกชนและองค์กรสตรีต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเพื่อให้สตรีไทยได้ใช้ประโยชน์จากกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

2.3.4.5 นโยบาย

จากปัญหาที่เกิดขึ้นต่อสตรีในวันนี้ไม่ว่าจะเป็นปัญหาการถูกระทำ ความรุนแรงในครอบครัว การขาดโอกาสในสังคมปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติและที่สำคัญโอกาสในการตั้งศักยภาพของสตรีมีน้อย จึงต้องส่งเสริมและพัฒนาอีกมากดังนั้น “กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี” จึงถูกจัดเป็นนโยบายของรัฐบาลโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับและเสริมศักยภาพสตรีในทุกมิติเพื่อสร้างสังคมเสมอภาคสร้างสรรค์และสันติสุขโดยนำศักยภาพและความแตกต่างระหว่างหญิงชายซึ่งนับว่าเป็นพลังสังคมอย่างหนึ่งที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบให้มีการนำมาใช้อย่างสร้างสรรค์รวมทั้งเพื่อพัฒนาและขยายศักยภาพบทบาทสตรีให้เป็นพลังทางสังคมที่เข้มแข็งสามารถช่วยนำพาและร่วมสร้างสังคมไปสู่ความเสมอภาคอย่างสร้างสรรค์และมีสันติสุขอย่างเคียงบ่าเคียงไหล่กับผู้ชายสำหรับการดำเนินงานดังกล่าว รัฐบาลจะทำงานร่วมกับองค์กรสตรีตั้งแต่ระดับท้องถิ่นจนถึงระดับประเทศเพื่อให้โอกาสสตรีในทุกพื้นที่ทุกชุมชนได้มีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วมทำร่วมพัฒนาเพื่อสตรีทุกคนโดยความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐภาคเอกชนและองค์กรสตรีต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนกองทุนเพื่อให้สตรีทุกคนได้ใช้ประโยชน์จากกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

2.3.4.6 วิสัยทัศน์

“สร้างสรรค์พลังสตรีให้เป็นพลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ”

2.3.4.7 วัตถุประสงค์

- 1) เป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนดอกเบี้ยต่ำหรือปลอดดอกเบี้ยในการสร้างโอกาสให้สตรีเข้าถึงแหล่งทุนสำหรับการลงทุนเพื่อพัฒนาอาชีพสร้างงานสร้างรายได้หรือสำหรับการส่งเสริมและพัฒนาไปสู่การสร้างสวัสดิภาพหรือสวัสดิการให้แก่สตรี
- 2) เป็นแหล่งเงินทุนเพื่อการพัฒนาศักยภาพสตรีและเครือข่ายสตรีการเฝ้าระวังและดูแลปัญหาของสตรีตลอดจนการช่วยเหลือเยียวยาสตรีที่ประสบปัญหาในทุกรูปแบบการรณรงค์ให้สังคมเข้าใจปัญหาสตรีในทุกมิติและการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิสตรี
- 3) เป็นแหล่งเงินทุนเพื่อการส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมในการพัฒนาบทบาทสตรีและแก้ไขปัญหาสตรีขององค์กรต่าง ๆ การสร้างภาวะผู้นำการพัฒนาองค์ความรู้คุณภาพชีวิตรวมทั้งเสริมสร้างความเข้มแข็งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของสตรี

4) เป็นแหล่งเงินทุนเพื่อการสนับสนุนโครงการอื่น ๆ ที่เป็นการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสตรีตามที่คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีแห่งชาติพิจารณาเห็นสมควร

2.3.4.8 องค์ประกอบของคณะกรรมการกองทุน

1) คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบล

คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบล ประกอบด้วย ผู้แทนสมาชิกกองทุนฯ ในแต่ละหมู่บ้านหรือชุมชนเลือกกันเองหมู่บ้านหรือชุมชนละหนึ่งคนเป็นกรรมการโดยจำนวนของคณะกรรมการฯ ตำบลขึ้นอยู่กับจำนวนหมู่บ้านในตำบลนั้น ซึ่งแต่ละตำบลอาจมีจำนวนคณะกรรมการไม่เท่ากันและให้เลือกกันเองเป็นประธานกรรมการรองประธานกรรมการคนที่หนึ่งคนที่สองรวมทั้งเลือกกันเองเป็นกรรมการและเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการไม่เกินสองคน ทั้งนี้จะมีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิอีกจำนวนห้าคนที่คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดแต่งตั้งขึ้นจากผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสตรีนอกจากนี้คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดอาจแต่งตั้งที่ปรึกษาคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลตามความเหมาะสมได้

2) คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัด

คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัด ประกอบด้วย คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลในแต่ละอำเภอเลือกกันเองให้เหลืออำเภอละหนึ่งคนเป็นกรรมการ โดยจำนวนของคณะกรรมการฯ จังหวัดขึ้นอยู่กับจำนวนอำเภอในจังหวัดนั้น ซึ่งแต่ละจังหวัดอาจมีจำนวนคณะกรรมการไม่เท่ากันและให้เลือกกันเองเป็นประธานกรรมการรองประธานกรรมการคนที่หนึ่งคนที่สองรวมทั้งเลือกกันเองเป็นกรรมการและเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการไม่เกินสองคน ทั้งนี้จะมีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิอีกจำนวนห้าคนที่คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีแห่งชาติแต่งตั้งขึ้นจากผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสตรีนอกจากนี้ให้ผู้ว่าราชการจังหวัด นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดโดยตำแหน่ง

3) คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีกรุงเทพมหานคร

คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ผู้แทนสมาชิกกองทุนในกรุงเทพมหานคร สมัครเข้าเป็นกรรมการกองทุนและเลือกตั้งกันให้เหลือจำนวนสิบสองคน เป็นกรรมการต่อจากนั้นเลือกกันเองเป็นประธานกรรมการรองประธานกรรมการคนที่หนึ่งคนที่สองกรรมการและเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการไม่เกินสองคน รวมทั้งมีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนห้าคนที่คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีแห่งชาติแต่งตั้งจากผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสตรี นอกจากนี้คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีกรุงเทพมหานครอาจแต่งตั้งที่ปรึกษาคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีกรุงเทพมหานคร

ตามความเหมาะสมได้และให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีกรุงเทพมหานครโดยตำแหน่ง

2.3.5 ยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. 2560–2564

สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ได้จัดทำยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. 2560-2564 ขึ้นโดยได้แต่งตั้งคณะทำงานยกร่างยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี จัดทำร่างยุทธศาสตร์กองทุนฯ และจัดประชุม เชิงปฏิบัติการจัดทำร่างยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. 2560 - 2564 ซึ่งมีผู้เกี่ยวข้องกับงานพัฒนาบทบาทสตรี เข้าร่วมประชุม ประกอบด้วย ผู้บริหารกรรมการพัฒนาชุมชน ผู้แทนคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ผู้แทนกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผู้แทนสำนักงานกรุงเทพมหานคร ผู้แทนบริษัท รัถกฏกรู๊ป คณะทำงานยกร่างยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจัดทำร่างยุทธศาสตร์กองทุนฯ และเจ้าหน้าที่สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี โดยมีอาจารย์จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นที่ปรึกษา และนำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุน เพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัติให้ใช้แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. 2560-2564 (สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี, 2559)

2.3.5.1 วัตถุประสงค์

- 1) เป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนดอกเบี้ยต่ำ ในการสร้างโอกาสให้สตรีเข้าถึงแหล่งเงินทุนสำหรับการลงทุนเพื่อพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้ หรือเสริมสร้างความเข้มแข็งทางด้านเศรษฐกิจให้แก่สตรีและองค์กรของสตรี
- 2) เป็นแหล่งเงินทุนเพื่อการส่งเสริมบทบาทและพัฒนาศักยภาพสตรีและเครือข่ายสตรี ในการเฝ้าระวังดูแลและแก้ไขปัญหาของสตรี การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของสตรี นำไปสู่การสร้างสวัสดิภาพหรือสวัสดิการเพื่อคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิของสตรีและผู้ด้อยโอกาสอื่น ๆ ในสังคม
- 3) เป็นแหล่งเงินทุนเพื่อการส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมในการพัฒนาบทบาทสตรี การสร้างภาวะผู้นำ การพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางด้านสังคมให้แก่สตรีและองค์กรของสตรี
- 4) เป็นแหล่งเงินทุนเพื่อสนับสนุนโครงการอื่น ๆ ที่เป็นการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสตรีตามที่คณะกรรมการพิจารณาเห็นสมควร

2.3.5.2 คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ มาตรการ และแนวทางในการบริหารกองทุนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์
- 2) พิจารณาอนุมัติแผนการดำเนินงานประจำปี

3) กำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การเงิน การพัสดุ ตลอดจน การกำหนด ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่าง ๆ ของบุคลากรกองทุนให้สอดคล้องกับ มาตรฐานที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

4) กำกับดูแลการบริหารจัดการและติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ของกองทุน

5) แต่งตั้งผู้อำนวยการ

6) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะทำงาน เพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติงานตาม ที่คณะกรรมการ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างอาชีพและรายได้แก่สตรี

1. การเข้าถึงปัจจัยการประกอบอาชีพ

แผนงานการเข้าถึงแหล่งทุน

1.1 ส่งเสริมแหล่งทุนในการประกอบอาชีพ

1.2 เพิ่มช่องทางการเข้าถึงปัจจัยการประกอบอาชีพ

1.3 เพิ่มทุนให้เพียงพอ

1.4 พัฒนาทุนให้เอื้อต่อนโยบายรัฐบาล แผนงานการสร้างองค์ความรู้

1.5 ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพสตรี

1.6 ส่งเสริมการสร้างและพัฒนา องค์ความรู้ และภูมิปัญญาในการ

ประกอบอาชีพของสตรี

1.7 จัดการรวานกองทุนเคลื่อนที่

1.8 พัฒนาเทคนิคการให้เงินกู้ ส่งเสริมการพัฒนาเครือข่ายอาชีพ

และผลิตภัณฑ์ แผนงานการบริหารจัดการ

1.9 ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาอาชีพของชุมชน

1.10 รณรงค์สร้างความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานกองทุนกับ

กลุ่มสตรี

2. พัฒนากลุ่มอาชีพสตรี

แผนงานการพัฒนากลุ่มอาชีพสตรี

2.1 พัฒนาและขึ้นทะเบียนกลุ่มอาชีพกองทุนฯ

2.2 ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพสตรี

2.3 ยกกระดับกลุ่มอาชีพเข้าสู่ มช.

2.4 เสริมสร้างความเข้มแข็งกลุ่มอาชีพกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

แผนงานการสร้างมาตรฐานผลิตภัณฑ์กลุ่มอาชีพ

- 2.5 ส่งเสริมองค์ความรู้ในการพัฒนา ผลิตภัณฑ์กลุ่มอาชีพสตรี
- 2.6 ส่งเสริมผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน
- 2.7 พัฒนาผลิตภัณฑ์ตามแนวทาง 4P แผนงานพัฒนากลุ่มอาชีพ
- ผู้สัมมาชีพ
- 2.8 ให้ความร่วมมือกับบริษัทประชารัฐ รักสามัคคีจำกัดขับเคลื่อน
- การส่งเสริมการประกอบสัมมาชีพสตรี
- 2.9 เสริมสร้างค่านิยมใหม่ในการประกอบ สัมมาชีพ
- 2.10 พัฒนากลุ่มสัมมาชีพสตรีสู่ OTOP
- 2.11 เชิดชูเกียรติสตรีดีเด่น
- 2.12 Start up สัมมาชีพสตรี (ส่งเสริมสัมมาชีพที่ใช้องค์ความรู้สู่นวัตกรรมใหม่)
3. เพิ่มช่องทางการตลาด
- แผนงานฐานข้อมูลและส่งเสริมองค์ความรู้ด้านการตลาด
- 3.1 จัดทำฐานข้อมูลการตลาด ภายในและภายนอกชุมชน
- 3.2 ส่งเสริมองค์ความรู้ ด้านการตลาดแผนงานส่งเสริมการตลาด
- 3.3 ส่งเสริมตลาด online
- 3.4 สร้างตลาดร้านสะดวกซื้อ
- 3.5 สร้างนักรุกธุรกิจสตรีรุ่นใหม่
- 3.6 พัฒนानักส่งเสริมการตลาดเยาวชนสตรีและสตรี
- 3.7 จัดแสดงมหกรรมสินค้า กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
4. การสื่อสารสร้างการรับรู้เพื่อความยั่งยืน
- 4.1 สื่อสารสร้างความภาคภูมิใจของสตรี
- 4.2 เผยแพร่ประชาสัมพันธ์
- 4.3 เชิดชูเกียรติสตรีดีเด่น
- 4.4 ขยายผลอาชีพสตรีดีเด่น
- 4.5 สร้างความเข้าใจ สร้างกระบวนการมีส่วนร่วม
- 4.6 ส่งเสริมสตรีให้เป็นพลังเผยแพร่ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 4.7 สร้างความรู้สึกรักการเป็นเจ้าของกองทุนฯ ร่วมกัน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมสตรีและเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

1. พัฒนาศักยภาพสตรี

- 1.1 พัฒนาสตรีให้มีภาวะผู้นำและ ความสามารถในการบริหารงาน
- 1.2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม การปกครอง และสิ่งแวดล้อม
- 1.3 สร้างผู้นำสตรีรุ่นใหม่
- 1.4 เสริมสร้างความเข้มแข็งของสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
- 1.5 ส่งเสริมผู้นำสตรีสู่ระบบมาตรฐานงานชุมชน (มชช.)
- 1.6 ส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
- 1.7 ยกย่อง ชมเชย ผู้นำสตรีดีเด่น
- 1.8 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาบทบาทสตรี
- 1.9 ส่งเสริมการจัดองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรี
- 1.10 ส่งเสริมผู้นำสตรีในการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการ และพัฒนาคุณภาพชีวิต

2. สร้างและพัฒนาเครือข่ายสตรี

- 2.1 สร้างเครือข่ายกิจกรรมกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
- 2.2 พัฒน่องค์ความรู้ในการบริหารงานของเครือข่ายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
- 2.3 ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างเครือข่ายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
- 2.4 ส่งเสริมการบริหารงานเครือข่ายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีให้มีประสิทธิภาพ
- 2.5 ส่งเสริมผู้นำสตรีและเครือข่ายฯ ในการเชื่อม ประสานการทำงานร่วมกับองค์กรสตรีอื่นในประเทศ
- 2.6 ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรสตรี ในกลุ่มประเทศอาเซียน
- 2.7 เสริมสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับภาค
- 2.8 สร้างและพัฒนาเครือข่ายสตรีและบทบาทของเครือข่ายสตรีต่อการพัฒนาสังคม

- พัฒนาสตรี
3. ขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรี
- 3.1 ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาสตรีและสนับสนุนกิจกรรมตามแผน
- 3.2 ส่งเสริมพัฒนายกระดับศักยภาพสตรี
- 3.3 ส่งเสริมสตรีกับวิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียง
- 3.4 สตรีเป็นแกนนำในการพัฒนาคุณภาพชีวิตครัวเรือนตามเกณฑ์ จปฐ.
- 3.5 ส่งเสริมองค์กรสตรีในการดูแล แก้ปัญหา สตรี เด็ก เยาวชน ผู้ด้อย
- โอกาส
- 3.6 การจัดสวัสดิการและส่งเสริมสวัสดิภาพของสตรี
- 3.7 ส่งเสริมศูนย์ขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีทุกระดับ
- 3.8 ส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรี
- 3.9 เผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรี
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเชื่อมโยงกับกลุ่มเครือข่ายในพื้นที่
1. สร้างภาคี ความร่วมมือ
- 1.1 จัดทำฐานข้อมูลภาคี การพัฒนาด้านอาชีพและการพัฒนาศักยภาพ
- 1.2 กำหนดรูปแบบภาคีความร่วมมือ และสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม
- 1.3 จัดกิจกรรมความร่วมมือ/ทำ MOU/กิจกรรมสานสัมพันธ์
- 1.4 กำหนดรูปแบบกิจกรรมที่จะ ขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพสตรี
- 1.5 แสวงหาความร่วมมือกับภาคีการพัฒนาในการแก้ไขปัญหาและพัฒนา
- คุณภาพชีวิตของสตรี
2. พัฒนางค์ความรู้เครือข่าย
- 2.1 จัดทำทะเบียนเครือข่ายอาชีพ/เครือข่าย องค์กรความรู้ในการพัฒนา
- ศักยภาพสตรีด้านต่าง ๆ
- 2.2 เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจร่วมกันกับกลุ่มเครือข่ายในพื้นที่
- 2.3 พัฒนาเครือข่ายองค์ความรู้
- 2.4 ส่งเสริมการจัดทำแผนการสนับสนุนงานกองทุนฯ ของกลุ่มเครือข่าย
- ในพื้นที่
- 2.5 ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เครือข่ายอาชีพในระดับต่าง ๆ หรือ
- KM สัจจกร ร่วมกับกลุ่มเครือข่ายในพื้นที่

2.6 พัฒนาผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพ กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตามรูปแบบ
ของ KBO

2.7 เสริมสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายอาชีพด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม

2.8 เพิ่มประสิทธิภาพคณะกรรมการเครือข่ายอาชีพสมาชิกกองทุน
พัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด

2.9 สร้างและพัฒนาศูนย์เรียนรู้การพัฒนาอาชีพและพัฒนาคุณภาพ
ชีวิตต้นแบบในหมู่บ้าน/ชุมชน

2.10 ส่งเสริมเครือข่ายอาชีพสมาชิกกองทุนฯ

3. ส่งเสริมกิจกรรมกลุ่มเครือข่าย

3.1 ส่งเสริมเครือข่ายสนับสนุน กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพสตรี

3.2 สนับสนุนองค์ความรู้ การพัฒนาอาชีพสตรี

3.3 ส่งเสริมกิจกรรมการดำเนินงานของกลุ่มเครือข่ายในพื้นที่

3.4 จัดกิจกรรมแสดงผลงานของกองทุนฯ ร่วมกับกลุ่มเครือข่ายในพื้นที่

3.5 สานสัมพันธ์เครือข่าย อาชีพสตรี/สัมาชีพ

3.6 เชื่อมโยงตลาด OTOP/แหล่งท่องเที่ยว/หมู่บ้าน Ovc/ตลาดประชารัฐ

3.7 ส่งเสริมความร่วมมือด้านการตลาดกับประชารัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างขีดความสามารถกองทุนฯ ตามหลักธรรมาภิบาล

1. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการขับเคลื่อนกองทุนฯ

1.1 แผนงานพัฒนาศักยภาพบุคลากรในกองทุนฯ

1.1.1 เพิ่มศักยภาพสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติงาน

ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การสร้างความรู้ ความเข้าใจในระบบ
การประเมินผลทุนหมุนเวียนฯลฯ

1.1.2 เพิ่มพูนทักษะในการดำเนินงานด้านการเงินและบัญชีกองทุน

พัฒนาบทบาทสตรี

1.1.3 กิจกรรมสร้างสุขในองค์กร

1.1.4 เสริมสร้างความรู้ด้านกฎหมายแก่เจ้าหน้าที่

1.1.5 ส่งเสริมการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรที่ดี แผนงานพัฒนา

ศักยภาพกลไกการขับเคลื่อนกองทุนฯ

1.1.6 เพิ่มประสิทธิภาพกลไกการขับเคลื่อน กองทุนฯ ของจังหวัด

/กทม.

1.1.7 เพิ่มประสิทธิภาพอาสาสมัครผู้ประสานงานกองทุนฯ ชุมชนในพื้นที่ กทม./จังหวัด ให้สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ได้

1.1.8 สร้างแรงจูงใจ ให้เกียรติ ยกย่องผู้มีผลงานสื่อสารภาพลักษณ์ที่ดีในกองทุนฯ

2. พัฒนาระบบการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี

2.1 แผนงานพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศกองทุนฯ

2.1.1 พัฒนาระบบฐานข้อมูลสมาชิกกองทุน/บุคลากร

2.1.2 พัฒนาระบบบัญชีกองทุนอิเล็กทรอนิกส์

2.1.3 พัฒนาค้นหาข้อมูลกลุ่มอาชีพของสมาชิก กองทุนฯ แผนงาน

พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการบริหารกองทุน

2.1.4 พัฒนาเว็บไซต์ Helpdesk Online

2.1.5 บำรุงรักษาระเบียบทะเบียนลูกหนี้ (SARA)

2.1.6 เชื่อมโยงทะเบียนราษฎร์และบัตรประชาชน

2.1.7 พัฒนาเว็บไซต์กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในส่วนกลาง

และจังหวัด

2.1.8 พัฒนาระบบบริหารความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.1.9 พัฒนาระบบงานสารบรรณด้วยอิเล็กทรอนิกส์/สำนักงาน

ไร่กระดาศ

2.1.10 ผลิตสื่อข้อมูลความรู้เพื่อการประกอบอาชีพและสื่อ

เพื่อการประชาสัมพันธ์งานกองทุนอิเล็กทรอนิกส์

2.1.11 สนับสนุนการให้บริการข้อมูล ข่าวสารกองทุนฯ ด้วยเทคโนโลยี

สารสนเทศ

2.1.12 สร้างและพัฒนาเครือข่ายการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี

สารสนเทศ

2.1.13 พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้ กองทุนฯ

3. พัฒนาระบบและกลไก ในการบริหารจัดการ กองทุนฯ

3.1 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ การเงิน การบัญชี กองทุนฯ และสร้างความรู้ความเข้าใจในการสอบทานและปรับปรุงรายงานทางการเงินแก่เจ้าหน้าที่

3.2 สร้างและพัฒนากลไกการบริหารจัดการติดตามหนี้

3.3 พัฒนาระบบการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายใน การบริหารงานบุคคล และการบริหารความเสี่ยงฯลฯ

- 3.4 พัฒนาระบบงานและการประเมินผลทุนหมุนเวียน
- 3.5 ศึกษาวิจัยและพัฒนากองทุนพัฒนาสตรี
- 3.6 ปรับปรุงและพัฒนากฎหมายที่เอื้อต่อการ ดำเนินงานกองทุนฯ
- 3.7 ปรับปรุง โครงสร้าง อัตราค่าจ้าง กองทุนพัฒนา บทบาทสตรี
- 3.8 สร้างคู่มือ สื่อ สำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร และกลไกการขับเคลื่อนกองทุนทุกระดับ
- 3.9 สนับสนุนเครื่องมือ สื่อ ค่าใช้จ่าย วัสดุ อุปกรณ์ ระบบการทำงาน คู่มือและสร้างทีมงานสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร
- 3.10 การทบทวนยุทธศาสตร์กองทุนฯ ประจำปี
- 3.11 การเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร

2.3.6 ยุทธศาสตร์การพัฒนาศรี พ.ศ. 2560 – 2564

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2560, น. 1-5) ได้เสนอแผนพัฒนาสตรีในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ได้สิ้นสุดวาระลง ในปี 2559 คณะกรรมการนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาศถานภาพสตรีแห่งชาติ (กยส.) จึงได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาสตรี ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) เพื่อจัดทำแผนพัฒนาสตรีฉบับใหม่ภายใต้ชื่อ “ยุทธศาสตร์การพัฒนาศรี พ.ศ. 2560-2564” ซึ่งเป็นไปตามมติที่ประชุม กยส. ครั้งที่ 3/2559 เมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2559 ที่มีรองนายกรัฐมนตรี (พลเรือเอกณรงค์ พิพัฒนาศัย) เป็นประธาน กระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศรีได้ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมจากการระดมความคิดเห็นและการให้ข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลักจากทุกภาคส่วน จนนำมาสู่การกำหนดกรอบทิศทางแนวทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาศรีฉบับนี้ โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติ เมื่อ 26 กันยายน 2560 เห็นชอบประกาศใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศรี พ.ศ. 2560-2564 เป็นแผนหลักด้านการพัฒนาศรี โดยหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องสามารถนำยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ไปกำหนดเป็นแนวทางในการจัดทำแผนแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายของแต่ละหน่วยงาน ต่อไป

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศรี พ.ศ. 2560-2564 ฉบับนี้ ได้กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาศรีไว้ว่า “สร้างสังคมเสมอภาค ปราศจากการเลือกปฏิบัติ สตรีมีคุณภาพชีวิตที่ดี มั่นคงปลอดภัย ร่วมสร้างชาตินำสมัย” และได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ 5 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) ปรับเปลี่ยนเจตคติของสังคมในประเด็นความเท่าเทียมกันระหว่างหญิงชาย 2) เสริมพลังเพิ่มบทบาทการมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตแก่สตรีทุกกลุ่มและทุกระดับ 3) พัฒนาเงื่อนไขและปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาศรีที่มีประสิทธิผลและเสมอภาค 4) กำหนดมาตรการเฝ้าระวัง ขจัดปัจจัยเสี่ยง ป้องกัน คุ้มครอง ช่วยเหลือและเยียวยา และ 5) สร้างความเข้มแข็งของกลไกและกระบวนการพัฒนาศรี ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางของยุทธศาสตร์

ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนให้เป็นศูนย์กลาง โดยเน้นการพัฒนาคนในทุกช่วงวัย การมีส่วนร่วมของทุกภาค และการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐาน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำระหว่างประชาชนกลุ่มต่าง ๆ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศตรី พ.ศ. 2560–2564 ฉบับนี้ ดำเนินการโดยคณะอนุกรรมการจัดทำแผนพัฒนาศตรียในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) ร่วมกับกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งเป็นองค์กรหลักในระดับประเทศที่มีบทบาทหน้าที่ในการขับเคลื่อนงานด้านการพัฒนาศตรียให้มีความก้าวหน้า แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับสตรีในสังคมไทยและยกระดับมาตรฐานการพัฒนาศตรียและสถานภาพของสตรีให้สอดคล้องกับหลักการสากลในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศตรียฯ ได้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในประเด็นที่เกี่ยวกับการพัฒนาศตรีย การประเมินสถานภาพของการพัฒนาศตรียในช่วงที่ผ่านมาและการศึกษาเพื่อรวบรวมความคิดเห็นจากกลุ่มเครือข่ายสตรีนำมาประกอบกับทิศทางและเป้าหมายที่กำหนดในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) ซึ่งข้อมูลผลการศึกษาต่าง ๆ ถูกใช้ในการวิเคราะห์และจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศตรีย พ.ศ. 2560–2564 ที่กำหนดวิสัยทัศน์ คือ “สร้างสังคมเสมอภาคปราศจากการเลือกปฏิบัติ สตรีมีคุณภาพชีวิตที่ดี มั่นคงปลอดภัย ร่วมสร้างชาติน่าสมัย” มีวัตถุประสงค์โดยสรุป คือ เพื่อคนไทยทุกเพศทุกวัยให้มีเจตคติที่เคารพเท่าเทียมระหว่างหญิงชาย พัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีความเป็นธรรมมีความยุติธรรมและปราศจากการเลือกปฏิบัติ เพื่อเร่งพัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของสตรีในสังคมไทยทุกกลุ่มทุกวัย โดยเฉพาะกลุ่มที่อยู่ในภาวะลำบากหรือกลุ่มด้อยโอกาส โดยเน้นให้สตรีมีสุขภาพ (กายและใจ) สุขภาวะที่ดีสตรีสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ที่ได้มาตรฐาน มีระดับการศึกษาและความรู้ที่เพียงพอต่อการประกอบอาชีพที่มั่นคง การพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง ครอบครัว และชุมชน มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยสามารถเข้าใจและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อเข้าถึงข้อมูลความรู้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตอย่างมีศักยภาพ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และทันโลกทันสมัย อีกทั้งยุทธศาสตร์การพัฒนาศตรียฯ ยังเน้นการพัฒนาปรับปรุงมาตรการ กฎหมาย กลไก และกระบวนการที่เกี่ยวกับการพัฒนาศตรีย โดยมุ่งสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมที่สงบสุข มั่นคงปลอดภัย สตรีอยู่ในครอบครัว ชุมชน และสังคมที่อบอุ่น มั่นคง และปลอดภัยปราศจากความรุนแรงทุกรูปแบบและเน้นพัฒนาศตรียให้รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้นในอาเซียนและในโลก การกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในพันธสัญญาและอนุสัญญาต่าง ๆ รวมถึงเตรียมพร้อมเพื่อรองรับหรือป้องกันผลกระทบที่จะเกิดกับผู้หญิงในมิติต่าง ๆ จากการที่ประเทศได้เข้าสู่ประชาคมอาเซียน นอกจากนี้ยังมีวัตถุประสงค์ที่จะพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งของกลไกทุกระดับและเสริมสร้างกระบวนการพัฒนาศตรียให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลเพื่อเป็นกลไกและแนวทางหลักในการพัฒนาศตรียในทุกระดับ

ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนระดับชาติต่าง ๆ และยุทธศาสตร์การพัฒนาศรี พ.ศ. 2560–2564 เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และวัตถุประสงค์ในการพัฒนาศรี ยุทธศาสตร์ การพัฒนาศรีฯ ได้กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จ รวมถึงแนวทางการพัฒนาศรีไว้อย่าง ละเอียด ซึ่งแบ่งยุทธศาสตร์การพัฒนาศรี ออกเป็น 5 ยุทธศาสตร์ สรุปได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ปรับเปลี่ยนเจตคติของสังคมในประเด็นความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ระหว่างหญิงชาย (Paradigm Shift Measures)

เพื่อคนไทยทุกเพศทุกวัย ให้มีเจตคติที่เคารพเท่าเทียมระหว่างหญิงชายซึ่งจะนำไปสู่ ความเสมอภาคทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ชุมชนและครอบครัว เป็นสังคมที่เปิดโอกาส ให้สตรีเข้ามามีส่วนร่วมในมิติต่าง ๆ อย่างเต็มศักยภาพ มีศักดิ์ศรีและทัดเทียมกัน ซึ่งปัญหาเจตคติ ค่านิยมมีอิทธิพลต่อการกระทำพฤติกรรม การตัดสินใจ และการกำหนดกฎหมาย นโยบาย และงบประมาณ แผ่นดินเป็นปัญหาสำคัญและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศรี การส่งเสริมความเสมอภาค ความเท่าเทียมกัน ระหว่างเพศและการจัดการเลือกปฏิบัติในรูปแบบต่าง ๆ แผนพัฒนาศรีฯ ฉบับต่าง ๆ ให้ความสำคัญ ในการมุ่งปรับเปลี่ยนเจตคติของสังคมและค่านิยม เพื่อเสริมสร้างความเสมอภาคระหว่างเพศ ประเด็น ทำทายที่ต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติของคนในสังคมโดยรวม เป็นกุญแจสำคัญที่เป็นทั้งอุปสรรคต่อการพัฒนา สตรี และจะเป็นกุญแจสำคัญที่ไขสู่ความสำเร็จในการพัฒนาศรีและสร้างสังคมที่มีความเสมอภาค เท่าเทียมกันในอนาคตและจะทำให้การดำเนินการพัฒนาศรีและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทำได้ง่ายดาย ยิ่งขึ้นในทางตรงกันข้ามหากยังไม่สามารถแก้ไขและก้าวข้ามสู่สังคมที่มีเจตคติที่ดีขึ้น ก็จะเป็นอุปสรรค ขัดขวางการพัฒนาศรีทั้งหมด ยุทธศาสตร์นี้กำหนดแนวทางการพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มี ความเป็นธรรม มีความยุติธรรม และปราศจากการเลือกปฏิบัติ คนในสังคมไทยเข้าใจถึงสิทธิความ เสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีเจตคติที่เป็นธรรมปฏิบัติและยอมรับต่อสิทธิที่เท่าเทียมกัน ของสตรีและบุรุษ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมพลังเพิ่มบทบาทการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต แก่สตรีทุกกลุ่มและทุกระดับ (Empowerment Measures)

ผู้หญิง เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในทุกมิติ และมีความสำคัญต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในโลกที่มีการแข่งขันสูง ประเทศไทยจำเป็นต้องพึ่งพิงพลังปัญญา ศักยภาพ ทักษะ และกำลังแรงงานจากผู้หญิงอย่างเต็มศักยภาพ หากประเทศไทยต้องการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการรักษาระดับการพัฒนาให้ยั่งยืน การที่ประชากรผู้หญิงส่วนหนึ่งยังไม่ได้รับการพัฒนาด้านพลังปัญญา ทักษะ และมีสุขภาพอนามัย ที่สมบูรณ์แข็งแรง ก็จะทำให้ประเทศขาดพลังส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนการพัฒนา ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ยุทธศาสตร์การเสริมพลังทั้งทางปัญญาและร่างกาย เพื่อเพิ่มพลังแก่สตรีทุกกลุ่ม และทุกระดับในการร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์นี้เป็นยุทธศาสตร์ที่มีความสำคัญต่อ

ความสำเร็จต่อเป้าหมายที่กำหนดในแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ด้วย ที่เน้นการกำหนดแนวทางเพื่อเร่งพัฒนาศักยภาพ เพิ่มบทบาทสตรีในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง และเสริมสร้างสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตของสตรีในสังคมไทยทุกเพศทุกวัย โดยเฉพาะกลุ่มที่อยู่ในภาวะลำบากหรือกลุ่มด้อยโอกาส โดยเน้นให้สตรีมีสุขภาพ (กายและจิต) สุขภาพที่ดี สตรีสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ที่ได้มาตรฐานมีระดับการศึกษาและความรู้ที่เพียงพอต่อการประกอบอาชีพที่มั่นคง การพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง ครอบครัว และชุมชน มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยสามารถเข้าใจและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อเข้าถึงข้อมูลความรู้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตอย่างมีศักยภาพ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และมีส่วนร่วมในการนำการพัฒนาประเทศให้ทันโลกทันสมัย

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาเงื่อนไขและปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสตรีที่มีประสิทธิผลและเสมอภาค (Enabling Condition Measures)

ยุทธศาสตร์ที่จะเร่งพัฒนาเงื่อนไขและปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ เพื่อเอื้อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพการพัฒนาสตรีและการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของสตรีในสังคมไทยทุกกลุ่มทุกวัยเพื่อนำไปสู่การสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมที่สงบสุข มั่นคงปลอดภัย สตรีอยู่ในครอบครัว ชุมชน และสังคมที่อบอุ่นและมั่นคงปลอดภัย ปราศจากความรุนแรงทุกรูปแบบ ลดหรือขจัดปัญหาความเหลื่อมล้ำและป้องกันและแก้ไขปัญหาความยากจนของกลุ่มเป้าหมายสตรีที่ด้อยโอกาสต่าง ๆ โดยให้ความสำคัญในการพัฒนาปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ มาตรการ และการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างโอกาสและบทบาทของสตรีต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งเกิดจากการกำหนดในกฎหมาย มาตรการและเงื่อนไขต่าง ๆ ทั้งในระดับสากล และระดับประเทศในระดับสากล การที่องค์การสหประชาชาติได้ลงทุนแรงจัดกิจกรรมรณรงค์และการกระตุ้นให้ประเทศสมาชิกให้ความสนใจในการพัฒนาสตรีและการสร้างความเสมอภาคระหว่างเพศในระดับประเทศนั้นได้มีความก้าวหน้าในการพัฒนาสตรี ซึ่งเกิดจากการที่ในอดีตประเทศไทยได้มีการกำหนดมาตรการ กำหนดและแก้ไขหรือยกเลิกกฎระเบียบ กฎหมาย และเงื่อนไขในการปฏิบัติงาน เช่น การกำหนดหลักการสำคัญ ๆ ไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยหลายฉบับที่ผ่านมา อย่างไรก็ตามงานด้านการพัฒนาสตรียังไม่บรรลุเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนดไว้ในระดับสากลหลายประการ ยังจำเป็นต้องเดินหน้าในการกำหนดหรือแก้ไขกฎหมาย การกำหนดมาตรการต่าง ๆ เพื่อเอื้อต่อการพัฒนาสตรีและการสร้างสังคมเสมอภาคบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

ยุทธศาสตร์ที่ 4 กำหนดมาตรการเฝ้าระวังจัดปัจจัยเสี่ยงป้องกันคุ้มครองช่วยเหลือ และเยียวยา (Protective and Corrective Measures)

การพัฒนาปรับปรุงมาตรการ กฎหมาย กลไก และกระบวนการที่เกี่ยวกับการพัฒนาสตรี เพื่อนำไปสู่การมีสังคมที่เท่าเทียมกัน สตรีมีโอกาสและมีส่วนร่วมในทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง อย่างเต็มศักยภาพและเท่าเทียมกัน ลดปัญหาความเหลื่อมล้ำและปัญหาความยากจนของกลุ่มเป้าหมาย สตรีที่ด้อยโอกาส รวมทั้งสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมที่สงบสุข มั่นคงปลอดภัย สตรีอยู่ในครอบครัว ชุมชน และสังคมที่อบอุ่น มั่นคงและปลอดภัย ปราศจากความรุนแรงทุกรูปแบบ ยุทธศาสตร์นี้กำหนดแนวทางการพัฒนาสตรีที่ยังเป็นปัญหาสำคัญ คือ ความรุนแรงในครอบครัว ชุมชน และสังคม ที่จำเป็นต้อง ดำเนินการอย่างเร่งด่วน ยุทธศาสตร์นี้กำหนดแนวทางในการป้องกัน แก้ไข และช่วยเหลือผู้ประสบปัญหา อย่างครบวงจร เนื่องจากเป็นปัญหาที่มีความละเอียดอ่อนมากในการดำเนินการจึงจำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญ ที่เป็นสหวิชาชีพและดำเนินการอย่างมืออาชีพนำไปสู่การป้องกัน เยียวยาผู้กระทำและผู้ถูกกระทำ ด้วยความรุนแรงไม่ให้เกิดซ้ำหรือทวีความรุนแรงมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 5 สร้างความเข้มแข็งของกลไกและกระบวนการพัฒนาสตรี (Strengthen WID Mechanism and Processes)

ให้ความสำคัญในการพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งของกลไกทุกระดับและเสริมสร้าง กระบวนการพัฒนาสตรีให้มีประสิทธิภาพให้เป็นกลไกและแนวทางหลักงานการพัฒนาสตรีในทุกระดับ ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนระดับชาติ และยุทธศาสตร์การพัฒนาสตรี พ.ศ. 2560 -2564 รวมทั้งพัฒนาสตรีในฐานะที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญของประเทศให้รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้นในอาเซียนและในโลก รวมถึงเตรียมพร้อมเพื่อรองรับหรือป้องกันผลกระทบที่จะเกิดกับ ผู้หญิงในมิติต่าง ๆ ในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของสตรี ประเทศไทยได้กำหนดกลไกระดับต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาสตรีสร้างความเสมอภาคและจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ โดยมีการจัดตั้งกลไกการดำเนินการเพื่อส่งเสริมงาน ด้านการพัฒนาสตรี การจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี และส่งเสริมความเสมอภาคและเท่าเทียมระหว่างเพศ 3 ระดับ คือ 1) กลไกทางรัฐสภา 2) กลไกระดับชาติ 3) กลไกส่วนกลาง ส่วนจังหวัด และองค์กรเครือข่าย แม้ว่าจะมีการจัดตั้งกลไกต่าง ๆ แต่ปัญหา จากความอ่อนแอขององค์กรและกลไกการพัฒนาสตรีระดับต่าง ๆ โดยองค์กรและกลไกพัฒนาสตรี ที่มีบทบาทในการผลักดันการกำหนดนโยบายขับเคลื่อนและส่งเสริมการพัฒนาสตรีทุกระดับยังคงขาด ศักยภาพ ความตั้งใจ ค่านิยมหลัก และความรู้ความเข้าใจ โดยเฉพาะความรู้และทักษะในการพัฒนา ยุทธศาสตร์ การจูงใจ และการต่อรองอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนการสร้างพลังอำนาจในการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาสตรีไทยความสำเร็จในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาสตรีฯ ฉบับนี้ขึ้นอยู่กับ

การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ โดยความร่วมมือจากองค์กรที่เกี่ยวข้องทุกระดับ และทุกภาคส่วน มีการจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอสามารถดำเนินการตามเวลาที่เหมาะสมและมีกระบวนการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องและการรายงานความก้าวหน้าเป็นระยะ ๆ

2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

2.4.1 ภาวะผู้นำของคณะกรรมการ

วรเดช จันทรศร (2530) กล่าวว่า แนวคิดตัวแบบการพัฒนาองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม (Participation) ขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญภายใต้ฐานคติที่ว่า การมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ประวิทย์ เพชรมี (2537, น. 78) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของกลุ่มสตรีในการ ทำกิจกรรมพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า สตรีมีส่วนร่วมในกลุ่มกิจกรรมตามขั้นตอน ดังนี้ การร่วมกันคิด ร่วมกันวางแผน ร่วมกันดำเนินการ และร่วมกันประเมินผล ส่วนการตัดสินใจเข้าไป ร่วม กิจกรรมนั้น สตรีเป็นผู้ตัดสินใจเอง หรือได้รับการชักนำจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ และชาวบ้านที่เป็น เพื่อนด้วยตนเอง สำหรับผลของการมีส่วนร่วมที่สตรีได้รับ คือ เป็นผู้นำกลุ่ม หรือคณะกรรมการกลุ่ม เป็นสมาชิกกลุ่มและเป็นผู้ได้รับประโยชน์โดยตรงจากกิจกรรมกลุ่ม อีกประการหนึ่ง คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพล สำคัญต่อการตัดสินใจเข้าร่วมกลุ่มกิจกรรม คือ การยอมรับนับถือในตัวผู้นำ มองเห็นประโยชน์ที่ได้รับ ต่อตนเองและครอบครัว

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2538, น. 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่ทำให้การดำเนินงานไปปฏิบัตินั้นจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว

ณพัทธ์สพร ขุนมธุรสปฐม (2556) ได้พบว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารจัดการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เทศบาลนครพิษณุโลก แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำนั้น มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย ดังนั้นประธานคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ในฐานะผู้นำการบริหารกองทุนฯ จึงควรมีภาวะความเป็นผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรมีความสามารถ ในการถ่ายทอดความรู้และความเข้าใจในกฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี สามารถวางแผนการปฏิบัติงาน ควบคุม และติดตาม ตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน

สุธี โกสิสิทธิ์ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารกองทุนหมู่บ้าน ในชุมชนเพื่อประโยชน์สูงสุดของสมาชิก ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะการพัฒนารูปแบบการบริหาร กองทุนหมู่บ้านในชุมชน พบว่า องค์ประกอบการพัฒนา ได้แก่ ทุนทางสังคม เครือข่าย ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม ด้านการบริหารบุคคล ด้านการบริหารการเงิน การบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์ กระบวนการ

บริหารจัดการ และการพัฒนากองทุนหมู่บ้านในชุมชน กองทุนหมู่บ้านและสมาชิกมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยกองทุนหมู่บ้านเห็นว่าการวิเคราะห์เหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนากองทุนหมู่บ้านในชุมชน (AMD) นั้น เห็นว่าปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล (MAN) มีอิทธิพลโดยตรงต่อการพัฒนากองทุนหมู่บ้านในชุมชนมากที่สุด โดยมีค่าผลรวมอิทธิพลเท่ากับ 1.043 ตัวแปรที่มีเฉพาะอิทธิพลทางอ้อมต่อการบริหารกองทุนหมู่บ้านมากที่สุด คือ ทุนทางสังคม (SOC) โดยมีผลรวมอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.155 และตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการบริหารกองทุนหมู่บ้านในชุมชนของกองทุนหมู่บ้านมากที่สุด คือ ทรัพยากรบุคคล (MAN) โดยมีค่ารวมอิทธิพลเท่ากับ 1.043 ด้านสมาชิกกองทุนหมู่บ้านเห็นว่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนากองทุนหมู่บ้าน (AMD) นั้น ปัจจัยด้านทุนทางสังคม (SOC) มีอิทธิพลโดยตรงต่อการพัฒนากองทุนหมู่บ้านในชุมชนมากที่สุด โดยมีค่าผลรวมอิทธิพลเท่ากับ 2.563 ตัวแปรที่มีเฉพาะอิทธิพลทางอ้อมต่อการบริหารกองทุนหมู่บ้านในชุมชนของสมาชิกกองทุนหมู่บ้านมากที่สุด คือ การมีส่วนร่วม (PAR) โดยมีผลรวมอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.179 และตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการบริหารกองทุนหมู่บ้านของสมาชิกมากที่สุด คือ ปัจจัยทุนทางสังคม (SOC) โดยมีค่ารวมอิทธิพลเท่ากับ 2.563 สำหรับปัญหาและอุปสรรค พบว่า กองทุนหมู่บ้านส่วนใหญ่ไม่มีปัญหา เพราะว่ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นเป็นปัญหาเพียงเล็กน้อยสามารถที่จะดำเนินการแก้ปัญหาอุปสรรคนั้นได้ด้วยตนเอง

โมชิต ไชยประสิทธิ์ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาบริบทการจัดการโครงการที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า ทั้งผู้เสนอโครงการ สมาชิกโครงการ ผู้บริหารโครงการระดับสูง กล่าวถึงปัญหาการจัดการโครงการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี จังหวัดเชียงใหม่ ว่ามีปัญหาสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ปัญหาการเขียนโครงการของงบประมาณของสมาชิก เช่นการเขียนโครงการไม่ถูกต้อง ข้อเสนอโครงการมีความซับซ้อนในการกรอกข้อมูล 2) ปัญหาในการสื่อสารข้อมูล และ 3) การจัดสรรงบประมาณกองทุนที่ไม่กระจายอย่างทั่วถึงแก่สมาชิก อนุมัติเงินสนับสนุนน้อยไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานของสมาชิก การอนุมัติโครงการล่าช้า เป็นต้น 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการจัดการโครงการที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัย การปฏิบัติการจัดการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีทั้ง 7 ด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่มเขตพื้นที่ คือ เขตในเมือง เขตในชนบท และเขตกึ่งเมืองกึ่งชนบท มีผลการปฏิบัติงานการจัดการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในด้านต่าง ๆ ทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกหัวข้อ ผลการปฏิบัติงานของทั้ง 3 กลุ่มพื้นที่ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50) ยกเว้น ด้านการสื่อสารที่ผลปฏิบัติงานของทั้ง 3 กลุ่มพื้นที่อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50)เมื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของ

ทั้ง 3 กลุ่ม ในแต่ละด้าน พบว่า กลุ่มเขตในเมืองผลการปฏิบัติงาน โดยเฉลี่ยที่ส่วนใหญ่อยู่ในลำดับสุดท้าย เมื่อเทียบกับอีก 2 กลุ่มที่เหลือ โดยอยู่ในลำดับสุดท้ายใน 5 ด้าน คือ ด้านการจัดองค์กร, ด้านการมีส่วนร่วม, ด้านการควบคุมตรวจสอบ, ด้านการบริหาร และ ด้านภาวะผู้นำกลุ่มเขตกิ่งเมืองกิ่งชนบท ผลการปฏิบัติงาน โดยเฉลี่ยที่ส่วนใหญ่อยู่ในลำดับที่ 2 เมื่อเทียบกับอีก 2 กลุ่มที่เหลือ ได้แก่ ด้านการจัดองค์กร, ด้านการมีส่วนร่วม และด้านภาวะผู้นำ ทั้งนี้มีผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยสูงสุดในด้านการควบคุมตรวจสอบและด้านการบริหารกลุ่มเขตชนบท ผลการปฏิบัติงาน โดยเฉลี่ยในแต่ละด้านสูงสุดเมื่อเทียบกับอีก 2 กลุ่ม ในด้านการวางแผน, ด้านการจัดองค์กร, ด้านการมีส่วนร่วม, ด้านการสื่อสาร และ ด้านภาวะผู้นำ

นางนภัส ไพรศรี (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรีในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติ และ 3) เสนอแนะให้มีการปรับปรุงปัจจัยในการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรีในกลุ่มจังหวัดภาคกลางให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยการใช้แบบสอบถาม การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 27 คน เลือกโดยแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการอุปมานวิเคราะห์และตีความ การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ใช้วิธีการหาจากสูตรของ Yamane เครื่องมือเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับที่มีความเชื่อมั่น .907 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) ประสิทธิภาพการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติในการสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ นโยบายกองทุนไปปฏิบัติเกิดประสิทธิผลและในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติ ประกอบด้วย 2.1) ปัจจัยด้านนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในการสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ นโยบายลงไปปฏิบัติมีความชัดเจนและในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ในด้านนโยบายสามารถวัดผลและด้านประเมินผลได้ 2.2) ปัจจัยด้านการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติในการสัมภาษณ์มีการปฏิบัติไปตามกฎระเบียบข้อปฏิบัติของกองทุนในทิศทางเดียวกันและในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากในด้านสตรีมีศักยภาพสูงขึ้นและด้านบทบาทของไปสู่การเป็นผู้นำชุมชน 3) เสนอแนะให้มีการปรับปรุงปัจจัยการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติตามตัวแบบที่เรียกว่า CP + RM + EM = 2SE Model ใน 3.1) การประสานงานและการมีส่วนร่วม 3.2) ทรัพยากรในการดำเนินงาน และการบริหารจัดการทรัพยากร 3.3) นโยบายต้องมีการประเมินผลและการติดตามผล เพื่อตรวจสอบการปฏิบัติงานและ 3.4) ผลลัพธ์ในความสำเร็จของนโยบาย ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของสมาชิกและความเสมอภาค

ภีรวัฒน์ นนทะโชติ (2560) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลที่เชื่อมต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบล เพื่อพัฒนาและประเมินรูปแบบด้วยเทคนิควิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธีระหว่างวิธีการวิจัยเชิงปริมาณและวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะแรกเป็นการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เป็นคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลใน 3 จังหวัดของภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย ได้แก่ เชียงใหม่ ลำปาง และอุตรดิตถ์ จำนวน 804 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าสถิติพื้นฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ วิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุและการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรม AMOS ระยะที่สอง เป็นการพัฒนารูปแบบใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการด้วยวิธีการสนทนากลุ่มกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและระยะที่สามเป็นการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิระดับสูง โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน เพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบล ได้แก่ การบริหารจัดการ และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ส่วนภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร และปัจจัยด้านสังคม มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการบริหารจัดการและโครงสร้างองค์การ มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน สำหรับผลการพัฒนารูปแบบได้รูปแบบภายใต้แนวคิด “3 สร้าง 4 พัฒนา”

Bangmo (2003) กล่าวถึง ภาวะผู้นำว่าเป็นการที่ผู้นำขององค์การใช้อิทธิพลต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุถึงจุดประสงค์ขององค์การ ซึ่งอิทธิพลดังกล่าวนี้อาจเป็นไปทั้งในทางบวกและทางลบ ดังนั้นในการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบล ผู้นำหรือผู้ที่ทำหน้าที่ประธานคณะกรรมการกองทุนฯ จึงควรมีคุณลักษณะที่แตกต่างจากผู้บริหารองค์กรอื่น ๆ โดยเฉพาะควรมีทักษะการบริหารที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของคณะกรรมการ หมายถึง การที่ผู้นำของคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีใช้อิทธิพลต่าง ๆ เพื่อให้คณะกรรมการร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุถึงจุดประสงค์ขององค์การ โดยสร้างการมีส่วนร่วมในการบริการกองทุน การร่วมกันคิด ร่วมกันวางแผน ร่วมกันดำเนินการ และร่วมกันประเมินผล การร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนสร้างความเชื่อมั่น และการสนับสนุน ชักจูงคณะกรรมการทำตามแนวทางการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4.2 การสื่อสารในองค์กร

กรีซ สิบสนธิ (2537) ให้ทัศนะไว้ว่า การสื่อสารในองค์กร คือ กระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคลทุกระดับ ทุกหน่วยงาน โดยมีความสัมพันธ์กันภายใต้สภาพแวดล้อมบรรยากาศขององค์กร ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนไปตามกาลเทศะบุคคล ตลอดจนเรื่องราวและวัตถุประสงค์ของการสื่อสาร การสื่อสารในองค์กรนั้น ส่วนใหญ่ประกอบด้วย ผู้ส่งสาร (Sender) สื่อ (Media) หรือช่องทางที่ใช้ในการสื่อสารและผู้รับสาร (Receiver) หรือสมาชิกในองค์กรเป็นหลัก Porter and Robert (1976, p. 154) ได้เสนอกฎทั่วไปในการส่งข่าวสารที่มีผลต่อผู้รับสารอันเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการสื่อสารไว้ว่า

1. ผู้รับสารจะตีความหมายของสารที่ขัดแย้งกับตนเองน้อยที่สุด
2. ผู้รับสารส่วนใหญ่จะเปิดรับข้อมูลข่าวสารที่สอดคล้องกับทัศนคติและความเชื่อของตน
3. ข้อมูลข่าวสารที่ขัดแย้งกับความเชื่อของผู้รับสารจะถูกต่อต้านมากกว่าข่าวสารที่สอดคล้องกับความเชื่อของตนเอง

4. ข้อมูลข่าวสารที่ตอบสนองกับความต้องการและค่านิยมของปัจเจกบุคคลจะถูกยอมรับได้ง่ายกว่าข้อมูลที่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการในระดับปัจเจกบุคคลได้

5. ข้อมูลข่าวสารเพื่อเปลี่ยนแปลงจะประสบความสำเร็จ ถ้าผู้รับสารเห็นว่าข้อมูลข่าวสารนั้นสามารถปฏิบัติได้จริงและสามารถเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวของตนเองได้ดีขึ้น

Thayer (1961, อ้างถึงใน สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2542, น. 340-341) กล่าวไว้ว่ามี 5 ประการ คือ

1. เพื่อป้อนข่าวสารข้อมูลให้สมาชิกภายในองค์กรให้ทราบเป็นสิ่งที่ต้องกระทำในทุก ๆ วัน เพื่อยืนยันให้สมาชิกในองค์กรได้ทราบถึงเป้าหมายที่มีร่วมกันระหว่างองค์กรและสมาชิกขององค์กร ซึ่งการตัดสินใจจะไม่สัมฤทธิ์ผล ถ้าสมาชิกในองค์กรไม่รู้ถึงผลการตัดสินใจนั้น ๆ

2. เพื่อประเมินผลงาน หรือผลกิจกรรมของสมาชิกในองค์กรอย่างสม่ำเสมอว่าได้ปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้เพียงใด

3. เพื่อให้คำสั่งแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชารับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา

4. เพื่อที่จะใช้อิทธิพล หรือได้รับอิทธิพลจากผู้อื่น โดยเฉพาะการจูงใจให้ปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงได้

Chester (1968, อ้างถึงใน พัชรา นักรำ, 2550, น. 25) ได้นิยามว่า “การติดต่อสื่อสารเป็นสื่อกลางเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของบุคคลต่าง ๆ ในองค์กรเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและอาจช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้วางไว้”

5. เพื่อกิจการอื่น ๆ ภายในองค์กรที่ อาจมิได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคคลหรือตอบสนองความต้องการของบุคคลที่สอดคล้องหรือไม่ขัดกับเป้าหมายขององค์กร

Rogers (1994, อ้างถึงใน ไพบูลย์ โพธิ์หวังประสิทธิ์, 2556) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการรับสิ่งใหม่ ๆ กับกระบวนการติดต่อสื่อสารไว้ว่า การที่บุคคลจะมีการรับสิ่งใหม่ ๆ นั้นขึ้นอยู่กับกระบวนการติดต่อสื่อสาร ได้แก่ ช่องทางการสื่อสารและปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนตัว ดังนั้น การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจึงจำเป็นต้องใช้วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ เข้าช่วย เช่น การสร้างบรรยากาศในลักษณะของการสนับสนุน การเปิดโอกาสให้ผู้รับข่าวสารมีส่วนร่วม (Participation) และวิธีการอื่น ๆ เช่น การจูงใจหรือการกระตุ้น การมีช่องทางการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน เป็นต้น

สามารถสรุปได้ว่า การสื่อสารในองค์กร หมายถึง การสร้างความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งช่วยให้คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้วางไว้ โดยใช้ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ มีวิธีการเก็บข้อมูลหรือวิธีการให้ได้มาซึ่งข้อมูล จัดประเภทของข้อมูลและสรุปความหมาย เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจวางแผนบริหารจัดการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี รวมทั้งเป็นการสร้างความเข้าใจระหว่างบุคคลในองค์กรให้ตรงกัน

2.4.3 ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ

รัตนภรณ์ ยมศรีเคน (2551, น. 30) กล่าวถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยอธิบาย ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถของบุคคลไว้ คือ จะต้องเป็นคนที่มีความกระตือรือร้นและพัฒนาตนเอง มีความเอาใจจริง มีมานะอดทนหาหนทางปฏิบัติให้สำเร็จ แสวงหาความรู้ความชำนาญอยู่เสมอและพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของตนเองต้องปฏิบัติตามคำสั่ง และมีระเบียบวินัย เชื่อฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตามคำแนะนำ โดยไม่มีข้อโต้แย้งพร้อมที่จะประสานงานและให้ความร่วมมือมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานเป็นผู้ตรงต่อเวลาและใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ มีความรู้ความเข้าใจในการระวางรักษา ดูแล การใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ ขององค์การให้อยู่ในสภาพดีเสมอและสามารถวิเคราะห์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาให้ทันต่อเหตุการณ์

อุมาภรณ์ เตโชพันธ์ (2551) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริการงานกองทุนหมู่บ้าน ให้ประสบความสำเร็จในระดับมาตรฐานที่ AAA ของจังหวัดสระบุรี พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริการงานของกองทุนหมู่บ้านให้ประสบความสำเร็จในระดับมาตรฐานที่ AAA ของจังหวัดสระบุรี พบว่า ปัจจัยทางสังคม ได้แก่ ความรู้ในบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของกองทุนหมู่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .227 ด้านการสนับสนุนจากภาครัฐมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของกองทุนหมู่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .464

ศราวุธ สังข์วรรณะ (2556, น. 91-92) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี จังหวัดสุพรรณบุรี โดยมีข้อเสนอแนะจากการวิจัย 1) การจัดกิจกรรมที่มีการบริหารในรูปแบบคณะกรรมการหรือองค์กรเพื่อพัฒนาชุมชนหรือเพื่อดำเนินกิจกรรมที่มีเป้าหมายเพื่อส่วนรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหน่วยงานภาครัฐองค์กรภาคเอกชนควรกำหนดให้มีสัดส่วนของสตรีเข้ามามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการในทุกกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้สตรีได้มีโอกาสสะสมประสบการณ์ในการทำงานในเวทีสาธารณะมากขึ้น 2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหน่วยงานภาครัฐองค์กรภาคเอกชนควรจัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานเช่นด้านการจัดทำบัญชีการรับสมัครสมาชิกและการจัดทำทะเบียนสมาชิกเป็นต้นและในการจัดฝึกอบรมควรให้ความสำคัญในการจัดหาวิทยากรที่สามารถถ่ายทอดความรู้ได้ดีมีเนื้อหาในการอบรมที่ตรงกับบทบาทและตำแหน่งเพื่อนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง

เครือวัลย์ ประทุมแย้ม (2557, น. 47-48) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในเขตอำเภอศรีเมืองใหม่ จังหวัดอุบลราชธานี ได้เสนอแนวทางในการแก้ปัญหาการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลอย่างเป็นรูปธรรมพัฒนาชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีส่วนร่วมให้ความรู้แก่กองทุนในขั้นตอนการเขียนโครงการ รัฐบาล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเพิ่มงบประมาณสนับสนุนโครงการที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานและควรจัดประชุมแลกเปลี่ยน ศึกษาดูงานกลุ่มที่ประสบความสำเร็จ อบรมให้ความรู้เพิ่มเติมในการดำเนินกิจกรรมของโครงการต่าง ๆ

นงนภัส ไพรศรี (2558, น. 123-124) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรีในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง ได้เสนอแนะให้มีการปรับปรุงปัจจัยในการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรีในกลุ่มจังหวัดภาคกลางให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ประกอบด้วย ปัจจัยด้านนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ควรมีการปรับปรุงพัฒนาศักยภาพของคณะกรรมการกองทุนระดับพื้นที่ และกำกับติดตามตรวจสอบการใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อป้องกันการนำไปใช้ผิดวัตถุประสงค์ ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย หน่วยงานที่นำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติ คือ กรมพัฒนาชุมชนต้องเข้มงวดกวดขันการเบิกจ่ายเงินกองทุนให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของกองทุนอย่างแท้จริง เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในระเบียบข้อปฏิบัติของกองทุนให้กับสมาชิกเสริมสร้างภาวะผู้นำให้มีศักยภาพสูงขึ้น

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2560, น. 1-5) ได้เสนอแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศตรปี 2560-2564 ยุทธศาสตร์ที่ 5 สร้างความเข้มแข็งของกลไก และกระบวนการพัฒนาศตรปี (Strengthen WID Mechanism and Processes) ให้ความสำคัญในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของสตรี ประเทศไทยได้กำหนดกลไกระดับต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาศตรปีสร้างความเสมอภาคและขจัดกาเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ โดยมีการจัดตั้งกลไกการดำเนินการเพื่อส่งเสริมงาน

ด้านการพัฒนาสตรี การจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและส่งเสริมความเสมอภาคและเท่าเทียมระหว่างเพศ 3 ระดับ คือ 1) กลไกทางรัฐสภา 2) กลไกระดับชาติ 3) กลไกส่วนกลาง ส่วนจังหวัด และองค์กรเครือข่าย แม้ว่าจะมีการจัดตั้งกลไกต่าง ๆ แต่ปัญหาจากความอ่อนแอขององค์กรและกลไกการพัฒนาสตรีระดับต่าง ๆ โดยองค์กรและกลไกพัฒนาสตรีที่มีบทบาทในการผลักดันการกำหนดนโยบายขับเคลื่อนและส่งเสริมการพัฒนาสตรีทุกระดับยังคงขาดศักยภาพ ความตั้งใจ ค่านิยมหลัก และความรู้ความเข้าใจ โดยเฉพาะความรู้และทักษะในการพัฒนายุทธศาสตร์ การจูงใจ และการต่อรองอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนการสร้างพลังอำนาจในการดำเนินงาน

ภีรวัฒน์ นนทะโชติ (2560, น. 99-100) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย โดยผลการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย ผลการดำเนินการวิจัยได้รูปแบบ “3 สร้าง 4 พัฒนา” ได้แก่ สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการกองทุนและเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือในระดับพื้นที่ สร้างความเสมอภาคและเป็นธรรมแก่สตรีกลุ่มชาติพันธุ์ เพื่อเป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม สร้างกลไกเชิงนโยบายเพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน พัฒนาศักยภาพและเพิ่มโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมของสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ พัฒนาระบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับกลุ่มสตรีชาติพันธุ์ในพื้นที่พัฒนาโครงสร้างองค์การและเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีและพัฒนาระบบสารสนเทศและติดตามผลแบบมีส่วนร่วม โดยรูปแบบดังกล่าวพัฒนาขึ้นภายใต้การบูรณาการแนวคิดการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กรอบกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบทบาทสตรี

วิจิตร ศรีบ้านโพน (2560, น. 1607) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเสี่ยงของคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้เสนอแนะต่อการพัฒนากองทุน ดังนี้ ควรมีการอบรมให้ความรู้ด้านการประกอบอาชีพสตรี เพิ่มศักยภาพ จัดทำการพัฒนาบุคลิกภาพสตรี เปิดโอกาสให้สตรีทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมแต่งตั้งสตรีเป็นคณะทำงาน/คณะกรรมการต่าง ๆ จัดตั้งศูนย์ประสานงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับอำเภอให้ชัดเจน ควรมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีใหม่ ๆ แก่สตรีในชุมชน ควรมีการจัดสวัสดิการ/ค่าตอบแทนแก่คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีทุกระดับและอยากให้รัฐบาลทุกรัฐบาลเล็งเห็นและให้ความสำคัญแก่สตรีทุกระดับ

สามารถสรุปได้ว่า ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ หมายถึง ความเข้าใจภาระที่ต้องรับผิดชอบตามสถานภาพของแต่ละบุคคลของสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ตลอดจนการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ที่จำเป็นในการทำงานมีความกระตือรือร้นและพัฒนาตนเอง ศึกษาระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการกลุ่ม มีความตั้งใจในการทำกิจกรรมเพื่อส่วนรวมและปฏิบัติงาน

ให้สำเร็จรวมทั้งยึดประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

2.4.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

พรสวรรค์ ศิริศานันท์ (2555, น. 214) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมของบุคคลให้มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยอาศัยความต้องการ แรงปรารถนา ความคาดหวัง พลังกดดันและสิ่งล่อใจ มาเป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

ภารดี อนันต์นาวิ (2555, น. 113) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้มนุษย์กระทำการงานอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีจุดมุ่งหมาย มีทิศทางและช่วยให้กิจการงานที่กระทำนั้นคงสภาพอยู่ต่อไป โดยที่มนุษย์จะต้องมีเจตคติ ทักษะ และความเข้าใจในกิจการนั้นอย่างแท้จริง

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, น. 216) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นผลสำเร็จออกมา ซึ่งจะได้ผลดีหรือไม่มากนักขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารจะสามารถจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยการทุ่มเทให้ได้ผลงานที่ดียังไร หรือมากน้อยเพียงใด

1. ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน ให้ความสนใจต่อความรู้สึกของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ จากแนวคิดที่ว่าความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจและในการสร้างแรงจูงใจให้ได้ผลดีนั้นจะต้องมีความรู้ในทฤษฎีต่าง ๆ เกี่ยวกับแรงจูงใจ เพื่อจะได้นำไปใช้ในการจูงใจให้บุคลากรในองค์กรได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อาจกล่าวได้ว่าแรงจูงใจน่าจะประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ตัวกระตุ้น (Activate) ตัวนำ (Direct) และตัวสนับสนุนพฤติกรรมของมนุษย์ (Sustain) ตัวกระตุ้นนี้ถือว่าอยู่ในตัวของบุคคลอยู่แล้ว ซึ่งจะเป็นตัวนำให้แสดงพฤติกรรมออกมาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อสนองความต้องการตามเป้าหมายของแต่ละบุคคลในเรื่องเกี่ยวกับทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้มีผู้ศึกษาค้นคว้าและเขียนไว้มากมาย ดังนี้

1.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow

Maslow (1970) เป็นนักจิตวิทยาที่สนใจศึกษาความต้องการของคน โดยเนื้อหาที่สำคัญของทฤษฎีนี้ คือ คนทุกคนมีความต้องการ ซึ่งความต้องการนั้นมีอยู่มากมายหลายอย่าง และความต้องการจะมีตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย ความต้องการเหล่านั้น อาจจัดเป็นลำดับขั้นได้ 5 กลุ่ม จากลำดับความต้องการขั้นพื้นฐานไปสู่ความต้องการขั้นสูง ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) จะได้แก่ความต้องการพื้นฐานในปัจจุบันสิ่งทั้งหลายเพื่อให้มีชีวิตอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร, ที่อยู่อาศัย, เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค เป็นต้น ดังนั้นองค์กรจะต้องดูแลในเรื่องค่าตอบแทนต่าง ๆ ของพนักงานให้เหมาะสม

เพื่อให้พนักงานสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของเขาในส่วนนี้ได้ก่อนความต้องการในระดับต่อ ๆ ไปถึงจะเกิดขึ้น

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security and Safety Needs)

คนเราเมื่อได้รับปัจจัย 4 แล้ว เราก็อยากจะมี ความมั่นคงในสิ่งที่เราได้รับ เช่น ต้องการได้ทำงานที่มั่นคง และมีความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นต้น ดังนั้นองค์การสามารถตอบสนองส่วนนี้ได้โดยการประกันสุขภาพ ประกันชีวิต หรือโครงการบำเหน็จบำนาญ (Pension Plan) หรือ (Provident Fund) ให้แก่พนักงาน

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการ

ที่จะมีเพื่อนมีกลุ่ม มีคนที่เรารัก ว่างใจ และรักเรา จะได้พูดคุยปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพราะโดยธรรมชาติคนเราจะเป็นสัตว์สังคมไม่ชอบอยู่โดดเดี่ยว ชอบอยู่เป็นกลุ่มเป็นสังคม ซึ่งองค์การอาจจัดตั้งกลุ่มกิจกรรมหรือชมรมต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงานได้ เช่น ชมรมดนตรีไทย ชมรมฟุตบอล เป็นต้น เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสรวมกลุ่มกันทำกิจกรรมร่วมกัน

4. ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) คือ ต้องการ

ให้คนอื่นเห็นคุณค่าเห็นความสำคัญยอมรับในความรู้ความสามารถที่เรามีอยู่ ซึ่งองค์การอาจตอบสนองด้วยการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้การยกย่องประกาศเกียรติคุณให้เหมาะสม

5. ความต้องการที่จะสมหวังในชีวิต บรรลุถึงสิ่งที่เป็นสุดยอดปรารถนา

(Self-Realization หรือ Self-Actualization) ได้ใช้ความสามารถสูงสุดที่เรามีออกมา เพื่อให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่เรามุ่งหวังในชีวิต ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะช่วยตอบสนองความต้องการส่วนนี้ได้โดยการมอบหมายที่ยากและท้าทายให้ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดเป็นแรงจูงใจอีกต่อไปความต้องการจะเคลื่อนต่อไปสู่ความต้องการในระดับที่สูงขึ้น (Satisfaction-Progression Process)

1.2 ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland

McClelland (2016, A) ได้ศึกษาพบว่า ในสังคมที่เจริญแล้วหรือพัฒนาแล้วคนโดยทั่วไปเรียนรู้ที่จะมีความต้องการ (Learned Needs) ที่สำคัญซึ่งแมคคลีแลนด สنجใจศึกษาอยู่ 3 อย่าง คือ

1. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (Need for Achievement)

ซึ่งหมายถึง ความต้องการที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ ทำงานให้ดีกว่าคนอื่น ทำงานได้ยอดเยี่ยมหรือทำงานกับคนเก่ง สามารถบรรลุเป้าหมายที่ค่อนข้างยาก สามารถแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน สามารถทำงานที่ท้าทายให้ประสบความสำเร็จสามารถพัฒนาวิธีการที่ดีขึ้นในการทำงาน

1.1 คนที่มีความต้องการประเภนี้สูงมักชอบทำงานคนเดียวหรือทำงานกับคนเก่งและชอบงานที่ได้รับผิดชอบ จึงชอบที่จะกำหนดเป้าหมายงานของตนเองให้เป็นเป้าหมายที่ยากและท้าทาย ซึ่งจะทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายนั้นต้องไปขึ้นอยู่กับโชคชะตามากกว่าความสามารถของเขาและเขาต้องการข้อมูลย้อนกลับที่เชื่อถือได้และทันต่อเวลา เพื่อจะได้ทราบว่าเขาทำงานได้ผลเป็นอย่างไร น่าพึงพอใจหรือไม่ ต้องแก้ไขปรับปรุงอย่างไรหรือไม่

1.2 องค์กรที่มีพนักงานที่มีความต้องการในข้อนี้สูง จะต้องมึวิธีการจูงใจที่เน้นในงานที่สร้างโอกาสให้ประสบความสำเร็จได้และต้องจ่ายค่าตอบแทนสูง มิฉะนั้นจะไม่สามารถรักษาคนแบบนี้ไว้ได้ เพราะคนเหล่านี้จะมีความเชื่อในตนเองสูงและเป็นคนเก่ง

1.3 ความต้องการในอำนาจ (Need for Power) จะครอบคลุมถึงความต้องการที่จะสามารถมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติของคนอื่นได้สามารถควบคุมงานได้มีตำแหน่งและอำนาจหน้าที่เหนือคนอื่นสามารถเอาชนะฝ่ายตรงข้ามได้ ความต้องการในอำนาจนี้อาจแบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ ความต้องการในอำนาจ เพื่อตัวเองจะใช้อำนาจ เพื่อควบคุมและใช้ประโยชน์จากคนอื่น เพื่อผลประโยชน์ของตนเองความต้องการในอำนาจ เพื่อสังคมจะใช้อำนาจเชิงสร้างสรรค์ เพื่อผลประโยชน์ขององค์กรหรือส่วนรวมเป็นสำคัญ

1.4 ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนอื่น (Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะมีเพื่อนมีกลุ่ม เป็นที่ยอมรับของกลุ่มเป็นที่ชื่นชอบของเพื่อนสามารถทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ที่เป็นมิตรและมีความร่วมมือที่ดีมีสัมพันธภาพที่ดี และหลีกเลี่ยงความขัดแย้งมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมที่น่าพอใจ

McClelland (2016, B) กล่าวว่า คนเราจะมีความต้องการทั้ง 3 อย่างในเวลาเดียวกันได้แต่สัดส่วนของความต้อการนั้น จะแตกต่างกันออกไปได้โดยความต้องการที่จะประสบความสำเร็จและความต้องการในอำนาจจะเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานในองค์กรให้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี เพราะผู้บริหารที่มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จจะมุ่งมั่นต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรและความต้องการในอำนาจจะทำให้ผู้บริหารมีอำนาจพอที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ อันจะทำให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายและเป็นประโยชน์แก่องค์การได้

ในบางอาชีพ เช่น นักการเมือง ก็มักเป็นคนที่มีความต้องการในอำนาจสูงกว่าส่วนอื่น ๆ แต่นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ มักจะมีความต้องการด้านความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ สูงส่วนนักวิจัย ก็มักจะมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูง เป็นต้น

จากทฤษฎีความต้องการ 3 อย่าง (Three Need Theory) ของ McClelland สรุปได้ว่า คนเราจะมีความต้องการทั้ง 3 อย่าง คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ความต้องการในอำนาจและความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนอื่น อาจจะมีความต้องการทั้ง 3 อย่างในเวลา

เดียวกันได้ แต่สัดส่วนของความต้อการนั้นจะแตกต่างกันออกไปได้ โดยความต้อการที่จะประสบความสำเร็จและความต้อการในอำนาจจะเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานในองค์กรให้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้บริหารที่มีความต้อการที่จะประสบความสำเร็จจะมุ่งมั่นต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรและความต้อการในอำนาจจะทำให้ผู้บริหารมีอำนาจพอที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ อันจะทำให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายและเป็นประโยชน์แก่องค์กรได้

1.3 ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg

Herzberg, Mausner and Snyderman (1959) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีแรงจูงใจว่า คนที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีปัจจัยเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจที่จะทำงาน ซึ่งเรียกว่า ปัจจัยจูงใจมี 5 ประการ ได้แก่

1. ความสำเร็จในงานที่ทำ (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้ยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา จากบุคคลในหน่วยงาน หรือบุคคลทั่วไป การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นโดยยอมรับในความสามารถ
3. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนระดับขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษา เพื่อหาความรู้เพิ่มเติมได้รับการฝึกอบรม และดูงาน
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ที่ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด
5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทำยให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว

ได้อธิบายปัจจัยที่จะทำให้คนไม่พอใจในการทำงาน เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นสาเหตุอันเกิดจากสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน โดยไม่เกี่ยวกับส่วนประกอบของงานมี 9 ประการ ได้แก่

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงาน นั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

3. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานองค์การที่มีประสิทธิภาพ

4. สภาพการทำงาน หมายถึง บรรยากาศ หรือสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติงาน รวมทั้งอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างราบรื่น ได้แก่ สภาพร่างกายภาพของงาน เช่น แสง, เสียง, อากาศ และชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้

5. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ผู้บังคับบัญชา มีความรู้ความสามารถในการปกครองไม่มีอคติ ยุติธรรมรวมทั้งสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการและเทคโนโลยีได้

6. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนในอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

นอกจากนี้ Herzberg ได้พูดถึงเรื่องตัวจูงใจซึ่งมีผลต่อความพอใจในงานที่ทำ และหากพอใจก็จะมีแรงจูงใจให้เกิดการปฏิบัติงาน ซึ่งทฤษฎีนี้ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ว่าข้อมูลที่ได้อาจมองแต่ความพอใจและความไม่พอใจ โดยมองข้ามไปว่าพวกทำงานอาจจะทำงานไม่ได้ผลหรือคนงานอาจพอใจในงานส่วนใหญ่

ในทัศนะของ Herzberg ปัจจัยจูงใจนั้นถ้าขาดไปแล้วมิได้ทำให้เกิดความไม่พอใจแก่พนักงานแต่อย่างใดแต่พนักงานเหล่านั้น จะไม่ได้รับแรงจูงใจในการทำงาน ตัวอย่างเช่น นายกเป็นคนงานรดน้ำต้นไม้ และสนามหญ้าของที่ทำงานแห่งหนึ่งถ้านายกมีความรู้สึกว่าเขามีโอกาสก้าวหน้า เช่น อาจได้เป็นผู้ทำสวน หรือออกแบบจัดสวนเขาก็จะมีความพอใจในการทำงานมากขึ้น เป็นแรงจูงใจให้ทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่แม้ว่ายังไม่มีโอกาสสำหรับความก้าวหน้าก็มิได้หมายความว่า เขาจะไม่พอใจในงานที่ทำ

สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุนนั้นจะมีผลกระทบกระเทือนต่อความไม่พอใจในงานที่ทำส่วนปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งปัจจัยค้ำจุนจะช่วยทำให้คนสามารถหลีกเลี่ยงจากสิ่งทำให้เกิดความไม่พอใจต่าง ๆ ส่วนปัจจัยจูงใจจะทำให้คนมีความสุขหรือความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ จากข้อสมมุติฐานเดิมของทฤษฎีแรงจูงใจที่มักจะกล่าวว่า สิ่งจูงใจทางการเงิน การปรับปรุงในเรื่องความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นการจูงใจให้มีการเพิ่มขึ้นของผลผลิตนั้น ขณะนี้ได้รับการเปลี่ยนแปลงและทำให้ได้รับทราบ

ว่าปัจจัยจูงใจเท่านั้นที่มีผลต่อการเพิ่มขึ้นของผลิต หรือผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (ลัดดา กุลนันทน์, 2544) แก่องค์กรได้

1.4 ทฤษฎีแรงจูงใจของ McGregor

McGregor (1960) นับตั้งแต่ปี ค.ศ. 1950 เป็นต้นมา การบริหารหรือการจัดการได้มุ่งเน้นความสำคัญขององค์ประกอบในการจูงใจคนเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นสภาพที่ทำงาน เงินเดือนหรือการลงโทษ ซึ่งเป็นแรงจูงใจ (Incentive) แบบหนึ่ง (Douglas McGregor) จากสถาบัน (Massachusetts Institute of Technology) ได้เสนอความคิดเกี่ยวกับคนในองค์กรเป็นทฤษฎี X และทฤษฎี Y ซึ่งจำแนกคนเป็น 2 กลุ่ม

1. การเปรียบเทียบลักษณะคนตามทฤษฎี X ทฤษฎี Y ทฤษฎี X โดยปกติวิสัยแล้วคนจะขี้เกียจไม่ชอบทำงานและจะเลื่องงานถ้าทำได้ ด้วยเหตุที่คนไม่ชอบทำงาน ดังนั้นจึงต้องมีการสั่งการ ควบคุม และการจูงใจทำงาน เพื่อให้เขาทำงานตามเป้าหมายของบริษัท โดยเฉลี่ยทั่วไปคนชอบรับคำสั่งจะพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย แต่ต้องการความมั่นคงในการทำงาน ทฤษฎี Y สำหรับคนส่วนใหญ่แล้วรักที่จะทำงานและมีความรับผิดชอบคนจะมีการควบคุมตนเองในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของบริษัท ซึ่งเขาเองก็ยอมรับภายใต้สภาพการทำงานที่เหมาะสม คนจะเรียนรู้การยอมรับ และอยากมีความรับผิดชอบมากขึ้น คนจะมีความสนใจในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความคิดทักษะการทำงานตลอดจนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน

2. จากทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่าความสำคัญของการจูงใจอยู่ที่การศึกษาพื้นฐานความต้องการของคน พฤติกรรมการทำงานของคนที่มีความแตกต่างกัน เพื่อให้ทราบถึงวิธีการและเทคนิคที่ควรใช้ในการจูงใจบุคคลแต่ละประเภท ในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กรได้โดย McGregor ได้อธิบายว่า พฤติกรรมของมนุษย์มีความแตกต่างกัน 2 ลักษณะ กล่าวคือ ลักษณะแรกเป็นทัศนคติในทางลบ เรียกว่า ทฤษฎี X และลักษณะที่สองเป็นทัศนคติในทางบวก เรียกว่า ทฤษฎี Y ลักษณะบุคคลตามทฤษฎี X เชื่อว่าบุคคลขี้เกียจไม่ชอบทำงานผู้บริหาร จึงจำเป็นต้องพยายามกำหนดมาตรฐานในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดมีการสั่งการโดยตรง การใช้ระเบียบและหน้าที่ การลงโทษ เนื่องจากทฤษฎี X จะตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานของการตอบสนองความต้องการระดับต่ำ คือ ความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัย ลักษณะบุคคลตามทฤษฎี Y เชื่อว่าการมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและการใช้แนวทางที่เหมาะสม คนจะควบคุมและสั่งงานด้วยตนเอง แรงจูงใจ คือ ความรับผิดชอบ ซึ่งมีอยู่ทุกคน ผู้บังคับบัญชาเพียงจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและวิธีการปฏิบัติงานที่ช่วยให้บุคคลเหล่านี้สามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของเขาเอง ควบคู่ไปกับการประสบความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กรไปพร้อมกัน เนื่องจากทฤษฎี Y จะตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานของการตอบสนองความต้องการในระดับสูง คือ ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการชื่อเสียง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

จากทฤษฎีสองปัจจัย สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้ ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมี 5 ประการ ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำการได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานผลที่ตามมา ก็คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยคำจูง เป็นปัจจัยที่จะทำให้คนไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นสาเหตุอันเกิดจากสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน โดยไม่เกี่ยวกับส่วนประกอบของงานมี 9 ประการ ได้แก่ เงินเดือน, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สถานะทางอาชีพวิธีการปกครองบังคับบัญชา นโยบาย และการบริหาร สภาพการทำงานโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ความเป็นส่วนตัวความมั่นคงในงาน ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พอใจหรือไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่ยอมทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน

สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พลัง หรือเงื่อนไขต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกที่กระตุ้น หรือเร้าให้บุคคลเกิดแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมการทำงานทิศทางในการกระทำ ความมุ่งมั่นและระยะเวลาในการกระทำเป็นกระบวนการทางจิตใจที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล สิ่งของ และสภาพแวดล้อมของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

2.4.5 การสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ

ปรัชญา เวสารัชช์ (2521, น. 61 และ 76) ได้เสนอแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการให้บริการประชาชนภาครัฐว่า การให้บริการของรัฐนั้นจะต้องคำนึงถึงการให้บริการที่เป็นที่พึงพอใจแก่สมาชิกสังคม ความพึงพอใจเป็นสิ่งที่วัดได้ยากหรือ ให้คำจำกัดความยาก องค์ประกอบที่จะให้เกิดความพึงพอใจ คือ ให้บริการที่เท่าเทียมกันแก่สมาชิกสังคมให้บริการในเวลาที่เหมาะสม เช่น บริการดับเพลิง บริการช่วยเหลือผู้ประสบภัยน้ำท่วมให้บริการโดยคำนึงถึงปริมาณความมากน้อย คือ ให้บริการไม่มากหรือน้อยเกินไป ให้บริการโดยมีการปรับปรุงให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและการให้บริการโดยมีความรับผิดชอบต่อประชาชน เป็นค่านิยมพื้นฐานสำหรับการบริหารราชการในสังคมประชาธิปไตยจะต้องทำหน้าที่ภายใต้การชี้แนะทางการเมืองจากตัวแทนของประชาชนและต้องสามารถให้บริการที่มีลักษณะสนองตอบต่อมติมหาชนต้องมีความยืดหยุ่นที่จะปรับเปลี่ยนลักษณะงาน หรือการให้บริการที่สามารถสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงได้มากที่สุด

อุมาภรณ์ เตโชพันธ์ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริการงานกองทุนหมู่บ้านให้ประสบความสำเร็จในระดับมาตรฐานที่ AAA ของจังหวัดสระบุรี พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริการงานของกองทุนหมู่บ้านให้ประสบความสำเร็จในระดับมาตรฐานที่ AAA ของจังหวัดสระบุรี พบว่า ปัจจัยทางสังคม ได้แก่ ความรู้ในบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน

มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของกองทุนหมู่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .227 ด้านการสนับสนุนจากภาครัฐมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของกองทุนหมู่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .464

ฟาริดา บินล่าเต๊ะ (2552, น. 124) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทสตรีในการสร้างทุนทางสังคมและลดความยากจนในชุมชน พบว่า กลุ่มวิสาหกิจชุมชนส่วนใหญ่ประสบปัญหาเรื่องการหาสถานที่ช่องทางในการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของชุมชนส่วนในเรื่องการส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มอาชีพในชุมชนอยู่ในระดับสูงสุด ทั้งนี้เพราะกองทุนฯ ได้รับการสนับสนุนจากทางภาครัฐและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องจึงทำให้สามารถจัดตั้งกลุ่มอาชีพได้อย่างหลากหลายภายในชุมชน ประกอบกับในจังหวัดสุพรรณบุรีมีวัตถุดิบที่สามารถนำมาแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ได้มาก เช่น งานศิลปหัตถกรรมประเภท จักสาน การแปรรูปอาหาร และขนมไทย เป็นต้น

อิสรนนท์ ทรงเนติเขาวลิต (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตจังหวัดนครปฐม พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์ฯ

ปทุมทริกา สุคนธสิงห์ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของกลุ่มอาชีพผลิตภัณฑ์จากผ้าในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ คือ หน่วยงานภาครัฐมีการสนับสนุนด้านงบประมาณแก่กลุ่มอาชีพ

Homanek (2003) กล่าวว่า การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานราชการหน่วยงานภายนอกเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ดังนั้นคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี จึงควรสร้างความร่วมมือกับองค์กรสตรีชุมชนเพื่อส่งเสริมบทบาทสตรีในการพัฒนาชุมชนชนบท โดยควรมีการปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องมากขึ้นควบคู่ไปกับการส่งเสริมบทบาทสตรีดังกล่าว นอกจากนี้ควรส่งเสริมการรวมกลุ่มต่าง ๆ อย่างเป็นธรรมชาติโดยมีระบบเครือข่ายและน้ำใจเป็นพื้นฐานจะทำให้งานรวมกลุ่มต่าง ๆ ดำเนินได้ด้วยดีควรให้ความสำคัญและดึงผู้นำในชุมชนที่ไม่เป็นทางการ เช่น ผู้อาวุโส อดีตผู้ใหญ่บ้าน หรือแม้แต่ผู้นำสตรีบางคนที่มีความตั้งใจจริงและเป็นที่ยอมรับของชาวบ้าน มาเข้าร่วมกิจกรรมตามความเหมาะสมและความสนใจของผู้หน้านั้น ๆ ควรจัดนำกิจกรรมการศึกษาอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการไปบูรณาการเข้ากับกิจกรรมการพัฒนาอื่น ๆ ที่มีอยู่แล้วในชุมชนจะทำให้แก้ปัญหาในระดับชุมชนประสบผลสำเร็จ

สามารถสรุปได้ว่า การสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ หมายถึง การที่ภาครัฐเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการสนับสนุนส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เช่น การสนับสนุนด้านงบประมาณ การสนับสนุนด้านบุคลากร การสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ การสนับสนุนด้านสถานที่ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนอำนวยความสะดวกด้านข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ องค์ความรู้ ระเบียบกฎหมายให้แก่กองทุนเพื่อพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ

2.4.6 การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2546, น. 1-3) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมที่เน้นกระบวนการ ส่งเสริม ชักนำ สนับสนุน และสร้างโอกาสให้ชาวบ้านทั้งในรูปของส่วนบุคคลและกลุ่มต่าง ๆ ให้เข้ามา มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งหรือหลายกิจกรรม โดยจะต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจ ไม่ใช่เข้าร่วมเพราะหวังสิ่งตอบแทนและที่สำคัญการมีส่วนร่วมจะต้องสอดคล้องกับความจำเป็นความต้องการและวัฒนธรรมของคนส่วนใหญ่ด้วยและการร่วมมือ 4 ลักษณะ ได้แก่

1. การมีส่วนร่วม เป็นการเข้าไปได้รับอำนาจที่จะคิดทบทวนมากขึ้น ไม่ว่าในเรื่องการเมืองหรืออำนาจในการตัดสินใจที่จะดำเนินการใด ๆ
2. การมีส่วนร่วม เป็นการร่วมกันอย่างมีอิสรภาพ เสมอภาค มีความเท่าเทียมกัน และมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็ง (Active) มิใช่การมีส่วนร่วมแบบเฉื่อยชาต้องกระตือรือร้น
3. การมีส่วนร่วม จะต้องได้มีส่วนร่วมตั้งแต่ขั้นแรกของกระบวนการไปจนถึงขั้นสุดท้ายของโครงการ
4. การมีส่วนร่วมมักเป็นเรื่องที่ผู้ด้อยโอกาสขอแบ่งอำนาจจากผู้มีอำนาจเหนือกว่า เพื่อปรับปรุงชีวิตของตนให้ดีขึ้น

จามะรี เชียงทอง (2549) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมทางสังคมเป็นกรอบคิดตะวันตก ซึ่งเกิดขึ้นควบคู่กับความเชื่อในระบอบประชาธิปไตยที่เชื่อเรื่องสิทธิและความเสมอภาคระหว่างประชาชน นอกจากนั้นความเชื่อเรื่อง “การมีส่วนร่วม” มีความเกี่ยวพันอย่างลึกซึ้งกับความเชื่อในเรื่อง “ความเป็นปัจเจก” (Individualism) ที่มีความสามารถและศักยภาพที่คิดเองเป็นในการแสดงความคิดเห็นของตนในชุมชนที่สังกัด ปัจเจกเหล่านี้มีความตระหนักว่าพวกเขาจำเป็นต้องมารวมกันเพื่อผลประโยชน์ร่วมกันของทุก ๆ คน ภายใต้กติกาที่ร่วมกันกำหนด

ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2552) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมไว้ว่า การที่ประชาชนพัฒนาขีดความสามารถของตนในการจัดการควบคุมการใช้และกระจายทรัพยากรตลอดจนปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ในสังคม เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการดำรงชีพทางเศรษฐกิจและสังคม การมีส่วนร่วมในความหมายนี้ จึงเป็นการมีส่วนร่วมของประชาชนตามแนวทางการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ซึ่งเปิดโอกาสให้ประชาชนพัฒนาการรับรู้ สติปัญญาและความสามารถในการตัดสินใจ กำหนดชีวิตด้วยตนเอง ดังนั้นการมีส่วนร่วมของประชาชนจึงเป็นวิธีการ (Means) และเป้าหมาย (Ends) ในเวลาเดียวกัน

ศราวุธ สังข์วรรณ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัย พบว่า มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) การจัดกิจกรรมที่มีการบริหารในรูปแบบคณะกรรมการหรือองค์กรเพื่อพัฒนาชุมชนหรือเพื่อดำเนินกิจกรรมที่มีเป้าหมายเพื่อส่วนรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหน่วยงานภาครัฐองค์กรภาคเอกชน ควรกำหนดให้มีสัดส่วนของสตรีเข้ามามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการในทุกกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้สตรีได้มีโอกาสสะสมประสบการณ์

ในการทำงานในเวทีสาธารณะมากขึ้น 2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหน่วยงานภาครัฐองค์กรภาคเอกชน ควรจัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน เช่น ด้านการจัดทำบัญชีการรับสมัครสมาชิก และการจัดทำทะเบียนสมาชิก เป็นต้น และในการจัดฝึกอบรมควรให้ความสำคัญในการจัดหาวิทยากรที่สามารถถ่ายทอดความรู้ได้ดีมีเนื้อหาในการอบรมที่ตรงกับบทบาทและตำแหน่งเพื่อนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง

โฆษิต ไชยประสิทธิ์ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ 1) เพื่อศึกษาบริบทการจัดการโครงการที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า ทั้งผู้เสนอโครงการ สมาชิกโครงการ ผู้บริหารโครงการระดับสูงกล่าวถึงปัญหาการจัดการโครงการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดเชียงใหม่ ว่ามีปัญหาสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ปัญหาการเขียนโครงการของงบประมาณของสมาชิก เช่น การเขียนโครงการไม่ถูกต้อง ข้อเสนอโครงการมีความซับซ้อนในการกรอกข้อมูล 2) ปัญหาในการสื่อสารข้อมูล และ 3) การจัดสรรงบประมาณกองทุนที่ไม่กระจายอย่างทั่วถึงแก่สมาชิก อนุมัติเงินสนับสนุนน้อยไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานของสมาชิก การอนุมัติโครงการล่าช้า เป็นต้น 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการจัดการโครงการที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาการปฏิบัติการจัดการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีทั้ง 7 ด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่มเขตพื้นที่ คือ เขตในเมือง เขตในชนบท และเขตกิ่งเมืองกิ่งชนบทมีผลการปฏิบัติงานการจัดการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในด้านต่าง ๆ ทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกหัวข้อ ผลการปฏิบัติงานของทั้ง 3 กลุ่ม พื้นที่ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50) ยกเว้น ด้านการสื่อสารที่ผลปฏิบัติงานของทั้ง 3 กลุ่ม พื้นที่อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50) เมื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของทั้ง 3 กลุ่ม ในแต่ละด้านพบว่ากลุ่มเขตในเมืองผลการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยที่ส่วนใหญ่อยู่ในลำดับสุดท้ายเมื่อเทียบกับอีก 2 กลุ่มที่เหลือ โดยอยู่ในลำดับสุดท้ายใน 5 ด้าน คือ ด้านการจัดองค์กร, ด้านการมีส่วนร่วม, ด้านการควบคุมตรวจสอบ, ด้านการบริหาร และด้านภาวะผู้นำกลุ่มเขตกิ่งเมืองกิ่งชนบทผลการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยที่ส่วนใหญ่อยู่ในลำดับที่ 2 เมื่อเทียบกับอีก 2 กลุ่มที่เหลือ ได้แก่ ด้านการจัดองค์กร, ด้านการมีส่วนร่วม และด้านภาวะผู้นำ ทั้งนี้มีผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยสูงสุดในด้านการควบคุมตรวจสอบ และด้านการบริหารกลุ่มเขตชนบท ผลการปฏิบัติงาน โดยเฉลี่ยในแต่ละด้านสูงสุดเมื่อเทียบกับอีก 2 กลุ่ม ในด้านการวางแผน, ด้านการจัดองค์กร, ด้านการมีส่วนร่วม, ด้านการสื่อสาร และด้านภาวะผู้นำ

1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (AIC) คือ การประชุมระดมความคิดเห็นที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมประชุมมีส่วนร่วมในการระดมแสดงออกความคิดเห็นอย่างเป็นประชาธิปไตย แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ข้อมูลข่าวสารซึ่งจะทำให้เข้าใจปัญหาและข้อจำกัดความต้องการและศักยภาพของผู้ที่ระดมความคิดเห็นทุกคน (ธนพรรณ, 2540)

1.1 A : (Appreciation) คือ นำข้อมูลระดับความรู้ความเข้าใจและปัญหาความต้องการคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีมาร่วมจัดประชุมแลกเปลี่ยนให้ทราบบริบทสถานการณ์และความต้องการที่พัฒนาการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

1.2 I: (Influence) การประชุมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีมากำหนดทิศทางการพัฒนาแนวทางการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีของคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

1.3 C: (Control) การกำหนดแนวทางจากการนำข้อมูลปัญหาและความรู้ในแนวทางการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ออกมาเป็นแนวทางแผนและโครงการกิจกรรม

Brown and Moberg (1980, อ้างใน ประภาพร ศรีสถิตธรรม, 2543) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการซึ่งบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมีอิทธิพลซึ่งกันและกันในการตัดสินใจที่จะส่งผลกระทบต่อพวกเขาในอนาคต ซึ่งอาจถูกกำหนดขึ้นมาอย่างเป็นทางการหรือได้รับการสนับสนุนอย่างไม่เป็นทางการ

Wertheim (1981, อ้างถึงใน โกวิท พวงงาม, 2553) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมไว้ว่าเป็นการที่ประชาชนจะเข้าไปมีบทบาทในกระบวนการตัดสินใจในระดับต่าง ๆ ทั้งด้านการบริหารการเมืองเพื่อที่จะกำหนดความต้องการของตนเองในชุมชนได้ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาสามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ หมายถึง การที่สมาชิกในกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีร่วมกันกระทำกิจกรรมเป็นกลุ่ม โดยเริ่มตั้งแต่คิดวางแผนร่วมกัน กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และการมีส่วนร่วมดำเนินการตามแผน ร่วมกันรับผิดชอบและประเมินผล การมีส่วนร่วมในการรักษาผลประโยชน์ของกองทุน

2.4.7 เครือข่ายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

ชนิภูญา กาญจนรังษิณนธ์ (2542, น. 14-15) การสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาทางสังคมต้องอาศัยความร่วมมือกันทุกภาคส่วนและการสร้างเครือข่ายให้เกิดความยั่งยืนต้องมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. เชิญองค์กรและผู้มีส่วนได้เสียมาร่วมประชุม โดยมีหัวข้อการประชุมที่น่าสนใจเกี่ยวกับผลประโยชน์ร่วมหรือเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้องกัน มอบหน้าที่ในการบริหารจัดการการประชุมให้กับบรรดาผู้มีส่วนได้เสียร่วมกันรับผิดชอบ การหาข้อตกลงร่วมในกิจกรรมที่เป็นผลประโยชน์ร่วมดังกล่าว

2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเครือข่าย ทิศทาง กิจกรรมหลัก และคุณสมบัติของสมาชิกให้ชัดเจน โดยให้สมาชิกส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดด้วย เพื่อป้องกันการครอบงำจากกลุ่มคนบางกลุ่ม ทั้งนี้ควรมีการทบทวนเป็นระยะ ๆ เพื่อปรับให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของสังคมและความต้องการของสมาชิก

3. จัดตั้งกลุ่มแกนของเครือข่ายที่ปวารณาตัวเข้ามาทำหน้าที่ประสานงานจัดการ และส่งกำลังบำรุงให้กับสมาชิก ซึ่งต้องไม่ติดอยู่กับกิจกรรมประจำวันขององค์กรตัวเองและกลุ่มแกน ต้องดำเนินกิจกรรมของเครือข่ายให้บังเกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ต้องมีการหมุนเวียนเปลี่ยนกลุ่มผู้นำ เครือข่าย เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของสมาชิกและป้องกันการผูกขาดอำนาจ

4. ความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของและความผูกพันที่เหนียวแน่นมีส่วนอย่างสำคัญ ต่อความสำเร็จของเครือข่าย ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจการเลือก กิจกรรมและวิธีการทำงานของเครือข่ายในลักษณะประชาธิปไตย

5. เครือข่ายต้องมีวิธีการจัดหาและจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อน กิจกรรมของเครือข่ายและความสามารถในการพึ่งตนเอง ทรัพยากรนี้ไม่ได้หมายถึงเงินทุน

6. ทำให้เครือข่ายมีสถานภาพถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อให้เครือข่ายและผู้นำเครือข่าย ได้รับการสนับสนุนและความไว้วางใจจากสมาชิกเครือข่าย อีกทั้งยังได้สามารถดำเนินงานได้กว้างขวาง อาจมีชื่อและสัญลักษณ์ของเครือข่าย เพื่อให้เป็นที่จดจำได้ง่ายและอาจส่งข่าวสารไปให้กับบุคคลเป้าหมาย ที่สามารถให้การรับรองเครือข่ายได้

7. ควรสนับสนุนให้มีการเชื่อมโยงระหว่างเครือข่ายกับเครือข่ายเพื่อเสริมให้เครือข่าย มีความเข้มแข็งมากขึ้น ซึ่งมีได้ทั้งทางแนวนราบ แนวตั้ง หรือในภูมิภาคต่างระดับกัน การเชื่อมเครือข่าย ทำได้ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการด้วยการมีกิจกรรมร่วมกันหรือเป็นตัวแทนร่วมกัน ในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องและการร่วมกันประสานงานการประชุม

8. ควรมีการติดตามผลและประเมินผลเป็นประจำสม่ำเสมอและถี่ถ้วน โดยดูความ สอดคล้องของแผนการทำงานกับวัตถุประสงค์ ความก้าวหน้าและความสำเร็จของเครือข่ายในแต่ละระยะ ทั้งนี้ควรให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิธีและเครื่องชี้วัดประสิทธิภาพของกิจกรรม เครือข่ายและร่วมเรียนรู้ตลอดกระบวนการติดตามและประเมินผล

9. ควรมีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมด้านการจัดการเครือข่ายให้กับองค์กรแกนและผู้นำ เครือข่ายสม่ำเสมอ

10. ถ้าวัตถุประสงค์ของเครือข่ายดี การเชื่อมโยงภายในเครือข่ายเหมาะสมเอื้อ ให้เกิดความเคลื่อนไหวของกิจกรรมและความเข้มแข็งของสมาชิก โครงการหรือกิจกรรมมีลักษณะกระจาย อำนาจไปให้กับมวลสมาชิกที่ได้รับประโยชน์ การดำเนินงานของเครือข่ายจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ได้ในที่สุด

พระมหาสุทิตย์ อากาศโร (2547) ได้จัดประเภทและรูปแบบเครือข่ายที่เหมาะสมกับ การประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างการเรียนรู้ของทุกฝ่าย มีดังนี้

1. เครือข่ายเชิงพื้นที่ หมายถึง เครือข่ายที่อาศัยการรวมตัวของกลุ่ม องค์กรเครือข่าย ที่อาศัยพื้นที่รูปธรรมเป็นปัจจัยหลักในการทำงานร่วมกัน อาทิ เครือข่ายระดับหมู่บ้าน ตำบลอำเภอ

จังหวัด ภาค และระดับประเทศ เช่น เครือข่ายด้านเด็กอีสาน ศูนย์ประสานงานเยาวชน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นต้น

2. เครือข่ายเชิงประเด็นกิจกรรม หมายถึง เครือข่ายที่ใช้ประเด็นกิจกรรมหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นปัจจัยหลักในการรวมกลุ่มองค์กร โดยมองข้ามมิติเชิงพื้นที่ มุ่งจัดการประเด็นนั้น ๆ อย่างจริงจัง ทำงานเฉพาะด้าน ได้แก่ เครือข่ายด้านเด็ก เครือข่ายสตรี เศรษฐกิจ สาธารณสุขสิทธิมนุษยชน สิ่งแวดล้อม เป็นต้น เครือข่ายประเภทนี้ เช่น คณะกรรมการประสานงาน องค์กรสิทธิมนุษยชน สภาองค์กรเด็กและเยาวชน เป็นต้น

3. เครือข่ายแบ่งตามโครงสร้างหน้าที่ หมายถึง เครือข่ายที่เกิดขึ้นโดยอาศัยกิจกรรมหรือภารกิจและก่อตัวของกลุ่มผลประโยชน์ในสังคม ซึ่งอาจเป็นเครือข่ายภาครัฐ ภาคประชาชน ภาคธุรกิจและองค์กรพัฒนาเอกชน มุ่งเน้นการดำเนินงานภายใต้กรอบแนวคิด หลักการวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของหน่วยงาน องค์กรเป็นสำคัญ

พระมหาสุทิตย์ อาภากรโ (2547, น. 97-103) ได้กล่าวถึง กระบวนการทำงานในรูปแบบของเครือข่าย ไว้ใน 4 ประเด็น ดังนี้

1. กระบวนการเชื่อมประสานจากจุดเล็กและขยายไปสู่หน่วยใหญ่เป็นการทำงานที่เกิดจากการประสานจากประเด็นเล็ก ๆ แล้วขยายไปสู่การทำงานที่มีความหลากหลายยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญ เพราะการที่เริ่มต้นจากการมองจุดเล็ก ๆ ซึ่งเป็นการทำงานในสิ่งที่รู้และเข้าใจก่อน แล้วจึงไปประสานกับองค์กรอื่นในประเด็นกิจกรรมที่แตกต่างหลากหลายออกไป อันจะเป็นประโยชน์ให้การทำงานเครือข่ายมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ในพื้นที่มากขึ้น

2. การรักษาความสัมพันธ์ภาพที่สร้างความรู้ ความหมายและโลกทัศน์ร่วมกัน เป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เพราะจะทำให้เครือข่ายดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเมื่อสมาชิกเห็นความสำคัญของเครือข่ายว่ามีประโยชน์ต่อการพัฒนาสังคมแล้ว สิ่งคนในเครือข่ายควรปฏิบัติต่อกัน คือ การสร้างความรู้ ความหมายในการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน เพราะคนในเครือข่ายเดียวกันย่อมรู้ความหมายของเครือข่ายมากกว่าคนอื่น ๆ โดยใช้การสื่อสารระหว่างกันเป็นเครื่องมือให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ที่มีต่อกัน ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างพันธมิตรและการประสานประโยชน์ระหว่างกัน

3. การเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้และปรับตัว เป็นการสะสมประสบการณ์และปรับบทบาทในการสร้างความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับกลุ่ม องค์กรและเครือข่ายเพื่อให้เครือข่ายมีการพัฒนาไปในแนวทางที่ต้องการ โดยการเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ นั้น มีวิธีการและแนวทางที่หลากหลาย เช่น การศึกษาดูงานในกลุ่ม เครือข่ายที่ประสบความสำเร็จแล้วนำผลมาปรับใช้กับเครือข่ายการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถของสมาชิกในเครือข่ายรวมทั้งการพัฒนาผู้นำให้สามารถจัดการเครือข่ายได้อย่างเหมาะสม

4. การพัฒนากิจกรรมและความเคลื่อนไหวเพื่อสร้างขบวนการทางวัฒนธรรมและวาทกรรมในการพัฒนา เป็นการพัฒนาโดยการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน ซึ่งเป็นการทำงานในรูปแบบใหม่ที่ผู้คนไม่จำเป็นต้องเห็นหน้าตาและพบปะกันหรือต้องอาศัยพื้นที่ในการดำเนินการเพียงแต่มีความรู้สึกร่วมและมีการพึ่งพากันเท่านั้น ก็สามารถสร้างความเป็นเครือข่ายได้

ขนิษฐา กาญจนรังษิณนท์ (2551) ได้นำเสนอแนวทางการบริการงานเครือข่ายไว้ว่า ต้องให้ความสำคัญใน 3 เรื่อง คือ

1. การจัดการให้มีการแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิก
2. การจัดการให้มีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิก
3. การจัดการให้มีความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างสมาชิก

กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี (2555, น. 5) กล่าวว่า กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเป็นนโยบายที่สำคัญของรัฐบาลและเป็นวาระเร่งด่วนที่ดำเนินการในปี การจัดตั้งกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับส่งเสริมศักยภาพสตรีและเครือข่ายสตรีในทุกมิติเพิ่มบทบาทสร้างภาวะผู้นำสตรีรณรงค์ให้สังคมเข้าใจปัญหาสตรีทุกมิติโดยเฝ้าระวังดูแลปัญหาและช่วยเหลือเยียวยาสตรีคุ้มครองพิทักษ์สิทธิสตรีและนำไปสู่การเสริมสร้างสวัสดิภาพสวัสดิการโดยผ่านองค์กรสตรีในทุกกระดับ 1) เป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนดอกเบี้ยต่ำหรือปลอดดอกเบี้ยในการสร้างโอกาสให้สตรีเข้าถึงแหล่งเงินทุนสำหรับการลงทุนเพื่อการพัฒนาอาชีพสร้างรายได้ หรือสำหรับการส่งเสริมและพัฒนาไปสู่การสร้างสวัสดิการแก่สตรี 2) เป็นแหล่งเงินทุนเพื่อการพัฒนาศักยภาพสตรีและเครือข่ายสตรีการเฝ้าระวังและดูแลปัญหาของสตรี ตลอดจนการช่วยเหลือเยียวยาสตรีที่ประสบปัญหาในทุกรูปแบบการรณรงค์ให้สังคมเข้าใจปัญหาสตรีในทุกมิติ 3) เป็นแหล่งเงินทุนเพื่อการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมในการพัฒนาบทบาทสตรีและแก้ไขปัญหาสตรีขององค์กรต่าง ๆ ในการสร้างภาวะผู้นำการพัฒนาองค์ความรู้ คุณภาพชีวิต รวมทั้งเสริมสร้างความเข้มแข็งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของสตรี 4) เป็นแหล่งเงินทุนเพื่อการสนับสนุนโครงการอื่น ๆ ที่เป็นการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสตรีตามคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีแห่งชาติพิจารณาเห็นสมควร

นงนภัส ไพรศรี (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรีในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง โดยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ กองทุนฯ ควรสร้างประสิทธิภาพหรือสร้างขีดความสามารถของกลุ่มสตรีหรือองค์กรผู้รับทุนซึ่งวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ มุ่งเป็นเงินทุนหมุนเวียนหรือให้เป็นรายได้ ควรมีการส่งเสริมมิติของการดำเนินการสร้างเครือข่าย สร้างภาวะผู้นำการสร้างขีดความสามารถไม่ควรเป็นเฉพาะบุคคลเท่านั้น และไม่ควรถูกเลือกปฏิบัติ ควรมองกลุ่มผู้หญิงอื่นที่มีภาวะเฉพาะด้านด้วย เช่น กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้หญิงมุสลิม กลุ่มผู้หญิงแรงงานนอกระบบ กลุ่มผู้ติดเชื้อเอชไอวี กลุ่มผู้หญิงที่ไม่ได้มีสัญชาติไทยแต่อยู่ในประเทศไทย

เป็นต้น และควรมองด้วยว่าจะทำอะไรให้กลุ่มผู้หญิงเหล่านี้เข้าถึงกองทุนฯ โดยที่ความแตกต่าง การเลือกปฏิบัติยังคงอยู่คู่สังคม ฉะนั้นแล้วควรต้องสร้างความเข้าใจมิติความเท่าเทียมทางเพศโดยให้องค์ความรู้กับสังคมด้วย ควรมีการสร้างเครือข่ายองค์กรและการบูรณาการการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนในการส่งเสริมสนับสนุน และมีการขับเคลื่อนนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอย่างต่อเนื่อง

ภีรวัฒน์ นนทะโชติ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน เพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบล ได้แก่ การบริหารจัดการ และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ส่วนภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร และปัจจัยด้านสังคม มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการบริหารจัดการและโครงสร้างองค์กร มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน สำหรับผลการพัฒนารูปแบบได้รูปแบบภายใต้แนวคิด “3 สร้าง 4 พัฒนา” ได้แก่ สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการกองทุนและเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือในระดับพื้นที่ สร้างความเสมอภาคและเป็นธรรมแก่สตรีกลุ่มชาติพันธุ์เพื่อเป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม สร้างกลไกเชิงนโยบายเพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน พัฒนาศักยภาพและเพิ่มโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมของสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ พัฒนาระบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับกลุ่มสตรีชาติพันธุ์ในพื้นที่ พัฒนาโครงสร้างองค์กรและเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี และพัฒนาระบบสารสนเทศและติดตามผลแบบมีส่วนร่วม โดยรูปแบบดังกล่าวพัฒนาขึ้นภายใต้การบูรณาการแนวคิดการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กรอบกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบทบาทสตรี เช่น บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 และแผนพัฒนาสตรี ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ตลอดจนปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในระดับพื้นที่โดยมุ่งเน้นกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินงานที่ยึดกลุ่มเป้าหมาย คือ สมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่เป็นสตรีกลุ่มชาติพันธุ์และชุมชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา มุ่งสร้างให้เกิดความสมดุลและความเสมอภาคในทุกมิติอย่างบูรณาการและเป็นองค์รวม

Wongchaiya (2014) กล่าวว่า สิ่งสำคัญควรดำเนินงานในระบบพหุภาคีที่มุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายช่วยเหลือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อลดบทบาทของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ควรมีการประชุมสมาชิกเพื่อแจ้งการดำเนินงานให้แก่สมาชิกทราบ โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

สามารถสรุปได้ว่า เครือข่ายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่าง บุคคลและกลุ่มเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการบริหารจัดการกองทุน กระตุ้นสมาชิกให้เกิดความสนใจ ร่วมกันในการจัดการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ศึกษาดูงานในกลุ่มที่มีความประสบผลสำเร็จมีความ เข้มแข็ง ร่วมกันพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ประสานงาน การติดต่อสื่อสารอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ และองค์ความรู้ให้แก่กัน รวมทั้งแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์

2.5 บริบททั่วไป

2.5.1 ประวัติความเป็นมาจังหวัดร้อยเอ็ด

2.5.1.1 สมัยกรุงศรีอยุธยา

ราว พ.ศ.2256 ตรงกับจุลศักราช 1075 ปีมะเส็ง เบญจศก พระเจ้าสร้อยศรีสมุทรพุทธางกูรผู้ครองนครจำปาศักดิ์ ซึ่งสืบสายมาจากชาวไทยกรุงศรีสัตนาคนหุต ได้ให้จารย์แก้วคุมไพร่พลสาม พันคนเศษมาสร้างเมืองขึ้นใหม่ที่บ้านเมืองทุ่ง (ท้องที่อำเภอสุวรรณภูมิ) เรียกว่า เมืองทุ่งหรือเมืองทง ขึ้นตรงต่อนครจำปาศักดิ์จารย์แก้วปกครองเมืองทุ่งอยู่ได้นานสิบหกปีก็ถึงแก่กรรม จารย์แก้วมีบุตร สองคน คือ ท้าวมิตกับท้าวทน พระเจ้าสร้อยศรีสมุทรพุทธางกูร จึงทรงแต่งตั้งท้าวมิตเป็นเจ้าเมืองทุ่ง และท้าวทนเป็นอุปราชเมื่อท้าวมิตถึงแก่กรรมท้าวทนจึงได้รับแต่งตั้งให้เป็นเจ้าเมืองแทนพี่ชายท้าวมิต มีบุตรสองคนคือท้าวเชียงและท้าวสุน ทั้งสองคนไม่พอใจที่ไม่ได้เป็นเจ้าเมืองสืบแทนบิดา จึงได้คบคิด กับกรมการเมืองที่เป็นสมัครพรรคพวกของตน เพื่ออนาคตขึ้นกราบบังคมทูลขอพึ่งพระบรมโพธิสมภาร สมเด็จพระบรมราชาที่ 3 (พระที่นั่งสุริยามรินทร์หรือเจ้าฟ้าเอกทัศน์ กรมขุนอนุรักษ์มนตรี) แห่งกรุง ศรีอยุธยาและได้นำทองคำแท่งจำนวนมากไปถวายในคราวเข้าเฝ้าพร้อมกับทูลขอกองทัพจากกรุงศรี อยุธยาไปช่วยรบกับท้าวทน สมเด็จพระบรมราชาที่ 3 โปรดเกล้าฯ ให้พระยาพรหมกับพระยากรมท่า เป็นแม่ทัพเดินทางมาพร้อมกับท้าวเชียงและท้าวสุน เมื่อเดินทางใกล้ถึงเมืองทุ่งท้าวทนทราบข่าว จึงพาครอบครัวและไพร่พลอพยพไปอยู่ ณ บ้านกุดจอก เมื่อพระยาพรหมและพระยากรมท่าเข้าเมืองแล้ว ได้ติดตามไปนำตัวท้าวทนมาว่ากล่าวตักเตือนให้คืนดีกันกับท้าวเชียงและท้าวสุนผู้เป็นหลานท้าวเชียง กับท้าวสุนก็ได้ครองเมืองทุ่งและเมืองทุ่งจึงขาดจากการปกครองของนครจำปาศักดิ์มาขึ้นต่อกรุงศรีอยุธยา ตั้งแต่นั้น

2.5.1.2 สมัยกรุงธนบุรี

ในปี พ.ศ. 2319 รัชสมัยพระเจ้ากรุงธนบุรีท้าวเชียงและท้าวสุนเห็นว่าเมืองทุ่งมีชัยภูมิ ไม่เหมาะ เพราะตั้งอยู่ริมฝั่งแม่น้ำเซ (ลำน้ำเสียว) ถูกน้ำเซาะตลิ่งพังทุกปีจึงได้ย้ายไปตั้งเมืองใหม่ที่ตง ท้าวสารและเรียกชื่อใหม่ว่า “เมืองสุวรรณภูมิ” ท้าวเชียงได้สร้างวัดขึ้นสองวัด คือ วัดกลางและวัดใต้ สร้างวิหารกว้างห้าวายาวแปดวาสูงหกวา สร้างพระพุทธรูปด้วยอิฐและปูนลงรักปิดทองหน้าตักกว้าง

สี่ศอกคืบสูงแปดศอกคืบเหมือนกันทั้งสองวัดปี พ.ศ. 2318 ท้าวทนซึ่งอพยพครอบครัวและไพร่พล ไปอยู่ที่บ้านกุดจอกได้ปรึกษาหารือกับพระยาพรหมและพระยากรมท่าขออนุญาตตั้งบ้านกุ่มร้าง ซึ่งเป็นเมืองร้างขึ้นเป็นเมืองพระยาพรหมและพระยากรมท่าศาลาหักมุลแดงประจวบปากลำน้ำพาชี ตกลำน้ำมูลนี้เป็นเขตเมืองสุวรรณภูมิ ตั้งแต่ลำน้ำย่างตกลำน้ำพาชีขึ้นไป ภูตอกซ้อน หินทอด ยอดยาง คู่สามต้นอันสามชวา สนามหมาดหญ้า ผ่าขาวพันนา ฝ่ายพระยานาค ภูเมง มาประจวบหนองแก้ว ศาลาอีแก้ง มาบึงกุยนี้ เป็นอำณาเขตเมืองร้อยเอ็ด ดังปรากฏในพงศาวดารว่า ตั้งแต่ปากลำน้ำพาชี ตกลำน้ำมูล ขึ้นมาตามลำน้ำพาชีถึงปากห้วยแดงเดี่ยขึ้นไปทุ่งลาดไถ ไปบ้านซ้อเหล็ก บ้านแก่งทรายหิน ตั้งแต่ถ้ำเต่าเหวสดดวง สนวนอ้อย บึงกุย ศาลาอีแก้ง ภูเมง หนองม่วงคลุ้ม กุ่มปักศาลาหักมุลแดง ประจวบปากลำน้ำพาชีตกลำน้ำมูลนี้เป็นเขตเมืองสุวรรณภูมิ ตั้งแต่ลำน้ำย่างตกลำน้ำพาชีขึ้นไป ภูตอกซ้อน หินทอด ยอดยาง คู่สามต้น อันสามชวา สนามหมาดหญ้า ผ่าขาวพันนา ฝ่ายพระยานาค ภูเมง มาประจวบหนองแก้ว ศาลาอีแก้ง มาบึงกุยนี้ เป็นอำณาเขตเมืองร้อยเอ็ด

1) การจัดรูปการปกครองเมืองตามระบอบมณฑลเทศาภิบาล

ในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวแห่งกรุงรัตนโกสินทร์ได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการจัดระเบียบการปกครองและการบริหารราชการแผ่นดิน ทรงนำวิทยาการแผนใหม่จากประเทศตะวันตกมาใช้ทรงตั้งกระทรวงขึ้น 12 กระทรวง มีการแบ่งอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละกระทรวงให้แน่นอน และมีเสนาบดีรับผิดชอบบริหารงานของแต่ละกระทรวง ซึ่งกระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่เกี่ยวกับการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อยในหัวเมือง หลังจากนั้น พระองค์ได้ทรงเริ่มการจัดตั้งมณฑลขึ้นในปี พ.ศ. 2437 โดยรวมหลาย ๆ

จังหวัดขึ้นเป็นมณฑลมีข้าหลวงหรือข้าหลวงเทศาภิบาลเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาหัวเมืองทั้งปวง ซึ่งก่อนการเปลี่ยนแปลงนี้การปกครองหัวเมืองนั้น อำนาจปกครองบังคับบัญชามีความแตกต่างกันออกไปตามความใกล้ไกลของท้องถิ่นหัวเมืองหรือประเทศราชซึ่งไกลไปจากกรุงเทพฯเท่าใด ก็ยังมีอิสระในการปกครองตนเองมากขึ้นเท่านั้น ทั้งนี้เนื่องจากการคมนาคมไปมาลำบาก หัวเมืองที่รัฐบาลปกครองบังคับบัญชาได้โดยตรงก็มีแต่หัวเมืองจัตวาใกล้ ๆ ส่วนหัวเมืองอื่น ๆ มีเจ้าเมืองเป็นผู้ปกครองแบบกึ่งเมืองและมีอำนาจกว้างขวางแต่การจัดตั้งมณฑลนั้นข้าหลวงหรือข้าหลวงเทศาภิบาลขึ้นตรงต่อส่วนกลางปี พ.ศ. 2435 ได้จัดตั้งมณฑลขึ้นโดยรวบรวมหัวเมืองเข้าด้วยกัน มี 6 มณฑล คือ มณฑลลาวเฉียง มณฑลลาวพวน มณฑลลาวกาว มณฑลเขมร มณฑลนครราชสีมา และมณฑลภูเก็ต ซึ่งจังหวัดร้อยเอ็ดขึ้นต่อมณฑลลาวกาว

ปี พ.ศ. 2437 ได้จัดระเบียบบริหารมณฑลแบบใหม่เป็นมณฑลเทศาภิบาลขึ้น 3 มณฑล คือ มณฑลพิษณุโลก มณฑลปราจีนบุรี และมณฑลราชบุรี ซึ่งเปลี่ยนแปลงมาจากมณฑลแบบเก่าและต่อมาได้ตั้งมณฑลต่าง ๆ ขึ้นอีก คือ มณฑลนครชัยศรี มณฑลนครสวรรค์ มณฑลกรุงเก่า มณฑลนครศรีธรรมราช มณฑลชุมพร มณฑลไทรบุรี (ภายหลังยกให้อังกฤษ เมื่อปี 2450) มณฑลเพชรบูรณ์

มณฑลพายัพ มณฑลอุดร มณฑลอีสาน มณฑลปัตตานี มณฑลจันทบุรี และมณฑลมหाराช ซึ่งจังหวัดร้อยเอ็ดขึ้นต่อมณฑลอีสาน ปี พ.ศ. 2455 ได้แยกมณฑลอีสานเป็น 2 มณฑล คือ มณฑลอุบล และมณฑลร้อยเอ็ด มณฑลร้อยเอ็ดมีเมืองร้อยเอ็ด เมืองกาฬสินธุ์ เมืองมหาสารคาม ปีพ.ศ. 2465 ได้รวมมณฑลร้อยเอ็ด มณฑลอุบล และมณฑลอุดร ขึ้นเป็นภาคเรียกว่า ภาคอีสาน ปีพ.ศ. 2469 ยุบปกครองภาคอีสาน ให้จังหวัดในมณฑลร้อยเอ็ดและมณฑลอุบลไปขึ้นกับมณฑลนครราชสีมา

ต่อมาเมื่อได้มีพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2495 การจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินของไทยก็เป็นไปตามพระราชบัญญัติฉบับนั้น และถือเป็นหลักหรือรากฐานของการแบ่งส่วนราชการไทยสมัยต่อ ๆ มา พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้ถูกปรับปรุงแก้ไขโดยประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 218 ลงวันที่ 29 ปี พ.ศ. 2515 โดยจัดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาคเป็นจังหวัดและอำเภอ จังหวัดนั้นให้รวมท้องที่หลาย ๆ อำเภอขึ้นเป็นจังหวัด มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบและให้มีคณะกรรมการจังหวัดเป็นที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัดในการบริหารราชการแผ่นดินในจังหวัดนั้น การตั้ง ยุบ และเปลี่ยนแปลงเขตจังหวัดให้ตราเป็นพระราชบัญญัติ

2.5.2 ที่ตั้งและอาณาเขต

จังหวัดร้อยเอ็ด ตั้งอยู่ตอนกลางของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระหว่างละติจูดที่ 15 องศา 24 ลิปดาเหนือ ถึง 16 องศา 19 ลิปดาเหนือ และลองจิจูดที่ 103 องศา 16 ลิปดาตะวันออก ถึง 104 องศา 21 ลิปดาตะวันออก อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานคร โดยทางรถยนต์ประมาณ 512 กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งสิ้น 8,299.46 ตารางกิโลเมตร หรือ 5,187,156 ไร่ มีเขตแดนติดต่อกับจังหวัดอื่น ดังนี้

2.5.2.1 ทิศเหนือและตะวันตกเฉียงเหนือ จรดจังหวัดกาฬสินธุ์

2.5.2.2 ทิศตะวันออกเฉียงเหนือ จรดจังหวัดมุกดาหาร

2.5.2.3 ทิศตะวันออก จรดจังหวัดยโสธร

2.5.2.4 ทิศตะวันออกเฉียงใต้ จรด จังหวัดศรีสะเกษ

2.5.2.5 ทิศใต้ จรดจังหวัดสุรินทร์

2.5.2.6 ทิศตะวันตก จรดจังหวัดมหาสารคาม

2.5.3 ลักษณะภูมิประเทศ

จังหวัดร้อยเอ็ด ตั้งอยู่บริเวณตอนกลางของภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย ลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปเป็นที่ราบสูง สูงจากระดับน้ำทะเลปานกลางประมาณ 120-160 เมตร มีภูเขาทางตอนเหนือซึ่งติดต่อกับเทือกเขาภูพาน บริเวณตอนกลางของจังหวัด มีลักษณะเป็นที่ราบลูกคลื่น บริเวณตอนล่างมีลักษณะเป็นที่ราบลุ่มริมฝั่งแม่น้ำมูลและสาขา ได้แก่ ลำน้ำชี ลำน้ำพลับพลา ลำน้ำเตา เป็นต้น บริเวณที่ราบต่ำอันกว้างขวาง เรียกว่า ทุ่งกุลาร้องไห้ มีพื้นที่ประมาณ 80,000 ไร่ มีลักษณะเป็นที่ราบแอ่งกระทะ

2.5.3.1 ลักษณะภูมิประเทศ: ภูมิประเทศ โดยทั่วไปเป็นที่ราบสูง มีความสูงจากระดับน้ำทะเลปานกลาง 130–160 เมตร ซึ่งสภาพพื้นที่และลักษณะภูมิประเทศของจังหวัดร้อยเอ็ด สามารถแบ่งได้ดังนี้

1) พื้นที่ทางตอนเหนือของจังหวัด ในพื้นที่อำเภอหนองพอก อำเภอโพธิ์ชัย อำเภอโพนทอง และอำเภอเมยวดี มีลักษณะเป็นภูเขาเตี้ย ๆ และพื้นที่ป่าส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ลุ่มน้ำของลำน้ำยังสภาพพื้นที่ลาดเทจากทิศตะวันออกและทิศตะวันตกเข้าหาลำน้ำยัง

2) พื้นที่ตอนกลางในเขตท้องที่ อำเภอเสลภูมิ อำเภออาจสามารถ อำเภอเมืองสรวง อำเภอธวัชบุรี อำเภोजตุรพักตรพิมาน อำเภอเมืองร้อยเอ็ด อำเภอศรีสมเด็จ อำเภอจังหาร อำเภอเชียงขวัญและอำเภอทุ่งเขาหลวง เป็นพื้นที่ราบสูง สภาพภูมิประเทศเป็นพื้นที่ลูกคลื่นลอนตื้น มีแม่น้ำชีไหลผ่าน สภาพพื้นที่ลาดเทจากทิศตะวันตกไปทางทิศเหนือและตะวันออกเข้าหาแม่น้ำชี

3) พื้นที่ทางตอนล่างในเขตท้องที่อำเภอสุวรรณภูมิ อำเภอเกษตรวิสัย อำเภอปทุมรัตน์ อำเภอพนมไพร อำเภอโพนทราย และอำเภอหนองฮี เป็นที่ราบต่ำรูปกระทะเลที่เรียกว่า “ทุ่งกุลาร้องไห้” เป็นแหล่งผลิตข้าวหอมมะลิขนาดใหญ่สภาพพื้นที่ลาดเทจากทางทิศตะวันตกไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้เข้าหาแม่น้ำมูล มีลำน้ำเสียวไหลผ่านและมีแม่น้ำมูลเป็นเส้นเขตแดนกับจังหวัดสุรินทร์

2.5.4 ลักษณะภูมิอากาศ

จังหวัดร้อยเอ็ด ได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือและลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ สภาพภูมิอากาศอยู่ในประเภทฝนเมืองร้อน ปริมาณน้ำฝนเฉลี่ย 1,196.8 ลูกบาศก์มิลลิเมตร ฝนตกชุกในเดือนมิถุนายน-ตุลาคม อากาศร้อนแห้งแล้งในเดือนมีนาคม-พฤษภาคม

2.5.5 การคมนาคมภายในจังหวัด

ระยะทางจากตัวจังหวัดไปอำเภอต่าง ๆ โดยอำเภอที่อยู่ใกล้ที่สุด คือ อำเภอธวัชบุรี ระยะทาง 12 กิโลเมตร ใช้เวลา 18 นาที ส่วนอำเภอที่อยู่ไกลที่สุด คือ อำเภอโพนทราย ระยะทาง 84 กิโลเมตร ใช้เวลา 1 ชั่วโมง 20 นาที ต่อไปเป็นระยะทางของแต่ละอำเภอ

2.5.6 การปกครองส่วนภูมิภาค

แบ่งออกเป็น 20 อำเภอ 192 ตำบล 2,446 หมู่บ้าน

2.5.6.1 อำเภอเมืองร้อยเอ็ด

2.5.6.2 อำเภอเกษตรวิสัย

2.5.6.3 อำเภอปทุมรัตน์

2.5.6.4 อำเภอจตุรพักตรพิมาน

2.5.6.5 อำเภอธวัชบุรี

2.5.6.6 อำเภอพนมไพร

- 2.5.6.7 อำเภอโพหนอง
- 2.5.6.8 อำเภอโพธิ์ชัย
- 2.5.6.9 อำเภอหนองพอก
- 2.5.6.10 อำเภอเสลภูมิ
- 2.5.6.11 อำเภอสุวรรณภูมิ
- 2.5.6.12 อำเภอเมืองสรวง
- 2.5.6.13 อำเภอพนทราย
- 2.5.6.14 อำเภออาจสามารถ
- 2.5.6.15 อำเภอเมยวดี
- 2.5.6.16 อำเภอศรีสมเด็จ
- 2.5.6.17 อำเภอจังหาร
- 2.5.6.18 อำเภอเชียงขวัญ
- 2.5.6.19 อำเภอหนองฮี
- 2.5.6.20 อำเภอทุ่งเขาหลวง

2.5.7 ด้านเศรษฐกิจ

จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นจังหวัดที่ทำการเกษตรโดยเฉพาะการทำนา ที่มีทั้งนาปี และนาปรัง และการปลูกพืชไร่ ได้แก่ มันสำปะหลัง อ้อยโรงงาน ถั่วลิสง ต้นกก งาดำ ยาสูบพันธุ์เตอร์กิส แตงโมเนื้อ และข้าวโพด ซึ่งมีมูลค่าการเกษตร ปศุสัตว์ ป่าไม้ 4,591 ล้านบาท และมีมูลค่าการประมง 61 ล้านบาท

2.5.7.1 รายได้ของประชากร โครงสร้างทางเศรษฐกิจของจังหวัดร้อยเอ็ดขึ้นอยู่กับภาคการค้าส่งและการค้าปลีก ภาคการเกษตรกรรม และภาคการศึกษาเป็นสำคัญตามลำดับ โดยมีผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัด (GPP) ปี 2553 จำนวน 59,775 ล้านบาท มีรายได้ประชากรตามผลิตภัณฑ์มวลรวม (GPP) ปี 2553 จำนวน 43,920 บาท / คน

2.5.7.2 ครัวเรือนที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ. (30,000 บาท/คน/ปี) : จากการจัดเก็บข้อมูล จปฐ. ปี 2555 จังหวัดร้อยเอ็ด มีจำนวนครัวเรือนที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ. (30,000 บาท/คน/ปี) จำนวน 1,829 ครัวเรือน และมีรายได้เฉลี่ย/คน/ปี จำนวน 55,650 บาท/คน/ปี

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประวิทย์ เพชรมี (2537, น. 78) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของกลุ่มสตรีในการทำกิจกรรมพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า สตรีมีส่วนร่วมในกลุ่มกิจกรรมตามขั้นตอน ดังนี้ การร่วมกันคิด ร่วมกันวางแผน ร่วมกันดำเนินการ และร่วมกันประเมินผล ส่วนการตัดสินใจเข้าไปร่วมกิจกรรมนั้น สตรีเป็นผู้ตัดสินใจเองหรือได้รับการชักนำจากเจ้าหน้าที่ของรัฐและชาวบ้านที่เป็นเพื่อนด้วยตัวเอง สำหรับผลของการมีส่วนร่วมที่สตรีได้รับ คือ เป็นผู้นำกลุ่ม หรือคณะกรรมการกลุ่ม เป็นสมาชิกกลุ่มและเป็นผู้ได้รับประโยชน์โดยตรงจากกิจกรรมกลุ่ม อีกประการหนึ่ง คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจเข้าร่วมกลุ่มกิจกรรม คือ การยอมรับนับถือในตัวผู้นำ มองเห็นประโยชน์ที่ได้รับต่อตนเองและครอบครัว

อุมาภรณ์ เตโชพันธ์ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริการงานกองทุนหมู่บ้านให้ประสบความสำเร็จในระดับมาตรฐานที่ AAA ของจังหวัดสระบุรี พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริการงานของกองทุนหมู่บ้านให้ประสบความสำเร็จในระดับมาตรฐานที่ AAA ของจังหวัดสระบุรี พบว่า ปัจจัยทางสังคม ได้แก่ ความรู้ในบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีความสัมพันธ์กับการบริการงานของกองทุนหมู่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .227 ด้านการสนับสนุนจากภาครัฐมีความสัมพันธ์กับการบริการงานของกองทุนหมู่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .464

ศราวุธ สังข์วรรณ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดสุพรรณบุรี การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดสุพรรณบุรี 2) การศึกษาเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามสถานภาพของสมาชิกกองทุนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 384 คน เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ใช้ค่าร้อยละอธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าเฉลี่ย Mean และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน Standard Deviation อธิบายระดับความคิดเห็นและใช้ t-test และ F-test ผลการวิจัย พบว่า สตรีที่เป็นคณะกรรมการกองทุนคณะกรรมการการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 51-60 ปี จบการศึกษาระดับประถมศึกษา สถานภาพ สมรสแล้ว ประกอบอาชีพส่วนตัว รายได้เฉลี่ย/เดือน 5,001-10,000 บาท สตรีส่วนใหญ่เป็นคณะกรรมการกองทุนฯ มาแล้ว 4 ปี ส่วนใหญ่ได้รับการอบรม จำนวน 1-2 ครั้ง ประสบการณ์ส่วนใหญ่เคยเป็นคณะกรรมการในกลุ่มหรือองค์กรอื่น ๆ สภาพและปัญหาการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่ามากไปค่าน้อย ดังนี้ ด้านการพิจารณาเงินกู้

ด้านการประชุม ด้านระเบียบข้อบังคับ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการรับสมัครสมาชิกและการจดทะเบียนสมาชิก ด้านการจัดทำบัญชี ด้านการส่งเสริมอาชีพ ส่วนการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุธี โกลิทธิ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารกองทุนหมู่บ้านในชุมชนเพื่อประโยชน์สูงสุดของสมาชิก ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะการพัฒนารูปแบบการบริหารกองทุนหมู่บ้านในชุมชน พบว่า องค์ประกอบการพัฒนา ได้แก่ ทูทางสังคม เครือข่าย ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม ด้านการบริหารบุคคล ด้านการบริหารการเงิน การบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์ กระบวนการบริหารจัดการ และการพัฒนากองทุนหมู่บ้านในชุมชน กองทุนหมู่บ้านและสมาชิกมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยกองทุนหมู่บ้านเห็นว่าการวิเคราะห์เหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนากองทุนหมู่บ้านในชุมชน (AMD) นั้น เห็นว่าปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล (MAN) มีอิทธิพลโดยตรงต่อการพัฒนากองทุนหมู่บ้านในชุมชนมากที่สุด โดยมีค่าผลรวมอิทธิพลเท่ากับ 1.043 ตัวแปรที่มีเฉพาะอิทธิพลทางอ้อมต่อการบริหารกองทุนหมู่บ้านมากที่สุดคือ ทูทางสังคม (SOC) โดยมีผลรวมอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.155 และตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการบริหารกองทุนหมู่บ้านในชุมชนของกองทุนหมู่บ้านมากที่สุด คือ ทรัพยากรบุคคล (MAN) โดยมีค่ารวมอิทธิพลเท่ากับ 1.043 ด้านสมาชิกกองทุนหมู่บ้านเห็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนากองทุนหมู่บ้าน (AMD) นั้น ปัจจัยด้านทูทางสังคม (SOC) มีอิทธิพลโดยตรงต่อการพัฒนากองทุนหมู่บ้านในชุมชนมากที่สุด โดยมีค่าผลรวมอิทธิพลเท่ากับ 2.563 ตัวแปรที่มีเฉพาะอิทธิพลทางอ้อมต่อการบริหารกองทุนหมู่บ้านในชุมชนของสมาชิกกองทุนหมู่บ้านมากที่สุด คือ การมีส่วนร่วม (PAR) โดยมีผลรวมอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.179 และตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการบริหารกองทุนหมู่บ้านของสมาชิกมากที่สุด คือ ปัจจัยทูทางสังคม (SOC) โดยมีค่ารวมอิทธิพลเท่ากับ 2.563 สำหรับปัญหาและอุปสรรค พบว่า กองทุนหมู่บ้านส่วนใหญ่ไม่มีปัญหา เพราะว่าปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นเป็นปัญหาเพียงเล็กน้อย สามารถที่จะดำเนินการแก้ปัญหาอุปสรรคนั้นได้ด้วยตนเอง

เครือวัลย์ ประทุมแย้ม (2557, น. 47-48) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในเขตอำเภอศรีเมืองใหม่ จังหวัดอุบลราชธานี ได้เสนอแนวทางในการแก้ปัญหาการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลอย่างเป็นรูปธรรมพัฒนาชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีส่วนร่วมให้ความรู้แก่กองทุนในขั้นตอนการเขียนโครงการ รัฐบาล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเพิ่มงบประมาณสนับสนุนโครงการที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานและควรจัดประชุมแลกเปลี่ยน ศึกษาดูงานกลุ่มที่ประสบความสำเร็จ อบรมให้ความรู้เพิ่มเติมในการดำเนินกิจกรรมของโครงการต่าง ๆ

โฆษิต ไชยประสิทธิ์ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ 1) เพื่อศึกษาบริบทการจัดการโครงการที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า ทั้งผู้เสนอโครงการ สมาชิกโครงการ ผู้บริหารโครงการระดับสูง กล่าวถึงปัญหาการจัดการโครงการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดเชียงใหม่ ว่ามีปัญหาสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ปัญหาการเขียนโครงการของงบประมาณของสมาชิก เช่น การเขียนโครงการไม่ถูกต้อง ข้อเสนอโครงการมีความซับซ้อนในการกรอกข้อมูล 2) ปัญหาในการสื่อสารข้อมูล และ 3) การจัดสรรงบประมาณกองทุนที่ไม่กระจายอย่างทั่วถึงแก่สมาชิก อนุมัติเงินสนับสนุนน้อยไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานของสมาชิก การอนุมัติโครงการล่าช้า เป็นต้น 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการจัดการโครงการที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาการปฏิบัติการจัดการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีทั้ง 7 ด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่มเขตพื้นที่ คือ เขตในเมืองเขตในชนบทและเขตกึ่งเมืองกึ่งชนบท มีผลการปฏิบัติงานการจัดการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในด้านต่าง ๆ ทุกด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกหัวข้อ ผลการปฏิบัติงานของทั้ง 3 กลุ่ม พื้นที่ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50) ยกเว้น ด้านการสื่อสารที่ผลปฏิบัติงานของทั้ง 3 กลุ่ม พื้นที่อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50) เมื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของทั้ง 3 กลุ่ม ในแต่ละด้านพบว่ากลุ่มเขตในเมืองผลการปฏิบัติงาน โดยเฉลี่ยที่ส่วนใหญ่อยู่ในลำดับสุดท้ายเมื่อเทียบกับอีก 2 กลุ่มที่เหลือ โดยอยู่ในลำดับสุดท้ายใน 5 ด้าน คือ ด้านการจัดองค์กร, ด้านการมีส่วนร่วม, ด้านการควบคุมตรวจสอบ, ด้านการบริหาร และด้านภาวะผู้นำกลุ่มเขตกึ่งเมืองกึ่งชนบทผลการปฏิบัติงาน โดยเฉลี่ยที่ส่วนใหญ่อยู่ในลำดับที่ 2 เมื่อเทียบกับอีก 2 กลุ่มที่เหลือ ได้แก่ ด้านการจัดองค์กร, ด้านการมีส่วนร่วม และด้านภาวะผู้นำ ทั้งนี้มีผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยสูงสุดในด้านการควบคุมตรวจสอบและด้านการบริหาร กลุ่มเขตชนบท ผลการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยในแต่ละด้านสูงสุดเมื่อเทียบกับอีก 2 กลุ่ม ในด้านการวางแผน, ด้านการจัดองค์กร, ด้านการมีส่วนร่วม, ด้านการสื่อสาร และด้านภาวะผู้นำ

นงนภัส ไพรศรี (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรีในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิผลการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติ และ 3) เสนอแนะให้มีการปรับปรุงปัจจัยในการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรีในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยการวิจัยแบบผสมวิธี การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 27 คน เลือกโดยแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการอุปมานวิเคราะห์และตีความ การวิจัยเชิงปริมาณใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ใช้วิธีการหาจากสูตรของ Yamane เครื่องมือเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีความเชื่อมั่น .907 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) ประสิทธิภาพการดำเนินงานนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติในการสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ นำนโยบายกองทุนไปปฏิบัติ เกิดประสิทธิผลและในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติ ประกอบด้วย 2.1) ปัจจัยด้านนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในการสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ นำนโยบายลงไปปฏิบัติมีความชัดเจนและในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ในด้านนโยบายสามารถวัดผลและด้านประเมินผลได้ 2.2) ปัจจัยด้านการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติในการสัมภาษณ์มีการปฏิบัติไปตามกฎระเบียบข้อปฏิบัติของกองทุนในทิศทางเดียวกันและในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากในด้านสตรีมีศักยภาพสูงขึ้นและด้านบทบาทของไปสู่การเป็นผู้นำชุมชน 3) เสนอแนะให้มีการปรับปรุงปัจจัยการดำเนินงานนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติตามตัวแบบที่เรียกว่า $CP + RM + EM = 2SE$ Model ใน 3.1) การประสานงานและการมีส่วนร่วม 3.2) ทรัพยากรในการดำเนินงาน และการบริหารจัดการทรัพยากร 3.3) นโยบายต้องมีการประเมินผล และการติดตามผล เพื่อตรวจสอบการปฏิบัติงาน และ 3.4) ผลลัพธ์ในความสำเร็จของนโยบาย ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของสมาชิกและความเสมอภาค

ภีรวัฒน์ นนทะโชติ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบล เพื่อพัฒนาและประเมินรูปแบบด้วยเทคนิควิธีวิจัยแบบผสานวิธีระหว่างวิธีการวิจัยเชิงปริมาณและวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะแรกเป็นการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลใน 3 จังหวัด ของภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย ได้แก่ เชียงใหม่ ลำปาง และอุตรดิตถ์ จำนวน 804 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าสถิติพื้นฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้วิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุและการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรม AMOS ระยะที่สอง เป็นการพัฒนารูปแบบใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการด้วยวิธีการสนทนากลุ่มกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและระยะที่สามเป็นการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิระดับสูง โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบล ได้แก่ การบริหารจัดการ และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ส่วนภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร และปัจจัยด้านสังคม มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการบริหารจัดการและโครงสร้างองค์กร มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน สำหรับผลการพัฒนารูปแบบ ได้รูปแบบภายใต้แนวคิด “3 สร้าง 4 พัฒนา”

เปล่งมณี เร่งสมบุรณ์สุข และคณะ (2560, น. 77) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนายุทธศาสตร์ การบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดเลย การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับ การดำเนินงานและสภาพการพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารกองทุน 2) สภาพและองค์ประกอบการบริหาร กองทุนที่ส่งผลต่อการพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารกองทุน และ 3) ศึกษาแนวทางที่เหมาะสมในการ พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารกองทุน โดยการวิจัยแบบผสานวิธีชนิดลำดับการอธิบาย กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน 393 คน ที่เป็นตัวแทนสตรีจังหวัดเลยและสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ที่มีหน้าที่ ในการกำหนดนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีและการนำนโยบายไปปฏิบัติ จำนวน 9 คน สถิติพรรณนา และสถิติอ้างอิงนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์เนื้อหา และการพรรณนาตรรกะสำหรับการ วิจัยคุณภาพ ผลการวิจัย พบว่า ประชากรที่ศึกษามีความเห็นต่อสภาพและองค์ประกอบการบริหาร กองทุนมีความสัมพันธ์กับการพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารกองทุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพ และองค์ประกอบการบริหารกองทุนร่วมกันส่งผลต่อการพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารกองทุนในระดับ ปานกลางถึงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.43 ถึง 0.78 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทุกตัวแปร สภาพและองค์ประกอบการบริหารกองทุนร่วมกันสามารถทำนายการมีอิทธิพลต่อการพัฒนา ยุทธศาสตร์การบริหารกองทุนพัฒนาสตรี ได้ร้อยละ 61.60 ($R = 0.616$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 (2-tailed) และการพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารกองทุนยังมีจุดอ่อนด้านการมีส่วนร่วม ของประชาชน ด้านทักษะการบริหารของคณะกรรมการและที่ปรึกษา ด้านความรู้ความสามารถ ในการกลั่นกรองโครงการและด้านระเบียบกองทุนจึงเสนอแนะให้วางแนวทางกลยุทธ์เชิงรุก ป้องกัน แก้ไขและตั้งรับในการพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารกองทุนให้มีประสิทธิผลมากขึ้น

วรกมล เกษรบัว (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการจัดการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรณีศึกษาพื้นที่อำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ประสิทธิภาพการจัดการ กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรณีศึกษาพื้นที่อำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา ประกอบด้วย การเสนอโครงการขอรับการสนับสนุน การพิจารณาอนุมัติโครงการ การโอนเงินกองทุนพัฒนาบทบาท สตรี การชำระคืนเงินกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีและการติดตามผลและรายงานผลการใช้จ่ายเงินกองทุน พัฒนาบทบาทสตรี ปัญหาและอุปสรรคการจัดการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา การกำหนดให้สมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี การยื่นขอรับการสนับสนุนเงิน ประเภทเงินทุนหมุนเวียน มีหลักเกณฑ์ในการขอรับการสนับสนุนเงินที่ให้สมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี รวมกลุ่มกัน จำนวน 5 คนขึ้นไป เป็นกลุ่มอาชีพสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีได้กั๊ยมเพื่อนำไป ประกอบอาชีพตามที่ระบุไว้ในโครงการแต่ในการยื่นขอรับการสนับสนุนเงิน ประเภทเงินทุนหมุนเวียน ต้องมีการเขียนโครงการตามแบบเสนอโครงการที่มีรายละเอียดที่จำเป็นต้องกรอกข้อมูลจำนวนมาก เช่น รายละเอียดผู้ขอกู้ทั้ง 5 คน หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ของโครงการ รายละเอียดแผนงาน ต่าง ๆ แผนการเบิกเงินกู้ รายการวัสดุ อุปกรณ์ แผนการชำระคืนเงิน แหล่งวัตถุดิบในการนำมาดำเนิน

โครงการ สถานที่จำหน่ายหรือให้บริการ ซึ่งล้วนเป็นรายละเอียดที่สมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไม่เคยเขียนมาก่อนและในบางหัวข้อของรายละเอียดสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไม่รู้ว่่าหัวข้อนั้น ๆ หมายถึงอะไร เช่น แผนการดำเนินงาน แผนการเบิกเงินกู้ และแผนการชำระคืนเงินต้องเขียนในรูปแบบหรือลักษณะของการกำหนดแผนของการทำงานโครงการและการเบิกเงินจากในบัญชีออกมาใช้จ่ายเพื่อซื้อวัสดุ อุปกรณ์ในการดำเนินโครงการ และความหลากหลายของคณะทำงานในการตรวจสอบความถูกต้องของรายละเอียดโครงการและความครบถ้วนของเอกสาร ตั้งแต่คณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบล / เทศบาล เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน คณะอนุกรรมการกลั่นกรองและติดตามการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอพิจารณาถ่วงถ่วงโครงการของคณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดฉะเชิงเทราและการพิจารณาอนุมัติโครงการ โดยคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นขั้นตอนที่ใช้เวลานานและผ่านการตรวจสอบ ถ่วงถ่วงหลายคณะทำงาน การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์การดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ยังไม่สามารถเข้าถึงหรือครอบคลุมสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีได้

วิจิตร ศรีบ้านโพน (2560, น. 1607) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเสี่ยงของคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความเสี่ยงของคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ มีระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการเงิน รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และด้านการดำเนินงานและมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย คือ ด้านกลยุทธ์ 2) ระดับอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การบริหารกองทุน รวมทั้งตรวจสอบ กำกับดูแล และการจัดสรรรายได้หรือผลประโยชน์ที่เกิดจากกองทุน การจัดหาทุนหรือรายได้เข้ากองทุน การพิจารณาโครงการขององค์กรสตรีที่ยื่นขอกู้ยืมเงินหรือขอรับการสนับสนุนจากกองทุนตามหลักเกณฑ์กองทุนกำหนด การจัดหาสถานที่ทำงานของบุคลากรและคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี การสำรวจและจัดทำข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับสมาชิกองค์กรสตรีที่ขึ้นทะเบียน การรายงานผลการดำเนินการ ปัญหาอุปสรรคในเขตพื้นที่เสนอต่อคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัดและการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามประกาศ ข้อกำหนดของคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีแห่งชาติกำหนด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความเสี่ยงของคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า มีสัมพันธ์ระดับสูงมาก จำนวน 1 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย มีความสัมพันธ์ระดับสูง มีจำนวน 2 ปัจจัย เรียงลำดับค่าความสัมพันธ์จากมากไปน้อย คือ ปัจจัยด้านกลยุทธ์ ปัจจัยด้านการเงิน และมีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก จำนวน 2 ปัจจัย เรียงลำดับตามค่าความสัมพันธ์

คือ ปัจจัยด้านดำเนินงานและปัจจัยด้านอำนาจหน้าที่ 4) ข้อเสนอแนะควรมีการอบรมให้ความรู้ด้านการประกอบอาชีพสตรี เพิ่มศักยภาพ จัดทำการพัฒนาบุคลากรสตรี เปิดโอกาสให้สตรีทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมแต่งตั้งสตรีเป็นคณะทำงาน/คณะกรรมการต่าง ๆ จัดตั้งศูนย์ประสานงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับอำเภอให้ชัดเจน ควรมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีใหม่ ๆ แก่สตรีในชุมชน ควรมีการจัดสวัสดิการ/ค่าตอบแทนแก่คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีทุกระดับและอยากให้รัฐบาลทุกรัฐบาลเล็งเห็นและให้ความสำคัญแก่สตรีทุกระดับ

คณะนันท ปลาย (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดปัตตานี การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพ การบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเก็บข้อมูลจากผู้รับทุนอุดหนุนโครงการ จำนวน 9 โครงการ จากทั้งสิ้น 156 โครงการ ซึ่งโครงการที่ไม่สามารถเก็บข้อมูลได้เนื่องจากผู้รับทุนไม่ประสงค์ให้ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพ 1) ด้านการวางแผน แต่ละโครงการมีการกำหนดแผนงาน ในการบริหาร คน เงิน วัสดุ และวิธีการบริหารโครงการไว้อย่างชัดเจนและเหมาะสมกับระยะเวลาซึ่งพิจารณาได้จากข้อเสนอโครงการ 2) ด้านการปฏิบัติขาดความต่อเนื่องและมีได้มุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ในโครงการอย่างแท้จริง 3) ด้านการตรวจสอบ พบว่าไม่มีกระบวนการตรวจสอบภายในกลุ่ม รวมทั้งการตรวจสอบจากหน่วยงาน ภายนอก 4) ด้านการปรับปรุงแก้ไขเพื่อการพัฒนา ไม่พบว่ามีผลการดำเนินการในส่วนนี้

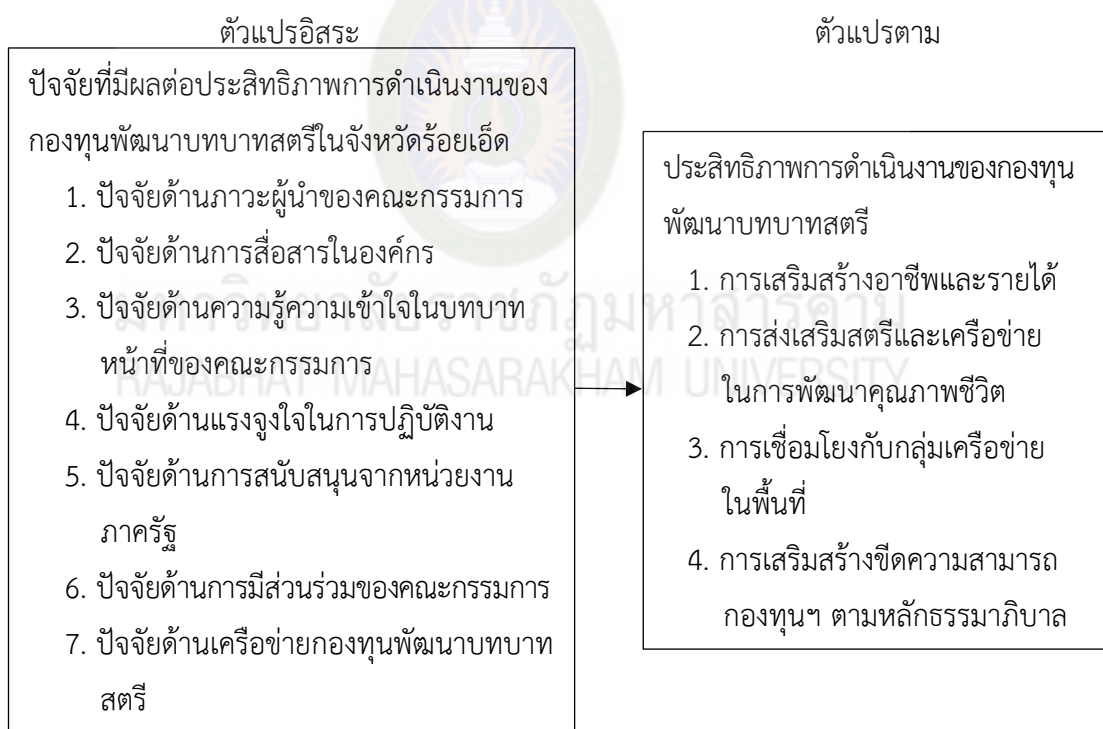
เพลินพิศ วิชัย (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการดำเนินการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลโนนแหลมทอง อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลโนนแหลมทอง อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ 2) เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ตำบลโนนแหลมทอง อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ 1) คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลโนนแหลมทอง จำนวน 15 คน 2) ผู้นำชุมชน (กำนันประจำตำบล) จำนวน 1 คน 3) นักพัฒนาชุมชน (อบต.) จำนวน 1 คน 4) เจ้าหน้าที่นักวิชาการพัฒนาชุมชน (พช.) ที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุนและส่งเสริมงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี จำนวน 1 คน รวมเป็นจำนวน 18 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกตการณ์จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ (AIC) ผลการวิจัยพบว่า 1) คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลโนนแหลมทองมีปัญหาและอุปสรรคในการขับเคลื่อนกองทุนฯ เนื่องจาก 1.1) คณะกรรมการบางท่านมีบทบาทหน้าที่เป็นคณะกรรมการหลายกลุ่มในชุมชน 1.2) ความเข้าใจในวัตถุประสงค์กองทุนไม่ชัดเจน 1.3) การส่งข้อมูลข่าวสารมีความล่าช้าและไม่มีการประชุมอย่างต่อเนื่อง 2) คณะกรรมการต้องการพัฒนาศักยภาพกองทุน โดยการศึกษาดูงาน การอบรม การประชุม พร้อมทั้งรับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น ๆ ด้านวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากองทุน ด้านการประกอบอาชีพ ด้านการพัฒนาศักยภาพสตรี การเขียนโครงการเพื่อขอเสนอรับงบประมาณ การเพิ่มประสิทธิภาพให้คณะกรรมการกองทุน

ในการบริหารจัดการติดตามสมาชิกกลุ่มอาชีพ 3) แนวทางการพัฒนาและขับเคลื่อนกองทุนแผนการขับเคลื่อนพัฒนาการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลโนนแหลมทอง พ.ศ. 2558–2559

3.1) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพสตรีและเครือข่ายสตรี 3.2) พัฒนาอาชีพที่มั่นคงสร้างงานและสร้างรายได้ 3.3) พัฒนาศักยภาพคณะกรรมการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีให้เข้มแข็ง

2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยจากการสังเคราะห์ตัวแปรจากนักวิชาการต่าง ๆ และกำหนดตัวแปรตามโดยปรับปรุงจากยุทธศาสตร์การดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ปีพ.ศ. 2560–2564 (สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี, 2559) ดังนี้



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
ในจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย ไว้ตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือในการเก็บข้อมูล
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร คือ คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 310 คน
(สำนักงานพัฒนาชุมชน, 2563)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน
175 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของ (Yamane, 1973, p. 727) ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \quad (3-1)$$

จากสูตร n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากรทั้งหมด

e แทน ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกินได้ไม่เกิน .05

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{310}{1 + 310(.05)^2} \\ &= 174.64 \text{ คน} \end{aligned}$$

เพื่อให้ได้จำนวนเต็ม จึงปัดเศษตัวเลขเป็น 174.64 คน

จากการคำนวณจะได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 คน

3.1.3 วิธีสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควต้า (Quota sampling) โดยคำนึงถึงสัดส่วนของคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีใน 20 อำเภอ ๆ ละ 8 และ 9 คน รวม 175 คน และใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยจับตามรายชื่อคณะกรรมการทั้งหมด แล้วหยิบครึ่งละหนึ่งรายชื่อ ได้รายชื่อใดจดบันทึกไว้แล้วนำรายชื่อนั้นกลับลงกล่องแล้วหยิบใหม่ หากได้ชื่อเดิมจะใส่กลับลงไปในกล่องแล้วจับสลากใหม่ ทั้งนี้เพื่อให้ทุกรายชื่อนี้มีโอกาสถูกเลือก เท่ากันทำจนได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครบถ้วน ตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 การกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบโควต้า

ลำดับที่	อำเภอ	ประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	อำเภอเมืองร้อยเอ็ด	16	9
2	อำเภอเกษตรวิสัย	16	9
3	อำเภอปทุมรัตต์	16	9
4	อำเภอจตุรพักตรพิมาน	16	9
5	อำเภอธวัชบุรี	16	9
6	อำเภอพนมไพร	16	9
7	อำเภอโพนทอง	16	9
8	อำเภอโพธิ์ชัย	16	9
9	อำเภอหนองพอก	16	9
10	อำเภอเสลภูมิ	16	9
11	อำเภอสุวรรณภูมิ	16	9
12	อำเภอเมืองสรวง	16	9
13	อำเภอโพนทราย	16	9
14	อำเภออาจสามารถ	16	9
15	อำเภอเมยวดี	16	9
16	อำเภอศรีสมเด็จ	14	8
17	อำเภอจังหาร	14	8
18	อำเภอเชียงขวัญ	14	8

(ต่อ)

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ลำดับที่	อำเภอ	ประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
19	อำเภอหนองฮี	14	8
20	อำเภอทุ่งเขาหลวง	14	8
รวม		310	175

3.2 เครื่องมือในการเก็บข้อมูล

3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.2.1 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด

3.2.2.2 กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมรอบคอบ วัตถุประสงค์ และองค์ประกอบที่ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด แล้วนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม ทั้งแบบสอบถามปลายปิด และแบบสอบถามปลายเปิด

3.2.2.3 นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไข และเสนอแนะปรับปรุงเพื่อความเหมาะสมและถูกต้องของแบบสอบถาม

3.2.3 การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

3.2.3.1 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้สูตร IOC (Index of Item Objective Congruence) ตามวิธีของ Rovinelli and Hambleton (1977, อ้างถึงใน สมนึก ภัททิยธนี, 2544, น. 219-233) เกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้

ให้คะแนน + 1 เมื่อผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
 ให้คะแนน 0 เมื่อผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
 ให้คะแนน - 1 เมื่อผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์
 แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร

$$\text{สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\sum X}{N} \quad (3-2)$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum X$ แทน ผลคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์ 1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00 มีค่าความเที่ยงตรงสูงใช้ได้

2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.66 ต้องปรับปรุงยังใช้ไม่ได้

3.2.3.2 การตรวจสอบครอบคลุมความถูกต้องเชิงเนื้อหา (Content Validity)

ความถูกต้องความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ความถูกต้องของรูปแบบแบบสอบถาม และการใช้ภาษาเพื่อให้ถูกต้องตามหลักวิชาและเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถามโดย ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

1) นางสาวกานต์ดา เหล่าเคน วุฒิกการศึกษา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ม.) สาขาวิชา รัฐศาสตร์ ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน เทศบาลตำบลเมยวดี ตรวจสอบด้านผู้เชี่ยวชาญ ด้านเนื้อหา

2) อาจารย์ ดร. สุวิมล สมไชย วุฒิกการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาภาษาไทย ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์โยธธ ตรวจสอบด้านผู้เชี่ยวชาญ ด้านภาษา

3) รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมย์ไธสง วุฒิกการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา ตำแหน่งอาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ตรวจสอบด้านผู้เชี่ยวชาญ ด้านวัดสถิติ

3.2.3.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาแก้ไขและเสนอ คณะที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งหนึ่งและนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับคณะกรรมการ กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดอื่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 42 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธี Item - Total Correlation แล้วหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของคอนบราค Cronbach) ซึ่งผลการประเมินมีอำนาจจำแนกระหว่าง

0.259–0.755 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีของ Cronbach (1951, p. 274, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2558) ซึ่งผลการประเมินค่าความเชื่อมั่นมีค่าความเชื่อมั่น 0.911

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนทุกด้าน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ขออนุญาตรับรอง และแนะนำตัวผู้วิจัยจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลตามแบบสอบถาม

3.3.2 ผู้วิจัย เก็บข้อมูลด้วยตนเอง ณ กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยผู้วิจัยชี้แจงขั้นตอนและวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.3 ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยได้นำแบบสอบถามส่งถึงผู้ตอบแบบสอบถามโดยตรงและส่งกลับคืนถึงผู้วิจัย

3.3.4 ดำเนินการเก็บแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนของแบบสอบถามหลังจากที่ได้ข้อมูลมาแล้ว นำมาดำเนินการกรอกข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประมวลผลต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการดังนี้

3.4.1 นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง

3.4.2 นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์แล้ว ลงรหัสตามแบบ (Coding Form)

3.4.3 นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วให้คะแนนแต่ละข้อมากำหนดเกณฑ์ของการให้คะแนน ดังนี้

3.4.3.1 การจัดกระทำคะแนนระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยแบ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ ลิลเคิร์ต (Lilert's Scale) มี 5 ระดับ ได้แก่

กำหนดให้ 5 คะแนน

กำหนดให้ 4 คะแนน

กำหนดให้ 3 คะแนน

กำหนดให้ 2 คะแนน

กำหนดให้ 1 คะแนน

3.4.3.2 จากนั้นนำคะแนนมาวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากนั้นนำมาเทียบกับเกณฑ์การให้ความหมายค่าเฉลี่ย (รังสรรค์สิงห์เลิศ, 2551, น. 186) ตามสูตร ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นของเกณฑ์}} \quad (3-3)$$

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

เกณฑ์คะแนนระดับการปฏิบัติงาน 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน 1.00-1.80 หมายถึง มีระดับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับน้อยมาก

ระดับคะแนน 1.81-2.60 หมายถึง มีระดับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับน้อย

ระดับคะแนน 2.61-3.40 หมายถึง มีระดับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 3.41-4.20 หมายถึง มีระดับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับมาก

ระดับคะแนน 4.21-5.00 หมายถึง มีระดับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับมากที่สุด

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปใช้การวิเคราะห์แจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.3 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด ใช้สถิติ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการเลือกตัวแปรโดยวิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (Stepwise Regression)

3.5.4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด จะใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอในเชิงพรรณนาความด้วย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 4

ผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ในจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำมาเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบการอธิบายตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิจัย
2. ลำดับการนำเสนอผลการวิจัย
3. ผลการวิจัย

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิจัย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิจัย เพื่อแปลความหมาย มีดังนี้

n	แทน	จำนวนหน่วยตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หาคู่คุณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที
X_1	แทน	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของคณะกรรมการ
X_2	แทน	ปัจจัยด้านการสื่อสารในองค์กร
X_3	แทน	ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ
X_4	แทน	ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
X_5	แทน	ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ
X_6	แทน	ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ
X_7	แทน	ปัจจัยด้านเครือข่ายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
Y	แทน	ประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด

- \hat{Y} แทน ค่าคะแนนปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนา
บทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด ได้จากการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
- \hat{Z} แทน ค่าคะแนนปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนา
บทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด ได้จากการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
- * แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ลำดับการนำเสนอผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
ในจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำเสนอผลการวิจัย ไว้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน
ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
ในจังหวัดร้อยเอ็ด

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนา
บทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน
ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด

4.3 ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	71	40.6
1.2 หญิง	104	59.4
รวม	175	100
2. อายุเฉลี่ย 39 ปี		
3. อาชีพ		
3.1 เกษตรกร	71	40.6
3.2 ค้าขาย	25	14.3
3.3 รับจ้างทั่วไป	20	11.4
3.4 บริษัทเอกชน	31	17.7
3.5 รัฐบาล	28	16
รวม	175	100
4. ระดับการศึกษา		
4.1 ประถมศึกษา	15	8.6
4.2 มัธยมศึกษาตอนต้น	30	17.1
4.3 มัธยมศึกษาปลาย	14	8
4.4 อนุปริญญา	43	24.6
4.5 ปริญญาตรี	44	25.1
4.6 สูงกว่าปริญญาตรี	29	16.6
รวม	175	100

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 175 คน จำแนกได้ดังนี้

1. ด้านเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 59.4 และเพศชาย จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6
2. ด้านอายุ พบว่า มีอายุเฉลี่ย 39 ปี
3. ด้านอาชีพ พบว่า ส่วนใหญ่มีอาชีพ เกษตรกร จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6 รองลงมา บริษัทเอกชน จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 รัฐบาล จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 16 ค้าขาย จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 และรับจ้างทั่วไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4
4. ด้านระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 25.1 คน รองลงมา อนุปริญญา จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 ประถมศึกษา จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 และมีมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด	ระดับความคิดเห็น		แปลผล	อันดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของคณะกรรมการ	3.99	0.85	มาก	4
2. ปัจจัยด้านการสื่อสารในองค์กร	3.80	0.78	มาก	6
3. ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ	3.73	0.86	มาก	7
4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	3.96	0.88	มาก	5
5. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ	4.18	0.80	มาก	1
6. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ	4.14	0.68	มาก	2
7. ปัจจัยด้านเครือข่ายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	4.10	0.70	มาก	3
โดยรวม	3.99	0.79	มาก	-

จากตารางที่ 4.2 ผลวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ ($\bar{X} = 4.18$) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ ($\bar{X} = 4.14$) ปัจจัยด้านเครือข่ายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ($\bar{X} = 4.10$) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของคณะกรรมการ ($\bar{X} = 3.99$) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.96$) ปัจจัยด้านการสื่อสารในองค์กร ($\bar{X} = 3.80$) ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ ($\bar{X} = 3.73$) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน จำแนกเป็นรายด้านและรายชื่อ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายข้อ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของคณะกรรมการ

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของคณะกรรมการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. คณะกรรมการสร้างความร่วมมือกันของสมาชิกให้ปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุถึงจุดประสงค์ขององค์การ	3.82	0.86	มาก
2. คณะกรรมการมีการเสียสละเพื่อส่วนรวมในการบริหารกองทุน	3.99	0.82	มาก
3. คณะกรรมการมีการร่วมกันคิด ร่วมกันวางแผน ร่วมกันดำเนินการ และร่วมกันประเมินผล	4.12	0.87	มาก
4. คณะกรรมการมีการ สนับสนุน และชักจูงสมาชิกให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.94	0.89	มาก
5. คณะกรรมการมีการสร้างความเชื่อมั่นและให้ความรู้แก่สมาชิกในการดำเนินงาน	4.10	0.81	มาก
โดยรวม	3.99	0.85	มาก

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายข้อ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของคณะกรรมการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คณะกรรมการมีการร่วมกันคิด ร่วมกันวางแผน ร่วมกันดำเนินการ และร่วมกันประเมินผล ($\bar{X} = 4.12$)

คณะกรรมการมีการสร้างความเชื่อมั่นและให้ความรู้แก่สมาชิกในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.11$) คณะกรรมการมีการเสียสละเพื่อส่วนรวมในการบริหารกองทุน ($\bar{X} = 3.99$) คณะกรรมการมีการ สนับสนุน และชักจูงสมาชิกให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.94$) คณะกรรมการสร้างความร่วมมือกันของสมาชิกให้ปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุถึงจุดประสงค์ขององค์การ ($\bar{X} = 3.82$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อปัจจัยด้านการสื่อสารในองค์กร

ปัจจัยด้านการสื่อสารในองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. คณะกรรมการมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารต่อสมาชิกปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้	3.89	0.78	มาก
2. คณะกรรมการมีการจัดประชุมติดตามการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ	3.75	0.85	มาก
3. เปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ	3.74	0.74	มาก
4. มีการสะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานและร่วมกันแก้ไข	3.81	0.79	มาก
5. มีการสื่อสารกันหลากหลายช่องทาง เช่น Line, Facebook, Email	3.82	0.75	มาก
โดยรวม	3.80	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อ ปัจจัยด้านการสื่อสารในองค์กร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คณะกรรมการมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารต่อสมาชิกปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ($\bar{X} = 3.89$) มีการสื่อสารกันหลากหลายช่องทาง เช่น Line, Facebook, Email ($\bar{X} = 3.82$) มีการสะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานและร่วมกันแก้ไข ($\bar{X} = 3.81$) คณะกรรมการมีการจัดประชุมติดตามการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.75$) เปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ($\bar{X} = 3.74$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ

ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. คณะกรรมการมีความเข้าใจภาระที่ต้องรับผิดชอบ	3.71	.92	มาก
2. คณะกรรมการทำงานตามบทบาทหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้น	3.79	.85	มาก
3. คณะกรรมการมีการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่จำเป็นในการต่อการทำงาน	3.73	.96	มาก
4. มีความเข้าใจในระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	3.76	.84	มาก
5. มีความตั้งใจในการทำกิจกรรมเพื่อส่วนรวม และปรับปรุงแนวทางการทำงานเสมอ	3.65	.72	มาก
โดยรวม	3.73	.86	มาก

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อ ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คณะกรรมการทำงานตามบทบาทหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้น ($\bar{X} = 3.79$) มีความเข้าใจในระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.76$) คณะกรรมการมีการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่จำเป็นในการต่อการทำงาน ($\bar{X} = 3.73$) คณะกรรมการมีความเข้าใจภาระที่ต้องรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.71$) มีความตั้งใจในการทำกิจกรรมเพื่อส่วนรวม และปรับปรุงแนวทางการทำงานเสมอ ($\bar{X} = 3.65$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีความต้องการพัฒนาบทบาทสตรีในท้องถิ่นให้มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น	3.84	0.92	มาก
2. ได้รับงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ	3.94	0.86	มาก
3. ได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น สถานที่ วัสดุอุปกรณ์	3.96	0.86	มาก
4. ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม	3.98	0.89	มาก
5. มีภาคส่วนต่าง ๆ ดูแล สนับสนุน	4.07	0.85	มาก
โดยรวม	3.96	0.88	มาก

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ มีภาคส่วนต่าง ๆ ดูแล สนับสนุน ($\bar{X} = 4.07$) ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.98$) ได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ($\bar{X} = 3.96$) ได้รับงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.94$) มีความต้องการพัฒนาบทบาทสตรีในท้องถิ่นให้มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น ($\bar{X} = 3.84$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ

ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องส่งบุคลากรมาเป็นพี่เลี้ยงในการดำเนินงานของกองทุน	3.98	0.88	มาก
2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการวางแผนร่วมกับคณะกรรมการ	3.91	0.97	มาก
3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกด้านข้อมูลข่าวสารให้กับกองทุน	4.24	0.66	มากที่สุด
4. มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	4.43	0.80	มากที่สุด
5. มีการจัดหาสถานที่ในการดำเนินการกองทุน	4.37	0.72	มากที่สุด
โดยรวม	4.18	0.80	มาก

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.43$) มีการจัดหาสถานที่ในการดำเนินการกองทุน ($\bar{X} = 4.37$) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกด้านข้อมูลข่าวสารให้กับกองทุน ($\bar{X} = 4.24$) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องส่งบุคลากรมาเป็นพี่เลี้ยงในการดำเนินงานของกองทุน ($\bar{X} = 3.98$) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการวางแผนร่วมกับคณะกรรมการ ($\bar{X} = 3.91$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ

ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. คณะกรรมการมีการทำกิจกรรมร่วมกันอย่างมีส่วนร่วม	4.18	0.66	มาก
2. มีการวางแผนและดำเนินการตามแผนร่วมกันอย่างเป็นระบบ	4.14	0.72	มาก
3. มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันอย่างมีส่วนร่วม	4.07	0.70	มาก
4. มีการรับผิดชอบร่วมกันในการตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่ง	4.09	0.70	มาก
5. ร่วมกันรักษาผลประโยชน์ของกองทุน	4.21	0.63	มากที่สุด
โดยรวม	4.14	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ร่วมกันรักษาผลประโยชน์ของกองทุน ($\bar{X} = 4.21$) คณะกรรมการมีการทำกิจกรรมร่วมกันอย่างมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.18$) มีการวางแผนและดำเนินการตามแผนร่วมกันอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.14$) มีการรับผิดชอบร่วมกันในการตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่ง ($\bar{X} = 4.09$) มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันอย่างมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.07$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อปัจจัยด้านเครือข่ายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

ปัจจัยด้านเครือข่ายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการบริหารจัดการกองทุนระหว่างกลุ่มกองทุน	4.30	0.73	มากที่สุด
2. มีการกระตุ้นสมาชิกให้เกิดความสนใจร่วมกันในการจัดการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	4.13	0.67	มาก
3. มีการศึกษาดูงานในกลุ่มที่มีความประสบผลสำเร็จมีความเข้มแข็ง	4.11	0.68	มาก
4. ประสานงานการติดต่อสื่อสารอำนวยความสะดวกและองค์ความรู้ให้แกกัน	3.95	0.70	มาก
5. แลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์แกกัน	4.01	0.72	มาก
โดยรวม	4.10	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อ ปัจจัยด้านเครือข่ายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการบริหารจัดการกองทุนระหว่างกลุ่มกองทุน ($\bar{X} = 4.30$) มีการกระตุ้นสมาชิกให้เกิดความสนใจร่วมกันในการจัดการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ($\bar{X} = 4.13$) มีการศึกษาดูงานในกลุ่มที่มีความประสบผลสำเร็จมีความเข้มแข็ง ($\bar{X} = 4.11$) แลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์แกกัน ($\bar{X} = 4.01$) ประสานงานการติดต่อสื่อสารอำนวยความสะดวกและองค์ความรู้ให้แกกัน ($\bar{X} = 3.95$)

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
ในจังหวัดร้อยเอ็ด**

1. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
ในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการดำเนินงาน
ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของ กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด	ระดับประสิทธิภาพ			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. การเสริมสร้างอาชีพและรายได้	4.25	0.80	มากที่สุด	2
2. การส่งเสริมสตรีและเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพชีวิต	3.88	0.78	มาก	4
3. การเชื่อมโยงกับกลุ่มเครือข่ายในพื้นที่	4.03	0.85	มาก	3
4. การเสริมสร้างขีดความสามารถกองทุนฯ ตามหลักธรรมาภิบาล	4.27	0.72	มากที่สุด	1
โดยรวม	4.11	0.79	มาก	-

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
ในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.11$) เรียงลำดับ
จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การเสริมสร้างขีดความสามารถกองทุนฯ ตามหลักธรรมาภิบาล ($\bar{X} = 4.27$)
การเสริมสร้างอาชีพและรายได้ ($\bar{X} = 4.25$) การเชื่อมโยงกับกลุ่มเครือข่ายในพื้นที่ ($\bar{X} = 4.03$)
การส่งเสริมสตรีและเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ($\bar{X} = 3.88$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนา
บทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายข้อ ด้านการเสริมสร้างอาชีพและรายได้

ด้านการเสริมสร้างอาชีพและรายได้	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การกักยืมเงินสามารถนำไปประกอบอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้	4.23	0.84	มากที่สุด
2. การกักยืมเงินช่วยให้ปัญหาหนี้สินลดลง	4.29	0.78	มากที่สุด
3. การกักยืมเงินช่วยให้สามารถสร้างกลุ่มอาชีพได้	4.22	0.83	มากที่สุด
4. การกักยืมเงินทำให้สามารถเข้าถึงแหล่งทุนได้ง่าย	4.01	0.89	มาก
5. การกักยืมเงินช่วยให้เกิดการจ้างงาน ลดปัญหาการว่างงานในชุมชน	4.53	0.68	มากที่สุด
โดยรวม	4.25	0.80	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
ในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายข้อ ด้านการเสริมสร้างอาชีพและรายได้ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.25$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การกักยืมเงินช่วยให้เกิดการจ้างงาน ลดปัญหา
การว่างงานในชุมชน ($\bar{X} = 4.53$) การกักยืมเงินช่วยให้ปัญหาหนี้สินลดลง ($\bar{X} = 4.29$) การกักยืมเงิน
สามารถนำไปประกอบอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้ ($\bar{X} = 4.23$) การกักยืมเงินช่วยให้สามารถสร้างกลุ่ม
อาชีพได้ ($\bar{X} = 4.22$) การกักยืมเงินทำให้สามารถเข้าถึงแหล่งทุนได้ง่าย ($\bar{X} = 4.01$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนา
บทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อ ด้านการส่งเสริมสตรีและเครือข่าย
ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ด้านการส่งเสริมสตรีและเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพชีวิต	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การกั๊ยืมเงินช่วยให้สภาพความเป็นอยู่ของครอบครัวดีขึ้น	3.47	0.90	มาก
2. การกั๊ยืมเงินทำให้รู้จักการวางแผนดำเนินชีวิตและการใช้จ่ายมากขึ้น	3.53	0.86	มาก
3. การกั๊ยืมเงินทำให้รู้จักพัฒนาตนเอง	3.49	0.75	มาก
4. การกั๊ยืมเงินทำให้ครอบครัวมีรายได้เพิ่มขึ้น	4.47	0.73	มากที่สุด
5. การกั๊ยืมเงินมีส่วนช่วยให้ครอบครัวดูแลส่งเสริมการศึกษาของลูกหลาน	4.46	0.68	มากที่สุด
โดยรวม	3.88	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
ในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อ ด้านการส่งเสริมสตรีและเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพชีวิต
พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การกั๊ยืมเงินทำให้
ครอบครัวมีรายได้เพิ่มขึ้น ($\bar{X} = 4.47$) การกั๊ยืมเงินมีส่วนช่วยให้ครอบครัวดูแลส่งเสริมการศึกษา
ของลูกหลาน ($\bar{X} = 4.46$) การกั๊ยืมเงินทำให้รู้จักการวางแผนดำเนินชีวิตและการใช้จ่ายมากขึ้น ($\bar{X} = 3.53$)
การกั๊ยืมเงินทำให้รู้จักพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.49$) การกั๊ยืมเงินช่วยให้สภาพความเป็นอยู่ของครอบครัวดีขึ้น
($\bar{X} = 3.47$)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนา
บทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อ ด้านการเชื่อมโยงกับกลุ่มเครือข่าย
ในพื้นที่

ด้านการเชื่อมโยงกับกลุ่มเครือข่ายในพื้นที่	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การกั๊ยืมเงินทำให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชนมากขึ้น	3.83	0.84	มาก
2. การกั๊ยืมเงินทำให้มีโอกาสทำงานร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ มากขึ้น	4.08	0.86	มาก
3. มีโอกาสทำงานร่วมกับผู้นำชุมชนในการพัฒนาบทบาทสตรีมากขึ้น	4.01	0.72	มาก
4. ได้แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างกองทุน	3.90	0.95	มาก
5. ได้ทำกิจกรรมเพื่อส่วนรวมและแสดงความคิดเห็นในการพัฒนากองทุน	4.35	0.86	มากที่สุด
โดยรวม	4.03	0.85	มาก

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
ในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายชื่อ ด้านการเชื่อมโยงกับกลุ่มเครือข่ายในพื้นที่ พบว่า โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ได้ทำกิจกรรมเพื่อส่วนรวมและแสดง
ความคิดเห็นในการพัฒนากองทุน ($\bar{X} = 4.35$) การกั๊ยืมเงินทำให้มีโอกาสทำงานร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ
มากขึ้น ($\bar{X} = 4.08$) มีโอกาสทำงานร่วมกับผู้นำชุมชนในการพัฒนาบทบาทสตรีมากขึ้น ($\bar{X} = 4.01$)
ได้แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างกองทุน ($\bar{X} = 3.90$) การกั๊ยืมเงินทำให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชน
มากขึ้น ($\bar{X} = 3.83$)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนา
บทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายข้อ ด้านการเสริมสร้างขีดความสามารถ
กองทุนฯ ตามหลักธรรมาภิบาล

ด้านการเสริมสร้างขีดความสามารถกองทุนฯ ตามหลักธรรมาภิบาล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. คณะกรรมการมีความรู้ความเข้าใจนโยบาย วัตถุประสงค์ และแนวทางในการดำเนินงานกองทุนเป็นอย่างดี	4.22	0.76	มากที่สุด
2. คณะกรรมการสามารถดำเนินการกองทุนได้อย่างถูกต้อง โปร่งใส	4.23	0.73	มากที่สุด
3. คณะกรรมการมีการสร้างความเข้าใจแก่สมาชิกให้เข้าถึงเงินกู้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.25	0.75	มากที่สุด
4. เปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์	4.36	0.68	มากที่สุด
5. มีการติดตาม ประเมินผล การดำเนินงานกองทุนเป็นระยะ	4.29	0.68	มากที่สุด
โดยรวม	4.27	0.72	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายข้อ ด้านการเสริมสร้างขีดความสามารถกองทุนฯ ตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ เปิดโอกาส ให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.36$) มีการติดตาม ประเมินผล การดำเนินงาน กองทุนเป็นระยะ ($\bar{X} = 4.29$) คณะกรรมการมีการสร้างความเข้าใจแก่สมาชิกให้เข้าถึงเงินกู้อย่างมี ประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.25$) คณะกรรมการสามารถดำเนินการกองทุนได้อย่างถูกต้อง โปร่งใส ($\bar{X} = 4.23$) คณะกรรมการมีความรู้ความเข้าใจนโยบาย วัตถุประสงค์ และแนวทางในการดำเนินงานกองทุน เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.22$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัย จำนวน 7 ตัวแปร และนำมาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงและสร้างสมการทำนายพยากรณ์ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด และนำเสนอผลการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามและระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน เป็นการหาระดับความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงที่เรียกว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าเป็นบวก (+) หมายความว่าข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงตามกัน กล่าวคือ ถ้าค่าของตัวแปรหนึ่งสูง ค่าของอีกตัวแปรหนึ่งจะสูงไปด้วยและถ้าค่าของตัวแปรหนึ่งต่ำค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะต่ำด้วย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าเป็นลบ (-) หมายความว่าข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงในทางตรงกันข้ามหรือกลับกัน กล่าวคือ ถ้าค่าของตัวแปรหนึ่งสูง ค่าของอีกตัวแปรหนึ่งจะต่ำและถ้าค่าของตัวแปรหนึ่งต่ำค่าของตัวแปรอีกตัวแปรหนึ่งจะสูง ค่าระดับความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจากค่า (Correlation Coefficient (r)) มีเกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ (Hinkle, 1988, p. 118) ดังนี้

r มีค่า .90 – 1.00 เท่ากับ มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

r มีค่า .70 – .90 เท่ากับ มีความสัมพันธ์กันระดับสูง

r มีค่า .50 – .70 เท่ากับ มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง

r มีค่า .30 – .50 เท่ากับ มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ

r มีค่า .00 – .30 เท่ากับ มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน ควรมีค่าไม่เกิน 0.80 เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาการเกิด (Multicollinearity) ซึ่งหมายถึง ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองสูงมากเกินไปจนไม่เหมาะที่จะนำตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงเข้าไปในสมการทั้งสองตัว

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระด้วยกันจำนวน 7 ตัวแปร ได้แก่

X₁ แทน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของคณะกรรมการ

X₂ แทน ปัจจัยด้านการสื่อสารในองค์กร

X₃ แทน ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ

X₄ แทน ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

X₅ แทน ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ

X_6 แทน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ

X_7 แทน ปัจจัยด้านเครือข่ายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปร

ตัวแปรอิสระ	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7
X_1	1	-	-	-	-	-	-
X_2	.662**	1	-	-	-	-	-
X_3	.529**	.668**	1	-	-	-	-
X_4	.701**	.689**	.666**	1	-	-	-
X_5	.682**	.579**	.631**	.457**	1	-	-
X_6	.011	-.005	.052	-.041	-.051	1	-
X_7	.039	.068	.144	.033	.035	.719**	1

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปร พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .457 - .719 ไม่มีคู่ใดที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เกิน .80 ที่จะก่อให้เกิดปัญหาที่มีความสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) เมื่อนำไปวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

1.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regressions)

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงมีลักษณะที่สำคัญ คือ การวิเคราะห์หาผลหรืออิทธิพลของตัวแปรอิสระหลาย ๆ ตัวที่มีต่อตัวแปรตามหนึ่งตัว โดยมีข้อสมมติฐานว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear Relationship) เพื่อที่จะทำให้สามารถนำผลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีผลต่อตัวแปรตามมารวมกันได้ (Additivity) กล่าวคือตัวแปรอิสระ แต่ละตัวมีผลต่อตัวแปรตามหรือไม่ และตัวแปรอิสระทุกตัวรวมกันมีผลต่อตัวแปรตามมากน้อยเพียงใด ก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบว่าตัวแปรอิสระสัมพันธ์กันหรือไม่ โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัวเป็นอิสระจากกัน และไม่มีปัญหาเกี่ยวกับ (Multicollinearity) ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regressions) ตามขั้นตอน ดังนี้

1.2.1 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis) ขการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ในจังหวัดร้อยเอ็ด ใช้การวิเคราะห์ด้วย (Multiple Linear Regression Analysis) โดยวิธีการเลือกตัวแปร โดยวิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (Stepwise Regression) ตัวแปรอิสระจำนวน 8 ปัจจัย คือ

X_1 แทน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของคณะกรรมการ

X_2 แทน ปัจจัยด้านการสื่อสารในองค์กร

X_3 แทน ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ

X_4 แทน ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

X_5 แทน ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ

X_6 แทน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ

X_7 แทน ปัจจัยด้านเครือข่ายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

1.2.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ในจังหวัดร้อยเอ็ด Y ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ในจังหวัดร้อยเอ็ด

ตัวแปรอิสระ	B	S.E.	Beta	t	Sig.
a ค่าคงที่ (Constant)	1.219	.185	-	6.572	.000
1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของคณะกรรมการ (X_1)	.319	.047	.438	6.778	.000*
2. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ (X_5)	.387	.060	.418	6.478	.000*

$R = .785$, $R^2 = .616$

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยวิธีการเลือกตัวแปรโดยวิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (Stepwise Regression) ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด (Y) เท่ากับ 0.785 ($R = .785$) แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวแปร รวมกันมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด (Y) ในระดับสูง

2. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด (Y) เท่ากับ .616 ($R^2 = .616$) แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวแปร สามารถอธิบายประสิทธิภาพ

การดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด (Y) ได้ร้อยละ 61.6

3. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 ตัวแปร เรียงลำดับจากตัวแปรที่มีผลต่อการผันแปร ในตัวแปรตามในแบบคะแนนมาตรฐานจากมากที่สุดไปหาน้อย ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของคณะกรรมการ (X₁) (Beta = 438)

3.2 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ (X₅) (Beta = .418)

ดังนั้น เมื่อทราบค่าคงที่ (Constant) เท่ากับ 1.219 ทราบค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และทราบน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) จึงสามารถสร้างสมการถดถอย ได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n$

แทนค่าในสูตร $\hat{Y} = 1.219 + 0.319 (X_1) + 0.387 (X_5)$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z} = B_1z_1 + B_2z_2 + \dots + B_nz_n$

แทนค่าในสูตร $\hat{Z} = 0.438 (X_1) + 0.418 (X_5)$

เมื่อ \hat{Y} และ \hat{Z} = ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด ส่วนตัวแปรอิสระที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านการสื่อสารในองค์กร (X₂) ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ (X₃) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X₄) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ (X₆) และปัจจัยด้านเครือข่ายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี (X₇)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 4.17 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด	ความถี่
1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของคณะกรรมการ	
1.1 ร่วมกันเสริมสร้างความเป็นผู้นำให้ทุก ๆ คนเสนอแนะความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์	30
1.2 ควรมีการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลสนับสนุนให้กล้าทักท้วงในการกระทำที่ทุจริต	27
1.3 ควรมีการส่งเสริมให้เยาวชนเข้ามามีบทบาทในการดำเนินงานฝึกความเป็นภาวะผู้นำของคนรุ่นใหม่	21
2. ปัจจัยด้านการสื่อสารในองค์กร	
2.1 คณะกรรมการกองทุนมีการใช้เทคโนโลยีในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เช่น การใช้ประชุม VDO Conference ร่วมกับภาคีเครือข่าย หรือส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่าย เวลา และเว้นระยะห่างทางสังคมป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อโรค Covid-19	31
2.2 คณะกรรมการกองทุนควรติดตามข่าวสาร และนโยบายของรัฐบาลที่เป็นประโยชน์อย่างต่อเนื่องและมีการชี้แจงข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ให้แก่สมาชิก	28
2.3 มีจัดตั้งกลุ่มไลน์เพื่ออำนวยความสะดวกในการสื่อสาร มีการกำหนดกฎหรือแนวทางปฏิบัติของกองทุนอย่างชัดเจนและสื่อสารให้สมาชิกได้รับทราบอย่างทั่วถึง	15
3. ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ	
3.1 ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องต้องจัดอบรมให้ความรู้และแนะนำคู่มือในการปฏิบัติงานให้แก่คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด	23
3.2 มีการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานให้แก่คณะกรรมการ	16
3.3 ตั้งศูนย์ที่ปรึกษาประจำจังหวัดเพื่อช่วยเป็นที่ปรึกษาในการทำงานของคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด	11
4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	
4.1 สนับสนุนด้านงบประมาณในการประชุมอย่างเพียงพอเหมาะสม	24
4.2 มีการตั้งงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ	16

(ต่อ)

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุน พัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด	ความถี่
4.3 มีสถานที่ในการดำเนินงานที่เหมาะสม	8
5. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ	
5.1 หน่วยงานราชการควรจัดพี่เลี้ยงในการให้คำปรึกษาแก่กองทุนในระยะแรก	31
5.2 มีการจัดหาสถานที่ในการจัดตั้งกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	25
5.3 สนับสนุนหรือประสานงานแหล่งเงินทุนในการกู้ยืมเพื่อการดำเนินงาน	13
6. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ	
6.1 มีการระดมความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาและหาทางออกที่เป็นฉันทามติร่วมกัน	24
6.2 คณะกรรมการมีการเข้าประชุมครบและให้ความสำคัญในประเด็นในการหารือเท่าเทียมกัน	18
6.3 ร่วมกันจัดตั้งข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติหน้าที่และชี้แจงให้สมาชิกรับทราบอย่างทั่วถึง	7
7. ปัจจัยด้านเครือข่ายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	
7.1 ควรมีการเชื่อมโยงการทำงานในระดับเครือข่ายของตำบล อำเภอ และจังหวัด	30
7.2 มีการสร้างความร่วมมือในการพัฒนากองทุนร่วมกัน มีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น องค์ความรู้ วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการดำเนินการกองทุน	20
7.3 มีการเชิญวิทยากรผู้มีความเชี่ยวชาญในกองทุนที่ประสบความสำเร็จมา และเปลี่ยนประสบการณ์	16

ตารางที่ 4.17 สรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด ดังนี้

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของคณะกรรมการ มีข้อเสนอแนะ ได้แก่ ร่วมกันเสริมสร้างความเป็นผู้นำให้ทุก ๆ คนเสนอแนะความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ควรมีการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล สนับสนุนให้กล้าท้าทายในการกระทำที่ทุจริต ควรมีการส่งเสริมให้เยาวชนเข้ามามีบทบาทในการดำเนินงาน ฝึกความเป็นภาวะผู้นำของคนรุ่นใหม่

2. ปัจจัยด้านการสื่อสารในองค์กร มีข้อเสนอแนะ ได้แก่ คณะกรรมการกองทุนมีการใช้เทคโนโลยีในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เช่น การใช้ประชุม VDO Conference ร่วมกับภาคีเครือข่ายหรือส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่าย เวลา และเว้นระยะห่างทางสังคมป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อโรค Covid-19 คณะกรรมการกองทุนควรติดตามข่าวสารและนโยบายของรัฐบาลที่เป็นประโยชน์

อย่างต่อเนื่องและมีการชี้แจงข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ให้แก่สมาชิก มีจัดตั้งกลุ่มไลน์เพื่ออำนวยความสะดวกในการสื่อสาร มีการกำหนดกฎ หรือแนวทางปฏิบัติของกองทุนอย่างชัดเจนและสื่อสารให้สมาชิกได้รับทราบอย่างทั่วถึง

3. ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ มีข้อเสนอแนะ ได้แก่ ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องต้องจัดอบรมให้ความรู้และแนะนำคู่มือในการปฏิบัติงานให้แก่คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด มีการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานให้แก่คณะกรรมการ และตั้งศูนย์ที่ปรึกษาประจำจังหวัดเพื่อช่วยเป็นที่ปรึกษาในการทำงานของคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด

4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีข้อเสนอแนะ ได้แก่ สนับสนุนด้านงบประมาณในการประชุมอย่างเพียงพอเหมาะสม มีการตั้งงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ มีสถานที่ในการดำเนินงานที่เหมาะสม

5. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ มีข้อเสนอแนะ ได้แก่ หน่วยงานราชการควรจัดพี่เลี้ยงในการให้คำปรึกษาแก่กองทุนในระยะแรก มีการจัดหาสถานที่ในการจัดตั้งกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี สนับสนุนหรือประสานงานแหล่งเงินทุนในการกู้ยืมเพื่อการดำเนินงาน

6. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ มีข้อเสนอแนะ ได้แก่ มีการระดมความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาและหาทางออกที่เป็นฉันทามติร่วมกัน คณะกรรมการมีการเข้าประชุมครบและให้ความสำคัญในประเด็นในการหารือเท่าเทียมกัน ร่วมกันจัดตั้งข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติหน้าที่ และชี้แจงให้สมาชิกรับทราบอย่างทั่วถึง

7. ปัจจัยด้านเครือข่ายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี มีข้อเสนอแนะ ได้แก่ ควรมีการเชื่อมโยงการทำงานในระดับเครือข่ายของตำบล อำเภอ และจังหวัด มีการสร้างความร่วมมือในการพัฒนากองทุนร่วมกัน มีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น องค์ความรู้ วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการดำเนินการกองทุนมีการเชิญวิทยากรผู้มีความเชี่ยวชาญในกองทุนที่ประสบความสำเร็จมาและเปลี่ยนประสบการณ์

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ในจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ทำการ สรุป อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะ ไว้ตามลำดับต่อไปนี้

1. สรุป
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ในจังหวัดร้อยเอ็ด ได้ดังนี้

5.1.1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ ($\bar{X} = 4.18$) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ ($\bar{X} = 4.14$) ปัจจัยด้านเครือข่ายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ($\bar{X} = 4.10$) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของคณะกรรมการ ($\bar{X} = 3.99$) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.96$) ปัจจัยด้านการสื่อสารในองค์กร ($\bar{X} = 3.80$) ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ ($\bar{X} = 3.73$) ตามลำดับ

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยวิธีการเลือกตัวแปรโดยวิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (Stepwise Regression) ดังนี้

5.1.2.1 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ในจังหวัดร้อยเอ็ด (Y) เท่ากับ 0.785 ($R = .785$) แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวแปร รวมกันมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด (Y) ในระดับสูง

5.1.2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ในจังหวัดร้อยเอ็ด (Y) เท่ากับ .616 ($R^2 = .616$) แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวแปร สามารถอธิบายประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด (Y) ได้ร้อยละ 61.6

5.1.2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 ตัวแปร เรียงลำดับจากตัวแปรที่มีผลต่อการผันแปรในตัวแปรตามในแบบคะแนนมาตรฐานจากมากที่สุดไปหาน้อย ดังนี้

- 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของคณะกรรมการ (X_1) (Beta = 438)
- 2) ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ (X_5) (Beta = .418)

ดังนั้น เมื่อทราบค่าคงที่ (Constant) เท่ากับ 1.219 ทราบค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และทราบน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) จึงสามารถสร้างสมการถดถอย ได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$

แทนค่าในสูตร $\hat{Y} = 1.219 + 0.319 (X_1) + 0.387 (X_5)$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z} = B_1Z_1 + B_2Z_2 + \dots + B_nZ_n$

แทนค่าในสูตร $\hat{Z} = 0.438 (X_1) + 0.418 (X_5)$

เมื่อ \hat{Y} และ \hat{Z} = ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด ส่วนตัวแปรอิสระที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านการสื่อสารในองค์กร (X_2) ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ (X_3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_4) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ (X_6) และปัจจัยด้านเครือข่ายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี (X_7)

5.1.2.4 สรุปข้อเสนอแนะปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด ดังนี้

1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของคณะกรรมการ มีข้อเสนอแนะ ได้แก่ ร่วมกันเสริมสร้างความเป็นผู้นำให้ทุก ๆ คนเสนอแนะความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ควรมีการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลสนับสนุนให้กล้าทักท้วงในการกระทำที่ทุจริต ควรมีการส่งเสริมให้เยาวชนเข้ามามีบทบาทในการดำเนินงานฝึกความเป็นภาวะผู้นำของคนรุ่นใหม่

2) ปัจจัยด้านการสื่อสารในองค์กร มีข้อเสนอแนะได้แก่ คณะกรรมการกองทุนมีการใช้เทคโนโลยีในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เช่น การใช้ประชุม VDO Conference ร่วมกับภาคีเครือข่ายหรือส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่าย เวลา และเว้นระยะห่างทางสังคมป้องกันการแพร่ระบาดของ เชื้อโรค Covid-19 คณะกรรมการกองทุนควรติดตามข่าวสารและนโยบายของรัฐบาลที่เป็นประโยชน์อย่างต่อเนื่องและมีการชี้แจงข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ให้แก่สมาชิก มีจัดตั้งกลุ่มไลน์เพื่ออำนวยความสะดวกในการสื่อสาร มีการกำหนดกฎ หรือแนวทางปฏิบัติของกองทุนอย่างชัดเจน และสื่อสารให้สมาชิกได้รับทราบอย่างทั่วถึง

3) ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ มีข้อเสนอแนะ ได้แก่ ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องต้องจัดอบรมให้ความรู้และแนะนำคู่มือในการปฏิบัติงานให้แก่คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด มีการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานให้แก่คณะกรรมการ และตั้งศูนย์ที่ปรึกษาประจำจังหวัดเพื่อช่วยเป็นที่ปรึกษาในการทำงานของคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด

4) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีข้อเสนอแนะ ได้แก่ สนับสนุนด้านงบประมาณในการประชุมอย่างเพียงพอเหมาะสม มีการตั้งงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ มีสถานที่ในการดำเนินงานที่เหมาะสม

5) ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ มีข้อเสนอแนะ ได้แก่ หน่วยงานราชการควรจัดพี่เลี้ยงในการให้คำปรึกษาแก่กองทุนในระยะแรก มีการจัดหาสถานที่ในการจัดตั้งกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี สนับสนุนหรือประสานงานแหล่งเงินทุนในการกู้ยืมเพื่อการดำเนินงาน

6) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ มีข้อเสนอแนะ ได้แก่ มีการระดมความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาและหาทางออกที่เป็นฉันทามติร่วมกัน คณะกรรมการมีการเข้าประชุมครบและให้ความสำคัญในประเด็นในการหารือเท่าเทียมกัน ร่วมกันจัดตั้งข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติหน้าที่และชี้แจงให้สมาชิกรับทราบอย่างทั่วถึง

7) ปัจจัยด้านเครือข่ายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี มีข้อเสนอแนะ ได้แก่ ควรมีการเชื่อมโยงการทำงานในระดับเครือข่ายของตำบล อำเภอ และจังหวัด มีการสร้างความร่วมมือในการพัฒนากองทุนร่วมกัน มีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น องค์กรความรู้ วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการดำเนินการกองทุน มีการเชิญวิทยากรผู้มีความเชี่ยวชาญในกองทุนที่ประสบความสำเร็จมาและเปลี่ยนประสบการณ์

5.2 อภิปรายผล

สมมติฐานข้อที่ 1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะว่าองค์กรทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม มีส่วนช่วยส่งเสริมให้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดร้อยเอ็ดเป็นศูนย์กลางในการประสานงานในการพัฒนาศักยภาพ มีการดูแลช่วยเหลือกัน พร้อมทั้งมีการแก้ไขปัญหาของสตรีในทุกมิติของจังหวัดร้อยเอ็ด นอกจากนี้สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดร้อยเอ็ด ยังมีนโยบายในการเสริมสร้างภาพลักษณ์ของสตรีในลักษณะองค์กร สมาคม ชุมชน โดยไม่เลือกปฏิบัติ เช่น กลุ่มอาชีพ กลุ่มออร์แกนิก เพื่อให้สตรีมีความโดดเด่นด้านภาวะผู้นำเป็นที่ยอมรับในสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ นางนภัส ไพโรศรี (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการดำเนินงานนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรีในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง โดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 27 คน เลือกโดยแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการอุปมาวิเคราะห์และตีความ การวิจัยเชิงปริมาณใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ใช้วิธีการหาจากสูตรของ Yamane เครื่องมือเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติในการสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ำนโยบายกองทุนไปปฏิบัติเกิดประสิทธิผลและในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับเปล่งมณี เร่งสมบูรณ์สุข และคณะ (2560, น. 77) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดเลย โดยการวิจัยแบบผสมวิธีชนิดลำดับการอธิบายกลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน 393 คน ที่เป็นตัวแทนสตรีจังหวัดเลย และสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ที่มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีและการนำนโยบายไปปฏิบัติ จำนวน 9 คน สถิติพรรณนาและสถิติอ้างอิงนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์เนื้อหา และการพรรณนาตรรกะสำหรับการวิจัยคุณภาพ ผลการวิจัย พบว่า ประชากรที่ศึกษามีความเห็นต่อสภาพและองค์ประกอบการบริหารกองทุนมีความสัมพันธ์กับการพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารกองทุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาสตรี พ.ศ. 2560-2564 (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2560, น. 1-5) ได้กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาสตรีไว้ว่า “สร้างสังคมเสมอภาค ปราศจากการเลือกปฏิบัติ สตรีมีคุณภาพชีวิตที่ดี มั่นคงปลอดภัย ร่วมสร้างชาตินำสมัย” และได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ 5 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) ปรับเปลี่ยนเจตคติของสังคมในประเด็นความเท่าเทียมกันระหว่างหญิงชาย 2) เสริมพลัง เพิ่มบทบาทการมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาสังคม

และคุณภาพชีวิตแก่สตรีทุกกลุ่มและทุกระดับ 3) พัฒนาเงื่อนไขและปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสตรีที่มีประสิทธิผลและเสมอภาค 4) กำหนดมาตรการเฝ้าระวัง ขจัดปัจจัยเสี่ยง ป้องกัน คุ้มครอง ช่วยเหลือ และเยียวยา และ 5) สร้างความเข้มแข็งของกลไก และกระบวนการพัฒนาสตรี ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางของยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนให้เป็นศูนย์กลาง โดยเน้นการพัฒนาคนในทุกช่วงวัย การมีส่วนร่วมของทุกคนและการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐาน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำระหว่างประชาชนกลุ่มต่าง ๆ

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของคณะกรรมการ ปัจจัยด้านการสื่อสารในองค์กร ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ปัจจัยด้านเครือข่ายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของคณะกรรมการและปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะว่า การที่คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด ได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงานในด้านต่าง ๆ เป็นผลให้เกิดภาวะผู้นำกล้าคิด กล้าตัดสินใจเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้นและสามารถเป็นผู้ปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับหน่วยงานภาครัฐโดยสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดร้อยเอ็ด มีนโยบายในการสนับสนุนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดทำบัญชี การใช้คอมพิวเตอร์ เพื่อจัดเก็บข้อมูล ความรู้อาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณพัฐพร ชุมมธรรสปฐม (2013) ได้พบว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เทศบาลนครพิษณุโลก แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำนั้นมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย ดังนั้นประธานคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในฐานะผู้นำการบริหารกองทุนฯ จึงควรมีภาวะความเป็นผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และความเข้าใจในกฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี สามารถวางแผนการปฏิบัติงาน ควบคุมและติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภีรวัฒน์ นนทะโชติ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน เพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบล ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร และปัจจัยด้านสังคม มีอิทธิพลทางอ้อม

ผ่านการบริหารจัดการและโครงสร้างองค์การ มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานสำหรับ ผลการพัฒนาแบบได้รูปแบบภายใต้แนวคิด “3 สร้าง 4 พัฒนา” สอดคล้องกับงานวิจัยของ เครือวัลย์ ประทุมแย้ม (2557, น. 47-48) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินผลการดำเนินงานกองทุน พัฒนabatบาทสตรีในเขตอำเภอศรีเมืองใหม่ จังหวัดอุบลราชธานี ได้เสนอแนวทางในการแก้ปัญหา การดำเนินงานของกองทุนพัฒนabatบาทสตรีตำบลอย่างเป็นรูปธรรมพัฒนาชุมชนและองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ควรมีส่วนร่วมให้ความรู้แก่กองทุนในขั้นตอนการเขียนโครงการ รัฐบาลและองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นควรเพิ่มงบประมาณสนับสนุนโครงการที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานและควรจัด ประชุมแลกเปลี่ยน ศึกษาดูงานกลุ่มที่ประสบความสำเร็จ อบรมให้ความรู้เพิ่มเติมในการดำเนินกิจกรรม ของโครงการต่าง ๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมารณณ์ เตโชพันธ์ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริการงานกองทุนหมู่บ้านให้ประสบความสำเร็จในระดับมาตรฐานที่ AAA ของจังหวัดสระบุรี พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริการงานของกองทุนหมู่บ้านให้ประสบความสำเร็จ ในระดับมาตรฐานที่ AAA ของจังหวัดสระบุรี พบว่า ปัจจัยทางสังคม ได้แก่ ด้านการสนับสนุนจากภาครัฐ มีความสัมพันธ์กับการบริการงานของกองทุนหมู่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เท่ากับ .464 สอดคล้องกับแนวคิดของ Chester (1968, อ้างถึงใน พัทธา นักร้า, 2550, น. 25) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นสื่อกลางเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของบุคคลต่าง ๆ ในองค์กรเข้าเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันและอาจช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ วางไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ กองทุนพัฒนabatบาทสตรี (2555, น. 5) กองทุนพัฒนabatบาทสตรี เป็นนโยบายที่สำคัญของรัฐบาลและเป็นวาระเร่งด่วนที่ดำเนินการในปี การจัดตั้งกองทุนพัฒนabatบาทสตรี มีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับส่งเสริมศักยภาพสตรีและเครือข่ายสตรีในทุกมิติเพิ่มบทบาทสร้างภาวะผู้นำ สตรีธรรมาภิบาลให้สังคมเข้าใจปัญหาสตรีทุกมิติโดยเฝ้าระวังดูแลปัญหาและช่วยเหลือเยียวยาสตรีคุ้มครอง พิทักษ์สิทธิสตรีและนำไปสู่การเสริมสร้างสวัสดิภาพสวัสดิการโดยผ่านองค์กรสตรีในทุกระดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นงนภัส ไพรศรี (2558, น. 123-124) ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการ นำนโยบายกองทุนพัฒนabatบาทสตรีไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรีในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง ได้เสนอแนะให้มีการปรับปรุงปัจจัยในการนำนโยบายกองทุนพัฒนabatบาทสตรีไปปฏิบัติเพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตสตรีในกลุ่มจังหวัดภาคกลางให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ประกอบด้วย ปัจจัยด้านนโยบายกองทุน พัฒนabatบาทสตรี ควรมีการปรับปรุงพัฒนาศักยภาพของคณะกรรมการกองทุน ระดับพื้นที่ และกำกับ ติดตามตรวจสอบการใช้เงินกองทุนเพื่อป้องกันการนำไปใช้ผิดวัตถุประสงค์ ปัจจัยด้านการนำนโยบาย ไปปฏิบัติ ประกอบด้วย หน่วยงานที่นำนโยบายกองทุนพัฒนabatบาทสตรีไปปฏิบัติ คือ กรมพัฒนาชุมชน ต้องเข้มงวดกวดขันการเบิกจ่ายเงินกองทุนให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของกองทุนอย่างแท้จริง เพิ่มพูน ความรู้ความเข้าใจในระเบียบข้อปฏิบัติของกองทุนให้กับสมาชิก เสริมสร้างภาวะผู้นำให้มีศักยภาพสูงขึ้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

5.3.1.1 คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีต้องสร้างความร่วมมือกันของสมาชิก ให้ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักการมีส่วนร่วม มีการให้ข้อมูลข่าวสารแก่สมาชิกและประชาชนรับฟังความคิดเห็น ของทุกภาคส่วนโดยคำนึงถึงสำนึกรับผิดชอบหรือความเป็นเจ้าของร่วมกันและร่วมกันกำหนดเป้าหมาย ที่ชัดเจนมีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.1.2 เปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ภายใต้กรอบของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของกลุ่ม และแก้ไขปัญหาาร่วมกันโดยการระดมความคิดเห็นของทุกคน มีการจัดทำ ปฏิทินในการประชุมในแต่ละเดือนเพื่อประเมินการทำงานหรือร่วมกันถอดบทเรียนในการพัฒนากองทุน พัฒนาบทบาทสตรีร่วมกัน

5.3.1.3 ควรมีการดำเนินงานโดยยึดหลักของจิตอาสา มีความตั้งใจในการทำกิจกรรม เพื่อส่วนรวมและทบทวนการดำเนินงานในแต่ละเดือนเพื่อถอดบทเรียนในทำงาน ระบุปัญหาที่เกิดขึ้น และหาแนวทางแก้ไขร่วมกันปรับปรุงการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

5.3.1.4 ควรพัฒนาด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ ให้สตรีในพื้นที่ได้รับทราบประโยชน์ในการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ หรือสมาชิกของกองทุนพัฒนา บทบาทสตรี เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและครอบครัวให้ดียิ่งขึ้นมีการขยาย องค์ความรู้ สิทธิประโยชน์ในการเข้าร่วมกองทุนให้คนในชุมชนได้ทราบ

5.3.1.5 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการวางแผนร่วมกับคณะกรรมการพัฒนาบทบาทสตรี ในการวางแผนรอบในการดำเนินงาน วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ร่วมกัน รวมถึงการกำหนดตัวชี้วัดในการ ดำเนินงานของกองทุนในวาระการประชุมของแต่ละเดือนและมีการประเมินการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

5.3.1.6 คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีต้องมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน กำหนดวิสัยทัศน์ของการใช้จ่ายเงิน เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้จริง ลดการใช้งบประมาณ แบบได้เปล่าของภาครัฐ สร้างเป้าหมายเป็นกองทุนตัวอย่างที่มีความเข้มแข็งด้วยตัวเอง ร่วมกันสร้าง กองทุนให้มีความเข้มแข็งและสามารถเป็นตัวอย่างของกองทุนในรูปแบบอื่น ๆ ได้

5.3.1.7 ควรมีการประสานงานระหว่างเครือข่าย ในระดับตำบล อำเภอ จังหวัด เพื่ออำนวยความสะดวก อุปกรณ์ และองค์ความรู้ที่สามารถนำมาใช้ได้งานทันทีให้แก่กันตั้งกลุ่ม Line เพื่อการ ติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วขึ้น ลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางและไม่ต้องเสี่ยงกับการแพร่ระบาดของเชื้อโรค เช่น Covid-19

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษารูปแบบการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในแต่ละพื้นที่แต่ละภูมิภาค เพื่อสร้างคู่มือในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับบริบทของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5.3.2.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้คณะกรรมการเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กล้าปกป้องผลประโยชน์ของกองทุนและผลักดันให้สตรีมีบทบาทในการเป็นผู้นำทางสังคมในอนาคต



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- กชกร เอ็นดูราษฎร์. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทโกรเฮ สยาม จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2560). ยุทธศาสตร์การพัฒนสตรี พ.ศ. 2560–2564. กรุงเทพฯ: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2560). รายงานข้อมูลสถานการณ์ด้านความรุนแรงในครอบครัว สำหรับการรายงานตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. 2550 ประจำปี 2559. สืบค้นจาก http://library.senate.go.th/document/mSubject/Ext78/78479_0001.PDF.
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2560). ยุทธศาสตร์ส่งเสริมและป้องกันคุ้มครองเด็กและเยาวชนในการใช้สื่อออนไลน์ พ.ศ. 2560–2564. กรุงเทพฯ: กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- กรีช สืบสนธิ์. (2537). วัฒนธรรมและพฤติกรรมกรรมการสื่อสารในองค์การ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี. (2559). การตรวจสอบการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี (ผลการดำเนินงานตามแผนปรับปรุง และพัฒนางานตามข้อค้นพบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน). กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี.
- กันตยา เพิ่มผล. (2551). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. กรุงเทพฯ: บุญศิริการพิมพ์.
- กิตติสันต์ที่ตตะพันธ์. (2553). บทบาทของผู้บริหารกับการบริหารท้องถิ่น: กรณีศึกษานายกองการ บริหาร ส่วนตำบลริมเหนือ อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เกียรติคุณ วรกุล. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์และผลปฏิบัติการของหัวหน้างานระดับต้น ในโรงเรียนอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์. (วิทยานิพนธ์ปริญญา จิตวิทยามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โกวิท พวงงาม. (2553). การสังเคราะห์และถอดบทเรียนนวัตกรรมท้องถิ่นและการบริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ต้นแบบการบริหารจัดการภารกิจที่ถ่ายโอน) สำนักงาน คณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัด นายกรัฐมนตรี.
- ชนิษฐา กาญจนรังษินนท์. (2542). การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนเพื่อเผชิญปัญหาวิกฤต. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.

- ชนัญญา กาญจนรังษิณนธ์. (2551). *การบริหารเครือข่าย*. สืบค้นจาก www.northphc.org/doc/management.doc.
- ขวัญเรือน รุ่งताल. (2553). *ปัจจัยที่ทำให้ความสนใจของมนุษย์เปลี่ยนแปลง*. สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/354112>.
- คณิสันท์ พละไชย. (2561). *ประสิทธิภาพการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดปัตตานี*. *รมยสาร*, 16(ฉบับพิเศษ), 201-213.
- เครือวัลย์ ประทุมแย้ม. (2557). *การประเมินผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในเขตอำเภอศรีเมืองใหม่ จังหวัดอุบลราชธานี*. *วารสารบัณฑิตศึกษามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์*, 3(2), 47-60.
- โฆษิต ไชยประสิทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดเชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วี.พรินท์.
- จามะรี เชียงทอง. (2549). *สังคมวิทยาพัฒนาการ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ชัชวาลย์ ทัดศิวัช. (2553). *คุณภาพการให้บริการภาครัฐ: ความหมายการวัดและการประยุกต์ในระบบบริหารภาครัฐไทย*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 7(10), 105-146.
- นงนภัส ไพโรศรี (2558). *ประสิทธิผลการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรีในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง*. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 9(2), 123-134.
- นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. (2546). *การมีส่วนร่วม หลักการพื้นฐาน เทคนิคและกรณีตัวอย่าง*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2558). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่9). กรุงเทพฯ: สุริยาสาสน.
- บุษยมาศ แสงเงิน. (2557). *คู่มือสมรรถนะบุคลากร(Competency)*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- เบญจมาศ จันดาหัวดง. (2555). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในการดำเนินการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการจัดการ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ และสวิง สุวรรณ. (2545). *พฤติกรรมศาสตร์ พฤติกรรมสุขภาพ และสุขศึกษา*. กรุงเทพฯ: เจาพระยาการพิมพ์.
- ประวิทย์ เพชรมี. (2537). *การมีส่วนร่วมของกลุ่มสตรีในการทำกิจกรรมพัฒนาชุมชนจังหวัดเชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ปรัชญา เวสารัชช์. (2521). องค์การกับลูกค้า. *วารสารสังคมศาสตร์*, 15(2), 61-76.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2539). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ. (2552). *กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- ปทุมทริกา สุคนธ์สิงห์. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของกลุ่มอาชีพ ผลิตภัณฑ์จากผ้าในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). เพชรบูรณ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- เปล่งมณี เร่งสมบูรณ์สุข และคณะ. (2560). การพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดเลย. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 22(3), 77-85.
- พรสวรรค์ ศิรศาดนันท. (2555). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. จันทบุรี: คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พระมหาสุทิตย์ อาภากร. (2547). *เครือข่าย: ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ*. กรุงเทพฯ: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส.).
- พัธรา นักร้า. (2550). *กลยุทธ์การสื่อสารที่ใช้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพลินพิช วิชัย. (2561). ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการพัฒนาการดำเนินงาน กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลโนนแหลมทอง อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์. *วารสารการเมืองการปกครอง*, 8(1), 130-147.
- ไพบลูย์ โพธิ์หวังประสิทธิ์. (2556). เป้าหมายแห่งการพัฒนาของนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี. *FEU Academic Review*, 7(2), 21-37, ธันวาคม 2556 - พฤษภาคม 2557.
- พาริดา บินล่าเต๊ะ. (2552). *บทบาทสตรีในการสร้างทุนทางสังคม และลดความยากจนในชุมชนผู้มีรายได้น้อย: กรณีศึกษา ชุมชนเจริญชัยนิมิตใหม่ชุมชนคลองลำนูน และชุมชนเพชรคลองจั่น กรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการผังเมืองมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี: มนตรี.
- ภีรวัฒน์ นนทะโชติ. (2560). การพัฒนารูปแบบการดำเนินงาน เพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบล ที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย. *วารสารการวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 19(1), 95-125.
- ภูวนัย เกษบุญชู. (2550). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองทัพเรือ: ศึกษากรณีข้าราชการสังกัดกองเรือภาคที่ 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. 2560–2564. (2560). *แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. 2560-2564*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี.
- รังสรรค์ สิงห์เลิศ. (2551). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- รัตนารณณ์ ยมศรีเคน. (2551). *ประสิทธิภาพการบริหารการเปลี่ยนแปลงของนักบัญชี บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วรกมน เกสรบัว. (2560). *ประสิทธิผลการจัดการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีกรณีศึกษาพื้นที่อำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรดช จันทรร และลิขิต ชีรเวคิน. (2530). *Policy Implementation in the Thai Public Bureaucracy*. Southeast Asia Journal of Social Science.
- วัฒนา วงเกียรติรัตน์. (2547). *การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการประเมินผลและติดตามผลเชิงสัมฤทธิ์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันทนา สุวะจันทร์ และธีระ ฤทธิรอด. (2557). *การติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินโครงการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอลำโรง จังหวัดอุบลราชธานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิจิตร ศรีบ้านโพน. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อความเสี่ยงของคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอดำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วิระดา สมสวัสดิ์. (2535). *ขบวนการเคลื่อนไหวของผู้หญิง (ดานลิ่งแวลลอม) ในเวทีโลก ในเอกสารประกอบการฝึกอบรมนักวิจัยด้านสตรี รุ่นที่ 5*. เชียงใหม่: ศูนย์สตรีศึกษาคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศราวุธ สังข์วรรณ. (2556). *สภาพและปัญหาการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดสุพรรณบุรี*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2538). *นโยบายสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมจิตต์ สุพรรณทัศน์. (2545). *เทคนิคการทำงานในชุมชน*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมใจ ลักษณะ. (2543). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2544). *การวัดผลการศึกษา*. กาฬสินธุ์: ประสานการพิมพ์.
- สมพิศ สุขแสน. (2556). *เทคนิคการทำงานใหม่มีประสิทธิภาพ*. สืบค้นจาก http://library.uru.ac.th/article/htmlfile/technic_work1.pdf.

- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2542). *พฤติกรรมองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2552). *สาระสำคัญในการปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551*. กรุงเทพฯ: สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี. (2559). *ยุทธศาสตร์การดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ปีพ.ศ. 2560–2564*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี.
- สุรางค์รัตน์ วศินารมณ. (2542). *Home Visiting: การเยี่ยมบ้าน. ในสารานุกรมทางสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ (ฉบับทดลองใช้, น. 185-186)*. กรุงเทพฯ: สมาคมนักสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย.
- อคิน รพีพัฒน์. (2527). *การมีส่วนร่วมของชุมชนในสภาพสังคมและวัฒนธรรมไทยในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: ศักดิ์โสภณาการพิมพ์.
- อิสรนนท์ ทรงเนติเชาวลิต. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตจังหวัดนครปฐม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อุมาภรณ์ เตโชพันธ์. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานของกองทุนหมู่บ้านให้ประสบความสำเร็จในระดับมาตรฐานที่ 1 AAA ของจังหวัดสระบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- อุราพร เกิดมีทรัพย์. (2551). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มสตรีสหกรณ์จังหวัดนครศรีธรรมราช*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- เอกชัย กีสุขพันธ์. (2544). *การบริหารทักษะและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองการพิมพ์.
- Cohen, J.M. and Uphoff, N.T. (1977). *Rural Participation: Concepts and Measures for Project Design, Implementation and Evaluation*. In Rural Development Monograph No.2 The Rural Development Committee Center for International Studies, Cornell University, January.
- Cronbach, L.J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Gibson and Other. (1988). *Organizational: Behavior, Structure, Process; Behavior, Dallas*. Texas: Business Publication, Inc.
- Herzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. (2nd ed.) New York: John Wiley and Sons
- Maslow, A. (1970). *Motivation and Personality*. (2nd ed.). New York: Harpers and Row.

- McGehee, W. and Thayer, P.W. (1961). *Training in business and industry*. New York: Wiley.
- Mcgregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Porter, W.L. and Roberts, K.H. (1976). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Illinois: Rand McNally College.
- Rovinelli, R.J. and Hambleton, R.K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2(1), 49-60.
- Schermerhorn, J.R. (2005). *Management*. New York: John Wiley and Sons.
- Shadid, W. and Other. (1982). *Access and participation: atheoretical approach in participation of the poor in development*. New York: McGraw-Hill.
- Somkid, B. (2003). *Organization and management*. Bangkok: June Publications.
- Wertheim, W.F. (1981). *The Urgency Factor and Democracy: a rhetorical contribution to Unrisd debate on participation*. Geneva, UNRISD.
- World Bank. (2002). *What is corporate governance*. Retrieved from <http://www.encycogov.com/atisGorpGov.asp>.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. New York: Harper and Row Publication.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด
คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยจัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปพัฒนา/ปรับปรุงการประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด ต่อไป

2. แบบสอบถามนี้ แบ่งเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด

3. กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

นางสาวดวงดี ศรีดี

นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ
 - 1.1 ชาย
 - 1.2 หญิง
2. อายุ ปี
3. อาชีพ
 - 3.1 เกษตรกร
 - 3.2 ค้าขาย
 - 3.3 รับจ้างทั่วไป
 - 3.4 บริษัทเอกชน
 - 3.5 รัฐบาล
4. ระดับการศึกษา
 - 4.1 ประถมศึกษา
 - 4.2 มัธยมตอนต้น
 - 4.3 มัธยมปลาย
 - 4.4 อนุปริญญา
 - 4.5 ปริญญาตรี
 - 4.6 ปริญญาตรีขึ้นไป



ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
ในจังหวัดร้อยเอ็ด

คำชี้แจง: ท่านจงพิจารณาประเด็นข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับความคิดเห็นของท่าน
ตามเกณฑ์ ดังนี้

มากที่สุด หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน อยู่ในระดับ
มากที่สุด

มาก หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก
ปานกลาง หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน อยู่ในระดับ
ปานกลาง

น้อย หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน อยู่ในระดับน้อย
น้อยที่สุด หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน อยู่ในระดับ
น้อยที่สุด

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ในจังหวัดร้อยเอ็ด	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของคณะกรรมการ					
1.1 คณะกรรมการสร้างความร่วมมือกัน ของสมาชิกให้ปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุถึง จุดประสงค์ขององค์การ					
1.2 คณะกรรมการมีการเสียสละเพื่อส่วนรวม ในการบริหารกองทุน					
1.3 คณะกรรมการมีการร่วมกันคิด ร่วมกัน วางแผน ร่วมกันดำเนินการและร่วมกัน ประเมินผล					
1.4 คณะกรรมการมีการ สนับสนุน และชักจูงสมาชิกให้ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
1.5 คณะกรรมการมีการสร้างความเชื่อมั่น และให้ความรู้แก่สมาชิกในการดำเนินงาน					

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ในจังหวัดร้อยเอ็ด	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2. ปัจจัยด้านการสื่อสารในองค์กร					
2.1 คณะกรรมการมีการแจ้งข้อมูลข่าวสาร ต่อสมาชิกปฏิบัติงานได้สำเร็จ ตามเป้าหมายที่ได้วางไว้					
2.2 คณะกรรมการมีการจัดประชุมติดตาม การดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ					
2.3 เปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความคิดเห็น ได้อย่างอิสระ					
2.4 มีการสะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่าง การทำงานและร่วมกันแก้ไข					
2.5 มีการสื่อสารกันหลากหลายช่องทาง เช่น Line, Facebook, Email					
3. ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ					
3.1 คณะกรรมการมีความเข้าใจภาระ ที่ต้องรับผิดชอบ					
3.2 คณะกรรมการทำงานตามบทบาท หน้าที่ด้วยความกระตือรือร้น					
3.3 คณะกรรมการมีการแสวงหาคำรู้ ใหม่ๆ ที่จำเป็นในการต่อการทำงาน					
3.4 มีความเข้าใจในระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน					
3.5 มีความตั้งใจในการทำกิจกรรมเพื่อส่วนรวม และปรับปรุงแนวทางการทำงานเสมอ					
4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					
4.1 มีความต้องการพัฒนาบทบาทสตรี ในท้องถิ่นให้มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น					
4.2 ได้รับงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ					

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ในจังหวัดร้อยเอ็ด	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.3 ได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น สถานที่ วัสดุอุปกรณ์					
4.4 ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม					
4.5 มีภาคส่วนต่าง ๆ ดูแล สนับสนุน					
5. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ					
5.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องส่งบุคลากร มาเป็นที่เล็งในการดำเนินงานของ กองทุน					
5.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการวางแผน ร่วมกับคณะกรรมการ					
5.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอำนวยความสะดวก ด้านข้อมูลข่าวสารให้กับกองทุน					
5.4 มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง					
5.5 มีการจัดหาสถานที่ในการดำเนินการ กองทุน					
6. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ					
6.1 คณะกรรมการมีการทำกิจกรรมร่วมกัน อย่างมีส่วนร่วม					
6.2 มีการวางแผนและดำเนินการตามแผน ร่วมกันอย่างเป็นระบบ					
6.3 มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน อย่างมีส่วนร่วม					
6.4 มีการรับผิดชอบร่วมกันในการตัดสินใจ อย่างใดอย่างหนึ่ง					
6.5 ร่วมกันรักษาผลประโยชน์ของกองทุน					

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ในจังหวัดร้อยเอ็ด	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7. ปัจจัยด้านเครือข่ายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี					
7.1 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการบริหาร จัดการกองทุนระหว่างกลุ่มกองทุน					
7.2 มีการกระตุ้นสมาชิกให้เกิดความสนใจ ร่วมกันในการจัดการกองทุนพัฒนา บทบาทสตรี					
7.3 มีการศึกษาดูงานในกลุ่มที่มีความ ประสบผลสำเร็จมีความเข้มแข็ง					
7.4 ประสานงานการติดต่อสื่อสารอำนวยความสะดวก อุปกรณ์และองค์ความรู้ให้แกกัน					
7.5 แลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่กัน					

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด
คำชี้แจง : ท่านจงพิจารณาประเด็นข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับความคิดเห็นของท่านตามเกณฑ์ ดังนี้

มากที่สุด หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
 มาก หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก
 ปานกลาง หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน อยู่ในระดับปานกลาง
 น้อย หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน อยู่ในระดับน้อย
 น้อยที่สุด หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด	ระดับประสิทธิภาพ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. การเสริมสร้างอาชีพและรายได้					
1.1 การกั๊ยืมเงินสามารถนำไปประกอบอาชีพสร้างงาน สร้างรายได้					
1.2 การกั๊ยืมเงินช่วยให้ปัญหาหนี้สินลดลง					
1.3 การกั๊ยืมเงินช่วยให้สามารถสร้างกลุ่มอาชีพได้					
1.4 การกั๊ยืมเงินทำให้สามารถเข้าถึงแหล่งทุนได้ง่าย					
1.5 การกั๊ยืมเงินช่วยให้เกิดการจ้างงานลดปัญหาการว่างงานในชุมชน					
2. การส่งเสริมสตรีและเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพชีวิต					
2.1 การกั๊ยืมเงินช่วยให้สภาพความเป็นอยู่ของครอบครัวดีขึ้น					
2.2 การกั๊ยืมเงินทำให้รู้จักการวางแผนดำเนินชีวิตและการใช้จ่ายมากขึ้น					
2.3 การกั๊ยืมเงินทำให้รู้จักพัฒนาตนเอง					
2.4 การกั๊ยืมเงินทำให้ครอบครัวมีรายได้เพิ่มขึ้น					
2.5 การกั๊ยืมเงินมีส่วนช่วยให้ครอบครัวดูแลส่งเสริมการศึกษาของลูกหลาน					

ประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุน พัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด	ระดับประสิทธิภาพ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. การเชื่อมโยงกับกลุ่มเครือข่ายในพื้นที่					
3.1 การกั๊ยืมเงินทำให้มีส่วนร่วมในกิจกรรม ชุมชนมากขึ้น					
3.2 การกั๊ยืมเงินทำให้มีโอกาสทำงานร่วมกับ หน่วยงานต่าง ๆ มากขึ้น					
3.3 มีโอกาสทำงานร่วมกับผู้นำชุมชน ในการพัฒนาบทบาทสตรีมากขึ้น					
3.4 ได้แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างกองทุน					
3.5 ได้ทำกิจกรรมเพื่อส่วนรวมและแสดง ความคิดเห็นในการพัฒนากองทุน					
4. การเสริมสร้างขีดความสามารถกองทุนฯ ตามหลักธรรมาภิบาล					
4.1 คณะกรรมการมีความรู้ความเข้าใจนโยบาย วัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินงาน กองทุนเป็นอย่างดี					
4.2 คณะกรรมการสามารถดำเนินการกองทุน ได้อย่างถูกต้อง โปร่งใส					
4.3 คณะกรรมการมีการสร้างความเข้าใจ แก่สมาชิกให้เข้าถึงเงินกู้ อย่างมีประสิทธิภาพ					
4.4 เปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็น อย่างสร้างสรรค์					
4.5 มีการติดตาม ประเมินผล การดำเนินงาน กองทุนเป็นระยะ					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
ในจังหวัดร้อยเอ็ด

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของคณะกรรมการ

.....
.....
.....

2. ปัจจัยด้านการสื่อสารในองค์กร

.....
.....
.....

3. ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ

.....
.....
.....

4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

.....
.....
.....

5. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ

.....
.....
.....

6. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ

.....
.....
.....

7. ปัจจัยด้านเครือข่ายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

.....
.....
.....



ภาคผนวก ข

ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ข.1 ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

คำถามข้อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC
	คนที่1	คนที่2	คนที่3		
X1	+1	+1	+1	3	1
X2	+1	+1	+1	3	1
X3	+1	+1	+1	3	1
X4	+1	+1	+1	3	1
X5	+1	+1	+1	3	1
X6	+1	+1	+1	3	1
X7	+1	+1	+1	3	1
X8	+1	+1	+1	3	1
X9	+1	+1	+1	3	1
X10	+1	+1	+1	3	1
X11	+1	+1	+1	3	1
X12	+1	+1	+1	3	1
X13	+1	+1	+1	3	1
X14	+1	+1	+1	3	1
X15	+1	+1	+1	3	1
X16	+1	+1	+1	3	1
X17	+1	+1	+1	3	1
X18	+1	+1	+1	3	1
X19	+1	+1	+1	3	1
X20	+1	+1	+1	3	1
X21	+1	+1	+1	3	1
Y1	+1	+1	+1	3	1
Y2	+1	+1	+1	3	1
Y3	+1	+1	+1	3	1
Y4	+1	+1	+1	3	1
Y5	+1	+1	+1	3	1

(ต่อ)

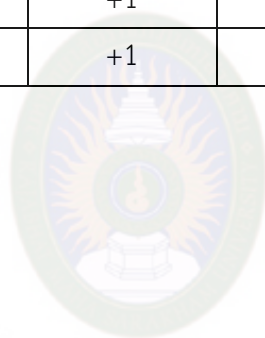
ตารางที่ ข.1 (ต่อ)

คำถามข้อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC
	คนที่1	คนที่2	คนที่3		
Y6	+1	+1	+1	3	1
Y7	+1	+1	+1	3	1
Y8	+1	+1	+1	3	1
Y9	+1	+1	+1	3	1
Y10	+1	+1	+1	3	1
Y11	+1	+1	+1	3	1
Y12	+1	+1	+1	3	1
Y13	+1	+1	+1	3	1
Y14	+1	+1	+1	3	1
Y15	+1	+1	+1	3	1
Y16	+1	+1	+1	3	1
Y17	+1	+1	+1	3	1
Y18	+1	+1	+1	3	1
Y19	+1	+1	+1	3	1
Y20	+1	+1	+1	3	1
Y21	+1	+1	+1	3	1
Y22	+1	+1	+1	3	1
Y23	+1	+1	+1	3	1
Y24	+1	+1	+1	3	1
Y25	+1	+1	+1	3	1
Y26	+1	+1	+1	3	1
Y27	+1	+1	+1	3	1
Y28	+1	+1	+1	3	1
Y29	+1	+1	+1	3	1
Y30	+1	+1	+1	3	1
Y31	+1	+1	+1	3	1

(ต่อ)

ตารางที่ ข.1 (ต่อ)

คำถามข้อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC
	คนที่1	คนที่2	คนที่3		
Y32	+1	+1	+1	3	1
Y33	+1	+1	+1	3	1
Y34	+1	+1	+1	3	1
Y35	+1	+1	+1	3	1
Y36	+1	+1	+1	3	1
Y37	+1	+1	+1	3	1
Y38	+1	+1	+1	3	1
Y39	+1	+1	+1	3	1
Y40	+1	+1	+1	3	1



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ค.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

Items	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	92.48	240.974	0.583	0.889
X2	92.30	252.062	0.325	0.978
X3	92.30	249.703	0.378	0.886
X4	92.30	254.933	0.259	0.892
X5	92.43	235.276	0.746	0.875
X6	92.15	249.772	0.355	0.893
X7	92.58	242.251	0.459	0.921
X8	92.65	241.669	0.535	0.839
X9	92.63	239.574	0.568	0.879
X10	92.55	241.126	0.493	0.925
X11	92.20	248.779	0.372	0.945
X12	92.05	246.254	0.438	0.832
X13	92.93	239.917	0.592	0.878
X14	92.18	248.199	0.431	0.854
X15	92.48	240.974	0.583	0.878
X16	92.20	246.985	0.467	0.887
X17	92.20	244.626	0.514	0.898
X18	91.95	245.177	0.534	0.887
X19	92.43	235.276	0.746	0.884
X20	92.48	240.974	0.583	0.878
X21	92.30	252.062	0.325	0.933
Y1	92.30	249.703	0.378	0.912
Y2	92.30	254.933	0.259	0.897
Y3	92.15	249.772	0.355	0.856
Y4	92.58	242.251	0.459	0.912
Y5	92.65	241.669	0.535	0.953

(ต่อ)

ตารางที่ ค.1 (ต่อ)

Items	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y6	92.63	239.574	0.568	0.849
Y7	92.55	241.126	0.493	0.987
Y8	92.58	242.251	0.459	0.912
Y9	92.65	241.669	0.535	0.889
Y10	92.63	239.574	0.568	0.967
Y11	92.15	249.772	0.355	0.934
Y12	92.58	242.251	0.459	0.934
Y13	92.65	241.669	0.535	0.919
Y14	92.30	252.062	0.325	0.832
Y15	92.48	240.974	0.583	0.878
Y16	92.20	246.985	0.467	0.965
Y17	92.20	244.626	0.514	0.967
Y18	92.15	249.772	0.355	0.856
Y19	92.58	242.251	0.459	0.912
Y20	92.65	241.669	0.535	0.953
Y21	92.63	239.574	0.568	0.917
Y22	92.55	241.126	0.493	0.987
Y23	92.58	242.251	0.459	0.912
Y24	92.65	241.669	0.535	0.954
Y25	92.63	239.574	0.568	0.922
Y24	92.15	249.772	0.755	0.953
Y27	92.58	242.251	0.459	0.934
Y28	92.65	241.669	0.535	0.919
Y29	92.65	241.669	0.535	0.953
Y30	92.63	239.574	0.568	0.849
Y31	92.65	241.669	0.535	0.953

(ต่อ)

ตารางที่ ค.1 (ต่อ)

Items	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y32	92.63	239.574	0.568	0.849
Y33	92.55	241.126	0.493	0.987
Y34	92.58	242.251	0.459	0.912
Y35	92.65	241.669	0.535	0.889
Y36	92.63	239.574	0.568	0.967
Y37	92.15	249.772	0.355	0.934
Y38	92.58	242.251	0.459	0.934
Y39	92.65	241.669	0.535	0.919
Y40	92.65	241.669	0.535	0.953

หมายเหตุ. Reliability Coefficients, N of Cases = 42, N of Items = 61, Alpha = .911



ภาคผนวก ง

ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ที่ รศรป. ว๐๑๓๒/๒๕๖๓

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๗ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวกานต์ดา เหล่าเคน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย น.ส.ดวงดี ศรีดี รหัสประจำตัว ๒๒๘๒๒๒๐๙๐๓๐๖ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุตามวัตถุประสงค์ นั้น

ในการนี้ ทางคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- | | | |
|-------|-------------------------------------|--|
| เพื่อ | <input checked="" type="checkbox"/> | ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา |
| | <input type="checkbox"/> | ตรวจสอบความถูกต้องด้านการวัดและประเมินผล |
| | <input type="checkbox"/> | ตรวจสอบความเหมาะสมด้านภาษา |
| | <input type="checkbox"/> | อื่นๆ ระบุ..... |

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ เสาวลักษณ์ โกลลภิตติอัมพร)
คณบดี คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕
โทรศัพท์ ๐-๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๑



ที่ รศรป. ว๐๑๓๒/๒๕๖๓

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๗ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ สุเทพ เมย์ไธสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย น.ส.ดวงดี ศรีดี รหัสประจำตัว ๒๒๘๒๒๐๙๐๓๐๖ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุตามวัตถุประสงค์ นั้น

ในการนี้ ทางคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบความถูกต้องด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบความเหมาะสมด้านภาษา
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ เสาวลักษณ์ โกลกิตติอมพร)
คณบดี คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕
โทรศัพท์ ๐-๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๑



ที่ รศรป. ๖๐๑๓๒/๒๕๖๓

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๗ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.สุวิมล สมไชย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย น.ส.ดวงดี ศรีดี รหัสประจำตัว ๖๒๔๒๖๒๐๙๐๓๐๖ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุตามวัตถุประสงค์ นั้น

ในการนี้ ทางคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบความถูกต้องด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบความเหมาะสมด้านภาษา
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ เสาวลักษณ์ โกลกิตติอัมพร)
คณบดี คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕
โทรศัพท์ ๐-๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๑

การเผยแพร่ผลงานวิจัย

ดวงดี ศรีดี, ภัคดี โพธิ์สิงห์ และยุภาพร ยูภาศ. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 4(2), เมษายน-มิถุนายน.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นางสาวดวงดี ศรีดี
วันเกิด 20 เมษายน 2521
สถานที่เกิด เลขที่ 3 หมู่ที่ 1 ตำบลเมยวดี อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด 45250
ที่อยู่ปัจจุบัน เลขที่ 3 หมู่ที่ 1 ตำบลเมยวดี อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด 45250
สถานที่ทำงาน สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอหนองพอก อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด
ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2544 ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.)
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์-คหกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (วิทยาเขตบางเขน)

พ.ศ. 2562 รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รป.บ.)
สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2563 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.)

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKAM UNIVERSITY