การศึกษาการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม[1]

A Study of the Operation of the Women's Empowerment Funds, Nakhon Chai Si District, Nakhon Pathom Province

กีรติกา สุขศิริ[2]
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริรักษ์ นิทัศน์เอก[3]

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม และเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ประกอบด้วย ผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีบทบาทสำคัญและเป็นกลไกการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ทำหน้าที่ในการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม จำนวน 12 คน

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า การดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม พบปัญหาและอุปสรรค คือ (1) ด้านทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากร บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในระดับอำเภอ คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอหรือพัฒนากร ยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และบุคลากรยังขาดความรู้ความสามารถและทักษะความชำนาญในการดำเนินงาน ได้แก่ คณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบล/เทศบาล (คณะทำงานขับเคลื่อนฯ ตำบล/เทศบาล) ยังขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบ แนวทาง และขั้นตอนการดำเนินงาน และคณะอนุกรรมการกลั่นกรองและติดตามการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอ (อกส.อ.) ยังขาดความรู้

---

[1]บทความเรียงจากการศึกษาวิจัย “การศึกษาการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม”

[2]นักศึกษา ปริญญาโท สาขาสหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยรามคำแหง

[3]อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ส่วนเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอหรือพัฒนากร แม้ว่าจะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ แต่ยังขาดทักษะความชำนาญในการดำเนินงาน (2) ด้านทรัพยากรการเงินหรืองบประมาณ งบบริหาร โดยเฉพาะงบประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนฯ ยังไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน และเงินอุดหนุน ยังไม่เพียงพอและไม่ครอบคลุม (3) ด้านทรัพยากรวัสดุและอุปกรณ์ วัสดุอุปกรณ์ของสำนักงานที่ได้รับการจัดสรรมายังไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน โปรแกรมทะเบียนลูกหนี้ (LM) ของสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ และขาดแคลนครุภัณฑ์และสื่อประชาสัมพันธ์ (4) ด้านระบบการจัดการ ปัญหาหนี้ค้างชำระ/หนี้เกินกำหนดชำระ/หนี้เสียของลูกหนี้รายเก่า และมีการเสนอแนวทางการพัฒนาการดำเนินงาน คือ (1) ด้านทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากร เรื่องบุคลากรไม่เพียงพอ ให้กรมฯ เพิ่มกรอบอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับขนาดพื้นที่และจำนวนตำบล และให้จังหวัดจัดสรรบุคลากรตามความต้องการจริง อีกทั้งไม่ควรโยกย้ายหรือดึงตัวเจ้าหน้าที่ไปช่วยราชการ ส่วนเรื่องบุคลากรขาดความรู้ความสามารถ และขาดทักษะความชำนาญ คณะทำงานขับเคลื่อนฯ ระดับตำบล ควรมีการจัดประชุมและให้ความรู้อย่างสม่ำเสมอ คณะอนุกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับอำเภอ ควรจัดฝึกอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนระดับอำเภอ ต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากหนังสือคู่มือและแนวทางปฏิบัติงาน และจังหวัดควรจัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจ (2) ด้านทรัพยากรการเงินหรืองบประมาณ งบบริหารสำหรับจัดประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนฯ ควรจัดสรรงบประมาณเพิ่มให้เพียงพอและเหมาะสม และควรมีค่าเบี้ยประชุม ค่าตอบแทน และค่าเดินทาง ส่วนเงินอุดหนุน ควรจัดสรรงบประมาณเพิ่มตามความต้องการของสตรี (3) ด้านทรัพยากรวัสดุและอุปกรณ์ เรื่องวัสดุและอุปกรณ์ไม่เพียงพอ มี 2 แนวทาง คือ จัดสรรเป็นเงินให้ตำบลบริหารจัดการเอง และจัดสรรวัสดุอุปกรณ์โดยตรงให้กับตำบล ส่วนเรื่องโปรแกรมทะเบียนลูกหนี้ (LM) ของสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี มีประสิทธิภาพไม่เพียงพอ กรมฯ ควรปรับปรุงโปรแกรม LM โดยพัฒนาระบบให้มีความเสถียรมากยิ่งขึ้น และใช้โปรแกรม Excel เป็นเครื่องมือในการทำงานแทนไปก่อน ส่วนเรื่องการขาดแคลนครุภัณฑ์และสื่อประชาสัมพันธ์ ให้กรมฯ จัดสรรเป็นงบประมาณสำหรับจัดซื้อครุภัณฑ์ให้กับอำเภอ และ (4) ด้านระบบการจัดการ เรื่องการใช้จ่ายงบประมาณไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ต้องใช้กระบวนการแบบค่อยเป็นค่อยไปที่เน้นการป้องกันปัญหาตั้งแต่ต้นทางและการติดตามอย่างต่อเนื่อง เรื่องปัญหาหนี้ค้างชำระ มี 2 แนวทาง คือ แนวทางการป้องกันปัญหาตั้งแต่ต้นทาง และแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว

คำสำคัญ : กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี, กลไกการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

ABSTRACT

This study aimed to examine the problems and obstacles in the operations of the Women's Empowerment Funds, Nakhon Chai Si District, Nakhon Pathom Province, and to propose guidelines for developing the fund's operations. This qualitative research employed semi-structured interviews with 12 key informants who possessed knowledge and capabilities, played significant roles, and served as driving mechanisms for the Women's Empowerment Funds, performing operational duties for the fund in Nakhon Chai Si District, Nakhon Pathom Province.

The research findings revealed that the operations of the Women's Empowerment Funds in Nakhon Chai Si District, Nakhon Pathom Province, encountered the following problems and obstacles: (1) Human Resources or Personnel: The personnel supporting the fund's operations at the district level, namely Community Development Office staff or development officers, were insufficient for operational tasks. Personnel also lacked knowledge, capabilities, and expertise in operations. The Sub-district/Municipal Women's Empowerment Funds Working Committees lacked understanding of regulations, guidelines, and operational procedures. The District Sub-committee for Screening and Monitoring Women's Empowerment Funds Operations lacked understanding of their roles and responsibilities. Although Community Development Office staff possessed knowledge and capabilities, they still lacked operational expertise. (2) Financial Resources or Budget: Administrative budget, particularly for Working Committee meetings, was insufficient for operations. Subsidies were inadequate and did not provide comprehensive coverage. (3) Material Resources and Equipment: Office materials and equipment allocated were insufficient for operations. The Loan Management (LM) program of the Women's Empowerment Funds Office lacked adequate efficiency. There was a shortage of equipment and public relations materials. (4) Management System: Issues included overdue debts/past-due debts/bad debts from existing

borrowers. The study proposed the following development guidelines for operations: (1) Human Resources or Personnel: Regarding insufficient personnel, the Department should increase personnel quotas to align with area size and number of sub-districts, and provinces should allocate personnel according to actual needs. Staff should not be transferred or reassigned to assist elsewhere. Regarding personnel lacking knowledge and expertise, Sub-district Working Committees should hold regular meetings and provide consistent training. District Sub-committees should organize training to develop understanding of roles and responsibilities. District-level Community Development Officers should study guidebooks and operational guidelines for additional knowledge, and provinces should provide training for better understanding. (2) Financial Resources or Budget: Administrative budget for Working Committee meetings should be allocated sufficiently and appropriately, including meeting allowances, compensation, and travel expenses. Subsidies should be increased according to women's needs. (3) Material Resources and Equipment: Regarding insufficient materials and equipment, there are two approaches: allocate funds for sub-districts to manage independently, or directly allocate materials and equipment to sub-districts. Regarding the inefficient Loan Management (LM) program of the Women's Empowerment Funds Office, the Department should improve the LM program by developing a more stable system and temporarily use Excel as a working tool. Regarding shortages of equipment and public relations materials, the Department should allocate budget for equipment procurement to districts. (4) Management System: Regarding budget expenditure not aligned with the Women's Empowerment Funds's objectives, a gradual process emphasizing problem prevention from the outset and continuous monitoring should be implemented. Regarding overdue debt problems, there are two approaches: preventive measures from the beginning and corrective measures for existing problems.

Keywords: Women's Empowerment Funds, Women's Empowerment Funds Driving Mechanism

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐบาลภายใต้การนำของอดีตนายกรัฐมนตรี นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร นายกรัฐมนตรีหญิงคนแรกของประเทศไทย ได้ให้ความสำคัญถึงบทบาทของสตรี จึงมีนโยบายจัดตั้งกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เป็นนโยบายเร่งด่วนในปี พ.ศ. 2555 เพื่อเป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียน ในการสร้างอาชีพ พัฒนางาน และเพิ่มรายได้ให้แก่สตรี รวมถึงการพัฒนาศักยภาพและสร้างผู้นำสตรี (สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี, 2556) เพื่อให้สตรีทุกคนมีโอกาสในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ โดยทำงานร่วมกับหน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน และประชาชน

กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่รับผิดชอบงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ซึ่งมีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อให้สตรีมีโอกาสในการเข้าถึงแหล่งเงินทุนหมุนเวียนดอกเบี้ยต่ำ เพื่อนำไปประกอบอาชีพ พัฒนางาน และเพิ่มรายได้ และสตรีสามารถสร้างเศรษฐกิจให้เกิดความเข้มแข็งขึ้นได้ (2) เพื่อพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมบทบาทของสตรี และเป็นแหล่งเงินทุนใช้สำหรับดูแลแก้ปัญหาและพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดีให้กับสตรี (3) เพื่อสนับสนุนแหล่งเงินทุนสำหรับจัดกิจกรรมให้สตรีได้รับการศึกษาเรียนรู้ในเรื่องต่างๆ และ (4) เพื่อสนับสนุนแหล่งเงินทุนในการพัฒนาสตรีและแก้ปัญหาอื่นๆ (คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี, 2559) โดยมีวิสัยทัศน์ คือ “เป็นแหล่งทุนที่สำคัญของสตรีในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจในชุมชนให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน” และมีเงินทุนสำหรับให้สมาชิกขอรับการสนับสนุน จำนวน 2 ประเภท ได้แก่ (1) เงินทุนหมุนเวียน (เงินกู้) คือ เงินให้กู้ที่สนับสนุนให้กับสมาชิกเพื่อนำไปสร้างอาชีพ พัฒนางาน และเพิ่มรายได้ หรือสร้างเศรษฐกิจในพื้นที่ให้เกิดความเข้มแข็ง และ (2) เงินอุดหนุน (ทุนให้เปล่า) คือ เงินสนับสนุนเพื่อพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมบทบาทของสตรี การดูแลช่วยเหลือแก้ไขปัญหาและพัฒนาสตรี และการจัดกิจกรรมให้สตรีได้รับการพัฒนาความรู้ทางด้านต่างๆ (สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี, 2559)

จังหวัดนครปฐม โดยสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนครปฐม ในฐานะสำนักงานเลขานุการคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด จังหวัดนครปฐม (อกส.จ. นครปฐม) เป็นหน่วยงานที่ดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้รับการจัดสรรงบประมาณตามแผนการดำเนินงานฯ เป็นเงิน 15,509,050 บาท แบ่งเป็นงบบริหาร จำนวน 1,312,050 บาท เงินทุนหมุนเวียน จำนวน 14,000,000 บาท และเงินอุดหนุน จำนวน 197,000 บาท ซึ่งจังหวัดได้จัดสรรงบประมาณดังกล่าวให้กับทุกอำเภอ เพื่อให้บริหารจัดการงบประมาณและขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

อำเภอนครชัยศรี โดยสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอนครชัยศรี ในฐานะสำนักงานเลขานุการคณะอนุกรรมการกลั่นกรองและติดตามการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอ (อกส.อ. นครชัยศรี) เป็นหน่วยงานที่ดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในพื้นที่อำเภอนครชัยศรี มีกลไกการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ประกอบด้วย (1) อาสาสมัครผู้ประสานงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีหมู่บ้าน/ชุมชน (อาสาสมัครกองทุนฯ) จำนวน 223 คน (2) คณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบล/เทศบาล (คณะทำงานขับเคลื่อนฯ ตำบล/เทศบาล) จำนวน 25 คณะ และ (3) คณะอนุกรรมการกลั่นกรองและติดตามการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอ (อกส.อ.) จำนวน 1 คณะ โดยมีสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ประเภทบุคคลธรรมดา จำนวน 55,221 คน และประเภทองค์กรสตรี จำนวน 132 องค์กร (โปรแกรมทะเบียนลูกหนี้ (LM) สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี, 2568) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้รับการจัดสรรงบประมาณตามแผนการดำเนินงานฯ เป็นเงิน 2,183,970 บาท แบ่งเป็นงบบริหาร จำนวน 163,970 บาท เงินทุนหมุนเวียน จำนวน 2,000,000 บาท และเงินอุดหนุน จำนวน 20,000 บาท ซึ่งอำเภอได้บริหารจัดการงบประมาณและขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอย่างเป็นระบบ โดยมีผลการใช้จ่ายงบประมาณ แบ่งเป็นงบบริหาร จำนวน 159,885 บาท เงินทุนหมุนเวียน จำนวน 1,550,000 บาท และเงินอุดหนุน จำนวน 20,000 บาท เป็นเงิน 1,729,885 บาท คิดเป็นร้อยละ 79.21 (ระบบบัญชีการเงิน (ERP) สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี, 2568)

จากข้อมูลผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม พบว่า ผลการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรรมา ยังไม่บรรลุเป้าหมายตามแผนการดำเนินงานฯ อีกทั้งยังประสบกับปัญหาและอุปสรรคหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการและการดำเนินงานของกลไกการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี คือ คณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบล/เทศบาล (คณะทำงานขับเคลื่อนฯ ตำบล/เทศบาล) และคณะอนุกรรมการกลั่นกรองและติดตามการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอ (อกส.อ.) เนื่องจากการบริหารจัดการที่ยังขาดความคล่องตัว ขาดกระบวนการมีส่วนร่วม และขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบและแนวทางของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี นอกจากนี้ บุคลากรผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการสนับสนุนและประสานงานการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในพื้นที่โดยตรง คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาชุมชน ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการกองทุนและการใช้ทรัพยากรได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ด้านทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากร (Man) ด้านทรัพยากรการเงินหรืองบประมาณ (Money) ด้านทรัพยากรวัสดุและอุปกรณ์ (Material) และด้านระบบการจัดการ (Management) เพื่อนำผลการศึกษามาวิเคราะห์และเสนอแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ในพื้นที่อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม อันจะนำไปสู่การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและเกิดความยั่งยืนได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ดำเนินการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม และเสนอแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

ดำเนินการศึกษาเฉพาะในเขตพื้นที่อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

3. ขอบเขตด้านประชากร

ดำเนินการศึกษาจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ประกอบด้วย

(1) คณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบล/เทศบาล อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม จำนวน 6 คน

(2) คณะอนุกรรมการกลั่นกรองและติดตามการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม จำนวน 3 คน

(3) เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม จำนวน 3 คน

4. ขอบเขตด้านเวลา

ดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล ในช่วงเดือนตุลาคม ถึงเดือนพฤศจิกายน 2568

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

2. เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม นั้น ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดทรัพยากรในการบริหาร 4M’s
2. แนวคิดกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
3. กรอบแนวคิดการวิจัย

1. แนวคิดทรัพยากรในการบริหาร 4M’s

ถวิล จันทร์ชนะ (2534, หน้า 4) ได้กล่าวว่า ทรัพยากรในการบริหารถือเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งในกระบวนการบริหารจัดการ โดยมีองค์ประกอบพื้นฐานประกอบด้วย 4 ส่วนหลัก ได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรการเงิน ทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ และระบบการจัดการ เรียกโดยย่อว่า 4M’s ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

สุธี สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2536 อ้างถึงใน ปัณณธณร เธียรชัยพฤกษ์, 2560, หน้า 256) ได้กล่าวว่า การบริหาร คือ กระบวนการดำเนินงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ โดยอาศัยปัจจัยหลัก 4 ประการ คือ ทรัพยากรมนุษย์ (Man) ทรัพยากรการเงิน (Money) ทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ (Material) และระบบการจัดการ (Management) เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนองค์กร

ธงชัย สมบูรณ์ (2549, หน้า 9) ได้กล่าวว่า การบรรลุเป้าหมายในการบริหารองค์กรนั้นต้องอาศัยปัจจัยในการบริหาร 4M’s ซึ่งทรัพยากรเหล่านี้จะมีปริมาณที่แตกต่างกันและมีอยู่จำกัดในทุกองค์กร ดังนั้น แต่ละองค์กรจึงต้องจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ให้สมดุลและเกิดประโยชน์มากที่สุด ซึ่งทรัพยากรที่มีความสำคัญสูงสุด คือ ทรัพยากรมนุษย์ เพราะมนุษย์มีความคิด มีความรู้ความสามารถ และมีศักยภาพในการใช้ทรัพยากรอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรตามที่กำหนดไว้ หลักการบริหาร 4M’s มีรากฐานมาจากทฤษฎีเศรษฐศาสตร์

ร่วมกับทฤษฎีการบริหารในการผลิตที่ให้ผลเป็นผลผลิตหรือบริการ โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วย

(1) Man หมายถึง ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากร

(2) Money หมายถึง ทรัพยากรการเงินหรืองบประมาณ

(3) Material หมายถึง ทรัพยากรวัสดุและอุปกรณ์

(4) Management หมายถึง ระบบการบริหารจัดการ

ปีเตอร์ เฟอร์ดินานด์ ดรักเกอร์ (Drucker, 1970 อ้างถึงใน สมพงศ์ เกษมสิน, 2536) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการในทุกรูปแบบจะต้องใช้ทรัพยากรในการบริหาร 4M's ได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ (Man) ทรัพยากรการเงิน (Money) ทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ (Material) และระบบการจัดการ (Management) เป็นปัจจัยสำคัญ การบริหารจัดการงานจะเป็นตามเป้าหมายได้นั้น จำเป็นต้องใช้ปัจจัยต่างๆ คือ (1) มีบุคลากรที่ดีและมีคุณภาพและเพียงพอกับความต้องการ (2) ได้รับการสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอต่อการดำเนินงาน (3) มีวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในโครงการและกิจกรรมเหมาะสม และ (4) มีระบบการจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้คุ้มค่ามากที่สุด

ดอกจันทร์ คำมีรัตน์, บุญทัน ดอกไธสง, และ อิมรอน มะลูลีม (2552) ได้กล่าวว่า ทรัพยากรในการบริหาร หมายถึง วัตถุและเครื่องมือที่ใช้สำหรับดำเนินการต่างๆ รวมถึงความสามารถในการบริหารจัดการงาน โดยสามารถจำแนกออกได้ 4 ประเภท หรือที่เรียกว่า 4M's ดังนี้

(1) ทรัพยากรมนุษย์ (Man) ต้องให้บุคลากรทุกคนผ่านการฝึกฝนความสามารถและทักษะก่อนเข้าปฏิบัติงาน และมอบหมายหน้าที่ให้เหมาะกับทักษะของแต่ละคน โดยการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถจนเกิดความเชี่ยวชาญอย่างต่อเนื่อง แบ่งงานให้ทำตามความถนัดเฉพาะด้าน และสร้างบุคลากรให้มีความพร้อมรับมือกับการทำงานได้อย่างประสิทธิภาพ และพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อผลิตผลงานให้ออกมาดีและมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548, หน้า 5) ที่ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการบริหาร คือ บุคคล ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารจัดการคนให้ตรงกับความสามารถ เพื่อให้ทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

(2) ทรัพยากรการเงิน (Money) ต้องให้ได้ผลลัพธ์มากกว่าต้นทุนการผลิต จึงจะถือว่าเป็นการบริหารงบประมาณที่ดี การลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้เกิดความคุ้มค่าและประหยัดต้นทุนในการผลิต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548, หน้า 5) ที่ได้กล่าวว่า การควบคุมการผลิตงานให้ผลงานที่ไม่มีคุณภาพออกมาให้น้อยที่สุด มาจากการใช้เทคนิค เครื่องมือ และบุคลากรในสายการผลิต โดยมีความเกี่ยวข้องกันและ

เป็นหลักการบริหารการควบคุมของเฮ็นรี ฟาโซล (Henry Fayol) ที่ต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานอยู่เสมอ เพื่อให้การผลิตต้นทุนในขั้นตอนต่างๆ เกิดความคุ้มค่าและประหยัด การใช้เครื่องมืออย่างระมัดระวังและช่วยกันดูแลรักษา จะทำให้องค์กรมีกำไรจัดสวัสดิการอื่นเพิ่มเติม หรือมีเงินไปพัฒนาด้านอื่นๆ ได้

(3) ทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ (Material) ต้องให้บุคลากรที่ทำงานทุกคนมีความรู้ความเข้าใจวิธีการใช้งานเครื่องมือต่างๆ ผ่านการฝึกอบรมและสร้างความเข้าใจ รวมถึงเทคนิคในการดูแลรักษาเพื่อป้องกันอันตรายหรือความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพและผลิตได้ภายในเวลาที่กำหนด ตลอดจนเครื่องมือมีจำนวนที่เหมาะสมสำหรับการใช้งาน

(4) ระบบการจัดการ (Management) เป็นกลยุทธ์การบริหารโดยใช้หลักการควบคุมเป็นส่วนสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างประสิทธิภาพ ซึ่งจะต้องควบคุมทั้งปริมาณงาน คุณภาพของงาน เวลาในการทำงาน และค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร คำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยทำการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคต่อการบริหารงานที่มีผลกระทบอย่างต่อเนื่อง เพื่อหากลยุทธ์ในการปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งภายในและภายนอก

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การบริหารที่มีประสิทธิผลจำเป็นต้องมีความเชื่อมโยงและการประสานงานกันตามแนวคิดทรัพยากรในการบริหาร 4M’s เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

(1) ทรัพยากรมนุษย์ (Man) ทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหาร การที่จะใช้คนอย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพ และบริหารกำลังคนให้เกิดประสิทธิผลกับงานให้มากที่สุด จำเป็นต้องมีการพัฒนาศักยภาพและฝึกฝนทักษะของบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย และตอบสนองต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

(2) ทรัพยากรการเงิน (Money) งบประมาณเป็นปัจจัยที่สนับสนุนการดำเนินงาน การที่จะบริหารเงินให้เกิดประสิทธิภาพ และจัดสรรเงินอย่างไรให้ใช้จ่ายต้นทุนน้อยที่สุด และเกิดประสิทธิผล จำเป็นต้องมีการบริหารการใช้จ่ายงบประมาณให้ประหยัดและคุ้มค่า เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆ ไปได้อย่างราบรื่น ตลอดจนการพัฒนาและสนับสนุนงบประมาณขององค์กรให้สามารถเติบโตต่อไปในอนาคต

(3) ทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ (Material) การที่จะบริหารวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงานให้สิ้นเปลืองน้อยที่สุด และเกิดประโยชน์สูงสุด วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้นั้น จำเป็นต้องมีคุณภาพ

และมีการจัดการที่เหมาะสม รวมถึงการฝึกอบรมบุคลากรให้สามารถใช้งานและการบำรุงรักษาอุปกรณ์ให้พร้อมใช้งานอยู่ตลอดเวลา จะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

(4) ระบบการจัดการ (Management) การที่จะบริหารจัดการเพื่อควบคุมให้งานทั้งหมดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องวางกลยุทธ์โดยคำนึงถึงปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งกระบวนการบริหารจัดการเพื่อควบคุมปริมาณ คุณภาพ เวลา และค่าใช้จ่ายในการทำงานทั้งหมด อันจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรและเกิดประสิทธิผลได้อย่างเต็มที่

2. แนวคิดกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

ความเป็นมา

รัฐบาลภายใต้สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ได้มีนโยบายจัดตั้งกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีขึ้น จากนั้นวันที่ 29 กรกฎาคม 2557 มติของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ได้ให้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี โอนย้ายมาอยู่ที่กรมการพัฒนาชุมชน โดยให้ดำเนินการขอจัดตั้งกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตามความเห็นชอบของนายกรัฐมนตรี ในวันที่ 17 ธันวาคม 2557 และให้เสนอของบประมาณจากรัฐบาล

วันที่ 23 มิถุนายน 2558 กรมการพัฒนาชุมชนได้จัดตั้งกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีขึ้นตามมติของคณะรัฐมนตรี และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ได้มีการจัดสรรงบประมาณให้กรมการพัฒนาชุมชน เป็นเงิน 100 ล้านบาท และเกิดการควบรวมกองทุน เมื่อวันที่ 12 เมษายน 2559 ของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี และกรมการพัฒนาชุมชน ตามมติของคณะรัฐมนตรี มีผลตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2559 ทำให้กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่รับผิดชอบงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

วัตถุประสงค์

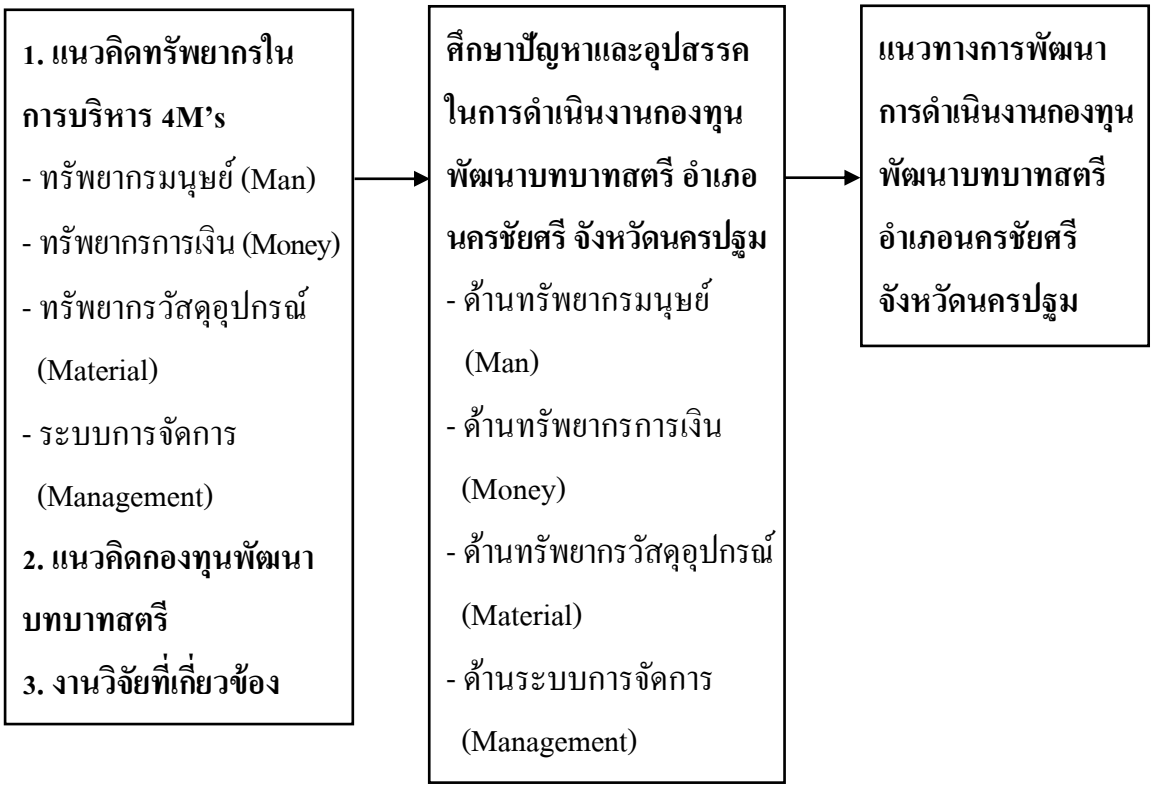
1. เพื่อให้สตรีมีโอกาสในการเข้าถึงแหล่งเงินทุนหมุนเวียนดอกเบี้ยต่ำ เพื่อนำไปประกอบอาชีพ พัฒนางาน และเพิ่มรายได้ และสตรีสามารถสร้างเศรษฐกิจให้เกิดความเข้มแข็งขึ้นได้

2. เพื่อพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมบทบาทของสตรี และเป็นแหล่งเงินทุนใช้สำหรับดูแลแก้ปัญหาและพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดีให้กับสตรี

3. เพื่อสนับสนุนแหล่งเงินทุนสำหรับจัดกิจกรรมให้สตรีได้รับการศึกษาเรียนรู้ในเรื่องต่างๆ

4. เพื่อสนับสนุนแหล่งเงินทุนในการพัฒนาสตรีและแก้ปัญหาอื่นๆ

3. กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาข้อมูล จำนวน 2 แหล่งข้อมูล คือ

1. การวิจัยเอกสาร ได้แก่ เอกสารปฐมภูมิ และเอกสารทุติยภูมิ ได้แก่ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

2. การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง และนำเสนอข้อมูลการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ คณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบล/เทศบาล อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม จำนวน 6 คน (2) คณะอนุกรรมการกลั่นกรองและติดตามการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม จำนวน 3 คน และ (3) เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม จำนวน 3 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยทำการค้นคว้าข้อมูลและทบทวนวรรณกรรม

2. รวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาใช้ตั้งคำถามการสัมภาษณ์ให้สามารถตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในงานวิจัยนี้ได้

3. ลงพื้นที่ดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อสอบถามในประเด็นต่างๆ ที่ต้องการศึกษาวิจัย โดยขออนุญาตบันทึกภาพและบันทึกเสียงสัมภาษณ์ ตามแบบสัมภาษณ์ที่กำหนดคำถามไว้แล้ว

4. วิเคราะห์และสรุปข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัย เชื่อมโยงความสอดคล้องของเนื้อหาเทียบเคียงกับแนวคิดทฤษฎี ควบคู่กับบริบท และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากการศึกษาข้อมูลเอกสารและทบทวนวรรณกรรม เพื่อให้ได้ผลการศึกษาวิจัยตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้ข้อมูลจากการเก็บรวบรวมมาแล้ว จะมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเอกสารและทบทวนวรรณกรรม มาสรุปเรียบเรียง เพื่อให้ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือ ครบถ้วน และสมบูรณ์ ตามวัตถุประสงค์การวิจัย

2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์และจำแนกประเด็นคำถาม จัดหมวดหมู่ตามวัตถุประสงค์การวิจัย และตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และสมบูรณ์ของข้อมูลที่เก็บรวบรวม แล้วนำมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน

3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบโดยอาศัยการตีความจากข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้องกัน และกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยวิเคราะห์ให้เห็นการเปรียบเทียบ เพื่อหาจุดร่วมและข้อแตกต่างในแต่ละประเด็น และนำไปสู่การอภิปรายผลการศึกษาวิจัย

ผลการศึกษาวิจัย

1. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

1.1 ด้านทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากร (Man) จากการศึกษาวิจัยสรุปผลได้ว่า ปัญหาและอุปสรรค คือ (1) บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในระดับอำเภอ คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอหรือพัฒนากร ยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากอำเภอนครชัยศรี มีทั้งหมด 24 ตำบล แต่มีบุคลากร เพียง 7-8 คน ทำให้

พัฒนากร 1 คน ต้องรับผิดชอบงาน 3-4 ตำบล ส่งผลให้การดำเนินงานยังไม่ครอบคลุมและไม่ทั่วถึง และ (2) บุคลากรยังขาดความรู้ความสามารถและทักษะความชำนาญในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ ได้แก่ คณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบล/เทศบาล (คณะทำงานขับเคลื่อนฯ ตำบล/เทศบาล) ยังขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบ แนวทาง และขั้นตอนการดำเนินงานอย่างแม่นยำและชัดเจน และคณะอนุกรรมการกลั่นกรองและติดตามการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอ (อกส.อ.) ยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ส่วนเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอหรือพัฒนากร แม้ว่าจะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ แต่ยังขาดทักษะความชำนาญในการดำเนินงาน เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่เป็นข้าราชการบรรจุใหม่ มีการโยกย้ายบ่อยครั้ง และมีปริมาณงานที่มากเกินไป

1.2 ด้านทรัพยากรการเงินหรืองบประมาณ (Money) จากการศึกษาวิจัยสรุปผลได้ว่า ปัญหาและอุปสรรค คือ (1) งบบริหาร โดยเฉพาะงบประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนฯ จำนวน 350 บาทต่อครั้ง ยังไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน เนื่องจากเดิมมีค่าอาหารกลางวันและค่าอาหารว่าง แต่ปัจจุบันเหลือเพียงค่าอาหารว่างและเครื่องดื่มเท่านั้น ทำให้หัวหน้าคณะทำงานขับเคลื่อนฯ ต้องใช้งบประมาณส่วนตัวเพิ่มเติม และ (2) เงินอุดหนุน จำนวน 20,000 บาท ยังไม่เพียงพอและไม่ครอบคลุม โดยจัดสรรให้เฉพาะระดับอำเภอเท่านั้น ไม่มีการจัดสรรให้ในระดับตำบล ทำให้สตรีไม่ได้รับประโยชน์ในการพัฒนาอาชีพและทักษะอย่างทั่วถึง

1.3 ด้านทรัพยากรวัสดุและอุปกรณ์ (Material) จากการศึกษาวิจัยสรุปผลได้ว่า ปัญหาและอุปสรรค คือ (1) วัสดุอุปกรณ์ของสำนักงานที่ได้รับการจัดสรรมา ยังไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน มีแนวโน้มการจัดสรรลดลง และบางครั้งวัสดุอุปกรณ์ที่ได้รับไม่ตรงกับความต้องการในการปฏิบัติงานจริง ทำให้หัวหน้าคณะทำงานขับเคลื่อนฯ ต้องใช้งบประมาณส่วนตัวในการซื้อเพิ่มเติม (2) โปรแกรมทะเบียนลูกหนี้ (LM) ของสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ข้อมูลขาดความแม่นยำและไม่น่าเชื่อถือ ระบบยังไม่เสถียร ทำงานช้า ค้างและล่มบ่อยครั้ง และไม่สามารถตรวจสอบข้อมูลได้แบบ Real time ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องใช้โปรแกรม Excel ในการจัดทำทะเบียนคุมลูกหนี้ควบคู่ไปด้วย และ (3) ขาดแคลนครุภัณฑ์ เช่น ตู้เก็บเอกสาร เครื่องปริ้นเตอร์ โต๊ะ เก้าอี้ และสื่อประชาสัมพันธ์ ที่จำเป็นต่อการดำเนินงาน

1.4 ด้านระบบการจัดการ (Management) จากการศึกษาวิจัยสรุปผลได้ว่า ปัญหาและอุปสรรค คือ ปัญหาหนี้ค้างชำระ/หนี้เกินกำหนดชำระ/หนี้เสียของลูกหนี้รายเก่า ตั้งแต่ปี 2556 ที่ยังคงค้างอยู่จนถึงปัจจุบัน เป็นปัญหาเรื้อรังที่ไม่ได้รับการแก้ไขและส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในภาพรวม เนื่องจากลูกหนี้ย้ายที่อยู่ เสียชีวิต ลูกหนี้เพิกเฉยต่อการติดตามทวงถาม บางส่วนเข้าร่วมมาตรการต่างๆ ของกองทุนหลายฉบับแล้ว แต่ยังไม่สามารถชำระเงินคืนได้ และบางส่วนไม่มีเงินชำระคืน เนื่องจากได้รับผลกระทบจากสภาวะเศรษฐกิจสังคมที่เปลี่ยนแปลง

2. แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

2.1 ด้านทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากร (Man) จากการศึกษาวิจัยสรุปผลได้ ดังนี้

1) การแก้ไขปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ มีข้อเสนอแนะ คือ (1) ให้กรมฯ เพิ่มกรอบอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับขนาดพื้นที่และจำนวนตำบล (2) ให้จังหวัดจัดสรรบุคลากรตามความต้องการจริง ประสานกรมฯ เพื่อขออัตรากำลังเพิ่ม และ (3) ไม่ควรโยกย้ายหรือดึงตัวเจ้าหน้าที่ไปช่วยราชการในระดับจังหวัดหรือกรม

2) การแก้ไขปัญหาบุคลากรขาดความรู้ความสามารถ และขาดทักษะความชำนาญ มีแนวทางการพัฒนา คือ (1) คณะทำงานขับเคลื่อนฯ ระดับตำบล ควรมีการจัดประชุมและให้ความรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยเน้นย้ำบทบาทหน้าที่ แนวทางการดำเนินงานกองทุนฯ กฎระเบียบข้อบังคับของกองทุนฯ การเขียนโครงการ หลักเกณฑ์วิธีการและขั้นตอนการเสนอโครงการ และการประชาสัมพันธ์รับสมัครสมาชิก โดยให้พัฒนากรลงพื้นที่สร้างความรู้ความเข้าใจอย่างต่อเนื่อง พร้อมเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำ (2) คณะอนุกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับอำเภอ ควรจัดฝึกอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ให้ทุกคนที่ได้รับการแต่งตั้งมีความรู้รอบด้าน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน (3) เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนระดับอำเภอ ต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยเฉพาะข้อกฎหมายเกี่ยวกับการติดตามหนี้ ข้อมูลส่วนบุคคล และมาตรการต่างๆ ของกองทุนฯ อีกทั้งจังหวัดควรจัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจแก่พัฒนากร และกรมฯ ควรลดภาระงานของพัฒนากร ให้มีเวลาศึกษางานกองทุนฯ อย่างละเอียด

2.2 ด้านทรัพยากรการเงินหรืองบประมาณ (Money) จากการศึกษาวิจัยสรุปผลได้ ดังนี้

การแก้ไขปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ มีข้อเสนอแนะ คือ (1) งบบริหาร สำหรับจัดประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนฯ ควรจัดสรรงบประมาณเพิ่มให้เพียงพอและเหมาะสม และ (2) เงินอุดหนุน ควรจัดสรรงบประมาณเพิ่มตามความต้องการของสตรีหรือให้เหมาะสมกับโครงการที่เสนอ และควรกระจายเงินอุดหนุนให้ทั่วถึงและครอบคลุมทุกตำบลหรือตำบลที่สนใจให้เพียงพอต่อความต้องการ และพิจารณาตามความเหมาะสมของโครงการ

2.3 ด้านทรัพยากรวัสดุและอุปกรณ์ (Material) จากการศึกษาวิจัยสรุปผลได้ ดังนี้

1) การแก้ไขปัญหาวัสดุและอุปกรณ์ไม่เพียงพอ มีข้อเสนอแนะ คือ (1) จัดสรรเป็นเงินให้ตำบลบริหารจัดการเอง เพื่อให้ตรงกับความต้องการและวัตถุประสงค์ของการใช้งาน และเกิดประโยชน์ที่สูงสุด (2) จัดสรรวัสดุอุปกรณ์โดยตรงให้กับตำบล ควรให้อำเภอจัดซื้อวัสดุและอุปกรณ์มาให้กับคณะทำงานขับเคลื่อนฯ และจัดสรรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

2) การแก้ไขปัญหาโปรแกรมทะเบียนลูกหนี้ (LM) ของสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี มีประสิทธิภาพไม่เพียงพอ มีข้อเสนอแนะ คือ กรมฯ ควรปรับปรุงโปรแกรม LM โดยพัฒนาระบบให้มีความเสถียรมากยิ่งขึ้น ในระหว่างนี้ อำเภอใช้โปรแกรม Excel เป็นเครื่องมือในการทำงานแทน เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาในระหว่างที่รอให้โปรแกรม LM ได้รับการพัฒนา

3) การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครุภัณฑ์และสื่อประชาสัมพันธ์ มีข้อเสนอแนะ คือ กรมฯ จัดสรรเป็นงบประมาณสำหรับจัดซื้อครุภัณฑ์ให้กับอำเภอ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะทำงานขับเคลื่อนฯ ให้สามารถปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ

2.4 ด้านระบบการจัดการ (Management) จากการศึกษาวิจัยสรุปผลได้ ดังนี้

1) การแก้ไขปัญหาการใช้จ่ายงบประมาณไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ต้องใช้กระบวนการป้องกันปัญหาตั้งแต่ต้นทางและการติดตามอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย (1) การป้องกันปัญหาตั้งแต่ต้นทาง โดยการพิจารณากลั่นกรองโครงการอย่างเข้มข้นตั้งแต่ต้นทาง (2) การติดตามและตรวจสอบ โดยคณะทำงานขับเคลื่อนฯ ลงพื้นที่ติดตามการใช้จ่ายเงิน ตรวจสอบว่าสมาชิกนำเงินไปใช้ตามวัตถุประสงค์หรือไม่ (3) การใช้มาตรการอ่อน ลงไปพบปะกับกลุ่ม พูดคุย และทำความเข้าใจกับลูกหนี้ สอบถามปัญหาอุปสรรค เน้นย้ำและกำชับลูกหนี้ให้ชำระเงินคืนตรงตามกำหนด และ (4) การใช้มาตรการแข็ง โดยจัดทำหนังสือแจ้งเตือนให้ชำระหนี้ ตัดสิทธิ์การกู้ยืมในครั้งถัดไป และหากยังเพิกเฉยต้องอาศัยกระบวนการทางศาล

2) การแก้ไขปัญหาหนี้ค้างชำระ มีแนวทาง คือ (1) แนวทางการป้องกันปัญหาตั้งแต่ต้นทาง โดยอาจมีการจัดตั้งคณะอนุกรรมการกลั่นกรองฯ ในระดับตำบล คณะทำงานขับเคลื่อนฯ ลงพื้นที่ตรวจสอบสมาชิกที่เสนอโครงการว่าได้ทำจริงหรือไม่ พิจารณาว่าโครงการมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้หรือไม่ การทำ MOU (บันทึกข้อตกลง) ให้ทุกภาคส่วนที่มีส่วนร่วมในการพิจารณากลั่นกรองโครงการมีส่วนในการรับผิดชอบร่วมกัน และ (2) แนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว โดยมีการติดตามอย่างต่อเนื่องและทันที ใช้กลไกการทำงานแบบบูรณาการ ลงพื้นที่ร่วมกันเป็นทีมช่วยกันติดตามหนี้ โดยดำเนินการตามกระบวนการ ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 สอบถามและทำความเข้าใจ ขั้นตอนที่ 2 เสนอมาตรการช่วยเหลือ ขั้นตอนที่ 3 รายงานและบันทึก ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินการทางกฎหมาย และขั้นตอนที่ 5 ฟ้องร้องดำเนินคดี

อภิปรายผล

1. ด้านทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากร (Man)

การดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ด้านทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากร (Man) สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ วันทนา สุวะจันทร์ (2558) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัญหาที่พบในการดำเนินโครงการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พบว่า

ปัญหาหลักของกองทุนที่กำลังประสบอยู่ คือ คณะกรรมการในระดับตำบลและหมู่บ้าน ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงาน ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับคณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบล/เทศบาล (คณะทำงานขับเคลื่อนฯ ตำบล/เทศบาล) และคณะอนุกรรมการกลั่นกรองและติดตามการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอ (อกส.อ.) ยังขาดความรู้ความสามารถและทักษะความชำนาญในการดำเนินงาน นอกจากนี้ ผลการศึกษาวิจัย ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ บุษยมาส คุ้มนุ้ย และพลกฤต แสงอาวุธ (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การประเมินผลกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งในระดับจังหวัด อำเภอ และตำบล รวมถึงเจ้าหน้าที่ มีความเหมาะสม สามารถทำหน้าที่เป็นผู้ให้ความรู้และให้คำปรึกษาแก่สมาชิกได้ ซึ่งมีความแตกต่างกับคณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบล/เทศบาล (คณะทำงานขับเคลื่อนฯ ตำบล/เทศบาล) ยังขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบ แนวทาง และขั้นตอนการดำเนินงานอย่างแม่นยำและชัดเจน และคณะอนุกรรมการกลั่นกรองและติดตามการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอ (อกส.อ.) ยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่

2. ด้านทรัพยากรการเงินหรืองบประมาณ (Money)

การดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ด้านทรัพยากรการเงินหรืองบประมาณ (Money) สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ สายฝน โนปิง และสุวรัฐ แลสันกลาง (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การประเมินกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีชุมชนกล้วยกลาง ตำบลกล้วยแพะ อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง พบว่า ปัจจัยนำเข้าที่เป็นอุปสรรค ได้แก่ งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอกับความต้องการที่ใช้สำหรับปฏิบัติงาน ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับงบบริหาร และเงินอุดหนุน ยังไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน นอกจากนี้ ผลการศึกษาวิจัย ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ บุษยมาส คุ้มนุ้ย และพลกฤต แสงอาวุธ (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การประเมินผลกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากส่วนกลาง จำนวน 39,000,000 บาท มีความเหมาะสม ซึ่งมีความแตกต่างกับงบบริหาร ยังไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน และเงินอุดหนุน ยังไม่เพียงพอและไม่ครอบคลุม

3. ด้านทรัพยากรวัสดุและอุปกรณ์ (Material)

การดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ด้านทรัพยากรวัสดุและอุปกรณ์ (Material) สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ สายฝน โนปิง และสุวรัฐ แลสันกลาง (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การประเมินกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีชุมชนกล้วยกลาง ตำบลกล้วยแพะ อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง พบว่า ปัจจัยนำเข้าที่เป็นอุปสรรค

ได้แก่ งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอกับความต้องการที่ใช้สำหรับปฏิบัติงาน ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับวัสดุอุปกรณ์ของสำนักงานที่ได้รับการจัดสรรมา ยังไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน และขาดแคลนครุภัณฑ์ เช่น ตู้เก็บเอกสาร เครื่องปริ้นเตอร์ โต๊ะ เก้าอี้ และสื่อประชาสัมพันธ์ ที่จำเป็นต่อการดำเนินงาน นอกจากนี้ ผลการศึกษาวิจัย ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ บุษยมาส คุ้มนุ้ย และพลกฤต แสงอาวุธ (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การประเมินผลกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า วัสดุอุปกรณ์ที่ได้รับไม่ตรงกับความต้องการในการปฏิบัติงาน และไม่มีงบประมาณจัดซื้อครุภัณฑ์และจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์

4. ด้านระบบการจัดการ (Management)

การดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ด้านระบบการจัดการ (Management) สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ วราวุฒิ องค์การ (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ผลสำเร็จของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรณีศึกษา อำเภอขาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า การดำเนินงานกองทุนประสบผลสำเร็จ เนื่องจากสตรีมีบทบาทในการสร้างงาน และสร้างอาชีพ ทำให้ได้รับการพัฒนาทักษะความสามารถ เน้นการพึ่งพาตนเอง การดำเนินงานจึงเป็นไปวัตถุประสงค์ของกองทุนทั้ง 4 ข้อ แต่ยังเกิดปัญหาและอุปสรรคที่มีสาเหตุมาจาก หลักเกณฑ์ วิธีการ หรือข้อกำหนดที่จะต้องดำเนินการตามระเบียบแบบแผน ทำให้เกิดข้อจำกัดในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานของรัฐบาล ซึ่งถือเป็นอุปสรรคด้วยเช่นเดียวกัน ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับการดำเนินงานกองทุนฯ ยังมีปัญหาและอุปสรรคหลายด้าน แม้ว่าจะมีระบบการจัดการที่ดีก็ตาม นอกจากนี้ ผลการศึกษาวิจัย ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ ณภัสส์ จันทร์จรูญ (2566) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด พบว่า มีการบูรณาการทำงานร่วมกับภาคีความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนในระดับพื้นที่ เน้นสร้างความเข้มแข็งให้กับคณะทำงานขับเคลื่อนฯ ในทุกระดับ การดำเนินงานจึงเกิดประสิทธิผลจากองค์ประกอบ 4 ด้าน ที่ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว ประหยัดและคุ้มค่า เพื่อให้ผลการดำเนินงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ดังนี้ (1) ด้านการบรรลุเป้าหมาย เนื่องจากมีการดำเนินงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (2) ด้านการรักษาสภาพ งบประมาณที่ได้รับจัดสรรมาเพียงพอต่อความต้องการของพื้นที่ (3) ด้านการบูรณาการ การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับคณะทำงานขับเคลื่อนฯ ในระดับตำบลและหมู่บ้าน และ (4) ด้านความสามารถในการปรับตัว คณะทำงานขับเคลื่อนฯ ถือเป็นกลไกสำคัญในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับมีการวางแผนการบริหารจัดการงบประมาณ โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมและการประชุมเป็นกลไกหลักในการวางแผนทั้งในระดับตำบลและระดับอำเภอ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัย

1. ควรวางแผนการจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นระบบ และบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. ควรเสนอความต้องการบุคลากรและงบประมาณที่แท้จริงต่อจังหวัดและกรมฯ เพื่อขอรับการสนับสนุนเพิ่มเติมให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นถึงปัญหาและความจำเป็น

3. ควรเสริมสร้างความเข้มแข็งของคณะทำงานขับเคลื่อนฯ ตำบล โดยจัดให้มีการประชุมและลงพื้นที่สร้างความรู้ความเข้าใจอย่างต่อเนื่อง และให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน

4. ควรพัฒนาระบบการติดตามและควบคุมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยลงพื้นที่ติดตามอย่างสม่ำเสมอ จัดทำระบบบันทึกข้อมูลการติดตามที่ชัดเจน และใช้เทคโนโลยีช่วยในการติดตามและตรวจสอบ เพื่อให้สามารถติดตามและแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงที

5. ควรพัฒนากลไกการทำงานแบบบูรณาการ โดยประสานความร่วมมือกับผู้นำชุมชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และหน่วยงานในพื้นที่ เพื่อร่วมกันติดตามและแก้ไขปัญหาหนี้ค้างชำระ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระหว่างอำเภอต่างๆ ในจังหวัดนครปฐม เพื่อหาแนวทางการดำเนินงานที่ดีที่สุดที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้

2. ควรมีการศึกษาแนวทางการจัดการหนี้ค้างชำระของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอย่างเป็นระบบ โดยศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการหนี้ค้างชำระ

3. ควรมีการศึกษาความพึงพอใจและความต้องการของสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้ตรงกับความต้องการมากยิ่งขึ้น

4. ควรมีการศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินงานของทุนพัฒนาบทบาทสตรีในตำบลหรืออำเภอที่มีผลการดำเนินงานดีเด่น เพื่อนำมาเป็นแนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ให้กับพื้นที่อื่นๆ ได้นำไปประยุกต์ใช้

บรรณานุกรม

คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี. (2559). *ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ว่าด้วยการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. 2559.* ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 133, ตอนพิเศษ 194 ง.

ณภัสส์ จันทร์จรูญ. (2566). *ประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด.* งานนิพนธ์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ดอกจันทร์ คำมีรัตน์, บุญทัน ดอกไธสง, และ อิมรอน มะลูลีม. (2552). *กลยุทธ์ในการบริหารของบริษัท เอ็น อีซีโทคินอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด*. ค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2568 จาก http://www.grad.vru.ac.th/download4/141.pdf

ถวิล จันทร์ชนะ. (2534). *การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: กรุงธนพัฒนา.

ธงชัย สมบูรณ์. (2549). *การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร*. กรุงเทพฯ: ปราชญ์สยาม.

บุษยมาส คุ้มนุ้ย และพลกฤต แสงอาวุธ. (2564). การประเมินผลกองทุนพัฒนาบาทสตรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 8(7)*, 295-309.

ปัณณธณร เธียรชัยพฤกษ์. (2560). การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ ปริทรรศน์ 6(2) (ฉบับพิเศษ)*, 253-257.

โปรแกรมทะเบียนลูกหนี้ (LM) สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี. (2568). ค้นเมื่อ

ระบบบัญชีการเงิน (ERP) สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี. (2568). ค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2568 จาก https://twf.cdd.go.th/web/login

วราวุฒิ องค์การ. (2563). ผลสำเร็จของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรณีศึกษา อำเภอขาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร. *Journal of Administrative and Management Innovation, 8(2)*, 23-29.

วันทนา สุวะจันทร์. (2558). ปัญหาที่พบในการดำเนินโครงการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี. *วารสารการบริหารท้องถิ่น, 8(4)*, 53-63.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2548). *การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์นิติธรรม.

สมพงศ์ เกษมสิน. (2536). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สายฝน โนปิง และสุวรัฐ แลสันกลาง. (2558). การประเมินกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีชุมชนกล้วยกลาง ตำบลกล้วยแพะ อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, 4(2)*, 76-90.

สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี. (2556). *นายกฯยิ่งลักษณ์ เร่งเดินหน้านโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีแห่งชาติ เพื่อให้ถึงมือสตรีภายในปี 55*. ค้นเมื่อ 14 ตุลาคม 2568 จาก http://www.womenfund.in.th/news-all/information/44-ข่าวประชาสัมพันธ์-2556/22-นายกฯยิ่งลักษณ์-เร่งเดินหน้านโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีแห่งชาติ-เพื่อให้ถึงมือสตรีภายในปี-55.html

สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี. (2559). *แนวทางการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี สำหรับจังหวัด*. กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.