



ประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด



ณภัตต์ จันทร์จรูญ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

ประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด



ณภัตต์ จันทร์จรรย์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

OPERATING EFFECTIVENESS OF THAI WOMEN EMPOWERMENT FUNDS IN  
TRAT PROVINCE



NAPAT CHANCHAROON

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF  
THE REQUIREMENTS FOR MASTER DEGREE OF PUBLIC ADMINISTRATION  
FACULTY OF POLITICAL SCIENCE AND LAWS

BURAPHA UNIVERSITY

2023

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน  
นิพนธ์ของ ฅภัสส จันทรจัญญ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....

ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุษณกร ทาวะรัมย์)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เอกวิทย์ มณีธร)

..... คณบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิเชียร ตันศิริกงกล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ  
การศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส แจ่มเอี่ยม)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

64920449: สาขาวิชา: -; รป.ม. (-)

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ, กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี, ตราด

ณภัตส์ จันทร์จรูญ : ประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัด  
ตราด. (OPERATING EFFECTIVENESS OF THAI WOMEN EMPOWERMENT FUNDS IN  
TRAT PROVINCE) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ปี พ.ศ. 2566.

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด มี  
วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด  
และเพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด โดย  
จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ กลุ่มตัวอย่างคือ คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนา  
บทบาทสตรีระดับจังหวัด คณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัด  
คณะอนุกรรมการกลั่นกรองและติดตามการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอ และ  
คณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบล จำนวน 210 คน เครื่องมือที่ใช้คือ  
แบบสอบถาม สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
t - Test และ One - way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัด  
ตราด โดยรวมอยู่ในระดับประสิทธิผลมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด  
คือ ด้านการบูรณาการ รองลงมาคือ ด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านการรักษาสภาพ และด้าน  
ความสามารถในการปรับตัว ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับประสิทธิภาพการดำเนินงาน  
กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี  
เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิภาพการดำเนินงาน  
กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ไม่แตกต่างกัน

64920449: MAJOR: -; M.P.A. (-)

KEYWORDS: EFFECTIVENESS, THAI WOMEN EMPOWERMENT FUNDS, TRAT

NAPAT CHANCHAROON : OPERATING EFFECTIVENESS OF THAI  
WOMEN EMPOWERMENT FUNDS IN TRAT PROVINCE. ADVISORY COMMITTEE:  
PONGSATEAN LUENGALONGKOT, 2023.

This research aims to study the effectiveness of implementing the Women's Development Fund at the provincial level in Trat Province. The study also seeks to compare the effectiveness of the fund's implementation based on gender, age, educational level, and occupation. The research sample consists of 210 individuals, including members of the Provincial Women's Development Fund Management Committee, the working group driving the Women's Development Fund at the district level, and the working group driving the Women's Development Fund at the sub-district/municipality level. The research utilizes questionnaire surveys and statistical analysis techniques such as percentages, frequencies, means, standard deviations, t-Tests, and one-way ANOVA.

The research findings indicate that, overall, the effectiveness of implementing the Women's Development Fund in Trat Province is high. When examining specific aspects, the highest average score is in the area of coordination, followed by goal attainment, maintenance, and adaptability. The results of the testing for differences in the effectiveness of the fund's implementation based on personal characteristics, such as gender, age, educational level, and occupation, reveal no significant differences.

## กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์เรื่อง ประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด สำเร็จ  
คล่องไปได้ด้วยความกรุณาช่วยเหลือและความร่วมมือจากบุคคลหลายท่าน บุคคลท่านแรกที่ผู้วิจัย  
ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาจากรองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต  
อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ว่าที่เรือตรี ดร.เอกวิทย์ มณีธร ประธานหลักสูตร  
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่กรุณา  
ถ่ายทอดความรู้ประสิทธิประสาทวิชาและให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนให้ความเมตตาช่วยเหลือ  
ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำงานนิพนธ์จนเสร็จสมบูรณ์ และขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่าง  
ทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ขอขอบคุณบุคลากรของสำนักงานพัฒนาชุมชน  
คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด คณะทำงานขับเคลื่อนกองทุน  
พัฒนาบทบาทสตรีจังหวัด คณะอนุกรรมการกลั่นกรองและติดตามการดำเนินงานกองทุนพัฒนา  
บทบาทสตรีอำเภอ และคณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบล/เทศบาล จังหวัดตราด  
ทุกท่านที่กรุณาให้ข้อมูลพื้นฐาน และได้ให้ข้อคิดเห็นเป็นผลให้งานนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มาก  
ยิ่งขึ้น

ณภัตต์ จันทร์จรรย์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญรูปภาพ .....	ฉุ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	4
สมมติฐานการวิจัย .....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	5
ขอบเขตการวิจัย .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล .....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ .....	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทสตรีในการพัฒนา .....	17
ข้อมูลทั่วไปของพื้นที่ในการศึกษา .....	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	23
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	27



ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	27
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	29
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ .....	29
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	30
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	31
เกณฑ์การแปลผล .....	31
บทที่ 4 ผลการวิจัย .....	32
ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง .....	32
ตอนที่ 2 ข้อมูลระดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด .....	34
ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน .....	45
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	48
สรุปผลการวิจัย .....	48
อภิปรายผล .....	49
ข้อเสนอแนะ .....	54
บรรณานุกรม .....	56
ภาคผนวก .....	59
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	60

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิแบบเป็นสัดส่วน .....	28
ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล .....	32
ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผล การ ดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด ด้านการบรรลุเป้าหมาย .....	34
ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผล .....	37
ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผล .....	40
ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผล การ ดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด ด้านความสามารถในการปรับตัว .....	42
ตารางที่ 7 สรุประดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด ทั้ง 4 ด้าน .....	45
ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบเพศกับระดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี จังหวัดตราด .....	45
ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับประสิทธิผล การดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด จำแนกตามอายุ .....	46
ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับประสิทธิผล การดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด จำแนกตามระดับการศึกษา .....	46
ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับประสิทธิผล การดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด จำแนกตามอาชีพ .....	47
ตารางที่ 12 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน .....	47

## สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด .....5



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมไทยยังพบเห็นการละเมิดสิทธิสตรีอยู่เป็นประจำ แต่บางครั้งประชาชนยังไม่รู้สึกว่าการละเมิดสิทธิสตรี เพราะสาเหตุจากการถูกปลุกฝังอบรม สั่งสอน หรือการตั้งเป็นกติกายของสังคมจนกลายเป็นเจตคติของสังคม สตรีจำนวนมากยังต้องเผชิญกับอุปสรรคในการจะได้รับสิทธิเพิ่มขึ้น ซึ่งเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น เชื้อชาติภาษา เผ่าพันธุ์ วัฒนธรรม ศาสนา ความพิการ หรือ ชนชั้นทางเศรษฐกิจและสังคม กุณิสรา ปาณิยะ (2559) บทบาทของสตรีในประเทศไทย ได้เพิ่มขึ้นกว่าในอดีตอย่างมาก และพบว่าผู้หญิงได้รับการยอมรับในสังคมมากขึ้น โดยประเทศไทยเป็นประเทศแรก ๆ ในทวีปเอเชียที่เปิดโอกาสให้ผู้หญิงมีสิทธิเลือกตั้งในปี พ.ศ. 2475 อย่างไรก็ตามบทบาทด้านการพัฒนาชาติยังไม่เป็นที่ยอมรับมากนักในสังคมไทย อัญชิษฐา อักษรศรี และวันชัย แสงสุวรรณ (2564) ส่วนในด้านของทางเศรษฐกิจ ยังมีการยึดติดในบทบาทดั้งเดิมของสตรีอย่างมีอคติ โดยมองว่าผู้ชาย คือ ผู้ทำงานหาเลี้ยงครอบครัว ขณะที่ผู้หญิงถูกมองว่าไม่ใช่กำลังหลักในการหารายได้ให้กับครอบครัว แต่มีบทบาทหลักอยู่ที่การทำงานบ้าน และดูแลความเป็นอยู่ของสมาชิกในครอบครัวเท่านั้น ในบริบทปัจจุบันสภาพได้มีการเปลี่ยนแปลงไปมากแล้ว สืบเนื่องจากการที่ผู้หญิงถูกคาดหวังให้ต้องรับภาระการทำงานบ้าน และดูแลครอบครัว ส่งผลให้สตรีมีโอกาสน้อยกว่าผู้ชายในด้านรับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง หรือเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน และการประกอบอาชีพ รวมทั้งโอกาสในการเข้าถึงแหล่งเงินทุนต่าง ๆ โดยเฉพาะแล้วผู้หญิงมีรายได้ต่ำกว่าผู้ชาย ซึ่งเห็นได้จากจำนวนผู้มีฐานะยากจน ซึ่งมีสัดส่วนของผู้หญิงสูงกว่าผู้ชาย (กุณิสรา ปาณิยะ, 2559)

บทบาทของผู้หญิงเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงอีกครั้งจากการดำเนินนโยบายของพรรคการเมือง ตั้งแต่สมัยพรรคไทยรักไทย มีนโยบายที่จะส่งเสริมให้ผู้หญิงเข้ามาสู่การเมืองมากขึ้น และได้ให้โอกาสผู้หญิงได้รับตำแหน่งทางการเมือง มีการจัดตั้งหลักสูตรการอบรมเพื่อช่วยส่งเสริมให้ผู้หญิงเข้ามาสู่การเมือง แต่ที่ชัดเจนคือนโยบายที่เกิดขึ้นเรื่องกองทุนสตรีฯ ถือเป็นส่งเสริมให้ผู้หญิงดึงศักยภาพของตนเองมาช่วยสังคมให้มากที่สุด ถือเป็นนโยบายที่ช่วยส่งเสริมศักยภาพให้ผู้หญิงได้มีโอกาสได้รับการอบรมความรู้ต่าง ๆ ซึ่งต้องทำต่อเนื่องนโยบายที่เปิดโอกาสให้ผู้หญิงได้ใช้ศักยภาพตนเองที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ (อัญชิษฐา อักษรศรี และวันชัย แสงสุวรรณ, 2564)

ซึ่งต่อมาในช่วงของรัฐบาลพรรคเพื่อไทยที่นำโดย นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ในฐานะที่เป็นนายกรัฐมนตรีสุภาพสตรีท่านแรกของประเทศไทย จึงอยากเห็นผู้หญิงมีสิทธิเสรีภาพอยากเท่า

เทียมกัน ในสังคม เพราะประเทศไทยยังมีผู้หญิงที่มีความสามารถอยู่เป็นจำนวนมากที่ยังไม่ได้รับโอกาสหรือมีบทบาทในการพัฒนาประเทศ จึงได้มีแนวคิดที่จะก่อตั้งกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีขึ้นมา เพื่อเป็นการเสริมสร้างโอกาสและสิทธิของความเท่าเทียมกันของสตรีประเทศไทย รวมทั้งการส่งเสริมรายได้ สร้างอาชีพ และคุณภาพแรงงานของสตรี วันทนา สุวะจันทร์ และธีระ ฤทธิรอด (2558) โดยรัฐบาลได้กำหนดวัตถุประสงค์ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เพื่อใช้ในการดำเนินงาน ดังนี้ 1. เป็นแหล่งเงินทุนสำหรับการส่งเสริมและพัฒนาบทบาทและศักยภาพของสตรีเพื่อส่งเสริมการเฝ้าระวังดูแลและแก้ไขปัญหาของสตรี และพัฒนาคุณภาพชีวิตของสตรีให้เป็นอย่างดี ทำให้สตรีมีโอกาสเข้าถึงสวัสดิภาพและสิทธิเท่าเทียมในสังคม 2. เป็นแหล่งเงินทุนสำหรับการให้สตรีเข้าถึงแหล่งเงินทุนสำหรับการลงทุนเพื่อพัฒนาอาชีพ สร้างงาน และเสริมสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจให้แก่สตรีและองค์กรของสตรี 3. เป็นแหล่งเงินทุนสำหรับการสนับสนุนโครงการที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสตรีตามที่คณะกรรมการพิจารณาเห็นสมควร และ 4. เป็นแหล่งเงินทุนสำหรับการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมในการพัฒนาบทบาทสตรี สร้างภาวะผู้นำ และพัฒนาองค์ความรู้เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางด้านสังคมให้แก่สตรีและองค์กรของสตรี (สำนักงานคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีแห่งชาติ, 2555)

ปัจจุบันการบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอยู่ในความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน จากวัตถุประสงค์ที่กล่าวมาข้างต้นนั้น กองทุนพัฒนาบทบาทสตรียังได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลให้แก่สมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ซึ่งมีจำนวน 2 ประเภท ได้แก่ ประเภทเงินทุนหมุนเวียน เป็นเงินทุนสำหรับสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เพื่อนำเงินทุนไปประกอบอาชีพ พัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้ หรือเสริมสร้างความเข้มแข็งทางด้านเศรษฐกิจของสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เป็นเงินทุนในลักษณะของการให้กู้ยืมโดยมีการคิดอัตราดอกเบี้ยต่ำ และประเภทเงินอุดหนุน ซึ่งเป็นเงินทุนสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพและบทบาทของสตรี ตามวิสัยทัศน์ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี การดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เป็นการขับเคลื่อนงานโดยใช้กลไกทั้งภาครัฐ ภาคประชาชน และภาคเอกชน โดยมีสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคทั่วประเทศไทย โดยการจัดตั้งกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีทั่วประเทศ ทั้งหมด 77 กองทุน เพื่อให้สมาชิกสตรีสามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนในการกู้ยืมเงินได้อย่างเท่าเทียมในการประกอบอาชีพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม มุ่งเน้นการช่วยเหลือสตรีที่ประสบปัญหาในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเศรษฐกิจ การถูกเลือกปฏิบัติ การถูกทารุณกรรมและสตรีที่ถูกกดขี่ในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้สตรีที่ประสบปัญหาเหล่านี้ได้รับการช่วยเหลือ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเสมอภาคเท่า

เทียมผู้ชาย ที่ผ่านมาตรฐานมีความสามารถแต่ขาดโอกาส หรือช่องทางในการแสดงศักยภาพ (สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย, 2560)

จังหวัดตราด เป็นจังหวัดขนาดเล็กที่อยู่สุดทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย มีการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเช่นเดียวกัน โดยมีสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีประเภทบุคคลธรรมดา จำนวน 64,100 คน การดำเนินงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในพื้นที่จังหวัดตราด ซึ่งมีสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด เป็นหน่วยงานภายใต้สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดตราด ที่ดำเนินการขับเคลื่อนงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในพื้นที่ โดยมีกลไกการขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราดในแต่ละระดับ ได้แก่ 1. คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด 2. คณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัด 3. คณะกรรมการกลั่นกรองและติดตามการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอ และ 4. คณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบล/เทศบาล การดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีกลไกการขับเคลื่อนในแต่ละระดับนั้น มีบทบาทและหน้าที่อย่างมากในการบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในพื้นที่จังหวัดตราด ทั้งในเรื่องของการประชุมเพื่อพิจารณาอนุมัติโครงการที่สมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจะขอกู้ยืมเงินทุนไปประกอบอาชีพ พัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้ รวมทั้งการช่วยเหลือ พัฒนาศักยภาพ และบทบาทของสตรี อีกทั้งต้องติดตามการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในพื้นที่ เมื่อสมาชิกกู้ยืมเงินทุนไปประกอบอาชีพแล้ว ตามแนวทางของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่เป็นกองทุนประเภทเงินทุนหมุนเวียน สมาชิกที่กู้ยืมเงินกองทุนไปลงทุนเมื่อมีรายได้ก็ต้องนำเงินส่งใช้คืนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ตามสัญญาที่สมาชิกทำข้อตกลงไว้ในสัญญากู้ยืมเงิน ในปัจจุบันกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัด ได้มีการอนุมัติเงินโครงการประจําเงินทุนหมุนเวียน ตั้งแต่ปี 2556 – 2565 เป็นจำนวนเงิน 169,200,044.00 บาท คงเหลือ 47,695,927.06 บาท จากการอนุมัติเงินทุนให้กับสมาชิกที่มีความประสงค์จะกู้เงินไปประกอบอาชีพนั้น มีสมาชิกบางส่วนไม่สามารถบริหารหนี้ของตนได้ จึงกลายเป็นลูกหนี้ผิดนัด ซึ่งมีจำนวนหนี้เกินกำหนดชำระของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด เป็นเงิน 12,282,277.71 บาท โดยสามารถคิดเป็นร้อยละ 25.75 (ระบบSARA กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ข้อมูล ณ 30 ตุลาคม 2565) เนื่องจากจำนวนหนี้เกินกำหนดชำระมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้น และสามารถคาดการณ์ได้ว่าบางโครงการจะกลายเป็นหนี้ศูนย์ ฉะนั้นแล้ว คณะกรรมาธิการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ในทุกระดับของจังหวัดตราด จะต้องมีการบูรณาการทุกภาคส่วน เพื่อใช้ในการบริหารจัดการหนี้ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่กลายเป็นหนี้เกินกำหนดชำระ อีกทั้งในเรื่องของการส่งเสริมบทบาทสตรี และพัฒนาศักยภาพของสตรีในพื้นที่จังหวัดตราด ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

ดังนั้นจากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ประกอบกับผู้วิจัยได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน ผู้นำชุมชน ผู้นำกลุ่มสตรี พัฒนาการอำเภอ และพัฒนาการจังหวัด ในการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด จึงได้รับทราบถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีมาโดยตลอด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะดำเนินการศึกษาเรื่องประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด ในประเด็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีว่าสามารถดำเนินการได้อย่างไร ปัญหา และอุปสรรค ของกระบวนการในการบริหารจัดการกองทุน และศึกษาเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลของการบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด ตามความคิดเห็นของ คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด คณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัด คณะอนุกรรมการกลั่นกรองและติดตามการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอ และ คณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบล/เทศบาล
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของ คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด คณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัด คณะอนุกรรมการกลั่นกรองและติดตามการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอ และ คณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบล/เทศบาล

### สมมติฐานการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีระดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีแตกต่างกัน
2. กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีระดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีแตกต่างกัน
3. กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาต่างกัน มีระดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีแตกต่างกัน
4. กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพต่างกัน มีระดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีแตกต่างกัน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้กรอบแนวคิด ดังนี้

#### ตัวแปรต้น

#### ตัวแปรตาม

ลักษณะส่วนบุคคล
1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. อาชีพ



ประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุน พัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด
1. การบรรลุเป้าหมาย
2. การรักษาสภาพ
3. การบูรณาการ
4. ความสามารถในการปรับตัว

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

### ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา : การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด โดยศึกษาจากระดับประสิทธิผลของการบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ในประเด็นของการบรรลุเป้าหมาย การรักษาสภาพ การบูรณาการ และความสามารถในการปรับตัว และเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลของการบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ
2. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด

ได้แก่ การบรรลุเป้าหมาย การรักษาสภาพ การบูรณาการ ความสามารถในการปรับตัว

ขอบเขตด้านพื้นที่ : ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ กลไกการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด ได้แก่ 1. คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด 2. คณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัด 3. คณะอนุกรรมการกลั่นกรองและติดตามการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอ และ 4. คณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบล/เทศบาล

ขอบเขตด้านระยะเวลา : ทำการวิจัย และการเก็บข้อมูลในช่วงปี พ.ศ. 2559 - 2566 สาเหตุที่เลือกศึกษาในช่วงปีดังกล่าว เนื่องจากมีการควรวมกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เข้ากับกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนาชุมชน โดยมีผลตั้งแต่นั้น



วันที่ 1 พฤษภาคม 2559 ซึ่งทำให้การบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอยู่ในความรับผิดชอบของ  
กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย

### นิยามศัพท์เฉพาะ

ประสิทธิผลการดำเนินงาน หมายถึง ผลสำเร็จจากการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาท  
สตรี ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ทั้งในเชิงคุณภาพ เชิงปริมาณ

การบรรลุเป้าหมาย หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายของกองทุนพัฒนา  
บทบาทสตรี ได้แก่ กระบวนการขององค์กรในการบริหารจัดการ การกำหนดนโยบายและแผนการ  
ดำเนินงานของผู้บริหารทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค การประสานงานระหว่างหน่วยงาน การ  
อำนวยความสะดวกให้กับสมาชิกกองทุนฯ และความสัมพันธ์ขององค์กร

การรักษาสภาพ หมายถึง การรักษาสภาพของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีให้บรรลุตาม  
เป้าหมายที่กำหนด โดยมีการประชาสัมพันธ์ให้สตรีสมัครเป็นสมาชิกกองทุนฯ เพื่อให้สมาชิก  
สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ และการติดตามเงินที่สมาชิกต้องชำระคืนกองทุน  
ฯ เพื่อนำกลับไปเป็นเงินทุนหมุนเวียน

การบูรณาการ หมายถึง การสร้างภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน  
เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี และสร้างความเข้มแข็งของคณะทำงาน  
ขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในระดับตำบล อีกทั้งคณะอนุกรรมการบริหารที่มาจาก  
หลากหลายหน่วยงาน เพื่อเป็นการบูรณาการให้เกิดประสิทธิผลกับการดำเนินงาน และสามารถ  
ช่วยเหลือสมาชิกกองทุนฯ

ความสามารถในการปรับตัว หมายถึง ระบบการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาท  
สตรี ต้องมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการดำเนินงาน และ  
สร้างความสะดวกเข้าใจง่ายให้กับสมาชิกกองทุนฯ และคณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนา  
บทบาทสตรีต้องมีความรู้ และเข้าใจมาตรการในการดำเนินงาน เพื่อแก้ไขปัญหาในพื้นที่

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. นำผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ พัฒนาเป็นกรอบนโยบายเพื่อกำหนดใช้ในการ  
ดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด ให้การดำเนินงานมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
2. สามารถนำผลการศึกษาด้านประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี  
จังหวัดตราดไปใช้ในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาให้มีประสิทธิผลดียิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด มีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทสตรีในการพัฒนา
4. ข้อมูลทั่วไปของพื้นที่ในการศึกษา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล

1. ความหมายของประสิทธิผล

ประสิทธิผล คือตัวการสำคัญที่จะเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจขั้นตอนสุดท้ายว่าการบริหารจัดการขององค์กรจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้หลากหลายกัน ดังนี้

จินตา อูสมาน (2549) ได้สรุปความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึงผลสำเร็จที่ได้จากการเปรียบเทียบค่าผลลัพธ์ของงานว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยวัดใน 2 ด้านคือ 1. วัดผลผลิตที่ทำออกมาว่าถึงเป้าหมายหรือไม่ 2. วัดความสามารถขององค์กรว่าช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของสมาชิกทุกคนให้ดีขึ้น และตอบสนองความต้องการหรือไม่

อาภรณ์ อ่อนคง (2556) ได้สรุปความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรได้ดำเนินงานใด ๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์กรตั้งไว้

ณัฐวัชร จันทโรจธน์ และพงษ์ศักดิ์ พัวพรพงษ์ (2563) ได้สรุปความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง เป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจว่าการบริหารของหน่วยงานหรือองค์กรใดองค์กรหนึ่งสามารถดำเนินงาน จนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด เป็นเรื่องเกี่ยวกับผลที่ได้รับและผลสำเร็จของงาน

ทริศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ (2557) ได้สรุปความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า เป็นความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณทรัพยากรที่ใช้กับปริมาณผลผลิตเป็นการแสดงความสามารถในการผลิต

และยังแสดงถึงความคุ้มค่าของการลงทุน ประสิทธิภาพ จึงเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ของการทำงานกับเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้

สุภาภรณ์ วงศ์กรเซาวลิต (2560) ได้สรุปความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า เป็นความสามารถในการดำเนินงานแล้วประสบผลสำเร็จ และมีระดับของการบังเกิดผลโดยตรง และครบถ้วนตามที่ได้มีการบรรลุวัตถุประสงค์ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ทั้งในด้านผลผลิต และผลลัพธ์ของการดำเนินการจัดการ

ดังนั้น จากการให้ความหมายของนักวิชาการชั้นต้นที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยจึงขอสรุปความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า เป็นการดำเนินงานที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กร หรือบุคคลได้กำหนดเอาไว้ โดยมีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และการใช้กระบวนการในการบริหารจัดการ แต่ได้มาซึ่งผลงานที่ประสบความสำเร็จ

## 2. ความสำคัญของประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อองค์กร หรือหน่วยงานอย่างมาก เพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรในการที่จะตัดสินใจว่าองค์กรจะอยู่รอดต่อไปหรือไม่ ประกอบกับประสิทธิภาพก็มีความสำคัญต่อองค์กรมากเช่นกัน หากการดำเนินงาน ขององค์กร ไม่มีประสิทธิภาพก็จะไม่มีผลกำไร ก็ยากที่องค์กรจะตั้งอยู่ได้ ดังนั้น ประสิทธิภาพ (Effectiveness) เป็นการทำให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (Goals) และ ประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ และร่วมมือกันปฏิบัติงานให้ได้ผลผลิต (Output) ที่ต้องการ จึงมีความสัมพันธ์กันทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายภายในเงื่อนไขที่มีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด การบรรลุถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลจึงเป็นที่พึงปรารถนาของทุกองค์กร (อาภรณ์ อ่อนคง, 2556)

ประสิทธิภาพจึงเป็นความสามารถขององค์กร ในการสร้าง การปฏิบัติการการดำเนินงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ โดยบางครั้งไม่ได้คำนึงถึงปริมาณทรัพยากรที่ใช้ในกระบวนการของการดำเนินงาน และได้ให้ความสำคัญในความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิภาพนั้นถือได้ว่าเป็นการใช้ทรัพยากรสิ้นเปลืองน้อยที่สุด แต่ในส่วนของ ประสิทธิภาพนั้น ได้คำนึงถึงความสำคัญในแง่ความสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ แต่ทั้งสองคำนี้มีความหมายที่ใกล้เคียงกัน และเกี่ยวข้องกันคือ องค์กรจะต้องมีวิธปฏิบัติการใช้ทรัพยากรให้สิ้นเปลืองน้อยที่สุดโดยต้องบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์กันของประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (สุภาภรณ์ วงศ์กรเซาวลิต, 2560)

### 3. ทฤษฎีประสิทธิผล

ทฤษฎีประสิทธิผลเป็นเครื่องมือที่จะนำมาใช้ในการวัดประสิทธิผล ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้สร้างตัวแบบจากฐานคติ หรือสมมติฐาน ที่กำหนดขึ้นมาแล้วนำไปทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีต่อประสิทธิผล จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าตัวแบบที่นิยมนำมาใช้เป็นเครื่องมือวัดประสิทธิผลมีจำนวนทั้งสิ้น 4 แนวทาง ได้แก่

1. แนวทางการบรรลุเป้าหมาย จัดเป็นแนวทางแรกในการศึกษาประสิทธิผลขององค์กรที่มีนิยามว่า ประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ผู้บริหารต้องตระหนักถึงสมมติฐานสำคัญ 5 ประการ คือ 1. เป้าหมายและผลลัพธ์: องค์กรควรมีเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่ต้องการบรรลุ และเป็นตัววัดสำคัญของประสิทธิผลขององค์กรนั้น จะเป็นสิ่งที่ต้องการให้มีประสิทธิผลสูงสุดที่เป็นไปได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 2. ความชัดเจนและเข้าใจง่าย: เป้าหมายควรถูกระบุให้ชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย ทำให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจและสามารถทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้นได้ 3. จำนวนที่เหมาะสม: เป้าหมายควรมีจำนวนที่เหมาะสมต่อการบริหารจัดการ ไม่ควรมีจำนวนมากเกินไปที่ทำให้สับสนหรือยากต่อการติดตาม แต่ก็ควรมีจำนวนน้อยมากถึงขาดความครอบคลุมของการดำเนินงาน 4. การพิสูจน์และการวัด: เป้าหมายควรเป็นเป้าหมายที่สามารถพิสูจน์ได้และวัดได้อย่างชัดเจน โดยใช้ตัวชี้วัดที่เหมาะสม เพื่อประเมินความสำเร็จและประสิทธิผล และ 5. การปรับเปลี่ยน: เป้าหมายควรสามารถปรับเปลี่ยนได้เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา เพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมและสภาวะการทำงานขององค์กร

ดังนั้น เมื่อผู้บริหารองค์กรใช้แนวทางนี้ ควรให้ความสำคัญกับเป้าหมายที่ถูกกำหนด และผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของจำนวนเป้าหมาย การที่เป้าหมายเป็นไปในทิศทางที่สามารถวัดและพิสูจน์ได้ และความสามารถในการปรับเปลี่ยนเพื่อเข้ากับสภาวะที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

2. แนวคิดเชิงระบบ นอกจากองค์กรจะให้ความสำคัญแก่เป้าหมายสุดท้ายแล้ว ยังต้องให้ความสำคัญแก่หลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่ซับซ้อนมากยิ่งขึ้นด้วย นั่นคือการให้ความสำคัญแก่การบรรลุเป้าหมายและวิธีการ ไม่เพียงแต่การตั้งเป้าหมายสุดท้าย แต่ยังจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับวิธีการที่ใช้ในการบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น จึงจำเป็นต้องรับรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายและวิธีการในการดำเนินงาน ระบบย่อยและสมดุลแนวคิดนี้เน้นว่าองค์กรประกอบด้วยระบบย่อยที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน หากมีระบบย่อยใดทำงานไม่ดี อาจส่งผลกระทบต่อไปยังระบบรวมขององค์กร ดังนั้น ความสำคัญของการบรรลุประสิทธิผลที่ดีในทุกส่วนของระบบย่อยก็เป็นสิ่งสำคัญ สมมติฐานเกี่ยวกับองค์กร แนวคิดนี้สร้างสมมติฐานว่าองค์กรเป็นระบบที่ประกอบด้วย

ส่วนประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์และการกระทำร่วมกัน ซึ่งอาจกระทบต่อการบริหารงานของทั้งระบบ และสมดุลภายในและภายนอก: แนวคิดนี้เน้นการรักษาสมดุลระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อมภายนอก คือการทำงานในสถานะที่สามารถเข้ากับสถานะแวดล้อมภายนอกได้เพื่อรักษาความมั่นคงขององค์การ

ดังนั้น เพื่อให้้องค์การมีประสิทธิผลที่สูง ควรให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ภาพที่เข้ากับสถานะแวดล้อมภายนอก รวมถึงระหว่างองค์ประกอบย่อยภายใน ทั้งนี้เพื่อให้้องค์การมีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสถานะแวดล้อมได้ในทุกขณะ

3. แนวคิดในการวัดจากการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้เกี่ยวข้องับองค์การหรือกลุ่มบุคคลเป็นการใช้วัฒนธรรมการประเมินผลที่เน้นไปที่การวัดความพึงพอใจและความพึงพอใจของกลุ่มหรือบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในสถานะแวดล้อมขององค์การ โดยคำนึงถึงความสำคัญของกลุ่มผู้ที่สามารถก่อให้เกิดผลกระทบต่อ้องค์การได้ ซึ่งอาจจะเป็นกลุ่มผลประโยชน์หรือบุคคลที่มีอำนาจในการควบคุมทรัพยากรที่สำคัญต่อ้องค์การ การสร้างความพึงพอใจแก่กลุ่มเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกิดจากการกำหนดเป้าหมายและวิธีการที่สอดคล้องกับความต้องการและความสำคัญของพวกเขา โดยใช้การเข้าพูดคุย การแสดงออก หรือการสื่อสารอื่น ๆ ให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน การวิเคราะห์และประเมินเป้าหมายที่สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มหรือบุคคลเหล่านี้จะช่วยให้องค์การมีการแก้ไขแผนหรือแก้ไขทิศทางดำเนินงานที่เหมาะสม การเข้าใจและการตอบสนองต่อความต้องการและความสำคัญของกลุ่มผู้ที่มีอำนาจควบคุมทรัพยากรที่สำคัญ จะช่วย้องค์การในการสร้างความพึงพอใจและสิ่งตรงกับความต้องการของพวกเขา โดยการกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมและสร้างแผนที่เหมาะสมเพื่อทำให้ความต้องการเหล่านี้เป็นจริง

โดยสรุป แนวคิดนี้เน้นการวัดประสิทธิผลจากการสร้างความพึงพอใจแก่กลุ่มผู้ที่มีบทบาทสำคัญในสถานะแวดล้อมของ้องค์การ โดยการให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายและวิธีการที่สอดคล้องกับความต้องการและความสำคัญของพวกเขา การที่้องค์การสามารถสร้างความพึงพอใจแก่กลุ่มเหล่านี้จะช่วยเพิ่มโอกาสในการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีและควบคุมทรัพยากรที่สำคัญต่อการอยู่รอดของ้องค์การในสถานะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

4. แนวคิดการแข่งขันของค่านิยมเป็นแนวคิดที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลของ้องค์การเชิงบูรณาการ โดยการนำหลักเกณฑ์ที่้องค์การให้ความสำคัญมาประเมินผล แนวคิดนี้จะยึดอยู่กับความสนใจและการให้คุณค่าของแต่ละ้องค์การ และสิ่งที่ต่อเนื่องจากนั้นคือการให้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับ้องค์การประเมินประสิทธิผลของ้องค์การเดียวกัน โดยแตกต่างกันไป แนวคิดนี้สร้างสมมติฐานว่าไม่มีหลักเกณฑ์ใดที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการประเมินประสิทธิผลของ้องค์การ การ

เลือกใช้หลักเกณฑ์ใด ขึ้นอยู่กับการให้ความสำคัญและคุณค่าของผู้ประเมิน เนื่องจากสิ่งนี้สามารถมีผลกระทบต่อการวัดและการประเมินได้ แนวคิดนี้ประกอบด้วย 1. การจัดโครงสร้างขององค์กรใน 2 มิติที่ตรงกันข้าม: แนวคิดนี้แบ่งองค์กรออกเป็นมิติคือความยืดหยุ่นและการควบคุม ความยืดหยุ่นเน้นไปที่ความสามารถในการปรับตัวและการเปลี่ยนแปลงในขณะที่การควบคุมเน้นสู่ความมั่นคง กฎระเบียบ และความสามารถในการคาดการณ์ 2. การให้ความสำคัญระหว่างการพัฒนาและความเป็นอยู่ที่ดี: แนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับการสร้างความพอใจในการทำงานและความเข้าใจต่อความรู้สึกและความต้องการของพนักงาน พร้อมกับการพัฒนาความมั่นคงขององค์กร และ 3. การให้ความสำคัญแก่วิธีการกับเป้าหมาย: แนวคิดนี้เน้นการให้ความสำคัญกับกระบวนการภายในองค์กร และผลลัพธ์ระยะยาว ในขณะที่ยังมุ่งหวังผลลัพธ์ที่เป้าหมายอย่างรวดเร็ว

ดังนั้น แนวคิดการแข่งขันของค่านิยมเน้นการวัดผลจากการสร้างความพอใจให้กับกลุ่มหรือบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในสถานะแวดล้อมขององค์กร โดยการให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายและวิธีการที่สอดคล้องกับความต้องการและความสำคัญของพวกเขา และการให้ความสำคัญของแต่ละองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวในสถานะที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิผล (ศรีสกุล เจริญศรี, 2558)

ดังนั้น จากแนวทางของเครื่องมือการวัดประสิทธิผลที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปประเด็นที่สำคัญได้ดังนี้ แนวทางการบรรลุเป้าหมาย เป็นการวัดประสิทธิผลในเรื่องของการวัดค่าประสิทธิผลจากการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งมีเป้าหมายที่ชัดเจน ขอบเขต และระยะเวลาที่แน่นอนสามารถวัดได้ แนวคิดเชิงระบบ เป็นการวัดประสิทธิผลในเรื่องขององค์กรสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่มี และสามารถจัดหาทรัพยากรที่ต้องการ ซึ่งเน้นในเรื่องของการประสานเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยนำเข้าและผลผลิตขององค์กร แนวคิดกลุ่มผู้เกี่ยวข้องเชิงกลยุทธ์ เป็นการวัดประสิทธิผลในเรื่องของความพึงพอใจของกลุ่มผลประโยชน์ที่มีต่อองค์กร ซึ่งกลุ่มผู้เกี่ยวข้องมีอิทธิพลต่อองค์กร และองค์กรจำเป็นต้องตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง และสุดท้าย แนวคิดการแข่งขันของค่านิยม เป็นการวัดประสิทธิผลขององค์กรในประเด็นที่สำคัญ 4 ด้านคือ คน องค์กร ความยืดหยุ่น และการควบคุม องค์กรจะไม่กระจ่ายชัดในจุดเน้นใดจุดเน้นหนึ่งของตนเองหรือความสนใจในเกณฑ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามระยะเวลา

#### 4. ทฤษฎีระบบสังคมของพาร์สันส์

พาร์สันส์ได้กล่าวถึงพื้นฐาน 4 ประการ สำหรับระบบปฏิบัติการในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเรียกทฤษฎีนี้แบบย่อว่า AGIL คือ กลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการของระบบการดำเนินงาน โดยอาศัยค่านิยมหน้าที่พื้นฐาน 4 ประการ ได้แก่ การปรับตัว (Adaptation) การบรรลุเป้าหมาย (Goal attainment) การบูรณาการ

(Integration) และ การรักษาแบบแฝน (Latency) เพื่อที่จะดำรงอยู่ได้อย่างเป็นระบบจำเป็นต้องทำหน้าที 4 ประการดังต่อไปนี้ ยุทธการ ไวอาภา (2553)

1. การปรับตัว ระบบจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นภายนอก จะต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และปรับสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องกับความต้องการของระบบ

2. การที่จะบรรลุเป้าหมาย ระบบจะต้องมีการกำหนดและดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายหลัก

3. นูรณาการ ระบบจำเป็นต้องกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ และจะต้องจัดการความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่พื้นฐาน รวมทั้งการร่วมมือกับหน่วยงานองค์กรข้างเคียง

4. การรักษาแบบแฝน ระบบจะต้องทำให้เกิดธำรงไว้ และฟื้นฟู แรงจูงใจของปัจเจกบุคคลและแบบแผนทางวัฒนธรรมที่ก่อให้เกิด

องค์การเป็นระบบความอยู่รอดของระบบสังคมจะขึ้นอยู่กับหน้าที่ที่สำคัญ 4 ประการ หน้าที่เหล่านี้เป็นพื้นฐานที่ทำให้ได้มาซึ่งทรัพยากรและสามารถพิจารณาถึงเป้าหมายขององค์การได้ ทุกระบบสังคมต้องสามารถแก้ปัญหาพื้นฐาน 4 ประการ ดังนั้น องค์การจะต้องทำหน้าที่ 4 ประการดังกล่าว ในกระบวนการการประเมินสิทธิผลขององค์การจึงต้องใช้หน้าที่ทั้ง 4 ประการนี้เป็นมิติการประเมิน เพื่อให้้องค์การดำรงอยู่ และดำเนินการต่อไปได้ ระบบของ้องการ และระบบย่อยใน้องการ จึงต้องมีหน้าที่จำเป็นพื้นฐาน 4 ประการ ซึ่งการปรับตัว (A) และการบรรลุเป้าหมาย (G) เป็นหน้าที่เพื่อการดำรงอยู่ ในขณะที่การนูรณาการ (I) และการรักษาแบบแฝน (L) เป็นหน้าที่เพื่อการดำเนินการต่อไปได้ (วฤษสพร ฌรัฐจิโรจน์, 2560)

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

#### 1. ความหมายของการบริหารจัดการ

เมื่อกล่าวถึงคำว่า การบริหารจัดการ ส่วนใหญ่มักจะนึกถึงการบริหารราชการ ซึ่งคำศัพท์ที่ใช้มี 2 คำ คือ การบริหาร (Administration) นิยมใช้กับการบริหารราชการ หรือการจัดการเกี่ยวกับนโยบาย ส่วนศัพท์อีกคำหนึ่ง คือ การจัดการ (Management) นิยมใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชน หรือการดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามคำว่า การบริหารกับคำว่าจัดการ สามารถใช้แทนกันได้ มีความหมายเหมือนกัน จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการไว้หลากหลายกัน ดังนี้

นันทกานต์ สายปิ่น (2555) ได้สรุปความหมายของการบริหารจัดการไว้ว่า การบริหารจัดการ หมายถึง ชูคของหน้าที่ต่าง ๆ ที่กำหนดทิศทางในการใช้ทรัพยากรทั้งหลายอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งก็คือ ความสามารถของบุคคล หรือกลุ่มคนที่ทำหน้าที่ในการวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคคลเข้าทำงาน การสั่งการ และการควบคุมการทำงาน เพื่อให้กิจกรรมขององค์กรดำเนินไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยปัจจัยในการบริหาร เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร และมีการปฏิบัติการสำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้

นิตยร์ดี ใจอาษา (2555) ได้สรุปความหมายของการบริหารจัดการไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ต้องมีการร่วมมือร่วมใจอันจะทำให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องมีปัจจัยในการดำเนินการ ได้แก่ คน เงิน วัสดุ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดเอาไว้

จิตตานันท์ ดิกุล (2559) ได้สรุปความหมายของการบริหารจัดการไว้ว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติใด ๆ ของหน่วยงาน หรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของ และหน่วยงาน

ดังนั้น จากการทบทวนการให้ความหมายของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น จึงสามารถสรุปได้ว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การกำหนดทิศทางในการดำเนินงาน รวมทั้งการใช้ทรัพยากรทั้งหลายอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีปัจจัยการดำเนินงานคือ คน งบประมาณ ระบบ และแผนการดำเนินงาน ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยดังกล่าวเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

## 2. ความสำคัญของการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร แม้จะเป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นได้ แต่ก็สามารถวัดและประเมินผลได้ ในส่วนของการบริหารจัดการทำให้การใช้ทรัพยากรมีความคุ้มค่า และเกิดประสิทธิผลในการผลิตหรือผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงาน นอกจากนี้ยังช่วยให้คุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กรดีขึ้น และยังเป็นการแสวงหาวิธีการทำงานที่ดีที่สุด ความสำคัญประการสุดท้ายคือ การบริหารจัดการยังช่วยทำให้เกิดการจ้างงานและทำให้ประชาชนมีรายได้จากการจ้างงาน สามารถแบ่งเป็นประเด็นได้ดังนี้

1. การมีกระบวนการการบริหารจัดการที่ดี จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. การบริหารจัดการเป็นเทคนิคที่ทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดจิตสำนึกร่วมกัน ในการปฏิบัติงาน และมีความตั้งใจที่จะร่วมการทำงาน



3. การบริหารจัดการเป็นการกำหนดขอบเขตการทำงานของสมาชิกในองค์กร

4. การบริหารจัดการเป็นการแสวงหาวิธีการที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน

นรินทร์ แจ่มจำรัส (2549) ได้มีการนำเสนอความสำคัญของการบริหารจัดการไว้ดังนี้ การบริหารจัดการองค์กรเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากการบริหารจัดการองค์กร เป็นงานที่ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดว่าใครมีหน้าที่อะไร ใครจะอยู่ แผนกไหน ใครจะต้องรับผิดชอบ และรายงานต่อใคร ซึ่งการบริหารจัดการองค์กรองค์กรนั้น เสมือนเป็นการกำหนดว่าจะทำอย่างไร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ส่วนในเรื่องของการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการดำเนินงาน เนื่องจากองค์กรทุกองค์กร จะต้องมิตั้งประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานจะขาดอย่างใดอย่างหนึ่งไม่ได้ ซึ่งประสิทธิภาพนั้น จะให้ความสำคัญในเรื่องของใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ส่วนในเรื่องของประสิทธิผล กล่าวได้ว่าเป็นความพยายามขององค์กรในการทำให้งานบรรลุตาม วัตถุประสงค์ขององค์กร และยังช่วยลดการทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน เนื่องจากการบริหารจัดการ องค์กรเป็นการกำหนดว่าในองค์กรใด องค์กรหนึ่ง ควรแบ่งออกเป็นกี่แผนก เมื่อมีการแบ่ง แผนกได้แล้วในขั้นตอนต่อไปจะเป็นเรื่องของการกำหนดอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ

### 3. ทฤษฎีการบริหารจัดการ

หากจำแนกแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการตามเนื้อหา หรือสาระสำคัญที่เป็นจุดเน้นของแนวคิดทางด้านการบริหารจัดการแล้ว จะสามารถจำแนกได้ดังนี้ 1. แนวคิดและทฤษฎีที่เน้นงาน 2. แนวคิดและทฤษฎีที่เน้นคน 3. แนวคิดและทฤษฎีที่เน้นระบบ และ 4. แนวคิดการบริหารงานเชิงสถานการณ์หรือตามเหตุการณ์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เน้นงาน: แนวคิดในกลุ่มนี้เน้นความสำคัญของการทำงานหรือภารกิจที่องค์กรต้องทำ การสร้างระบบงานที่เป็นเครื่องมือช่วยในการบริหารงานและการพัฒนาความรู้ของบุคลากรจะเป็นเหตุผลสำคัญที่จะส่งผลให้งานดำเนินไปอย่างเป็นประสพการณ์ เครื่องมือที่ถูกพัฒนาอาจเป็นเครื่องมือในการอำนวยความสะดวกให้กับการทำงาน หรือเป็นระบบการบริหารที่ช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพของงาน

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เน้นคน: ในแนวคิดนี้เรียกให้มีความสำคัญกับบุคคลในองค์กร การจัดการและการบริหารบุคคลให้มีความรู้สึกที่ดี ทักษะ และทัศนคติที่ถูกต้องจะช่วยให้้องค์กรประสบความสำเร็จ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลภายในองค์กรจะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เน้นระบบ: แนวคิดในกลุ่มนี้เน้นการมององค์กรเป็นระบบ โดยมีส่วนประกอบหลายอย่างที่มีความเชื่อมโยงกัน การบริหารและการจัดการจะเน้นการสร้าง

ระบบที่สอดคล้องกับการดำเนินงานทั้งหมด เพื่อให้สามารถรักษาความสมดุลระหว่างส่วนประกอบต่าง ๆ ขององค์การได้อย่างเหมาะสม

4. แนวคิดการบริหารงานเชิงสถานการณ์หรือตามเหตุการณ์: แนวคิดนี้จะเน้นการปรับเปลี่ยนการบริหารตามสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการปรับวิธีการบริหารตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การเลือกใช้วิธีการนำหน้าตามสถานการณ์เพื่อให้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด (ริงสรรค์ ประเสริฐศรี, 2563)

ดังนั้นแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการตามแต่ละแนวคิด การให้ความสำคัญกับงาน บุคคล ระบบ และสถานการณ์ เป็นจุดสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถบริหารจัดการและสร้างความสำเร็จได้อย่างเหมาะสมและประสบผลสำเร็จในระยะยาว

#### 4. ทฤษฎีการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ เป็นการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีมาตรฐานวัดได้ โดยใช้กลไกการตลาดเปิดโอกาสในการแข่งขันทั้งภาคเอกชนและภาคประชาชนในการเข้าร่วมการลงทุนอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ การให้บริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ จึงเป็นนวัตกรรมทางการบริหารอย่างหนึ่งเพื่อดำเนินการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบราชการไทย ได้มีการประยุกต์ใช้เป็นหลักคิด หลักปฏิบัติ โดยมีเป้าประสงค์ หลักของการพัฒนาระบบราชการไทย คือ การพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนที่ดีขึ้น ปรับบทบาท ภารกิจให้มีความเหมาะสม ยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานให้เทียบเท่าเกณฑ์สากล และตอบสนองต่อการบริหารปกครองอย่างมีประสิทธิภาพ (ฉัตรชัย นาถ้ำพลอย, 2563)

โดยการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ประกอบด้วย 1. ประสิทธิภาพ หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดผลิตภาพที่คุ้มค่าต่อการลงทุน และบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ทั้งนี้ต้องมีการลดขั้นตอน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวก และลดภาระค่าใช้จ่าย ตลอดจนยกเลิกภารกิจที่ซ้ำสมัย 2. ประสิทธิภาพ หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องมีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ มีการวางเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และอยู่ในระดับที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชน 3. การตอบสนอง หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ และสามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองตามความคาดหวังของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลาย และมีความแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม

การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ จะต้องมีค่านิยมประชาธิปไตยที่ประกอบด้วย

1. การรับผิดชอบสามารถตรวจสอบได้ หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถตอบคำถาม และชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัยรวมทั้งต้องมีการจัดวางระบบการรายงาน ความก้าวหน้า และผลสัมฤทธิ์ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อสาธารณะ
2. เปิดเผยโปร่งใส หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ตรงไปตรงมา รวมทั้งต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น และเชื่อถือได้ให้ประชาชนได้รับทราบ
3. หลักนิติธรรม หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องใช้อำนาจตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชน และ
4. ความเสมอภาค หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงโอกาสความเท่าเทียมกันของการเข้าถึงบริการสาธารณะของกลุ่มบุคคล ผู้ด้อยโอกาสในสังคมด้วย

การมีส่วนร่วม และการพยายามแสวงหาฉันทามติ ในการปฏิบัติราชการต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ และการมีส่วนร่วมกระบวนการตัดสินใจการดำเนินงาน และร่วมตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ต้องมีความพยายามในการแสวงหาฉันทามติหรือข้อตกลงร่วมกัน

การกระจายอำนาจ ในการปฏิบัติราชการควรมีการมอบอำนาจ และกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งต้องมีการโอนถ่ายบทบาท และภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม

ความรับผิดชอบทางการบริหาร ในด้านของคุณธรรม จริยธรรม การปฏิบัติราชการต้องมีจิตสำนึก ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม และตรงตามความคาดหวังของสังคม (นพรัตน์ ช่วงเวฬุวรรณ, 2556)

ดังนั้น การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ จึงเป็นการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการ และการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน ซึ่งมีการเอาแนวทางหรือวิธีการบริหารงานของภาคเอกชนมาปรับใช้ กับการบริหารงานภาครัฐ การคำนึงถึงหลักความคุ้มค่า และการให้ความสำคัญต่อค่านิยม

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทสตรีในการพัฒนา

### 1. แนวคิดที่เกี่ยวกับการพัฒนา

การพัฒนา คือกระบวนการเปลี่ยนแปลงตามแผน โดยมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า หรือกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทาง เป็นความพยายามของมนุษย์ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น มีการกำหนดทิศทางหรือกำหนดรายละเอียดเอาไว้ล่วงหน้า โดยเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาอยู่ที่คน และคุณภาพชีวิตของคนการพัฒนาคน จึงรวมถึงการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี นอกจากนี้ความหมายของการพัฒนายังเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการ ตัดสินคุณค่าของคนในแต่ละสังคมอีกด้วย (ฉัตรฐวดี ทรัพย์อุปถัมภ์, 2558)

การพัฒนาที่มีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันจึงให้เกิดแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาที่มีความต่างกันออกไปหลายแนวความคิด ซึ่งสามารถจำแนกออกได้ดังต่อไปนี้ 1. แนวคิดด้านมนุษยนิยม เป็นการอธิบายแนวคิดพื้นฐานการพัฒนาของมนุษย์ที่เน้นเรื่อง ค่านิยมกับจริยธรรม โดยมองว่าเป้าหมายสุดท้ายของการพัฒนาอยู่ที่มนุษย์ และค่านิยมด้านจริยธรรม 2. แนวคิดทางด้านเศรษฐกิจ เป็นการอธิบายถึงความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ซึ่งจะเน้นไปในเรื่องของ การออมและการลงทุน มองว่าการพัฒนาเปรียบเสมือนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ซึ่งผลประโยชน์ของการเจริญเติบโตจะกระจายไปสู่ประชาชนกลุ่มต่าง ๆ ในรูปของงานและโอกาสทางเศรษฐกิจ โดยผลของการกระจายนี้จะเพิ่มผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจให้แก่กลุ่มที่ยากจนกว่า 3. แนวความคิดด้านความจำเป็นขั้นพื้นฐาน เป็นผลมาจากการพัฒนาด้านเศรษฐกิจของหลาย ๆ ประเทศ เริ่มตระหนักว่าการดำเนินการพัฒนาที่ผ่านมาไม่ได้ส่งผลให้ประชาชนส่วนใหญ่ในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยการพัฒนาควรจะถูกกำหนดให้ไปสู่แนวคิดความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชนเป็นอันดับแรก แทนการมุ่งลงทุนในด้านอุตสาหกรรม นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงสิทธิมนุษยชน ในการปฏิบัติแล้วการพัฒนาจะมุ่งไปที่สวัสดิการของประชาชนเพื่อลดความยากจน ลดการว่างงาน และลดความไม่เท่าเทียมกันด้วย 4. แนวความคิดแบบการปฏิบัติการทางสังคม เป็นแนวคิดที่เกิดจากรัฐบาลของประเทศต่าง ๆ พยายามที่จะปรับปรุง แก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมในรูปของการวางแผน แลปฏิบัติการ เช่น การปฏิรูปที่ดิน การสหกรณ์ การพัฒนาชนบท เป็นต้น 5. แนวคิดแบบความขัดแย้งทางสังคม เป็นแนวคิดของการพัฒนาประเทศด้วยระบอบสังคมนิยมที่นำทฤษฎีความขัดแย้งมาใช้เป็นแนวทางในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและระบบสังคม 6. แนวคิดแบบการพัฒนาชุมชน เป็นแนวคิดที่องค์การสหประชาชาตินำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคือการให้คนและกลุ่มคนในชุมชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา และเป็นผู้ได้รับผลของการพัฒนาตามหลักการ และวิธีการพัฒนาชุมชน 7. แนวคิดแบบการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นแนวคิดที่องค์การสหประชาชาติเรียกร้องให้ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกได้ตระหนักถึงผลกระทบจากการใช้ทรัพยากรอย่างฟุ่มเฟือยจนเกินขีดจำกัดของทรัพยากร

โลก เป็นแนวคิดการพัฒนาที่ต้องคำนึงถึงความเป็นองค์รวมของทุกด้านอย่างสมดุลใน 5 ด้าน คือด้านสิ่งแวดล้อม ด้านเศรษฐกิจ ด้านวัฒนธรรม ด้านสังคมและด้านการเมือง (ณัฐวุฒิ ทรัพย์อุปถัมภ์, 2558)

## 2. บทบาทสตรีเกี่ยวกับเศรษฐกิจครัวเรือน

สตรีที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ชนบท เมื่ออดีตมีความสำคัญทางด้านเศรษฐกิจอย่างมาก หรือเรียกได้ว่าเป็นแรงงานที่สำคัญในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม การค้าขาย ในเขตพื้นที่ชุมชน หรืออาจกล่าวได้ว่าสตรีชาวบ้านคือทรัพยากรที่สำคัญในการผลิตของสังคมไทย ดังนั้น สังคมไทยในอดีตจึงคาดหวังบทบาทของสตรีในแง่ของ การผลิต โดยไม่มีค่าตอบแทนในครัวเรือน แต่สำหรับสังคมชาวบ้านจะคาดหวังว่านอกจากสตรีจะต้องทำการผลิตในครัวเรือนโดยไม่มีค่าจ้างแล้วยังถือเป็นหน้าที่ที่ต้องทำงานเพื่อเลี้ยงดูครอบครัวของตนอีกด้วย การมีอำนาจทางเศรษฐกิจของสตรีชาวบ้านและการมีอำนาจในครอบครัวของสตรีชาวบ้านจึงมีมากกว่าเดิม

ซึ่งบทบาทของผู้หญิงและผู้ชายที่เกี่ยวกับเศรษฐกิจครัวเรือน ได้ถูกกำหนดและคาดหวังจากสังคมไทย โดยคาดหวังให้สตรีมีบทบาทในเศรษฐกิจในครัวเรือนตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน มีอยู่ 3 บทบาทด้วยกันคือ 1. บทบาทเรื่องการเอาชีวิตรอดของตนเองและครอบครัว คือ การเป็นผู้หาอาหาร นอกเหนือจากการทำภาคเกษตรกรรมแล้ว ผู้หญิงยังต้องทำมาหากินเพื่อการยังชีพของตนเองและครอบครัว 2. บทบาทในการทำงานบ้าน บทบาทนี้หมายถึงงานทุกอย่างภายในบ้าน นับตั้งแต่การทำความสะอาดทั้งของกินของใช้ รวมไปถึงการซักเสื้อผ้า และการเลี้ยงดูบุตรหลานหรือบุพการี 3. บทบาทในการเสริมรายได้ เมื่อครอบครัวเกิดความต้องการที่จะหารายได้เพิ่ม เนื่องจากผู้ชายที่เป็นฝ่ายหาเลี้ยงครอบครัวนั้น มีรายได้ที่ไม่เพียงพอในการหาเลี้ยงครอบครัว ซึ่งในพื้นที่ชนบทผู้หญิงก็ยังทำหน้าที่เป็นแม่ค้ารายย่อย หรือการหาอาชีพเสริม เพื่อมาแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายภายในครัวเรือน (อุษณีย์ สุวรรณ, 2558)

ดังนั้น บทบาทของสตรีในเศรษฐกิจครัวเรือน ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันได้มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของสังคม จากภาคเกษตรกรรม สู่อุตสาหกรรม เศรษฐกิจฐานราก นอกจากผู้ชายที่จะต้องเป็นเสาหลักในการหาเลี้ยงครอบครัวแล้ว ผู้หญิงเองก็ยังสามารถที่จะหารายได้เสริมจากการประกอบอาชีพค้าขาย หรือการลงทุน เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายของครอบครัว และเป็นการขับเคลื่อนเศรษฐกิจภายในครัวเรือนให้มีความมั่นคง และยั่งยืน

## 3. แนวคิดเกี่ยวกับระบบการเงินรายย่อย (Microfinance)

ธนาคารโลก เป็นหนึ่งในแหล่งเงินทุนที่ใหญ่ที่สุดของประเทศที่กำลังพัฒนา โดยมุ่งเน้นเพื่อช่วยเหลือประชาชน และประเทศที่ยากจน ในการลดปัญหาความยากจน ส่งเสริมให้เกิดความเติบโตทางเศรษฐกิจ และยกมาตรฐานการครองชีพของประชากรให้สูงขึ้น ซึ่งสัมพันธ์การพัฒนา ระหว่างประเทศ มีหน้าที่ในการช่วยเหลือ ด้านการเงินเพื่อลดปัญหาความยากจน ผ่านการให้เงิน

กู้ยืมโดยไม่คิดดอกเบี้ย หรือมีการคิดในอัตราที่ต่ำ และมีระยะเวลาในการชำระคืนยาวนานให้กับประเทศที่ยากจน

สำหรับการเงินรายย่อยในประเทศไทย คือ กิจกรรมทางการเงินที่เน้นการให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนผู้มีรายได้น้อยหรือวิสาหกิจขนาดย่อม โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ ประเภทของธุรกรรม และลักษณะของการให้บริการประเภทธุรกรรมทางการเงินรายย่อย ได้แก่

1. การรับฝากเงิน เนื่องจากประชาชนทุกคนไม่ว่าจะเป็นผู้มีรายได้น้อยหรือมากก็ต้องการเก็บเงินไว้ในที่ปลอดภัย และได้รับดอกเบี้ยจากการรับฝากเงิน และสามารถถอนเงินได้ตลอดเวลา
2. การให้สินเชื่อกับประชาชนในชนบท ไม่ว่าจะเป็นเพื่อการศึกษา เพื่อการรักษาพยาบาล หรือเพื่อใช้จ่ายในสิ่งที่จำเป็น ประชาชนเหล่านี้มักจะไม่สามารถขอสินเชื่อจากสถาบันการเงินในระบบได้ เนื่องจากขาดหลักประกัน นอกจากนี้ยังมีความต้องการที่จะชำระคืนเงินกู้ต่อครั้งในปริมาณน้อย
3. การประกันภัย ประชาชนทุกคนต้องการหลักประกันในชีวิต แต่ประชาชนที่มีฐานะยากจนไม่สามารถเข้าถึงบริการเหล่านี้ในสถาบันการเงินที่อยู่ในระบบได้ เนื่องจากมีเบี้ยประกันแพง
4. การโอนเงิน เป็นการโอนเงินให้กับญาติพี่น้องที่อยู่คนละภูมิภาคหรือจังหวัด เช่น ประชาชนในเขตเมืองต้องการ โอนเงินให้กับบุพการีของตนในชนบท

ระบบการเงินรายย่อย (Microfinance) สามารถสรุปแนวคิดและความสำคัญ ได้ดังนี้

ครอบคลุมบริการทางการเงินพื้นฐาน สามารถมีวัตถุประสงค์หลากหลาย โดยขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้ใช้บริการ ลักษณะของผู้ใช้บริการ ส่วนใหญ่เป็นคนจนที่มีรายได้น้อย และธุรกิจขนาดย่อมที่ขาดหลักทรัพย์ ดังนั้น การเข้าถึงเงินทุนของรายย่อยอย่างสินเชื่อขนาดเล็ก (Microcredit) เท่านั้น ซึ่งมีลักษณะเป็นการให้สินเชื่อกับผู้ที่ยากจน รวมถึงวิสาหกิจ ขนาดเล็ก ที่ส่วนใหญ่ขาดหลักประกันในการขอสินเชื่อ เพื่อก่อให้เกิดการเข้าถึงเงินทุน และนำไปสู่ การบรรเทาความยากจนต่อไป (พิชชา วีรกุลเทวัญ, 2558)

### ข้อมูลทั่วไปของพื้นที่ในการศึกษา

#### 1. กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

จากปัญหาที่เกิดขึ้นต่อสตรีในวันนี้ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาการถูกรังแก ความรุนแรงในครอบครัว การขาดโอกาสในสังคม ปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติ และที่สำคัญโอกาสในการตั้งศักยภาพของสตรีมีน้อย จึงต้องส่งเสริมและพัฒนาอีกมาก ดังนั้น กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจึงถูกจัดเป็นนโยบายของรัฐบาล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับและเสริมศักยภาพสตรีในทุกมิติ โดยนำศักยภาพและความแตกต่างระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย ซึ่งนับว่าเป็นพลังสังคมอย่างหนึ่ง ที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ให้มีการนำมาใช้อย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งเพื่อพัฒนา และขยายศักยภาพ

บทบาทสตรีให้เป็นพลังทางสังคมที่เข้มแข็ง สามารถช่วยนำพาและร่วมสร้างสังคมไปสู่ความเสมอภาคอย่างสร้างสรรค์ และมีสันติสุขอย่างเคียงบ่าเคียงไหล่กับผู้ชายสำหรับการดำเนินงานดังกล่าว รัฐบาลจะทำงานร่วมกับองค์กรสตรี ตั้งแต่ระดับท้องถิ่นจนถึงระดับประเทศ เพื่อให้โอกาสสตรีในทุกพื้นที่ ทุกชุมชน ได้มีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนา เพื่อสตรีทุกคน โดยความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรสตรีต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนกองทุน เพื่อให้สตรีทุกคนได้ใช้ประโยชน์จากกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ในการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

โดยรัฐบาลมีนโยบายจัดตั้งกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ภายใต้สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ต่อมาคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ได้มีมติเมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2557 ให้โอนย้ายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี มาอยู่ในกรมการพัฒนาชุมชน และนายกรัฐมนตรีเห็นชอบเมื่อ วันที่ 17 ธันวาคม 2557 ให้กรมการพัฒนาชุมชนดำเนินการขอจัดตั้งกองทุนที่มีวัตถุประสงค์เดียวกันกับกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พร้อมเสนอขอจัดตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2558 ขึ้นในกรมการพัฒนาชุมชน และต่อมาคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 12 เมษายน 2559 ให้ควรวางกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เข้ากับกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรมการพัฒนาชุมชน โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2559 ซึ่งทำให้การบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอยู่ในความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน

การเป็นสมาชิกของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจะต้องเป็นสตรี หรือกลุ่มองค์กรสตรีที่มีการดำเนินงาน และมีผลงานเกี่ยวกับการพัฒนา การคุ้มครองช่วยเหลือสตรี ซึ่งคุณสมบัติของการเป็นสมาชิกกองทุนฯ มี 2 ประเภท ดังนี้ 1. สมาชิกประเภทบุคคลธรรมดา ต้องจะเป็นสตรีผู้มีสัญชาติไทย มีอายุตั้งแต่สิบห้าปีบริบูรณ์ขึ้นไป และมีภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ หรือเป็นผู้มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้าน หรืออาศัยอยู่ในหมู่บ้าน หรือชุมชนนั้น ไม่น้อยกว่าหกเดือน 2. สมาชิกประเภทองค์กรสตรี เป็นองค์กรสตรีที่มีความรับผิดชอบเสียสละมีส่วนร่วมในการทำ ประโยชน์แก่สังคมและมีที่ตั้งอยู่ในท้องที่ตำบล หรือจังหวัดที่ขอขึ้นทะเบียน

การบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีมีกลไกในการขับเคลื่อนงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ประกอบด้วย

1. คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี 1 คณะ
2. คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีกรุงเทพมหานคร 1 คณะ
3. คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด 76 คณะ

4. คณะอนุกรรมการกลั่นกรองและติดตามการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี  
อำเภอ 878 คณะ

5. คณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเขต 50 เขต

6. คณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัด/กรุงเทพมหานคร 77 คณะ

7. คณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบล/เทศบาล

8. อาสาสมัครผู้ประสานงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีหมู่บ้าน/ชุมชน

หลักเกณฑ์การขอรับสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนและเงินอุดหนุน เงินทุนหมุนเวียน หมายความว่า เงินทุนให้กู้แก่สมาชิกตามโครงการที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุน เพื่อการประกอบอาชีพ การสร้างงาน การสร้างรายได้ หรือการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ การขอรับเงินทุนหมุนเวียน 1. เป็นสมาชิกประเภทบุคคลธรรมดา ซึ่งรวมตัวกันตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป หรือสมาชิกประเภทองค์กรสตรี 2. มีภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ หรือสถานที่ทำงาน ตั้งอยู่ในท้องที่ที่ยื่นแบบขอรับการสนับสนุนไม่น้อยกว่า 6 เดือน 3. โครงการที่ขอรับสนับสนุนเงินทุน ต้องเป็นโครงการเพื่อพัฒนาอาชีพ การสร้างงาน การสร้างรายได้ โดยมีผลการดำเนินงานหรือผ่านการฝึกอาชีพมาก่อน 4. มีวงเงินไม่เกินโครงการละ 200,000 บาท โดยมีอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 0.10 ต่อปี 5. กำหนดระยะเวลาการผ่อนชำระคืนไม่เกิน 2 ปี และต้องชำระคืนอย่างน้อยปีละ 2 งวด

เงินอุดหนุน หมายความว่า เงินทุนตามโครงการที่ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนเพื่อการส่งเสริมบทบาท และพัฒนาศักยภาพสตรีและเครือข่าย การส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมในการพัฒนาบทบาทสตรี และการสนับสนุนโครงการที่แก้ไขปัญหาและพัฒนาสตรี การขอรับเงินอุดหนุน 1. เป็นสมาชิกประเภทองค์กรสตรี 2. มีสถานที่ทำงาน หรือสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ในท้องที่ที่ยื่นแบบขอรับการสนับสนุนไม่น้อยกว่า 6 เดือน 3. โครงการที่ขอรับสนับสนุนเงินทุนต้องเป็นโครงการที่ใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ของกองทุนตามข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ว่าด้วยการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. 2559 ข้อ 5 (2) (3) (4) และ 4. เป็นโครงการที่มีวงเงินไม่เกิน 200,000 บาท กรณีวงเงินเกิน 200,000 บาท และ ดำเนินโครงการภายในจังหวัดอันเป็นที่ตั้งองค์กรที่ขอรับการสนับสนุน ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัดและกรุงเทพมหานครแล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วเสนอต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติ

## 2. จังหวัดตราด

จังหวัดตราด เป็นจังหวัดชายแดนสุดฝั่งทะเลตะวันออก มีรูปร่างลักษณะคล้ายหัวช้าง อาณาเขตด้านชายแดนติดกับราชอาณาจักรกัมพูชาทั้งทางบกและทางทะเล ยาว 330.5 กิโลเมตร โดยทางบกติดกับจังหวัดของราชอาณาจักรกัมพูชา ได้แก่ จังหวัดพระตะบอง จังหวัดโพธิสัตว์ และ



จังหวัดเกาะกง ซึ่งมีแนวชายแดนธรรมชาติติดทิวเขาบรรทัดเป็นเส้นแบ่งเขตแดนตลอดแนวยาว 165 กิโลเมตร และแนวอาณาเขตทางทะเลยาว 165.5 กิโลเมตร จังหวัดตราดมีพื้นที่ขนาดเล็กเป็นอันดับ 4 ของภาคตะวันออก และเป็นอันดับที่ 62 ของประเทศ มีเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียงและประเทศเพื่อนบ้าน ดังนี้

ทิศเหนือ ติดกับ อำเภอลำลูกหลวงจังหวัดจันทบุรีและราชอาณาจักรกัมพูชา

ทิศใต้ ติดกับ อ่าวไทยและน่านน้ำทะเลราชอาณาจักรกัมพูชา

ทิศตะวันออก ติดกับ ราชอาณาจักรกัมพูชา มีทิวเขาบรรทัดเป็นแนวกั้นเขตแดน

ทิศตะวันตก ติดกับ อำเภอลำลูกหลวงจังหวัดจันทบุรี

ลักษณะภูมิประเทศ มีอาณาเขตบริเวณที่ประกอบด้วย เทือกเขาสูง อุดมด้วย ป่าเบญจพรรณ ป่าดิบ และพื้นน้ำ หมู่เกาะต่าง ๆ สภาพภูมิประเทศ แบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ ได้แก่

1. บริเวณพื้นที่ราบลุ่มแม่น้ำ เหมาะสำหรับปลูกผลไม้ ปาล์มน้ำมัน ทำนาข้าว และการปศุสัตว์

2. ที่ราบบริเวณภูเขา บริเวณนี้มีพื้นที่กว้างขวางมาก เป็นพื้นที่ที่เหมาะสมแก่การทำสวนผลไม้ ยางพารา และสับปะรด

3. บริเวณพื้นที่ภูเขาสูง ส่วนมากมีสภาพเป็นพื้นที่ป่าไม้ พื้นที่เกาะ

4. ที่ราบต่ำชายฝั่งทะเล และพื้นทะเล บริเวณพื้นที่นี้ประกอบด้วย หมู่เกาะน้อยใหญ่ต่าง ๆ จำนวน 52 เกาะ มีป่าชายเลนอย่างหนาแน่น เป็นแหล่งเลี้ยงสัตว์น้ำและแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของจังหวัด

จังหวัดตราดมีอากาศไม่ร้อนจัด หรือหนาวจนเกินไป แต่มีฝนตกชุกมากเพราะมีพื้นที่ติดทะเลและมีภูเขาโอบล้อมจึงทำให้ได้รับอิทธิพลของลมมรสุม แบ่งออกเป็น 3 ฤดู ดังนี้

1. ฤดูหนาว เป็นเพียงระยะเวลาสั้น ๆ ช่วงเดือนตุลาคม - กุมภาพันธ์ ซึ่งเป็นช่วงของมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือพัดปกคลุมประเทศไทย พัดพาเอามวลอากาศเย็นและแห้งจากประเทศจีนเข้ามาปกคลุมประเทศไทย แต่เนื่องจากจังหวัดตราดอยู่ในละติจูดที่ต่ำและมีพื้นที่ติดบริเวณชายฝั่งทะเลซึ่งได้รับอิทธิพลจากลมทะเล ทำให้อากาศไม่หนาวเย็นมากนัก อุณหภูมิเฉลี่ยประมาณ 20 องศาเซลเซียส

2. ฤดูร้อน ช่วงระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - พฤษภาคม เมื่อเปลี่ยนเข้าสู่ฤดูร้อนอากาศจะร้อนขึ้นแต่ได้รับกระแสลมจากทะเล ทำให้อากาศไม่ร้อนอบอ้าวมากนัก อุณหภูมิโดยเฉลี่ยไม่เกิน 34 องศาเซลเซียส

3. ฤดูฝน เกิดจากอิทธิพลมรสุมตะวันตกเฉียงใต้พัดปกคลุมประเทศไทย ในช่วงเดือนพฤษภาคม - ตุลาคม ของทุกปี ซึ่งจะนำความชื้นขึ้นจากทะเลอันดามัน พัดผ่านอ่าวไทย เข้าสู่ภาค

ตะวันออก ทำให้อากาศชุ่มชื้นมีฝนตกชุกในเกือบทุกพื้นที่ โดยเฉลี่ยจะมีปริมาณน้ำฝน 4,000 - 5,000 มม. ต่อปี เป็นเมืองฝนแปดแดดสี่ มีปริมาณน้ำฝนสูงสุดในประเทศรองจากจังหวัดระนอง

การปกครองแบ่งออกเป็น 7 อำเภอ 38 ตำบล 261 หมู่บ้าน 1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 เทศบาลเมือง 13 เทศบาลตำบล และ 29 องค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีจำนวนประชากร ในจังหวัดทั้งสิ้น 228,376 คน (ข้อมูลตามหลักฐานการทะเบียนราษฎร ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2564) ซึ่งประชาชนส่วนใหญ่ของจังหวัดตราดประกอบอาชีพเกษตรกรรมและประมง นอกจากนี้ จังหวัดตราด ยังเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ขึ้นชื่อทั้งในระดับประเทศและต่างประเทศ ซึ่งเป็นจังหวัดที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวเข้ามาอย่างมากมาย

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศราวุธ สังข์วรรณะ (2556) ได้วิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี จังหวัดสุพรรณบุรี มีวัตถุประสงค์คือ 1. การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดสุพรรณบุรี 2. การศึกษาเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดสุพรรณบุรีจำแนกตามสถานภาพของสมาชิกกองทุน กลุ่มตัวอย่างคือ จำนวน 384 คน เครื่องมือคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ใช้ค่าร้อยละอธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) อธิบายระดับความคิดเห็น และใช้ t-Test F-test อธิบายการเปรียบเทียบ ผลการวิจัยพบว่า สตรีที่เป็นคณะกรรมการกองทุนคณะกรรมการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 51 – 60 ปีจบการศึกษาระดับประถมศึกษา สถานภาพสมรสแล้ว ประกอบอาชีพส่วนตัว รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001 – 10,000 บาท สตรีส่วนใหญ่เป็นคณะกรรมการกองทุนฯ มาแล้ว 4 ปีส่วนใหญ่ได้รับการอบรมจำนวน 1 – 2 ครั้ง ประสพการณ์ส่วนใหญ่เคยเป็นคณะกรรมการในกลุ่มหรือองค์กรอื่นๆ

อัญญา คะสีทอง และพงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต (2564) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดเพชรบูรณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์และตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดเพชรบูรณ์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เพื่อทราบจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละพื้นที่ จึงทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยใช้วิธีการจับสลาก พบว่า ผลการวิเคราะห์และตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดเพชรบูรณ์ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

พิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืน  $\chi^2=167.524$ ,  $df= 143$ ,  $P\text{-value} = 0.0787$ ,  $TLI = 0.994$ ,  $RMSEA = 0.023$ ,  $SRMR = 0.025$ ,  $CFI = 0.995$ ,  $\chi^2/df= 1.171$

สุชาติ ตรีไชย (2562) ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 2 มีวัตถุประสงค์คือ 1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 2 และ 3. เพื่อศึกษาความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 2 กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 2 จำนวน 155 คน ทำการสุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นชาย อายุ 25 – 30 ปี มีสถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีระดับชั้นยศส่วนมากเป็นจ่าสิบตำรวจ – คาบตำรวจ อายุราชการ 21 – 25 ปี เงินเดือน 20,001 – 25,000 บาท ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 2 มากที่สุดคือ สภาพการทำงาน รองลงมาได้แก่ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ วิธีการปกครองบังคับบัญชา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีประสิทธิภาพในเรื่องของการสามารถตัดสินใจต่อปัญหาขณะปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้องและรัดกุม เท่าทันสถานการณ์สูงที่สุด ปัจจัยที่ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 2 แตกต่างกันได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ค่าตอบแทน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต สถานะทางอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา

บุญymas คุ่มนุ้ย และพลกฤต แสงอาวุธ (2564) ได้วิจัยเรื่อง การประเมินผลกองทุนพัฒนาบาทสตรีจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์คือ 1. ศึกษาการประเมินผลกองทุนพัฒนาบาทสตรี 2. เปรียบเทียบการประเมินผลกองทุนพัฒนาบาทสตรีจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ประเมิน 3. ศึกษาแนวทางในการพัฒนาการประเมินผลกองทุนพัฒนาบาทสตรีจังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นการวิจัยแบบผสมผสานประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สมาชิกกองทุนพัฒนาบาทสตรีจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 286 คน โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้

สถิติเชิงพรรณนา และการวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า 1. การประเมินผลกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีทั้งหมดมีระดับปานกลาง โดยการจัดลำดับความสำคัญของด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านกระบวนการ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า และด้านผลผลิต 2. เปรียบเทียบการประเมินผลกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจำแนกตามระดับการศึกษา รายได้ และภูมิลำเนา พบว่า การเปรียบเทียบการประเมินผลกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี โดยแยกตามระดับการศึกษา รายได้ และภูมิลำเนาพบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างเชิงสถิติ ซึ่งสังเกตได้จากการแยกแยะตามอายุและอาชีพ และแนวทางในการพัฒนากองทุนพัฒนาบทบาทสตรีควรรวมถึงการส่งเสริมองค์ความรู้ในด้านการบริหารจัดการ หนี้ การจัดการบัญชี การเขียนขออนุมัติโครงการ รวมถึงการเลือกใช้ประเภทเงินทุนหมุนเวียนและเงินอุดหนุน และการดำเนินงานอื่น ๆ ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี นอกจากนี้ยังควรส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อทุกช่องทางเพื่อให้สตรีสามารถรับข้อมูลและเข้าถึงแหล่งเงินทุนเพื่อการอาชีพได้ ซึ่งจะเป็นการสร้างโอกาสในการสร้างงานและเพิ่มรายได้ให้กับสตรีในอนาคต

นางนภัศ ไพรศรี, บุญทัน ดอกไธสง, และวิมล หอมยิ่ง (2558) วิจัยเรื่อง ประสิทธิผลการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรีในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง มีวัตถุประสงค์คือ เพื่อศึกษาประสิทธิผลการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติ และเพื่อเสนอแนะให้มีการปรับปรุงปัจจัยในการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรีในกลุ่มจังหวัดภาคกลางให้เหมาะสมยิ่งขึ้น กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 27 คน โดยใช้วิธีเจาะจงวิเคราะห์ข้อมูลโดยการอนุมานวิเคราะห์ และการตีความวิจัยในเชิงปริมาณโดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการหาจากสูตรของ Yamane และใช้เครื่องมือการเก็บข้อมูลแบบสอบถามแบบมาตราส่วน โดยนำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผลการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีมาปฏิบัติในกระบวนการสัมภาษณ์ โดยแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจของนโยบายที่มีผลต่อการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและอยู่ในระดับที่เป็นที่ยอมรับ ภายในบทความนี้มีปัจจัยหลากหลายที่มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ดังกล่าว ซึ่งประกอบด้วย ความชัดเจนของกระบวนการปฏิบัติ นโยบายที่ได้รับการกำหนด กล่าวถึงอย่างชัดเจน การดำเนินการที่มีระดับความชัดเจนสูง การพิจารณาวิธีวัดผลและการประเมินผลของนโยบาย ความสอดคล้องกับกฎระเบียบและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับสตรีที่มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเสริมสร้างบทบาทในการเป็นผู้นำในชุมชน เพื่อให้การนำนโยบายกองทุนฯ สามารถปรับปรุงได้อย่างเหมาะสม วิจัยนี้เสนอแนะให้ใช้โมเดล  $CP+RM+EM = 2SE$  ซึ่งประกอบด้วย 1. การมีส่วนร่วมและการประสานงาน 2. การจัดสรรทรัพยากรในกระบวนการดำเนินงานและการบริหารจัดการทรัพยากร 3. การวัดผลและการติดตามผลของ

นโยบาย เพื่อการประเมินกระบวนการปฏิบัติ และ 4. ผลลัพธ์และความสำเร็จของนโยบาย รวมถึงความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของสมาชิก การปรับปรุงตามแบบนี้จะเสริมสร้างกระบวนการปฏิบัติที่มีผลส่งต่อนโยบายในการพัฒนาบทบาทสตรีได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางที่ดีที่สุดท้ายนี้ จะส่งผลให้เกิดความสำเร็จและความพึงพอใจในมิติคุณภาพชีวิตของสมาชิกที่เพิ่มขึ้นได้

พชร คณะมะ และอลงกรณ์ อรรคแสง (2563) ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในการพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์คือ เพื่อศึกษาประสิทธิผลจากการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติ และ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนากองทุนเพื่อส่งเสริมบทบาทสตรีของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ใช้วิธีการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ซึ่งดำเนินการวิจัยด้วยการศึกษาเอกสาร และการสัมภาษณ์เจาะลึก โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยคือ คณะกรรมการพัฒนาสตรีระดับข้าราชการผู้เกี่ยวข้อง และสตรีที่เป็นสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี รวมทั้งสิ้นจำนวน 20 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. ประสิทธิภาพจากการนำนโยบายกองทุนฯ ไปปฏิบัติ จังหวัดมหาสารคาม 1. การให้สินเชื่อและขยายการให้บริการทางการเงินสำหรับผู้ประกอบการรายย่อยและผู้ด้อยโอกาสในชนบทได้เพิ่มขึ้น และกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีได้สนับสนุนในการเพิ่มการเข้าถึงทางการเงินของสตรีที่อยู่ในสถานะทางเศรษฐกิจไม่แข็งแรง นอกจากนี้ยังช่วยสนับสนุนสตรีในการเข้าถึงทุนเพื่อเริ่มต้นธุรกิจหรืออาชีพใหม่ โดยไม่ต้องมีหลักทรัพย์ประกัน 2. การคิดดอกเบี้ยในระดับที่เหมาะสมกับความสามารถในการชำระหนี้ของผู้ด้อยโอกาส ช่วยให้ผู้สตรีที่เข้าร่วมกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีสามารถชำระหนี้ต้นและดอกเบี้ยได้อย่างไม่มีภาระทางการเงิน และ 3. การช่วยเหลือในการสร้างอาชีพและรายได้ สตรีที่ได้กู้เงินจากกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีใช้เงินเพื่อสร้างงานหรือพัฒนาธุรกิจของตน สำหรับสตรีที่มีฐานะยากจนที่สุดในสังคมก็ได้รับการสนับสนุนในเรื่องของการขยายสินเชื่อไปสู่กลุ่มคนจน 2. แนวทางการพัฒนากองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเพื่อส่งเสริมสตรีในจังหวัดมหาสารคาม 1. การสนับสนุนเจ้าหน้าที่ในการประชาสัมพันธ์เพื่อให้ความเข้าใจแก่สตรีในชนบท เพื่อให้เข้าใจวัตถุประสงค์และผลประโยชน์ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี 2. การสร้างระบบการลงทะเบียนหรือรับสมัครสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีทางอินเทอร์เน็ตที่สะดวกและมีประสิทธิภาพ 3. การส่งเสริมความรู้ความเข้าใจรวมถึงการศึกษาให้แก่สตรีที่เข้าร่วมกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี 4. การสนับสนุนให้สตรีเข้าร่วมกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเพื่อบริหารจัดการทางการเงินเอง และการกระจายเงินให้แก่ผู้ด้อยโอกาส 5. การพัฒนากองทุนเพื่อให้สามารถเป็นแหล่งทุนที่สำคัญสำหรับคนจนที่สุดในสังคม และการให้สินเชื่อโดยไม่เน้นหลักประกัน

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด และเพื่อเปรียบเทียบระดับปัจจัยประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด คณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัด คณะอนุกรรมการกลั่นกรองและติดตามการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอ และคณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบล/เทศบาล จำนวน 466 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด คณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัด คณะอนุกรรมการกลั่นกรองและติดตามการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอ และคณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบล/เทศบาล จำนวน 210 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยด้วยการใช้ตารางของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน ชีรุฒิ เอกะกุล, 2543) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิแบบเป็นสัดส่วน (Stratified random sampling) เพื่อทราบจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละประเภท หลังจากนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยใช้วิธีการจับสลากจากรายชื่อประชากรกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ประชากรมีโอกาสจะถูกเลือกเท่า ๆ กัน มีสมการดังนี้

การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิแบบเป็นสัดส่วน

จากสูตร

$$n_i = \frac{N_i}{N/n}$$

$n_i$  หมายถึง ขนาดตัวอย่างในชั้นภูมิ

$N$  หมายถึง ขนาดตัวอย่าง

$N_i$  หมายถึง ขนาดของประชากรในชั้นภูมิ

$n$  หมายถึง ขนาดของประชากร

แทนค่า

$$\text{จำนวนตัวอย่าง} = \frac{359}{466/210} = 162.44$$

ตารางที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิแบบเป็นสัดส่วน

การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิแบบเป็นสัดส่วน			
ที่	ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	จำนวน (คน)	กลุ่มตัวอย่าง
1	คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนา บทบาทสตรีระดับจังหวัด	12	5
2	คณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนา บทบาทสตรีจังหวัด	11	5
3	คณะกรรมการกลั่นกรองและติดตาม การดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอ	84	38
4	คณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนา บทบาทสตรีตำบล/เทศบาล	359	162
	รวม	466	210

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราดแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำนวน 30 ข้อมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	5 คะแนน
เห็นด้วย	ให้	4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1 คะแนน

### การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นเอง มีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่อง ประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ รศ.ดร. พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

1. ผศ.ดร. สุปรานี ธรรมพิทักษ์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
2. ดร. พิชิต รัชตพิบูลภพ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
3. ผศ.ดร. ชีระ กุลสวัสดิ์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์



เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ดำเนินการโดยให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ตรวจสอบแบบสอบถาม โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence Index IOC) เป็นรายบุคคลว่าข้อคำถามแต่ละข้อสามารถวัดได้ ตรงตามจุดประสงค์ที่กำหนดหรือไม่ โดยให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

ถ้าแน่ใจว่ามีความสอดคล้องหรือวัดได้ตรงจุดประสงค์	ได้ +1 คะแนน
ถ้าไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องหรือวัดได้ตรงจุดประสงค์หรือไม่	ได้ 0 คะแนน
ถ้าแน่ใจว่าไม่มีความสอดคล้องหรือวัดได้ไม่ตรงจุดประสงค์	ได้ -1 คะแนน

จากนั้นตามคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทุกคนที่ประเมินมารวมลงในแบบวิเคราะห์ความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์เพื่อหาค่าเฉลี่ย โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม ดังนี้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและได้ให้คำแนะนำในการปรับแก้ไข

หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับแก้ไขตามคำแนะนำ จนได้แบบสอบถามที่มีความตรงเชิงเนื้อหา โดยผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามกับจุดประสงค์ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกข้อโดยมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 จากนั้น นำไปสู่กระบวนการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ต่อไป

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม แบบ Cronbach's Alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.84 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

5. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว ตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ สวัสดิภาพ และไม่ก่อให้เกิดอันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัยและผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับประชากรกลุ่มเป้าหมาย ในแต่ละประเภทตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

2. ระยะเวลาในการดำเนินการแจก และรวบรวมแบบสอบถามจากประชากรกลุ่มเป้าหมาย ระหว่าง 1 มิถุนายน พ.ศ. 2566 - 30 มิถุนายน พ.ศ. 2566

3. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 210 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 210 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

4. การเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของท่านไว้ตามระยะเวลาที่จำเป็น ผู้วิจัยจะทำลาย หรือทำให้เป็นข้อมูลที่ไม่สามารถระบุตัวตนของท่านได้ เมื่อหมดความจำเป็นหรือสิ้นสุดระยะเวลาของการศึกษาวิจัย

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัย แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน คือ การวิเคราะห์เชิงพรรณนาและการวิเคราะห์เชิงอนุมาน โดยใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis) เป็นการบรรยายข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อบรรยายถึงลักษณะส่วนบุคคล

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential analysis) โดยการทดสอบใช้ t-Test ใช้สำหรับทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่าง และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อหาความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### เกณฑ์การแปลผล

ผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนของคำตอบหรือตัวเลือกไว้แน่นอน เช่น 5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึง มาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย และ 1 หมายถึง น้อยที่สุด ดังนั้น เมื่อนำมาคำนวณเป็นค่าเฉลี่ยแล้ว สามารถกำหนดการแปลผลเกณฑ์ค่าเฉลี่ย ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย การแปลผล

4.21 - 5.00 หมายถึง กองทุนฯ มีประสิทธิผลมากที่สุด

3.41 - 4.20 หมายถึง กองทุนฯ มีประสิทธิผลมาก

2.61 - 3.40 หมายถึง กองทุนฯ มีประสิทธิผลปานกลาง

1.81 - 2.60 หมายถึง กองทุนฯ มีประสิทธิผลน้อย

1.00 - 1.80 หมายถึง กองทุนฯ มีประสิทธิผลน้อยที่สุด

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด  
นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n=210)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	21	10.00
หญิง	189	90.00
2. อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	11	5.20
31 - 45 ปี	80	38.10
46 - 60 ปี	98	46.70
60 ปีขึ้นไป	21	10.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	26	12.40
ปริญญาตรี	166	79.00
ปริญญาโท	17	8.10
ปริญญาเอก	1	0.50

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n=210)	ร้อยละ
5. อาชีพ		
ข้าราชการ / รัฐวิสาหกิจ	36	17.14
พนักงานบริษัทเอกชน	22	10.58
ประกอบธุรกิจส่วนตัว	70	33.30
เกษตรกร	82	39.00
รวม	210	100.00

จากตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 90.00 มีอายุ 46 - 60 ปี มากที่สุดร้อยละ 46.70 รองลงมาคือ อายุ 31 - 45 ปี อายุ 60 ปีขึ้นไป และอายุ ไม่เกิน 30 ปี ร้อยละ 38.10, 10.00 และ 5.20 ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 79.00 รองลงมาคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 12.40, 8.10 และ 0.50 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกร ร้อยละ 39.00 รองลงมาคือ ประกอบธุรกิจส่วนตัว ข้าราชการ / รัฐวิสาหกิจ และพนักงานบริษัทเอกชน ร้อยละ 33.30, 17.14 และ 10.58 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 ข้อมูลระดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผล

การดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด ด้านการบรรลุเป้าหมาย

ประสิทธิผลการดำเนินงาน ด้านการบรรลุเป้าหมาย	ระดับความคิดเห็น								แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	SD			
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล และมีแนวคิดในการพัฒนางานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอย่างต่อเนื่อง	41 (19.50)	138 (65.70)	30 (14.30)	1 (0.50)	-	4.04	0.59		มี ประสิทธิผล มาก	8
2. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีให้บรรลุตามตามวัตถุประสงค์	61 (29.00)	127 (60.50)	21 (10.00)	1 (0.50)	-	4.18	0.61		มี ประสิทธิผล มาก	3
3. ผู้บริหารมีทักษะในการวางแผน และการกำกับติดตามการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี	73 (34.80)	87 (41.40)	47 (22.40)	1 (0.50)	2 (1.00)	4.09	0.82		มี ประสิทธิผล มาก	6
4. ช่องทางในการชำระคืนเงินกู้ผ่านธนาคารกรุงไทย / ออมสิน / ธกส. มีความเหมาะสม และอำนวยความสะดวกให้กับสมาชิกที่กู้ยืมเงิน	71 (33.80)	115 (54.80)	24 (11.40)	-	-	4.22	0.63		มี ประสิทธิผล มากที่สุด	2

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ประสิทธิผลการ ดำเนินงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
5. ระยะเวลาในการพิจารณาอนุมัติโครงการ มีความเหมาะสมทันต่อการนำเงินที่กู้ไปประกอบอาชีพของสมาชิก	71 (33.80)	96 (45.70)	40 (19.00)	3 (1.40)	-	4.12	0.75	มี ประสิทธิ ผลมาก	5
6. การบริหารจัดการหนี้เกินกำหนดชำระของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด ไปตามแนวทางที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด	64 (30.50)	93 (44.30)	53 (25.20)	-	-	4.05	0.74	มี ประสิทธิ ผลมาก	7
7. การกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ทำให้สตรีในจังหวัดตราดสามารถรวมกลุ่มกันเพื่อประกอบอาชีพได้	35 (16.70)	149 (71.00)	26 (12.40)	-	-	4.04	0.53	มี ประสิทธิ ผลมาก	9
8. การกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี มีส่วนช่วยให้สมาชิกสตรีจังหวัดตราด สามารถลดปัญหาภาระหนี้สินหรือหนี้นอกระบบได้	41 (19.50)	137 (65.20)	32 (15.20)	-	-	4.04	0.58	มี ประสิทธิ ผลมาก	10

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ประสิทธิผลการ ดำเนินงาน ด้านการบรรลุเป้าหมาย	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
9. เงิน ทุน หนุ นเวีย น (เงิน กู้) กอ งทุน พัช นนา บ ทบาท สตรี สามารถ สร้ างโอกา สให้ สตรี ใน จ้ งหว ดตรา ดได้ เข้าถึง แห ล่งเงิน ทุน ได้ ง่าย ขึ้น	89 (42.40)	101 (48.10)	20 (9.50)	-	-	4.33	0.64	มี ประสิทธิผล มากที่สุด	1
10. โคร งการ ประเท ษเงิน อูด หนุน กอ งทุน พัช นนา บ ทบาท สตรี สามารถ พัช นนาศั กยภาพ สร้ างอง ค์ ควา มรู้ ให้ แก่ สตรี ในพื้นที่ จ้ งหว ดตรา ดได้	66 (31.40)	110 (52.40)	32 (15.20)	2 (1.00)	-	4.14	0.69	มี ประสิทธิผล มาก	4
รวม						4.13	0.22	มี ประสิทธิผล มาก	

จากตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด ด้านการบรรลุเป้าหมาย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 4.13,  $SD$  = 0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านการบรรลุเป้าหมาย พบว่า

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเรื่องเงินทุนหมุนเวียน (เงินกู้) กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีสามารถสร้างโอกาสให้สตรีในจังหวัดตราดได้เข้าถึงแหล่งเงินทุนได้อย่างง่ายขึ้น เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.33,  $SD$  = 0.64) รองลงมาคือ ช่องทางการชำระคืนเงินกู้ผ่านธนาคารกรุงไทย / ออมสิน / ธกส. มีความเหมาะสม และอำนวยความสะดวกให้กับสมาชิกที่กู้ยืมเงิน ( $\bar{X}$  = 4.22,  $SD$  = 0.63) และผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ( $\bar{X} = 4.18, SD = 0.61$ ) โครงการประเภทเงินอุดหนุน กองทุนพัฒนา  
 บทบาทสตรี สามารถพัฒนาศักยภาพ สร้างองค์ความรู้ ให้แก่สตรีในพื้นที่จังหวัดตราดได้ ( $\bar{X} =$   
 $4.14, SD = 0.69$ ) ระยะเวลาในการพิจารณาอนุมัติโครงการ มีความเหมาะสมทันต่อการนำเงินที่เข้าไป  
 ประกอบอาชีพของสมาชิก ( $\bar{X} = 4.12, SD = 0.75$ ) ผู้บริหารมีทักษะในการวางแผน และการกำกับ  
 ติดตามการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ( $\bar{X} = 4.09, SD = 0.82$ ) การบริหารจัดการหนี้เกิน  
 กำหนดชำระของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด ไปตามแนวทางที่กรมการพัฒนาชุมชน  
 กำหนด ( $\bar{X} = 4.05, SD = 0.746$ ) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล และมีแนวคิดในการพัฒนางาน  
 กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.04, SD = 0.597$ ) การกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนา  
 บทบาทสตรี ทำให้สตรีในจังหวัดตราดสามารถรวมกลุ่มกันเพื่อประกอบอาชีพได้ ( $\bar{X} = 4.04, SD$   
 $= 0.53$ ) และลำดับสุดท้ายคือ การกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี มีส่วนช่วยให้สมาชิกสตรี  
 จังหวัดตราด สามารถลดปัญหาภาระหนี้สิน หรือหนี้้นอกระบบได้ ( $\bar{X} = 4.04, SD = 0.58$ )

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผล  
 การดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด ด้านการรักษาสภาพ

ประสิทธิผลการ ดำเนินงาน ด้านการรักษาสภาพ	ระดับความคิดเห็น						$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด					
1. ท่าน คิด ว่า สตรี ใน ชุมชนรู้จักกองทุนพัฒนา บทบาทสตรีอย่างทั่วถึงทุก อำเภอ	40 (19.00)	103 (49.00)	67 (31.90)	-	-	3.87	0.70	มี ประสิทธิผล มาก	7	
2. เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน จังหวัด/พนักงานกองทุนฯ สามารถให้ข้อมูลการกู้ยืม เงินได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน	54 (25.70)	128 (61.00)	28 (13.30)	-	-	4.12	0.61	มี ประสิทธิผล มาก	4	
3. การกลั่นกรองโครงการ ของสมาชิกใน ระดับ อำเภอ มีความเหมาะสม และเป็นธรรม	63 (30.00)	121 (57.60)	25 (11.90)	1 (0.50)	-	4.17	0.64	มี ประสิทธิผล มาก	2	



ตารางที่ 4 (ต่อ)

ประสิทธิผลการ ดำเนินงาน ด้านการรักษาสภาพ	ระดับความคิดเห็น						SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$			
4. สมาชิกกองทุนพัฒนา บทบาทสตรีจังหวัดตราด ที่กู้ยืมเงิน สามารถชำระ เงินคืน ได้อย่างตรงตาม เวลาที่กำหนด	53 (25.20)	121 (57.60)	36 (17.10)	-	-	4.08	0.64	มี ประสิทธิผล มาก	6
5. งบประมาณ การ ดำเนินงานกองทุนพัฒนา บทบาทสตรีจังหวัดตราด ที่ได้รับจัดสรรจาก ส่วนกลาง เพียงพอต่อ การดำเนินงานกองทุน พัฒนาบทบาทสตรีใน พื้นที่	98 (46.70)	82 (39.00)	30 (14.30)	-	-	4.32	0.71	มี ประสิทธิผล มากที่สุด	1
6. คณะอนุกรรมการฯ มี ความรู้ความเข้าใจใน นโยบาย วัตถุประสงค์ แนวทางในการ ดำเนินงานกองทุนพัฒนา บทบาทสตรี	55 (26.20)	128 (61.00)	26 (12.40)	1 (0.50)	-	4.13	0.62	มี ประสิทธิผล มาก	3

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ประสิทธิผลการ ดำเนินงาน ด้านการรักษาสภาพ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
7. สมาชิกกองทุนพัฒนา บทบาทสตรีจังหวัดตราด ที่ กู้ยืม เงิน ปร ะ ส บ ความสำเร็จจากการกู้ยืม เงินไปลงทุน กับกิจการที่ กำลังดำเนินการ	42 (20.00)	142 (67.60)	26 (12.40)	-	-	4.08	0.56	มี ประสิทธิผล มาก	5
รวม						4.11	0.25	มี ประสิทธิผล มาก	

จากตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด ด้านการรักษาสภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.11$ ,  $SD = 0.14$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านการรักษาสภาพ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต้องบประมาณการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราดที่ได้รับจัดสรรจากส่วนกลาง เพียงพอต่อการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในพื้นที่เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.32$ ,  $SD = 0.71$ ) รองลงมาคือ การกลั่นกรองโครงการของสมาชิกในระดับอำเภอ มีความเหมาะสมและเป็นธรรม ( $\bar{X} = 4.17$ ,  $SD = 0.64$ ) คณะอนุกรรมการฯ มีความรู้ความเข้าใจในนโยบาย วัตถุประสงค์ แนวทางในการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ( $\bar{X} = 4.13$ ,  $SD = 0.62$ ) เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจังหวัด/พนักงานกองทุนฯ สามารถให้ข้อมูลการกู้ยืมเงินได้อย่างถูกต้องชัดเจน ( $\bar{X} = 4.12$ ,  $SD = 0.61$ ) สมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราดที่กู้ยืมเงินประสบความสำเร็จจากการกู้ยืมเงินไปลงทุน กับกิจการที่กำลังดำเนินการ ( $\bar{X} = 4.08$ ,  $SD = 0.56$ ) สมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราดที่กู้ยืมเงิน สามารถชำระเงินคืนได้อย่างตรงตามเวลาที่กำหนด ( $\bar{X} = 4.08$ ,  $SD = 0.64$ ) และลำดับสุดท้ายคือ ท่านคิดว่าสตรีในชุมชนรู้จักกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอย่างทั่วถึงทุกอำเภอ ( $\bar{X} = 3.87$ ,  $SD = 0.70$ )

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผล  
การดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด ด้านการบูรณาการ

ประสิทธิผลการ ดำเนินงาน ด้านการบูรณาการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. อาสาสมัครกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีหมู่บ้าน สามารถให้ข้อมูลของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีได้อย่างถูกต้องชัดเจน	53 (25.20)	111 (52.90)	46 (21.90)	-	-	4.03	0.68	มี ประสิทธิผล มาก	7
2. คณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบล / เทศบาล สามารถให้ข้อมูลของการกู้ยืมเงิน และการพิจารณาโครงการ ได้อย่างถูกต้องชัดเจน	68 (32.40)	122 (58.10)	20 (9.50)	-	-	4.23	0.60	มี ประสิทธิผล มากที่สุด	4
3. คณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด มีการพิจารณาโครงการที่สมาชิกขอกู้ยืมเงิน ได้อย่างถูกต้องชัดเจน	62 (29.50)	121 (57.60)	26 (12.40)	1 (0.50)	-	4.16	0.64	มี ประสิทธิผล มาก	6
4. คณะอนุกรรมการฯ ที่มาจากหลากหลายหน่วยงาน ในพื้นที่ สามารถพิจารณาอนุมัติโครงการได้อย่างเหมาะสม และถูกต้อง	77 (36.70)	112 (53.30)	21 (10.00)	-	-	4.27	0.63	มี ประสิทธิผล มากที่สุด	3

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ประสิทธิผลการ ดำเนินงาน ด้านการรักษาสภาพ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
5. การสร้างความเข้มแข็ง ของคณะทำงานเครือข่าย ขับเคลื่อนกองทุนพัฒนา บทบาทสตรี ทำให้การ ดำเนินงานกองทุนพัฒนา บทบาทสตรีมีประสิทธิผล	81 (38.60)	108 (51.40)	21 (10.00)	-	-	4.29	0.63	มี ประสิทธิผล มากที่สุด	1
6. การมีส่วนร่วมในการ ขับเคลื่อนงานกองทุน พัฒนาบทบาทสตรี ของ ภาคประชาชน ภาคเอกชน และภาคส่วนราชการอื่น ทำให้การดำเนินงาน กองทุนพัฒนาบทบาท สตรีมีประสิทธิผล	77 (36.70)	115 (54.80)	18 (8.60)	-	-	4.28	0.61	มี ประสิทธิผล มากที่สุด	2
7. องค์กรสตรีต่าง ๆ ใน พื้นที่จังหวัดตราดมีส่วน ช่วยเหลือ ในการ ขับเคลื่อนงานกองทุน พัฒนาบทบาทสตรีจังหวัด ตราด	65 (31.00)	120 (57.10)	25 (11.90)	-	-	4.19	0.56	มี ประสิทธิผล มาก	5
รวม						4.21	0.25	มี ประสิทธิผล มากที่สุด	

จากตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด ด้านการรักษาสภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.21, SD = 0.25$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านการรักษาสภาพ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการสร้างความเข้มแข็งของคณะทำงานเครือข่ายขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ทำให้การดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีมีประสิทธิผล เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.29, SD = 0.63$ ) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ของภาคประชาชน ภาคเอกชน และภาคส่วนราชการอื่น ทำให้การดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีมีประสิทธิผล ( $\bar{X} = 4.28, SD = 0.61$ ) คณะอนุกรรมการฯ ที่มาจากหลากหลายหน่วยงานในพื้นที่ สามารถพิจารณาอนุมัติโครงการ ได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง ( $\bar{X} = 4.27, SD = 0.63$ ) คณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบล / เทศบาล สามารถให้ข้อมูลของการกู้ยืมเงิน และการพิจารณาโครงการ ได้อย่างถูกต้องชัดเจน ( $\bar{X} = 4.23, SD = 0.60$ ) องค์กรสตรีต่าง ๆ ในพื้นที่จังหวัดตราดมีส่วนช่วยเหลือในการขับเคลื่อนงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด ( $\bar{X} = 4.19, SD = 0.56$ ) คณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด มีการพิจารณาโครงการที่สมาชิกขอกู้ยืมเงิน ได้อย่างถูกต้องชัดเจน ( $\bar{X} = 4.16, SD = 0.64$ ) และลำดับสุดท้ายคือ อาสาสมัครกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีหมู่บ้าน สามารถให้ข้อมูลของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ได้อย่างถูกต้องชัดเจน ( $\bar{X} = 4.03, SD = 0.68$ )

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผล

การดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด ด้านความสามารถในการปรับตัว

ประสิทธิผลการดำเนินงาน ด้านความสามารถในการ ปรับตัว	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. แบบฟอร์มการขออนุมัติ เงิน โครงการ รวมทั้ง หลักฐานในการ ประกอบการพิจารณา มี ความเข้าใจง่าย และ เหมาะสม	52 (24.80)	128 (61.00)	25 (11.90)	5 (2.40)	-	4.08	0.67	มี ประสิทธิผล มาก	2

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ประสิทธิผลการดำเนินงาน ด้านความสามารถในการ ปรับตัว	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
2. การใช้งานโปรแกรม จัดการลูกหนี้กองทุนฯ SARA สามารถช่วยในการ ดำเนินงานกองทุนพัฒนา บทบาทสตรีจังหวัดตราด ได้อย่างเหมาะสม และ รวดเร็ว	46 (21.90)	122 (58.10)	41 (19.50)	1 (0.50)	-	4.01	0.66	มี ประสิทธิผล มาก	3
3. การนำเทคโนโลยี สารสนเทศเข้ามาช่วยใน การดำเนินงานกองทุน พัฒนาบทบาทสตรี	31 (14.80)	63 (30.00)	111 (52.90)	5 (2.40)	-	3.57	0.76	มี ประสิทธิผล มาก	6
4. การชำระเงินคืนกองทุน พัฒนาบทบาทสตรีจังหวัด ตราด แบบออนไลน์ผ่าน Application สามารถทำให้ สมาชิกที่กู้ยืมเงินสะดวกต่อ การชำระเงินคืน	28 (13.30)	152 (72.40)	30 (14.30)	-	-	3.99	0.52	มี ประสิทธิผล มาก	4
5. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น เกี่ยวกับการดำเนินงาน กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กลไกที่ขับเคลื่อนงาน กองทุนสามารถแก้ปัญหาที่ เกิดขึ้น	65 (31.00)	127 (60.50)	18 (8.60)	-	-	4.22	0.58	มี ประสิทธิผล มากที่สุด	1

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ประสิทธิผลการดำเนินงาน ด้านความสามารถในการ ปรับตัว	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
6. การรับสมัครสมาชิก กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี โดยการประชาสัมพันธ์ผ่าน ช่องทางสื่อออนไลน์	35 (16.70)	81 (38.60)	94 (44.80)	-	-	3.72	0.73	มี ประสิทธิผล มาก	5
รวม						3.93	0.34	มี ประสิทธิผล มาก	

จากตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด ด้านความสามารถในการปรับตัว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.93, SD = 0.34$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ความสามารถในการปรับตัว พบว่า

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กลไกที่ขับเคลื่อนงานกองทุนสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.22, SD = 0.58$ ) รองลงมาคือ แบบฟอร์มการขออนุมัติเงินโครงการ รวมทั้งหลักฐานในการประกอบการพิจารณา มีความเข้าใจง่าย และเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.08, SD = 0.67$ ) การใช้งานโปรแกรมจัดการลูกหนี้กองทุนฯ SARA สามารถช่วยในการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี จังหวัดตราด ได้อย่างเหมาะสม และรวดเร็ว ( $\bar{X} = 4.01, SD = 0.66$ ) การชำระเงินคืนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด แบบออนไลน์ผ่าน Application สามารถทำให้สมาชิกที่กู้ยืมเงินสะดวกต่อการชำระเงินคืน ( $\bar{X} = 3.99, SD = 0.52$ ) การรับสมัครสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี โดยการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางสื่อออนไลน์ ( $\bar{X} = 3.72, SD = 0.73$ ) และลำดับสุดท้ายคือ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ( $\bar{X} = 3.57, SD = 0.76$ )

ตารางที่ 7 สรุประดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด ทั้ง 4 ด้าน

ประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1.ด้านการบรรลุเป้าหมาย	4.13	0.22	ประสิทธิผลมาก	2
2.ด้านการรักษาสภาพ	4.11	0.25	ประสิทธิผลมาก	3
3.ด้านการบูรณาการ	4.21	0.25	ประสิทธิผลมากที่สุด	1
4.ด้านความสามารถในการปรับตัว	3.93	0.34	ประสิทธิผลมาก	4
ภาพรวม	4.09	0.18	ประสิทธิผลมาก	

จากตารางที่ 7 ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด ทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ ) โดยมีประสิทธิผลมากที่สุดด้านการบูรณาการ เป็นอันดับ 1 ด้านการบรรลุเป้าหมาย เป็นอันดับ 2 ด้านการรักษาสภาพเป็นอันดับ 3 และด้านความสามารถในการปรับตัว เป็นอันดับที่ 4

### ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบเพศกับระดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	SD	t	Sig.
ชาย	21	4.11	0.15	0.601	0.553
หญิง	189	4.09	0.18		

จากตารางที่ 8 การเปรียบเทียบเพศกับระดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.553 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเพศชาย และเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด ไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
ระหว่างกลุ่ม	3	0.074	0.025	0.763	0.516
ภายในกลุ่ม	206	6.699	0.033		
รวม	209	6.773			

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
ระหว่างกลุ่ม	3	0.058	0.019	0.596	0.619
ภายในกลุ่ม	206	6.715	0.033		
รวม	209	6.773			

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด จำแนกตามอาชีพ

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
ระหว่างกลุ่ม	3	0.049	0.016	0.496	0.686
ภายในกลุ่ม	206	6.725	0.033		
รวม	209	6.773			

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด จำแนกตามอาชีพ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 12 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีระดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีระดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาต่างกันมีระดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพต่างกันมีระดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด 2. เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด คณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัด คณะอนุกรรมการกลั่นกรองและติดตามการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอ และคณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบล/เทศบาล จำนวน 210 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลสถิติ จากนั้นนำข้อมูลไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสรุปผลการศึกษา ดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาพบว่า เป็นเพศหญิง มีอายุ 46 - 60 ปี มากที่สุด รองลงมาคือ อายุ 31 - 45 ปี อายุ 60 ปีขึ้นไป และอายุไม่เกิน 30 ปี ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกร รองลงมาคือ ประกอบธุรกิจส่วนตัว ข้าราชการ / รัฐวิสาหกิจ และพนักงานบริษัทเอกชน ตามลำดับ
2. ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด พบว่า ผู้กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าระดับประสิทธิผลในด้านการบูรณาการ เป็นอันดับ 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบรรลุเป้าหมาย เป็นอันดับ 2 ด้านการรักษาภาพ เป็นอันดับ 3 และด้านความสามารถในการปรับตัว เป็นอันดับที่ 4
3. ผลการเปรียบเทียบเพศกับระดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศชาย และเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด ไม่แตกต่างกัน

4. เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด ไม่แตกต่างกัน

5. เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด ไม่แตกต่างกัน

6. เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด จำแนกตามอาชีพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด ไม่แตกต่างกัน

## อภิปรายผล

จากผลการศึกษสามารถอภิปรายผลการศึกษา ได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด

ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด มีระดับประสิทธิผลมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม ( $\bar{X} = 4.09$ ) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าระดับประสิทธิผลในด้านการบูรณาการมีประสิทธิผลมากที่สุด เป็นอันดับ 1 เนื่องจากการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด มีการบูรณาการร่วมกับภาคีเครือข่ายในการขับเคลื่อนงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในพื้นที่ โดยเฉพาะในเรื่องของการสร้างความเข้มแข็งของคณะทำงานเครือข่ายขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ทำให้การดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีมีประสิทธิผลรองลงมาคือ ด้านการบรรจุเป้าหมาย ด้านการรักษาสภาพ และด้านความสามารถในการปรับตัว ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อัจฉรา คະสีทอง และพงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต (2564) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้ การดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดเพชรบูรณ์ สามารถทำให้เกิดประสิทธิผลได้ มีส่วนประกอบ 4 ด้านที่สำคัญดังนี้ ด้านการบรรจุเป้าหมาย ด้านการรักษาสภาพ ด้านการบูรณาการ และด้านความสามารถในการปรับตัว ส่งผลให้การดำเนินงานสามารถใช้เวลาอย่างรวดเร็วในการดำเนินงาน ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัด และคุ้มค่า เพื่อให้กองทุนประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด ซึ่งสามารถสรุปอภิปรายผลการวิจัยในแต่ละด้านได้ดังนี้

1. ด้านการบรรลุเป้าหมาย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า อยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด มีการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด อีกทั้ง งบประมาณประเภทเงินทุนหมุนเวียน ที่เป็นการปล่อยกู้เงินให้กับสมาชิก สามารถสร้าง โอกาสให้กับสตรีในจังหวัดตราดเข้าถึงแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ และช่องทางการชำระคืนเงิน กู้ยืมผ่าน ธนาคาร ทั้ง 3 แห่ง ได้แก่ ธนาคารกรุงไทย ธนาคารออมสิน และธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร มีความเหมาะสม อำนวยความสะดวกให้กับสมาชิกที่กู้ยืมเงิน ในส่วนของผู้บริหารส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ได้เล็งเห็นความสำคัญของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี และมีความมุ่งมั่นในการดำเนินงาน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกองทุนฯ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พชร คณะมะ และอลงกรณ์ อรรคแสง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในการพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษา กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเป็นแหล่งเงินทุนที่มีดอกเบี้ยต่ำที่สุด เพื่อสร้าง โอกาสให้สตรีเข้าถึงแหล่งเงินทุนสำหรับการพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้ หรือเสริมสร้างความเข้มแข็งทางด้านเศรษฐกิจให้แก่สตรี และองค์กรสตรี ซึ่งผลการดำเนินงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ เนื่องจากดอกเบี้ยเงินกู้จากกองทุนสตรีมีอัตราที่น้อย สตรีที่กู้ยืมเงินจากกองทุนจึงมีความพึงพอใจ ไม่เป็นการสร้างภาระทางด้านการเงินของดอกเบี้ยเงินกู้ สตรีในชุมชนจึงมีความสามารถที่จะชำระเงินได้ และสตรีที่กู้ยืมเงินจากกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีมีความสามารถที่จะชำระหนี้ เนื่องจากอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำเมื่อเทียบกับสถาบันทางการเงินต่าง ๆ รวมถึงการกู้ยืมระบบที่สร้างหนี้ และเป็นภาระทางการเงินให้แก่สตรี

2. ด้านการรักษาสภาพ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า อยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก เนื่องจาก งบประมาณในการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด ที่ได้รับจัดสรรจากกรมการพัฒนาชุมชน มีความเพียงพอต่อการดำเนินงานในพื้นที่จังหวัดตราด ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุตามแผนที่ส่วนกลางกำหนด และในกระบวนการกลั่นกรอง โครงการที่สมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีขอรับการสนับสนุนในระดับอำเภอ มีกระบวนการขั้นตอนการพิจารณาโครงการที่เป็นธรรมกับสมาชิก รวมทั้งคณะกรรมการทั้งระดับอำเภอและระดับจังหวัด มีความรู้ความเข้าใจในนโยบาย และวัตถุประสงค์ แนวทางในการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ส่งผลให้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราดสามารถขับเคลื่อนงานต่อไปได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ อัจฉรา คะสีทอง และพงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต (2564) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี โดยส่งผ่านการบริหารงาน ก็จะส่งผลให้การดำเนินงานของ

สตรีมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จสามารถเป็นแหล่งทุนในการพัฒนาสตรีเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากของชุมชนให้เข้มแข็ง อีกทั้งมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สตรีมีความมั่นคงด้านรายได้ และมีบทบาททางเศรษฐกิจสังคม การเมืองในชุมชนของตนเองต่อไป

3. ด้านการบูรณาการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า อยู่ในระดับมีประสิทธิผลมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด มีการสร้างความเข้มแข็งของเครือข่าย คณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในระดับตำบลและหมู่บ้าน ส่งผลให้การดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น รวมทั้งสร้างความสามัคคีให้กับเครือข่ายที่ช่วยกันขับเคลื่อนงานกองทุนฯ และการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนงานกองทุนฯ ของภาคประชาชน ภาคเอกชน และภาคราชการของหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อให้เกิดการบูรณาการในการขับเคลื่อนงานกองทุนฯ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นงนภัศ ไพรศรี, บุญทัน ดอกไธสง, และ วิมล หอมยิ่ง (2558) ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการดำเนินงานนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรีในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง ผลการศึกษาพบว่า ควรมีการส่งเสริมมิติของการดำเนินการ 1. การสร้างเครือข่าย เริ่มต้นด้วยการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายและความสำคัญของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลและองค์กรในด้านต่าง ๆ คุณสามารถกล่าวถึงแนวทางในการสร้างเครือข่ายที่มีความยั่งยืนและเป็นประโยชน์ต่อทุกคนที่เข้าร่วมในเครือข่านั้น โดยเน้นการแบ่งปันความรู้และข้อมูล การสนับสนุนที่เป็นสองทาง และการสร้างความเชื่อมั่นระหว่างสมาชิกของเครือข่าย 2. สร้างภาวะผู้นำ อธิบายเกี่ยวกับวิธีที่การสร้างภาวะผู้นำสามารถส่งผลให้ผู้คนมีความพร้อมและความกระตือรือร้นในการเป็นผู้นำ คุณสามารถเน้นถึงคุณสมบัติและทักษะที่สำคัญในการเป็นผู้นำที่ดี เช่น การสื่อสารเป็นระเบียบ การแก้ไขข้อขัดแย้ง และความเข้าใจต่อมุมมองที่แตกต่าง 3. การสร้างจิตความสามารถ อธิบายว่าการสร้างความสามารถในระดับทั้งบุคคลและองค์กรเป็นอย่างไร ว่ามีการพัฒนาทักษะทางวิชาการและทักษะที่เกี่ยวข้องกับงาน การสนับสนุนในการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการสร้างแรงจูงใจให้คนสนใจและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และอธิบายถึงการประเมินและการส่งเสริมคุณค่าและภาวะเฉพาะของกลุ่มผู้หญิงที่แตกต่างกัน เช่น กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้หญิงมุสลิม กลุ่มผู้หญิงแรงงานนอกระบบ กลุ่มผู้ติดเชื้อเอชไอวี และกลุ่มผู้หญิงที่ไม่ได้มีสัญชาติไทยแต่อาศัยอยู่ในและเทศไทย โปรดแสดงถึงวิธีที่ทุกกลุ่มนี้สามารถได้รับการสนับสนุนและการเสริมสร้างความสามารถให้กับพวกเขา

4. ด้านความสามารถในการปรับตัว ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า อยู่ในระดับมีประสิทธิผลมาก เมื่อมีปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี คณะทำงานที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนงานกองทุนฯ สามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง เพื่อเป็นการช่วยเหลือสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่เดือดร้อน อีกทั้งในเรื่องการขอรับการสนับสนุน

งบประมาณทั้งประเภทเงินอุดหนุน และประเภทเงินทุนหมุนเวียนของสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี แบบฟอร์มการขออนุมัติโครงการ รวมทั้งหลักฐานที่ใช้ในการประกอบการพิจารณา จะต้องมีความเข้าใจง่าย และมีความเหมาะสม เพื่อให้สมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีมีโอกาสเข้าถึงแหล่งเงินทุน สำหรับในส่วนของเจ้าหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและมีความรวดเร็ว เจ้าหน้าที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในการดำเนินงาน รวมถึงการใช้งานโปรแกรมทะเบียนลูกหนี้ (SARA) ที่เป็นเครื่องมือหลักในการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี สอดคล้องกับผลการศึกษาของ บุษยมาส คุ่มนุ้ย และพลกฤต แสงอาวุธ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินผลกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า การแต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดมีความเหมาะสม และคณะอนุกรรมการกลั่นกรองและติดตามการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอที่ได้รับแต่งตั้งมีความเหมาะสมกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี รวมทั้งคณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลมีความเหมาะสมในการให้ความรู้ คำแนะนำ ชี้แจง แก่สมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี และเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนให้ความรู้ คำแนะนำ ชี้แจง แก่สมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ในส่วนของสถานที่ทำการ วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี ของสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด มีความเหมาะสมสำหรับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ซึ่งขัดแย้งกับ พชร คณะมะ และอลงกรณ์ อรรถแสง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในการพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า การรับสมัครสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อาจจะไม่สามารถรับสมัครสตรีบางส่วนได้ เนื่องจากในบางพื้นที่การประชาสัมพันธ์การรับสมัครสมาชิกกองทุน ยังกระจายไม่ทั่วถึงครอบคลุมทุกพื้นที่ รวมถึงปัญหาของจำนวนเจ้าหน้าที่ที่ไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน และเจ้าหน้าที่ขาดความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องการดำเนินงาน และการใช้งานระบบSARA และระยะเวลาในการอนุมัติโครงการที่ค่อนข้างนานผ่านหลายกระบวนการในการพิจารณา

วัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราดโดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ

1. จากข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 46 - 60 ปี มากที่สุด เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัด คณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัด คณะอนุกรรมการกลั่นกรองและติดตามการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอำเภอ และ

คณะทำงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบล/เทศบาล มีสัดส่วนเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีการประกอบอาชีพเกษตรกรเป็นหลัก

2. จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษา สุชาติ ตรีไชย (2562) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 2 ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 2 ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุชาติ ตรีไชย (2562) ศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 2 ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และขัดแย้งกับบุษยมาส คุ่มนุ้ย และพลกฤต แสงอาวุธ (2564) ศึกษาเรื่อง การประเมินผลกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การจำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านกระบวนการ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า และด้านผลผลิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุชาติ ตรีไชย (2562) ศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 2 ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 2 ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของบุษยมาส คุ่มนุ้ย และพลกฤต แสงอาวุธ (2564) ศึกษาเรื่อง การประเมินผลกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า จำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านกระบวนการ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า และด้านผลผลิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของบุษยมาส คุ่มนุ้ย และพลกฤต แสงอาวุธ (2564) ศึกษาเรื่อง การประเมินผลกองทุน



พัฒนาบาทสตรีจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการทดสอบผลการเปรียบเทียบการประเมินผลกองทุนพัฒนาบาทสตรีจังหวัดสุราษฎร์ธานีพบว่า จำแนกตามอาชีพ โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านบริบทด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบาทสตรีจังหวัดตราด ผลการศึกษาจะพบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ก็ตาม แต่ก็ควรมีนโยบาย หรือแนวทางในการพัฒนากระบวนการขับเคลื่อนงานกองทุนพัฒนาบาทสตรีจังหวัดตราดอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป โดยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก แต่ก็ยังไม่อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งยังสามารถพัฒนาเพื่อยกระดับประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบาทสตรีจังหวัดตราดได้ ดังนั้นควรมีนโยบายในการพัฒนาพัฒนาประสิทธิผลดำเนินงาน โดยนำผลการวิจัยมาวิเคราะห์เพื่อหาจุดอ่อน และจุดแข็ง เพื่อกำหนดกรอบหรือทิศทางการทำงานที่ชัดเจน

2. จากการศึกษาพบว่า ด้านการบูรณาการถือเป็นจุดแข็งในการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบาทสตรีจังหวัดตราด จึงควรมีการประสานกำลังกับภาคีเครือข่ายในการขับเคลื่อนงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย พร้อมทั้งปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

#### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. จากการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิผลด้านความสามารถในการปรับตัว อยู่ในระดับมาก แต่ก็ยังไม่อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นควรมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินงานกองทุนพัฒนาบาทสตรีมีความเข้าใจง่ายและสะดวกรวดเร็ว

2. จากการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิผลด้านการรักษาภาพ อยู่ในระดับมาก แต่ก็ยังไม่อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นควรมีการสนับสนุนองค์ความรู้ให้แก่กลไกในการขับเคลื่อนงานกองทุนพัฒนาบาทสตรี ในเรื่อง การบริหารจัดการหนี้ การจัดการบัญชี การเขียน ขออนุมัติ โครงการ ประเภทเงินทุนหมุนเวียนและเงินอุดหนุน รวมไปถึงการดำเนินงานต่าง ๆ ของกองทุนพัฒนาบาทสตรี รวมไปถึงสมาชิกกองทุนพัฒนาบาทสตรี เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาหนี้ค้างชำระ อีกทั้งควรให้ความสำคัญ ในเรื่องของการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อสังคม (Social Media) ทุกช่องทาง

### ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาเชิงลึกในการสัมภาษณ์คณะกลไกในการขับเคลื่อนงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเพื่อเป็นข้อมูลที่ครอบคลุมในทุกด้านของประสิทธิผล และศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพที่มีเนื้อหาบริบทเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและหลากหลายมากขึ้น มากกว่าข้อมูลเชิงสถิติเพียงอย่างเดียว

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตราดกับจังหวัดอื่น ที่มีการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเพื่อนำข้อมูลที่ได้ศึกษาดังกล่าวไปใช้เป็นตัวอย่างในการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี



## บรรณานุกรม

- กฤติสรา ปาณิยะ. (2559). ปัญหาสิทธิมนุษยชนของสตรี. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา*. 10(1), 361-369.
- จิตตานันท์ ดิกุล. (2559). รายงานวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการที่เหมาะสมของศูนย์เชี่ยวชาญเฉพาะทาง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. นครราชสีมา: สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- จินดา อุสมาน. (2549). ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝันในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*, สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ฉัตรชัย นาถ้ำพลอย. (2563). การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่. *วารสารศิลปศาสตร์ราชมงกุฎสุวรรณภูมิ*, 2(2), 461-469.
- ณัฐวุฒิ ทรัพย์อุปถัมภ์. (2558). เอกสารประกอบการสอนทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน. *จันทบุรี: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*.
- ณัฐวัชร จันทโรธรงค์, และพงษ์ศักดิ์ พัวพรพงษ์. (2563). ประสิทธิภาพขององค์การ. *วารสารวิชาการ*, 9(2), 1-9.
- ทริศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ. (2557). รายงานวิจัยเรื่อง การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ ของเทศบาลนครสงขลา. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- นงนภัส ไพรศรี, บุญทัน ดอกไธสง, และวิมล หอมยี่ง. (2558). ประสิทธิภาพการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรีในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 9(2), 121.
- นพรัตน์ ช่วงเวฬุวรรณ. (2556). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลสะตอ อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด. *ปัญหาพิเศษการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน*, ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นรินทร์ แจ่มจำรัส. (2549). *การพัฒนาองค์การ* (Vol. 4). กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์.
- นันทกานต์ สายปัน. (2555). การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อความสำเร็จตามตัวชี้วัด คำรับรองการปฏิบัติราชการของกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น กรณีศึกษา เทศบาลตำบลแม่ทะ อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง. *การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*, ลำปาง: คณะบริหารธุรกิจและรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- นิติษฐ์ดี ใจอาษา. (2555). *ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, ชลบุรี: วิทยาลัย

การบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญมาส คุ่มนุ้ย, และพลกฤต แสงอาวุธ. (2564). การประเมินผลกองทุนพัฒนาบาทสตรีจังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารมหาจุฬานาครธรรมสาร*, 8(7), 296-309.

เพชร คณะมะ, และอลงกรณ์ อรรคแสง. (2563). ประสิทธิภาพของกองทุนพัฒนาบาทสตรีในการพัฒนาบาทสตรีจังหวัดมหาสารคาม. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 7(1), 153.

พิชชา วีรกุลเทวัญ. (2558). ระบบการเงินรายย่อยกับปัญหาความยากจน. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ยุทธการ ไวอากา. (2553). การพัฒนาธุรกิจท่องเที่ยวโดยชุมชน บ้านสบวิน อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่. คุญฉินิพนธ์ปริญญาคุญฉินิพนธ์บัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาการท่องเที่ยว, เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่ใจ.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2563). การบริหารจัดการเพื่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(2), 545-552.

วฤชสพร ฉัฐรุจิโรจน์. (2560). ครอบครัทางเลือกและการคงอยู่ของสถาบันครอบครัว. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(2), 1817-1827.

วันทนา สุวะจันทร์, และธีระ ฤทธิรอด. (2558). ปัญหาที่พบในการดำเนินโครงการกองทุนพัฒนาบาทสตรี. *วารสารการบริหารท้องถิ่น*, 8(4), 54-59.

ศราวุธ สังข์วรรณะ. (2556). สภาพและปัญหาการดำเนินกองทุนพัฒนาบาทสตรี จังหวัดสุพรรณบุรี. สุพรรณบุรี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.

ศรีสกุล เจริญศรี. (2558). ธรรมเนียมปฏิบัติ วัฒนธรรมองค์กร กับประสิทธิผลองค์กร ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ. คุญฉินิพนธ์ปริญญาคุญฉินิพนธ์บัณฑิต, กรุงเทพฯ: วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

สำนักงานกองทุนพัฒนาบาทสตรี กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย. (2560). *แนวทางการดำเนินกิจกรรม/โครงการตามแผนดำเนินการและแผนใช้จ่ายงบประมาณกองทุนพัฒนาบาทสตรี ประจำปีงบประมาณ 2560*. กรุงเทพฯ: กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.

สำนักงานคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบาทสตรีแห่งชาติ. (2555). *คู่มือกองทุนพัฒนาบาทสตรี*. กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี.

สุชาติ ตรีไชย. (2562). *ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 2*. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารงานยุติธรรม

- และสังคม ชลบุรี: คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภาภรณ์ วงศ์กรเชาวลิต. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของจิตอาสาในองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษา : มูลนิธิแสงธรรมต่อเหล่า กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ, กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- อัจฉรา คะสีทอง, และพงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต. (2564). รูปแบบประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดเพชรบูรณ์. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 5(1), 91-98.
- อัญชิษฐา อักษรศรี, และวันชัย แสงสุวรรณ. (2564). บทบาทของสตรีไทยในยุคไทยแลนด์ 4.0. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 4(3), 297-308.
- อาภรณ์ อ่อนคง. (2556). ประสิทธิผลการดำเนินงาน. เข้าถึงได้จาก [http://aporn123.blogspot.com/2013/06/blog-post\\_28.html](http://aporn123.blogspot.com/2013/06/blog-post_28.html)
- อุษณีย์ สุวรรณ. (2558). *บทบาทสตรีในการพัฒนาชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในชุมชนวัดสะพาน อำเภอเมือง จังหวัดชัยนาท. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพื้นฐานทางการศึกษา, นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.*



ภาคผนวก

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายณภัสส์ จันทร์จรูญ
วัน เดือน ปี เกิด	1 มกราคม พ.ศ. 2541
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	118/4 หมู่ 3 ตำบลน้ำเขียว อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2563 นักจัดการงานทั่วไป สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดตราด
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2559 รัฐศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2564 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา

