

ปัญหาและแนวทางพัฒนาการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี¹

Problems and guidelines for developing the Women's Empowerment Funds
in Ban Mo District, Saraburi Province

นางสาวธมลกร สร้อยสังวาลย์²

ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพิ่มศักดิ์ จะเรียมพันธ์³

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอ บ้านหมอ จังหวัดสระบุรี และเพื่อเสนอแนวทางพัฒนาการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอ บ้านหมอ จังหวัดสระบุรี ทำการวิจัยแบบเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอบ้านหมอ จำนวน 12 คน

ผลการศึกษาพบว่าปัญหาในดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอบ้านหมอ พบปัญหาด้านต่าง ๆ ได้แก่ (1) ด้านบุคลากร เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนระดับอำเภอไม่เพียงพอ ส่วนตำบลมีจำนวนพอแต่ขาดความเชี่ยวชาญ (2) ด้านงบประมาณ เงินทุนหมุนเวียนเพียงพอสำหรับการปล่อยกู้ แต่เงินอุดหนุนไม่เพียงพอ (3) ด้านวัสดุและอุปกรณ์ ระบบทะเบียนลูกหนี้ LM มีข้อจำกัด (4) ด้านการบริหารจัดการปัญหานี้ค้างชำระสูง และมีการเสนอแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงาน ดังนี้ (1) ด้านบุคลากร พบว่าควรเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนและคณะทำงานขับเคลื่อนระดับตำบลเพื่อให้สามารถติดตามการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (2) ด้านงบประมาณ ควรเพิ่มเงินอุดหนุนจากจังหวัดและจัดการหนี้ค้างชำระเพื่อลดผลกระทบในปีถัดไป (3) ด้านวัสดุอุปกรณ์แนะนำให้ใช้โปรแกรม Excel ชั่วคราวหากระบบทะเบียนลูกหนี้ขัดข้อง (4) ด้านการบริหารจัดการ ควรมีการติดตามการใช้จ่ายเงินตามวัตถุประสงค์และการชำระหนี้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เงินทุนหมุนเวียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี, ปัญหา, แนวทางการพัฒนา

¹บทความเรียงจากการศึกษา “ปัญหาและแนวทางพัฒนาการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอ บ้านหมอ จังหวัดสระบุรี”

²นักศึกษา ปริญญาโท สาขาสหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยรามคำแหง

³อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ABSTRACT

This study aimed to investigate the issues in the operation of the Women's Empowerment Fund in Ban Mo District, Saraburi Province, and to propose recommendations for improving its operations. A qualitative research approach was employed, using semi-structured interviews with 12 key informants involved with the Women's Empowerment Fund in Ban Mo District.

The research results found that the guidelines revealed four main issues in the operation of the fund (1) Man, the number of community development officers at the district level was insufficient, while at the sub-district level, the personnel were adequate but lacked expertise (2) Money, the revolving fund was sufficient for lending, but the subsidy was insufficient; (3) Materials, the LM debt registration system had limitations; (4) Management, there was a high level of outstanding debt. For the guidelines, Man, it is recommended to increase the number of community development officers and the sub-district task force to enhance operational monitoring. Money, it is suggested to request additional subsidy funds from the province and manage outstanding debt to reduce its impact in the following years. In terms of Materials, using Excel as a temporary solution when the Loan Management System is unavailable is advised. Management, continuous monitoring of the fund's purpose-based expenditures and debt repayment is essential to ensure the revolving fund operates effectively.

Keyword: the Women's Empowerment Funds, Problems, Guidelines

ที่มาและความสำคัญ

นโยบายของรัฐบาลในช่วงที่นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีหญิงคนแรกของประเทศไทย รัฐบาลได้มุ่งมั่นที่จะสนับสนุนบทบาทของสตรีในประเทศอย่างจริงจัง นโยบายหลักของรัฐบาลจึงมุ่งเน้นไปที่การส่งเสริมสิทธิสตรีและการพัฒนาศักยภาพของสตรีในทุกด้าน ทั้งเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การศึกษา และการสาธารณสุข โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่ชนบทและเมืองหนึ่งในนโยบายเร่งด่วนที่รัฐบาลได้จัดตั้งคือ “กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีแห่งชาติ” ซึ่งได้รับการอนุมัติเมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2555 โดยมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาอาชีพและสร้างรายได้ให้กับสตรี พร้อมทั้งเสริมสร้างความสามารถและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยมุ่งหวังให้สตรีสามารถเข้าถึงแหล่งทุนที่ดอกเบี้ยต่ำหรือปลอดดอกเบี้ย ยุทธศาสตร์การพัฒนาสตรีประกอบด้วยหลายด้าน เช่น การพัฒนาโอกาสในการทำงาน การฝึกระวังและดูแลปัญหาของสตรี รวมถึงการรณรงค์เพื่อให้สังคมตระหนักถึงปัญหาที่สตรีเผชิญ โดยมีวิสัยทัศน์ในการ “สร้างสรรคพลังงานสตรีให้เป็นพลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ” ทั้งนี้ เพื่อให้สตรีไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีหลักประกันในการดำรงชีวิตอย่างยั่งยืน (นโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีแห่งชาติ, 2556)

กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ดำเนินงานภายใต้วิสัยทัศน์ “เป็นแหล่งทุนในการพัฒนาสตรีเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากเข้มแข็งและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น” ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ในยุทธศาสตร์ที่2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ที่3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน และยุทธศาสตร์ที่4 ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันทางสังคม ตลอดจนสัมพันธ์กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่12 ในยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำอีกด้วย เพื่อให้ก่อประโยชน์ต่อสตรีทุกระดับ มีเป้าหมายในการเสริมสร้างความเข้มแข็งและแก้ปัญหาของสตรีในหลายด้าน ทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กร โดยไม่เพียงมุ่งเน้นที่การกักเงินเท่านั้น แต่ยังเปิดโอกาสให้สตรีเข้าถึงแหล่งเงินทุนดอกเบี้ยต่ำหรือปลอดดอกเบี้ย เพื่อการพัฒนาอาชีพและสร้างรายได้ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างสวัสดิภาพและสวัสดิการให้แก่สตรี รัฐบาลมีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับองค์กรสตรีตั้งแต่ระดับท้องถิ่นจนถึงระดับประเทศ เพื่อให้สตรีในทุกชุมชนมีโอกาสร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมพัฒนา โดยสมาชิกของกองทุนต้องรวมกลุ่มตั้งแต่ 3 คนขึ้นไปจึงจะสามารถยื่นขอโครงการเพื่อใช้เงินกองทุนได้ การขอรับเงินสนับสนุนจากกองทุนนั้น สามารถยื่นคำขอต่อคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในกรุงเทพมหานคร หรือในต่างจังหวัดให้ยื่นต่อคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัด ผู้ยื่นคำขอต้องเป็นสมาชิกและองค์กรสตรีที่ได้ขึ้นทะเบียน โดยมีคุณสมบัติเป็นสตรีสัญชาติไทย อายุ 15 ปีขึ้นไป และมีภูมิลำเนาหรือสำนักงานตั้งอยู่ในพื้นที่ที่ยื่นคำขอ โดยโครงการที่ยื่นขอต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสตรี มีเป้าหมายการใช้เงินที่ชัดเจน และมีผลต่อการพัฒนาอาชีพ การสร้างงาน หรือรายได้ที่สำคัญ (กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี, 2556)

การขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดสระบุรีดำเนินการโดยสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัด (อกส.จ.สบ.) ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการทำงานนี้ โดยมีกลไกการดำเนินงานที่ประกอบด้วยคณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในระดับตำบล

จำนวน 108 คณะจังหวัดสระบุรีได้รับการจัดสรรงบประมาณตามแผนการดำเนินงาน และการใช้จ่าย งบประมาณจะแบ่งเป็นสามส่วน ได้แก่ งบบริหารจัดการกองทุน เงินทุนหมุนเวียน และเงินอุดหนุน เพื่อให้ การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ นักวิชาการพัฒนาชุมชนมีบทบาทสำคัญในการดูแลและสนับสนุน การ ดำเนินงานในทุกอำเภอของจังหวัด เพื่อให้กองทุนสามารถช่วยเสริมสร้างบทบาทและศักยภาพของสตรีใน พื้นที่ได้อย่างเต็มที่(ผลการดำเนินการประจำปีกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอบ้านหมอ,2566)

พื้นที่อำเภอบ้านหมอ เป็น 1 ใน 13 อำเภอของพื้นที่จังหวัดสระบุรีที่มีการดำเนินงานขับเคลื่อน กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีผ่านคณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบล/เทศบาล มีวาระการ ดำรงตำแหน่ง 4 ปี มีจำนวนสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอบ้านหมอ 14,970 คน (ระบบSARA, กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ค้นเมื่อ 23 กันยายน 2567)

การดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีของอำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรีตั้งแต่ปี พ.ศ.2556 - พ.ศ.2567 นั้น กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดสระบุรี ได้จัดสรรเงินกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ประเภท เงินทุนหมุนเวียน ให้แก่สมาชิกผู้กู้กองทุน พัฒนาบทบาทสตรีอำเภอบ้านหมอที่รวมตัวกันตั้งแต่ 3-5 คน ใน การเขียนเสนอโครงการเพื่อขอรับสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนเพื่อพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างราย โดยมี จำนวนทั้งสิ้น 112 โครงการ เป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น 13,757,329 บาท (ระบบSARA,กองทุนพัฒนาบทบาท สตรี ค้นเมื่อ 23 กันยายน 2567)

การดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีของ อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี ปัจจุบันประสบ ปัญหาเกี่ยวกับด้านการดำเนินงาน การบริหาร และ การจัดการ ซึ่งกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีของอำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี คือ บุคลากรที่เกี่ยวข้อง และคณะทำงาน ขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบล/เทศบาล ขาดการมีส่วนร่วมและขาดความรู้ความเข้าใจในการ ปฏิบัติตามนโยบายของ กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี จึงส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์

จากสภาพปัญหาดังกล่าว จึงต้องการที่จะศึกษาปัจจัยมีส่งผลให้เกิดปัญหาในการดำเนินงานกองทุน พัฒนาบทบาทสตรีในเขตอำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรีเพื่อที่จะได้นำผลการศึกษามาวิเคราะห์และหา แนวทางในการแก้ไขปัญหาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในเขตอำเภอ บ้านหมอ จังหวัดสระบุรี และเพื่อเสนอแนะเป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานของกองทุนพัฒนา บทบาทสตรีให้มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์

- 1.เพื่อศึกษาปัญหาในการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี
- 2.เพื่อเสนอแนะแนวทางพัฒนาการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี

ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตเนื้อหา

ดำเนินการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ในพื้นที่อำเภอ บ้านหมอ จังหวัดสระบุรี และศึกษาแนวทางพัฒนาการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ในพื้นที่อำเภอ บ้านหมอ จังหวัดสระบุรี

2. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล (Key Informants) เลือกแบบเฉพาะเจาะจง ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนา ชุมชนอำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี จำนวน 3 คน และ หัวหน้าคณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนา บทบาทสตรีตำบล/เทศบาล อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี จำนวน 9 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

ขอบเขตการวิจัยเฉพาะในเขตพื้นที่อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี และทำการสัมภาษณ์ประชากร กลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้องอำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี

4. ขอบเขตเรื่องเวลา

ดำเนินการศึกษาระหว่างเดือนกันยายน-เดือนพฤศจิกายน 2567

ประโยชน์ของการศึกษา

1. ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี
2. เป็นแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาเรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ในเขตพื้นที่อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดทรัพยากรในการบริหาร 4M's
2. กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
3. กรอบแนวคิดการวิจัย

1. แนวคิดทรัพยากรในการบริหาร 4M's

ถวิล จันทรชนะ (2534, หน้า 4) ได้กล่าวว่า ทรัพยากรบริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหาร และปัจจัยที่สำคัญมีอยู่ 4 ประการ คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ 4M's ซึ่ง จัดว่าปัจจัยทั้ง 4 เป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหาร

สุธี สุทธิสมบุรณ์ และสมาน รังสิโยภักษ์ (2542 อ้างถึงใน มยุรี สมุทรศรี, 2558, หน้า 10) ได้กล่าวว่า การบริหารงานเป็นการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัย ปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการบริหารจัดการ เป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน

ธงชัย สมบุรณ์ (2549 , หน้า 9) ได้กล่าวว่า การบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรในบรรดาปัจจัยทางการบริหารที่รู้จักโดยทั่วไป 4 ประการ ที่เรียกเป็นคำย่อในภาษาอังกฤษว่า "4 M's" ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์และการจัดการ โดยที่ทรัพยากรเหล่านี้จะมีอยู่ในแต่ละองค์กรในปริมาณที่จำกัดแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารที่มีศักยภาพจะต้องสามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ขององค์กรในอัตราส่วนที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยธรรมชาติแล้วทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในทรัพยากรทั้ง 4 คือ คนหรือมนุษย์ (Human Resource) เพราะคนหรือมนุษย์มีสติปัญญา มีความสามารถ และมีศักยภาพในการใช้ปัจจัยอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปลอดภัย และบรรลุความสำเร็จได้ตามเป้าหมายขององค์กร ที่ตั้งไว้หลักการบริหาร 4M's มาจากทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ร่วมกับทฤษฎีทางการบริหาร การผลิตที่ให้ผลเป็นผลผลิต (Product) หรือเป็นบริการ (Service) โดยที่ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วย

1. Man คือ คนหรือบุคลากร
2. Money คือ เงินหรืองบประมาณ
3. Material คือ วัสดุ อุปกรณ์
4. Management คือ การบริหารจัดการ

ปีเตอร์ เฟอร์ดินานด์ ดร็กเกอร์ (Drucker, 1970 อ้างถึงใน สมพงษ์ เกษมสิน, 2536) ได้กล่าวว่า การบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่นในการทำงานต่างๆ ให้ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำภายในสภาพองค์กรที่กล่าวนั้น ทรัพยากรด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์กรที่เข้ามา ร่วมกันทำงานในองค์กร ซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากร ด้านวัตถุอื่นๆ เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุน รวมทั้งข้อมูลสนเทศต่าง ๆ เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการออกจำหน่ายและตอบสนองความพอใจให้กับสังคม

สรุปได้ว่าการบริหารที่ดีต้องมีความสัมพันธ์และการประสานงานระหว่างทรัพยากรทั้ง 4 M เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1.คน(Man): ทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหาร ต้องมีการฝึกฝนและพัฒนาทักษะของบุคลากรเพื่อให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร

2.เงิน(Money): งบประมาณเป็นปัจจัยที่สนับสนุนการดำเนินงาน ต้องมีการบริหารการใช้จ่ายอย่างประหยัดและคุ้มค่า เพื่อให้กิจกรรมต่างๆ ขององค์กรดำเนินไปได้อย่างไม่ติดขัด รวมถึงการพัฒนางบประมาณเพื่อสนับสนุนการเติบโตในอนาคต

3.วัสดุ(Material): วัสดุและอุปกรณ์ที่ใช้ในการผลิตต้องมีคุณภาพและมีการจัดการที่เหมาะสม การอบรมพนักงานเกี่ยวกับการใช้งานและการดูแลรักษาอุปกรณ์จะช่วยให้การผลิตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4.การจัดการ(Management): การบริหารจัดการต้องมีการวางกลยุทธ์ที่คำนึงถึงปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร โดยต้องมีการควบคุมปริมาณ คุณภาพ เวลา และค่าใช้จ่ายในการทำงาน ซึ่งทั้งหมดนี้ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

2. กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

ความเป็นมา

รัฐบาลมีนโยบายจัดตั้งกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ภายใต้สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ต่อมาคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ได้มีมติเมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2557 ให้โอนย้ายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี มาอยู่กรมการพัฒนาชุมชน และนายกรัฐมนตรีเห็นชอบเมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2557 ให้กรมการพัฒนาชุมชนดำเนินการขอจัดตั้งกองทุนที่มีวัตถุประสงค์เดียวกับกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พร้อมเสนอขอจัดตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2558 ขึ้นในกรมการพัฒนาชุมชน โดยกรมฯ ได้รับจัดสรรงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 จำนวน 100 ล้านบาท (หนึ่งร้อยล้านบาทถ้วน) และต่อมาคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 12 เมษายน 2559 ให้ควรวรวมกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เข้ากับกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนาชุมชน โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2559 ซึ่งทำให้การบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอยู่ในความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน เป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อแก้ปัญหาและให้โอกาสแก่สตรีที่ขาดโอกาสในสังคม จากปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติอันไม่เป็นธรรม และใช้เป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนแบบดอกเบี๋ยต่ำหรือปลอดดอกเบี๋ยเพื่อสร้างงาน สร้างรายได้ พัฒนาอาชีพ สวัสดิภาพ สวัสดิการให้แก่สตรี เครือข่ายสตรีและผู้ด้อยโอกาสอื่น ๆ ในสังคมตั้งแต่ระดับท้องถิ่นจนถึงระดับประเทศทุกพื้นที่ชุมชนเพื่อรวมกลุ่มกันเป็นกลุ่มคนหรือองค์กร ร่วมกันคิด ร่วมกันทาและร่วมพัฒนาเป็นพลังทางสังคมที่เข้มแข็ง โดยมีกรมบัญชีกลางกระทรวงการคลังเป็นหน่วยประเมินผลทุนหมุนเวียน

กรมการพัฒนาชุมชนได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี และผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เพื่อบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ภายใต้พระราชบัญญัติการบริหาร ทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558 และข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ว่าด้วยการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. 2559

วัตถุประสงค์ของกองทุน

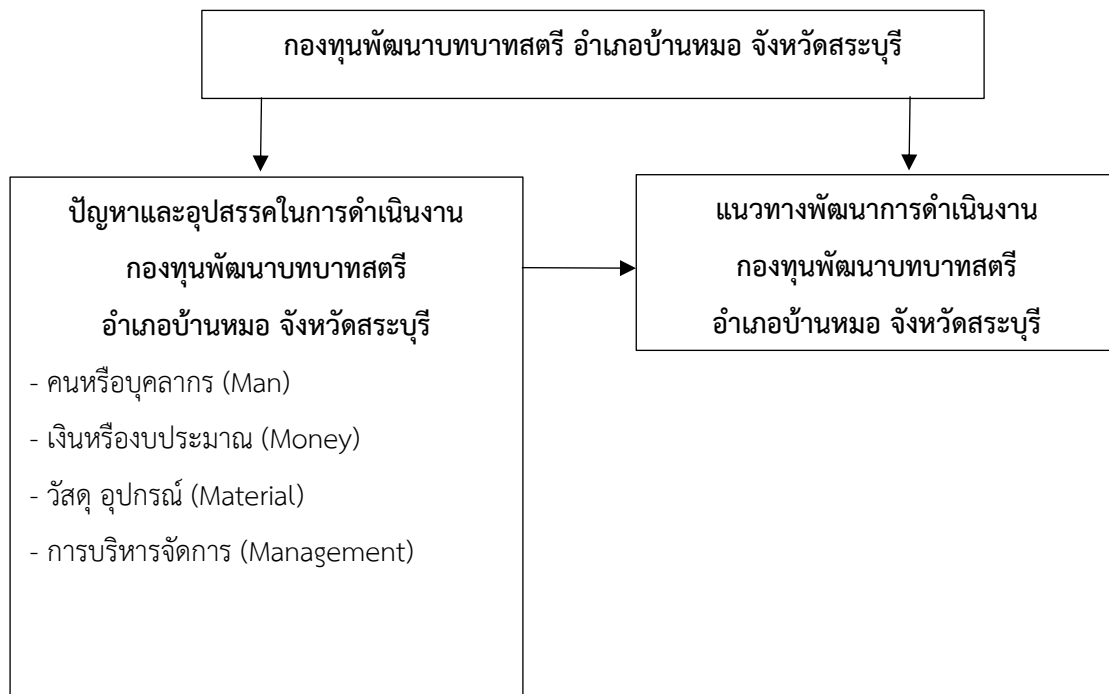
1) เป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนดอกเบี๋ยต่ำหรือปลอดดอกเบี๋ย ในการสร้างโอกาสให้สตรีเข้าถึงแหล่งทุนสำหรับการลงทุน เพื่อพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้ หรือสำหรับการส่งเสริมและพัฒนาไปสู่การสร้างหรือสวัสดิภาพ หรือสวัสดิการให้แก่สตรี

2) เป็นแหล่งเงินทุนเพื่อพัฒนาศักยภาพสตรีและเครือข่ายสตรี การเฝ้าระวังและดูแลปัญหาของสตรี ตลอดจนการช่วยเหลือเยียวยาสตรีที่ประสบปัญหาในทุกรูปแบบ การรณรงค์ให้สังคมเข้าใจปัญหาสตรีในทุกมิติ และการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิสตรี

3) เป็นแหล่งเงินทุนเพื่อการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมในการพัฒนาบทบาทสตรี การแก้ไขปัญหาสตรีขององค์กรต่างๆ การสร้างภาวะผู้นำ การพัฒนาองค์ความรู้ คุณภาพชีวิต รวมทั้งการเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านเศรษฐกิจและสังคมของสตรี

4) เป็นแหล่งเงินทุนเพื่อการสนับสนุนโครงการอื่นๆ ที่เป็นการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสตรีตามที่คณะกรรมการพิจารณาเห็นสมควร

3.กรอบแนวคิด



วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นวิธีวิจัยแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 2 แหล่ง คือ

1. วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร (Document Analysis) ข้อมูลที่มาจากเอกสารจากทางราชการ ได้แก่ ระเบียบประกาศ คำสั่ง และเอกสารทางวิชาการ งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี

2. สัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) โดยการเลือกแบบเจาะจง และ นำเสนอในรูปการพรรณนา (Descriptive Analysis)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี จำนวน 3 คน และหัวหน้าคณะกรรมการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบล/เทศบาล อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี จำนวน 9 คน

วิธีการเก็บข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

ขั้นตอนแรก คือ การวิเคราะห์ข้อมูลด้านเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชิ้นงาน ที่จะทำให้การศึกษาค้นคว้าข้อมูลและทบทวนวรรณกรรมจากเอกสาร ได้แก่ หนังสือ ตำรา รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ภาคนิพนธ์ บทความเอกสารการวิจัย บทความออนไลน์ ข้อมูลจากหน่วยงานราชการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการตั้งคำถามการสัมภาษณ์ เพื่อที่จะตอบคำถามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในงานวิจัยที่ว่า กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี มีการดำเนินงานอย่างไรและการพัฒนาการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี มีแนวทางการพัฒนาอย่างไร

ขั้นตอนที่สอง เมื่อได้ประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์แล้ว จึงนำมาจัดกลุ่มออกเป็น 2 กลุ่มด้วยกันคือ

- 1) เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี จำนวน 3 คน
- 2) หัวหน้าคณะกรรมการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบล/เทศบาล จำนวน 9 คน

ขั้นตอนสุดท้าย หลังจากได้ข้อมูลในการสัมภาษณ์จากกลุ่มเป้าหมายข้างต้นแล้ว ทำการวิเคราะห์ ข้อมูลพร้อมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลเชื่อมโยงความสอดคล้องของเนื้อหาเทียบเคียงกับแนวคิดทฤษฎี ควบคู่กับบริบทและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากการทบทวนวรรณกรรมและจากเอกสารต่างๆ เพื่อให้ได้ผลการศึกษาตรงตามวัตถุประสงค์

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ข้อมูลการวิจัยจากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาแล้วก็จะทำการวิเคราะห์ ดังนี้

1. นำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการทำการศึกษา ค้นคว้าข้อมูลและทบทวนวรรณกรรมจากเอกสาร หนังสือ ตำรา รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ภาคนิพนธ์ บทความเอกสารการวิจัย บทความออนไลน์ ข้อมูลจากหน่วยงานราชการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมารวบรวมเรียบเรียง เพื่อให้มีความสมบูรณ์ครบถ้วน ตามวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัยและสามารถตอบ คำถามการวิจัยได้อย่างชัดเจน

2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ มาจำแนกหมวดหมู่ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลที่เก็บรวบรวม โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกจัดหมวดหมู่โดยอาศัยการตีความที่มีกรอบแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเป็นพื้นฐาน

3. ทำการหาข้อสรุปและตีความหมายของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งจัดระเบียบข้อมูลเรียบร้อยแล้วมาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สรุปเป็นประเด็นตามวัตถุประสงค์การวิจัย และตัวแปรที่ศึกษา โดยนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบของการพรรณนาความ (Descriptive Analysis)

การวิเคราะห์ผลการศึกษา

ประเด็นที่ 1 ปัญหาของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี

1. ด้านบุคลากร(Man)

ด้านบุคลากร (Man) ในระดับอำเภอ เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนหรือพัฒนากร ยังไม่เพียงพอต่อจำนวนงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีทั้ง 9 ตำบล เนื่องจาก เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน มีเพียง 3 คน ส่วนระดับตำบล ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนมากคิดว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานของตำบล รวมถึงคณะทำงานขับเคลื่อนฯ เพียงพอแล้ว

ในเรื่องความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการดำเนินงานของบุคลากรนั้น พบว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนทุกคน คิดว่า เจ้าหน้าที่ระดับอำเภอที่ยังขาดความเชี่ยวชาญในการทำงาน เนื่องจากเจ้าหน้าที่มีการโยกย้ายกันบ่อยครั้ง รวมถึงระเบียบที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดทำให้เจ้าหน้าที่ขาดความแม่นยำและเชี่ยวชาญในการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ส่วน หัวหน้าคณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีหมู่บ้าน/ชุมชน มีความคิดเห็นไปแนวทางเดียวกันที่ว่าคณะทำงานขับเคลื่อนฯ รวมถึงอาสาสมัครกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีหมู่บ้าน ยังขาดความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญอยู่

2. ด้านงบประมาณ (Money)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนทุกท่านและหัวหน้าคณะทำงานขับเคลื่อนฯบางท่าน คิดว่าเงินที่ได้รับจัดสรรประเภทเงินหมุนเวียนเพียงพอต่อความต้องการแล้ว แต่เงินประเภทอุดหนุนยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของสตรีในอำเภอ

3. ด้านวัสดุ อุปกรณ์ (Material)

โปรแกรม SARA ที่เคยใช้ในอดีตมีความแม่นยำและใช้งานง่ายกว่าเมื่อเปลี่ยนมาใช้ระบบ LM ในปี 2567 ซึ่งยังไม่มีประสิทธิภาพและมีข้อจำกัดหลายประการ เช่น ข้อมูลจากระบบเดิมไม่สามารถดึงเข้าสู่ระบบใหม่ได้ และบางครั้งไม่สามารถเข้าใช้งานได้ ข้อมูลในระบบ LM ยังไม่ครบถ้วนและไม่แม่นยำพอ ทำให้การใช้งานเป็นไปอย่างยากลำบาก ดังนั้น ระบบโปรแกรม LM ยังไม่สามารถให้ข้อมูลทางการเงินที่ครบถ้วนและแม่นยำเท่าที่ควรในการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี และวัสดุ อุปกรณ์สำนักงานที่ได้รับจัดสรร มีเพียงพอต่อเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนทุกท่าน รวมไปถึงวัสดุที่ใช้ในการจัดอบรม แก่สมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีก็เพียงพอต่อความต้องการของสมาชิกฯ

4.ด้านการบริหารจัดการ (Management)

การวางแผนบริหารการใช้จ่ายงบประมาณของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี (เงินหมุนเวียนและเงินอุดหนุน) ที่ได้รับจัดสรรคือการใช้เงินหมุนเวียน ผู้รับผิดชอบจะประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกสตรีรู้ถึงเงินหมุนเวียนดอกเบี้ยต่ำและขอให้กลุ่มสตรีที่สนใจเขียนโครงการเพื่อขอรับเงินทุนไปประกอบอาชีพ โดยคณะทำงานขับเคลื่อนฯจะลงพื้นที่ตรวจเยี่ยมโครงการเพื่อให้แน่ใจว่าโครงการใช้ประโยชน์จริง การใช้จ่ายเงินอุดหนุน คณะทำงานจะประชุมร่วมกันเพื่อพิจารณาตำบลที่ต้องการเขียนโครงการขอรับเงินอุดหนุน สำหรับการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกสตรีในตำบลนั้นๆ โดยต้องดูว่าโครงการนั้นเหมาะสมและทำประโยชน์ให้แก่ชุมชน และการติดตามและตรวจสอบการใช้จ่ายเงินหมุนเวียนและเงินอุดหนุน หลังจากได้รับการจัดสรรเงินทุนแล้ว พัฒนาการและคณะทำงานขับเคลื่อนฯจะลงพื้นที่เพื่อติดตามการดำเนินงานของกลุ่มหรือบุคคลที่

ได้รับการสนับสนุน พัฒนาการจะตรวจสอบว่าเงินที่ได้รับไปใช้ตามวัตถุประสงค์หรือไม่ เช่น การใช้เงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ หรือการจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพสตรีตามที่ตั้งไว้ โดยจะประเมินว่าการใช้เงินทุนทำให้เกิดประโยชน์จริงหรือไม่ และตรวจสอบความคืบหน้าของโครงการเพื่อให้มั่นใจว่าโครงการดำเนินการตามแผนที่กำหนด และปัญหาในการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีบ้านหมอยังมีเรื่องที่ยังคงเป็นปัญหาและแก้ไขไม่ได้ คือหนี้เกินกำหนดชำระเป็นจำนวนมาก

ประเด็นที่ 2 แนวทางพัฒนาการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทอำเภอบ้านหมอย จังหวัดสระบุรี

1. ด้านบุคลากร(Man)

ด้านบุคลากร(Man) ได้เสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้านบุคลากรไม่เพียงพอในระดับอำเภอ คือ ให้กรมการพัฒนาชุมชน หรือ ทางสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสระบุรี จัดสรรเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนให้อำเภอเพิ่มขึ้น และเสนอให้มีการจัดอบรมและฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอสำหรับพัฒนาการและคณะทำงานขับเคลื่อน เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในระเบียบข้อบังคับและมาตรการต่างๆ ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี โดยแนะนำให้ขยายกลุ่มเป้าหมายการอบรมให้ครอบคลุมเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนทุกระดับ รวมถึงการใช้ E-learning เพื่อให้เข้าถึงได้ง่ายและรวดเร็ว นอกจากนี้ยังเน้นให้มีการอบรมเชิงลึกเพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับชุมชนและสมาชิกกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.ด้านงบประมาณ (Money)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเสนอแนวทางการแก้ไขในกรณีที่เงินทุนอุดหนุนไม่เพียงพอ ให้ทำการขอเงินอุดหนุนเพิ่มเติมจากจังหวัดเพื่อเพิ่มงบประมาณที่จัดสรร เนื่องจากงบประมาณที่ได้รับในรูปแบบของเงินทุนหมุนเวียนมักมีคงเหลือและไม่เพียงพอในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ แนะนำให้ทำหนังสือขอเพิ่มงบประมาณและเน้นการกระจายงบประมาณให้ทั่วถึงในพื้นที่อำเภอ เพื่อสนับสนุนกิจกรรมและการพัฒนาบทบาทของสตรีได้มากขึ้น

3.ด้านวัสดุ อุปกรณ์ (Material)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนทุกท่านเสนอวิธีการแก้ปัญหาเมื่อระบบขัดข้องคือการคำนวณและบันทึกผ่านโปรแกรม Excel ในระหว่างช่วงที่โปรแกรมทะเบียนข้อมูลหนึ่งยังใช้ไม่ได้

4.ด้านการบริหารจัดการ (Management)

แนวทางแก้ไขเมื่อสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไม่ได้ใช้เงินตามวัตถุประสงค์ ให้สอบถามและทำความเข้าใจเข้าไปสอบถามสาเหตุที่ไม่สามารถใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ เช่น ปัญหาทางการเงิน หรือขาดความรู้ในการบริหารจัดการ ปรับแผนการใช้เงิน หากจำเป็น จะช่วยปรับแผนการใช้เงินให้เหมาะสมและชี้แจงผลกระทบจากการใช้เงินผิดวัตถุประสงค์ ให้คำแนะนำและประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้และแนะนำวิธีการแก้ไขผ่านการประชุมหรือการจัดทำเอกสารเข้าใจง่าย สร้างแรงจูงใจและติดตามผล กระตุ้นกลุ่มสมาชิกและติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถกลับมาดำเนินการตามแผนที่ตั้งไว้ได้ หากยังคงทำผิดวัตถุประสงค์ อาจให้คำเตือนหรือดำเนินการแก้ไขร่วมกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง และแนวทางการบริหารจัดการหนี้ค้างชำระ เสนอให้พัฒนาการแต่ละคนต้องลงพื้นที่เพื่อติดตามลูกหนี้และพูดคุยกับกลุ่ม เพื่อสร้างความเข้าใจและให้ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรการต่างๆ ของกองทุนที่สามารถช่วยเหลือลูกหนี้ได้ ต้องติดตามการชำระเงินของลูกหนี้อย่างสม่ำเสมอ และเมื่อถึงกำหนดชำระเงินแล้วจะมีการแจ้งเตือนและกระตุ้นให้ลูกหนี้ชำระเงินให้แก่กองทุน

การอภิปรายผล

1. ปัญหาและอุปสรรคของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี

ด้านบุคลากร (Man) ในการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิมญาดา ฉัตรเสถียรพงศ์ (2555) ที่ได้กล่าวถึงปัญหาและอุปสรรคในด้านบุคลากรที่มีผลต่อการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พิมญาดา ฉัตรเสถียรพงศ์ (2555) ศึกษาเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและการนำกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติในอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า การขาดการมีส่วนร่วมและความเข้าใจของบุคลากรในระดับต่างๆ เป็นอุปสรรคสำคัญ ซึ่งคล้ายคลึงกับการที่เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในระดับอำเภอของอำเภอบ้านหมอมีจำนวนไม่เพียงพอและขาดความเชี่ยวชาญในบางด้าน เช่น การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงนโยบาย ระเบียบ และกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี การขาดความเข้าใจในวัตถุประสงค์และการทำงานของคณะกรรมการในบางพื้นที่ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

และสอดคล้องกับ เพลินพิช วิชัย (2561) ได้ทำการศึกษา ปัญหาอุปสรรคและแนวทางพัฒนาการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ตำบลโนนแหลมทอง อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการ กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานขับเคลื่อนกองทุนฯ โดยเฉพาะการขาดการประชุมที่ต่อเนื่องและการส่งข้อมูลข่าวสารที่ล่าช้า ซึ่งคล้ายคลึงกับปัญหาที่พบในอำเภอบ้านหมอที่บุคลากรในระดับอำเภอมีภาระงานที่มากเกินไปและไม่สามารถติดตามการดำเนินงานของกองทุนฯ ได้อย่างเต็มที่ การขาดการพัฒนาและฝึกอบรม อีกทั้งมีความคล้ายคลึงกันในเรื่องการ พัฒนาศักยภาพบุคลากร และการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงาน เช่น การที่เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในอำเภอบ้านหมอบางคนยังขาดประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ ซึ่งตรงกับกรณีที่คณะกรรมการในบางพื้นที่ขาดการพัฒนาศักยภาพในด้านการบริหารจัดการและการดำเนินงานของกองทุน

ด้านงบประมาณ (Money) ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิมญาดา ฉัตรเสถียรพงศ์ (2555) และ เพลินพิช วิชัย (2561) ในประเด็นที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการงบประมาณและข้อจำกัดในการใช้จ่าย ซึ่งเป็นปัญหาที่พบได้ทั่วไปในกระบวนการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในหลายพื้นที่ พิมญาดา ฉัตรเสถียรพงศ์ (2555) ศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่าการขาดแคลนงบประมาณ เป็นหนึ่งในอุปสรรคที่สำคัญในการดำเนินงานของกองทุน เนื่องจากงบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอต่อความต้องการของโครงการต่างๆ ที่ต้องการการสนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับสถานการณ์ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในอำเภอบ้านหมอ ที่มีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการขับเคลื่อนโครงการต่างๆ ซึ่งมักไม่สามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ได้ทั้งหมด นอกจากนี้ การใช้จ่ายที่ไม่คุ้มค่า และ การขาดการวางแผนการใช้จ่ายที่เหมาะสม เช่นเดียวกับการที่มีการใช้จ่ายไม่ตรงตามเป้าหมายหรือไม่เกิดผลลัพธ์ที่คุ้มค่าในบางกรณีของอำเภอบ้านหมอ และสอดคล้องกับ เพลินพิช วิชัย (2561) ที่พบว่า งบประมาณที่ได้รับจากรัฐ โดยเฉพาะในช่วงปีแรกของการดำเนินงานกองทุนมักมีปริมาณจำกัด และ การจัดสรรงบประมาณ มักไม่เหมาะสมกับความต้องการจริงของพื้นที่หรือโครงการ ทำให้เกิดปัญหาในการ

จัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดการบริหารจัดการงบประมาณ ในบางพื้นที่ยังไม่เป็นระบบ ซึ่งส่งผลให้เกิดปัญหาการใช้จ่ายที่ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ เช่น ในกรณีของอำเภอบ้านหมอ อาจพบปัญหาการใช้จ่ายที่ไม่สอดคล้องกับความจำเป็นของโครงการในพื้นที่ ทำให้ผลลัพธ์จากโครงการไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งจากการศึกษาของพินิจดาและเพลินพิช ยังพบว่า การขาดแหล่งทุนเสริม หรือ การพึ่งพิงแหล่งทุนจากรัฐบาลเพียงแหล่งเดียว มักทำให้งบประมาณพัฒนาบทบาทสตรีในหลายพื้นที่ขาดความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการและดำเนินงานที่อำเภอบ้านหมอ อาจไม่ได้รับงบประมาณเพิ่มเติมจากแหล่งอื่นๆ หรือจากโครงการพิเศษ จึงทำให้การจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนโครงการต่างๆ ไม่เพียงพอและทำให้การดำเนินงานในระดับพื้นที่อาจถูกจำกัดด้วยงบประมาณที่ได้รับ

ด้านวัสดุ อุปกรณ์ (Material) ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เพลินพิช วิชัย (2561) และ วรารุณี องค์กร (2563) ที่ชี้ให้เห็นถึงข้อจำกัดในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีในการบริหารงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อติดตามผลและการทำงานของเจ้าหน้าที่ และอาจทำให้การดำเนินโครงการไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การศึกษาของ เพลินพิช วิชัย (2561) ได้ทำการศึกษา ปัญหาอุปสรรคและแนวทางพัฒนาการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ตำบลโนนแหลมทอง อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี บางแห่งประสบปัญหาความล่าช้าในการส่งข้อมูลข่าวสารและขาดการประชุมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจเกิดจากการขาดแคลนวัสดุและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงาน รวมถึงการขาดการสนับสนุนจากเทคโนโลยีที่เหมาะสม ทำให้การทำงานไม่ราบรื่นและการประสานงานกับสมาชิกกลุ่มอาชีพมีความล่าช้าและขาดประสิทธิภาพ ในส่วนของการศึกษา วรารุณี องค์กร (2563) ได้ทำการศึกษา ผลสำเร็จของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรณีศึกษา อำเภอเขาฉกรรจ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร พบว่าปัญหาที่เกิดจากการใช้วัสดุและอุปกรณ์ที่ไม่เพียงพอ ส่งผลกระทบต่อการทำงานและประสิทธิภาพของโครงการ โดยเฉพาะระบบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการเงินทุน ซึ่งสามารถเห็นได้ในกรณีของการใช้โปรแกรม LM ที่มีข้อจำกัดและไม่สามารถใช้งานได้ตามที่คาดหวัง การขาดความสามารถในการใช้งานโปรแกรมหรือวัสดุที่ไม่ทันสมัยทำให้การติดตามผลการดำเนินงานของกลุ่มสมาชิกไม่สามารถทำได้ตามที่ควร

ด้านการบริหารจัดการ (Management) ในการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของวรารุณี องค์กร (2563) และ วันทนา สุวะจันทร์ (2558) โดยเฉพาะในแง่ของการขาดแคลนทรัพยากรในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ การขาดการฝึกอบรมบุคลากร และการขาดระบบการติดตามผลที่ชัดเจน ซึ่งเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อบริหารจัดการโครงการต่างๆ ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี โดยวรารุณี องค์กร (2563) ได้ทำการศึกษา ผลสำเร็จของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรณีศึกษา อำเภอเขาฉกรรจ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ปัญหาการบริหารจัดการที่ไม่ชัดเจนและการขาดการฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร ส่งผลให้การดำเนินงานในโครงการต่างๆ ไม่สามารถบรรลุผลตามที่คาดหวัง ซึ่งสอดคล้องกับปัญหาที่บ้านหมอพบในการขาดทักษะการบริหารจัดการที่เหมาะสมและการขาดการพัฒนาบุคลากรในการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และวันทนา สุวะจันทร์ (2558) ได้ทำการศึกษา ปัญหาที่พบในการดำเนินโครงการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พบว่า ปัญหาการขาดความเข้าใจในกระบวนการบริหารจัดการโครงการและการขาดการฝึกอบรม ส่งผลให้โครงการไม่สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องและไม่มีการประเมินผลที่ชัดเจน ซึ่ง

สอดคล้องกับบ้านหมอที่มีการขาดการวางแผนที่ชัดเจนและการขาดการประเมินผลที่เหมาะสม รวมทั้งมี
ปัญหาการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่ไม่เต็มที่

2. ข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทอำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี

จากการศึกษาการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทอำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี
พบข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาในหลายด้านเพื่อแก้ไขปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของ
กองทุน ด้านบุคลากร (Man) เสนอให้เพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนเนื่องจากมีปัญหาการขาดแคลน
เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนในระดับอำเภอ ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกองทุน ควรมีการ
จัดสรรเจ้าหน้าที่เพิ่มเติมเพื่อช่วยในการติดตามและสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนในแต่ละตำบลให้มี
ประสิทธิภาพเพิ่มจำนวนคณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนในระดับตำบลและหมู่บ้าน โดยการรับสมัคร
อาสาสมัครพัฒนากองทุนจากชุมชน เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการทำงานร่วมกันในพื้นที่และการ
ติดตามการดำเนินงานของกองทุนจัดอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะให้กับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน และ
คณะทำงานขับเคลื่อนกองทุน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการอบรมเกี่ยวกับ
ระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรการใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกักองทุน ด้านงบประมาณ (Money)

ขอเพิ่มงบประมาณจากจังหวัด การติดตามและจัดการหนี้ค้างชำระจากเงินทุนหมุนเวียนในปีที่ผ่านมา
มาให้ลดลง เพื่อที่ในปีถัดไปจังหวัดจะสามารถจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมได้

ด้านวัสดุและอุปกรณ์ (Material) ในกรณีที่โปรแกรมทะเบียนลูกหนี้ขัดข้อง เจ้าหน้าที่ได้ใช้
โปรแกรม Excel เพื่อคำนวณและบันทึกข้อมูลลูกหนี้ชั่วคราว ซึ่งเป็นวิธีที่สามารถใช้ระหว่างที่ระบบหลักไม่
สามารถใช้งานได้ โดยการบันทึกข้อมูลด้วยมือก็เป็นทางเลือกที่ช่วยลดผลกระทบจากการขัดข้องของระบบ
ด้านการบริหารจัดการ (Management) การสอบถามและทำความเข้าใจกับสมาชิกเกี่ยวกับสาเหตุที่ใช้เงิน
ผิดวัตถุประสงค์ และปรับแผนการใช้เงินให้เหมาะสมกับสถานการณ์ คณะทำงานจะติดตามผลการ
ดำเนินงานของสมาชิกและประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มั่นใจว่าเงินกองทุนถูกใช้อย่างเหมาะสมและ
เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การจัดทำเอกสารคู่มือและการชี้แจงที่ชัดเจนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของ
กองทุน และแจกจ่ายให้กับสมาชิกและคณะทำงานขับเคลื่อน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามและให้
ความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของหลายท่านที่ได้กล่าวถึงการพัฒนาและการจัดการกองทุนพัฒนา
บทบาทสตรี พิมญาดา ฉัตรเสถียรพงศ์ (2555) ได้กล่าวว่าการให้ความรู้และข้อมูลเกี่ยวกับกองทุนแก่
ประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของบ้านหมอในการเพิ่มการฝึกอบรมและการสร้างความเข้าใจ
เกี่ยวกับกองทุนในระดับต่างๆ เพลินพิช วิชัย (2561) กล่าวว่า พัฒนาศักยภาพคณะกรรมการกองทุนและ
การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ซึ่งตรงกับข้อเสนอแนะบ้านหมอในการเสริมสร้างความรู้ความ
เข้าใจและการอบรมเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนและคณะทำงานขับเคลื่อนวันทนา สุวะจันทร์ (2558) ได้กล่าวถึง
การขาดความเข้าใจในบทบาทของคณะกรรมการกองทุน ซึ่งตรงกับข้อเสนอแนะบ้านหมอในการฝึกอบรม
และให้คำแนะนำแก่คณะทำงานเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในการบริหารจัดการกองทุน วรารุณี องค์กร
(2563) ได้เสนอให้ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นและกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะบ้าน
หมอในการปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. คณะทำงานขับเคลื่อนฯ ต้องแนะนำทำความเข้าใจให้กับสมาชิกให้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเพื่อป้องกันไม่ให้อาชีวนา เงินไปใช้ผิดวัตถุประสงค์

2. ควรจัดให้มีการอบรมคณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบล/เทศบาล เพราะคณะทำงานขับเคลื่อนฯ เป็นคณะทำงานที่ต้องตรวจสอบความถูกต้องของโครงการของสมาชิกที่ยื่นขอเงินเบื้องต้น ซึ่งเป็นขั้นตอนแรกของการดำเนินการของการกู้ยืม จึงต้องมีการอบรมแนะแนวทางให้มีการดำเนินงานไปในแนวทางเดียวกัน

3. เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนแต่ละคณะทำงานขับเคลื่อนฯ ควรมีการติดตามการชำระหนี้ของสมาชิกอย่างเคร่งครัด ไม่ให้ลูกหนี้ชำระเกินเวลา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษากองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่ประสบความสำเร็จ กับกองทุนที่มีปัญหาในจังหวัดสระบุรีในเชิงเปรียบเทียบ

2. ควรมีการศึกษาวิจัยในเรื่องผลกระทบโดยตรงต่อการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

บรรณานุกรม

- กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี. (2565). รู้จักกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี.ค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2567, จาก <http://www.womenfund.in.th/about-womenfund/structure/item/33-รู้จักกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี>.
- กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอบ้านหมอ. (2566). รายงานผลการดำเนินการประจำปี 2566.สระบุรี : กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอบ้านหมอ.
- ดอกจันทร์ คำมีรัตน์, บุญทัน ดอกไธสง, และ อิมรอน มะลูลีม (2552). กลยุทธ์ในการบริหารของบริษัท เอ็นอีซีโทคินอิลเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด. ค้นเมื่อ 23 ตุลาคม 2567, จาก <http://www.grad.vru.ac.th/download4/141.pdf>.
- ถวิล จันทร์ชนะ(2534).การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ.กรุงเทพฯ:กรุงธนพัฒนา.
- ธงชัย สมบูรณ์(2549). การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร. ประชาชนสยาม.
- นโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีแห่งชาติ.(2556).เร่งเดินหน้านโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีแห่งชาติ. ค้นเมื่อ 3 ตุลาคม 2567, จาก<http://womenfund.in.th/component/flexicontent/10-ข่าวสาร/22-นายกาอึ้ง ลักษณะ-เร่งเดินหน้านโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีแห่งชาติ-เพื่อให้ถึงมือสตรีภายในปี-55.html?pop=1&tmpl=component&print=1>.
- พิมญาดา ฉัตรเสถียรพงศ์ (2555).การศึกษาการกำหนดนโยบายและการนำนโยบาย กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี .นักศึกษาลัทธิศาสตร์การจัดการภาครัฐและภาคเอกชนมหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์.สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- เพลินพิช วิชัย (2561).ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการดำเนินการดำเนินงาน กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ตำบลโนนแหลมทอง อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์.วารสารการเมืองการปกครอง, 8(1), 130-147.
- มยุรี สมุทรศรี(2558).ปัญหาการบริหารงานคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม. นักศึกษานิติรัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์.มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ระบบSARA.กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี .ค้นเมื่อ 23 กันยายน 2567, จาก <http://164.115.23.70/twdf/login.php>.
- วรารุณี องค์กร (2563). ผลสำเร็จของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรณีศึกษา อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร .นักศึกษาลัทธิศาสตร์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำทางสังคม ธุรกิจ และการเมืองวิทยาลัยนวัตกรรมสังคม .มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วันทนา สุวะจันทร์ (2558).ปัญหาที่พบในการดำเนินโครงการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี.นักศึกษานิติรัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น.มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สมพงษ์ เกษมสิน(2536). การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช

สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.(2567). แนวทางการดำเนิน

กิจกรรม/โครงการตามแผนดำเนินการและแผนใช้จ่ายงบประมาณกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

ประจำปีงบประมาณ 2567. กรุงเทพฯ: กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.

อำเภอบ้านหมอ.ค้นเมื่อ 23 กันยายน 2567,จาก [https://th.wikipedia.org/wiki /อำเภอบ้านหมอ](https://th.wikipedia.org/wiki/อำเภอบ้านหมอ)