



ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี จังหวัดนครราชสีมา Leadership Affecting Effectiveness of Thai Women Empowerment funds Administration in NakhornRatchasima Province

นรินทร์พย์ กาญจนศิริ^{1*}, นิเทศ ตินณะกุล², และศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี³
Narintip Kanjanasiri^{1*}, Nithet Tinnakul², and Sirapatsorn Vongthongdee³

^{1*,2,3} สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี 12000

^{1*,2,3} Department of Public Administration, Faculty of Public Administration, Pathumthani University 12000, Thailand

^{1*} Corresponding Author, E-mail : lex.nk@hotmail.com

Received: 17 February 2020, Revised: 21 April 2020, Accepted: 24 April 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี จังหวัดนครราชสีมา 2) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดนครราชสีมา 3) ศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี จังหวัดนครราชสีมา ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี กลุ่มตัวอย่างคือ กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี จำนวน 32 ตำบล ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เวอร์ชัน 11 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ด้านความรู้ ด้านความสามารถในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความยุติธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต มีอิทธิพลร่วมกันต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยเหล่านี้กับประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเป็น .806 และปัจจัยเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนได้ ร้อยละ 64.9 การพัฒนาภาวะผู้นำทำได้โดยผู้บริหารต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาวิสัยทัศน์อยู่เสมอพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารกองทุนควรมีความจริงจังและความตรงไปตรงมา

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, ประสิทธิภาพ, กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

Abstract

The main objectives of this research were 1) to conduct the level of effectiveness of the NakhonRatchasima Women's Development Fund, 2) to investigate the leadership level of the NakhonRatchasima Women's Development Fund, and 3) to explore the leadership that affects the effectiveness of NakhonRatchasima Women's Development Fund. The research methodology was mixed-method research. The sample was a Women's Development Fund in 32 sub-districts NakhonRatchasima Province using stratified random sampling. The research instruments were the questionnaire and interview form. Statistical analysis was performed with SPSS Version 11.0 statistic software package to calculate frequency, percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient, and multiple regressions. It was found that: 1) the level of the overall effectiveness of Thai Women Empowerment Funds Administration was at a high level, 2) the leadership level affecting the efficacy of Thai Women Empowerment Funds Administration was also at a high level, 3) Leadership in vision, knowledge, decision-making ability, participation, and justice and honesty had a common influence on the effectiveness of the Thai Women Empowerment Funds Administration with statistical significance at the level of .05. The multiple correlation coefficients between these factors and fund management effectiveness were .806 and the multiple correlation coefficients between these factors and the effectiveness of Thai Women Empowerment Funds Administration was 64.99%. Guidelines for leadership development can be done by improving the vision of the management team, increase consciousness in changes and transparency.

Keywords : Leadership, Effectiveness, Thai Women Empowerment Funds

1. บทนำ

โลกในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จำเป็นจะต้องเรียนรู้ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคมได้ (ณัฐกรพันธุ์พิม์โพธิ์, 2557) เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้ปรับตนเองในสังคมได้ตลอดชีวิต (ภิญญาพัชญ์ นาคภิบาล, 2554) การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2553) การเติบโตทางเศรษฐกิจและการพัฒนาเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าในปัจจุบันยังมีสตรีอีกจำนวนมากที่ด้อยโอกาสและเผชิญกับปัญหาความยากจนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งเป็นสาเหตุหลักของปัญหาสตรีที่เกิดจากขาดความรู้ในวิชาชีพ ไม่มีการศึกษา และขาดทุนทรัพย์ จากการสำรวจจำนวนประชากรทั่วราชอาณาจักรในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2555 มีจำนวนทั้งหมด 64,456,695 คน โดยแบ่งเป็นชาย 31,700,727 คน และหญิง 32,755,968 คน จะเห็นว่าประชากรผู้หญิงมีจำนวนมากกว่าผู้ชาย แต่ไม่ได้หมายความว่าผู้หญิงจะได้รับโอกาสทางสังคม

การศึกษาและการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองเท่าเทียมกับผู้ชาย การกำหนดนโยบายการจัดสรรทรัพยากร และเป็นการสร้างโอกาสทางสังคมต่างๆ จึงควรดำเนินการโดยคำนึงถึงความสุข ความยุติธรรม ความเสมอภาค (เมทินี พงษ์เวช, 2547) ทั้งหญิงและชายย่อมมีความต้องการในสิทธิขั้นพื้นฐานเหมือนกัน (กมลพร กัลยาณมิตร, 2557)

ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) กล่าวถึงแผนการพัฒนาศรี ในมิติต่าง ๆ เนื่องจากสตรีมีปัญหาการถูกระงับความรุนแรงในครอบครัว การขาดโอกาสในสังคม ปัญหาการ ถูกเลือกปฏิบัติและที่สำคัญโอกาสในการตั้งศักยภาพของสตรีมีน้อย จึงต้องส่งเสริมและพัฒนาอีกมาก ดังนั้นรัฐบาลจึงมีนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี (กาญจนา อุบลบัณฑิต และปริยวดี บุญแฮด, 2555) เพื่อให้โอกาสสตรีในทุกพื้นที่ได้มีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วมทำ (Etzioni, 1964) มีการประเมินประสิทธิผลการ ดำเนินการที่สัมพันธ์กับผลผลิตของงาน (Mullins, 2005) กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดนครราชสีมาได้ จัดตั้งขึ้นภายใต้นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลที่ดำเนินการตั้งแต่ปี 2555 สำหรับเป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียน ดอกเบี้ยต่ำหรือปลอดดอกเบี้ย ในการพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้ สร้างสวัสดิภาพ และสวัสดิการให้แก่ สตรี (เอมอร แสนภูวา, 2556) การขับเคลื่อนการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดนครราชสีมา อยู่ ภายใต้การดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่ อยกระดับและเสริมศักยภาพสตรีในทุกมิติมาใช้อย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้สตรีทุกคนได้สร้างสรรค์พลังสตรี ให้เป็น พลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ (Dhar and Shashirekha, 2015)

อย่างไรก็ตามการดำเนินงานตามแผนพัฒนาสตรี ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ในระยะที่ผ่านมา พบปัญหาและอุปสรรคต่อการดำเนินงานหลายประการ เช่น 1) กระทรวงและ หน่วยงานที่ได้รับมอบหมายให้เป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ของแผนพัฒนาสตรี ๆ มักจะมีการกิจกรรมหลักตามกฎหมาย โดยมีปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบเป็นจำนวนมาก แต่กลับมีงบประมาณ และอัตราค่าจ้างที่จำกัด 2) ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ฝ่ายแผน เจ้าหน้าที่ฝ่ายงบประมาณ และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานใน หน่วยงานที่ถูกกำหนดให้เป็นผู้รับผิดชอบหลักขาดองค์ความรู้เกี่ยวกับประเด็นการพัฒนาสตรี และยุทธศาสตร์ ในแผนพัฒนาสตรีฯ อย่างเหมาะสม 3) ขาดการดำเนินการจัดระบบข้อมูล หรือการจัดเก็บข้อมูล 4) ขาดการ วางแผนและประสานงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภายใน 5) กระทรวงหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการ ส่งเสริมสถานภาพสตรี การพัฒนาสตรีและการคุ้มครองสิทธิของกลุ่มเป้าหมายสตรี ยังขาดองค์ความรู้ และข้อมูลในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเต็มศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี, 2560)

ผู้วิจัยในฐานะที่ทำงานเกี่ยวกับการพัฒนาบทบาทสตรีพบว่าการบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี มีปัจจัยที่ยังสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขึ้นต่อไปได้อีก โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เป็นตัว แปรสำคัญในการขับเคลื่อนให้การบริหารประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการในการแนะและ นำทางพฤติกรรมของคนในสภาพของการทำงาน (Nelson and Quick, 1997; Gibson and Ivacevich, 1997) มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม (Dhawan, 2014) ผู้บริหารจะใช้ ภาวะผู้นำในการปฏิบัติการและอำนาจการโดยใช้กระบวนการติดต่อสัมพันธ์กัน เพื่อมุ่งบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม (มัลลิกา ต้นสอน, 2544) ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาว่าประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนพัฒนา บทบาทสตรีจังหวัดนครราชสีมาอยู่ในระดับใด ภาวะผู้นำของผู้บริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัด นครราชสีมาอยู่ในระดับใด องค์ประกอบภาวะผู้นำใดที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนพัฒนา

บทบาทสตรีจังหวัดนครราชสีมา ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดนครราชสีมา
- 2.2 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดนครราชสีมา
- 2.3 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี จังหวัดนครราชสีมา

3. สมมติฐาน

ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ด้านความรู้ด้านความยุติธรรมและความซื่อสัตย์สุจริตด้านความสามารถในการโน้มน้าวใจด้านความสามารถในการตัดสินใจด้านทักษะ และด้านการมีส่วนร่วมส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดนครราชสีมา

4. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับและเสริมศักยภาพสตรีในทุกมิติด้วยการนำศักยภาพและความแตกต่างระหว่างหญิงชายซึ่งนับว่าเป็นพลังสังคมอย่างหนึ่งที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบมาใช้อย่างสร้างสรรค์รวมทั้งเพื่อพัฒนาและขยายศักยภาพบทบาทสตรีให้เป็นพลังทางสังคมที่เข้มแข็งสามารถช่วยนำพาและร่วมสร้างสังคมไปสู่ความเสมอภาคอย่างสร้างสรรค์และมีสันติสุขประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีมีดังนี้

4.1.1 มีเงินทุนหมุนเวียนดอกเบี้ยต่ำหรือปลอดดอกเบี้ย ในการสร้างโอกาสให้สตรีเข้าถึงแหล่งทุนสำหรับการลงทุน เพื่อพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้ หรือสำหรับการส่งเสริมและพัฒนาไปสู่การสร้างสวัสดิภาพ หรือสวัสดิการให้แก่สตรี

4.1.2 มีเงินทุนเพื่อการพัฒนาศักยภาพสตรีและเครือข่ายสตรี การเฝ้าระวังและดูแลปัญหาของสตรี ตลอดจนการช่วยเหลือเยียวยาสตรีที่ประสบปัญหาในทุกรูปแบบ การรณรงค์ให้สังคมเข้าใจปัญหาสตรีทุกมิติ และการคุ้มครองและพิทักษ์สตรี

4.1.3 มีเงินทุนเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมในการพัฒนาบทบาทสตรีและแก้ไขปัญหาสตรีขององค์กรต่างๆ การสร้างภาวะผู้นำ การพัฒนาองค์ความรู้ คุณภาพชีวิต รวมทั้งเสริมสร้างความเข้มแข็งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของสตรี

4.1.4 มีเงินทุนเพื่อการสนับสนุนโครงการอื่น ๆ ที่เป็นการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสตรีตามที่คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีแห่งชาติพิจารณาเห็นสมควร



4.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2555 ; สมสิทธิ์ มีแสงนิล, 2556) ซึ่งผู้วิจัยพิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ดังนั้น องค์ประกอบของภาวะผู้นำการวิจัย (Research Framework) มี 7 องค์ประกอบ ดังนี้

4.2.1 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพอนาคตของผู้นำและสมาชิกในองค์กร และกำหนดจุดหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับการกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน แล้วมุ่งสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการ จุดหมายปลายทางดังกล่าวต้องชัดเจน ทำหาย มีพลังและมีความเป็นไปได้

4.2.2 การมีความรู้ หมายถึง สารสนเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ เป็นเนื้อหาข้อมูล ซึ่งประกอบด้วยข้อเท็จจริง ความคิดเห็น หลักการ รูปแบบ กรอบความคิด หรือข้อมูลอื่น ๆ ซึ่งอาจจะรวมไปถึงความสามารถในการนำสิ่งนั้นไปใช้เพื่อเป้าหมายบางประการ

4.2.3 การมีความยุติธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การปฏิบัติตนด้วยความเที่ยงตรง สอดคล้องกับความเป็นจริง และเหตุผล ปราศจากความลำเอียง การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสม และตรงต่อความเป็นจริงทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น

4.2.4 การมีความสามารถในการโน้มน้าวใจ หมายถึง การพยายามเปลี่ยนแปลง ความเชื่อ ทศนคติ การกระทำของบุคคล อื่นด้วยกลวิธีที่เหมาะสม ให้มีผลกระทบใจผู้นั้น จนเกิดการยอมรับและเปลี่ยนตามผู้นำนโน้มน้าวใจต้องการ การโน้มน้าวใจมีวัตถุประสงค์สำคัญโดยทั่วไป 4 ประการ คือ เพื่อชักนำหรือโน้มน้าวใจให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธา เพื่อกระตุ้น หรือเร้าใจให้เห็นความสำคัญของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น การเขียนให้ประทับใจในการทำงานที่เสียสละของทหารที่อยู่ชายแดน, การทำงานที่เสียสละของแพทย์ชนบท เพื่อปลุกใจให้เกิดความสำนึก และปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น การปลุกใจให้รักชาติ, การให้รักสถาบันการศึกษา และเพื่อให้ผู้รับสารเกิดความรู้ ความเข้าใจ มีความคล้อยตามและนำไปปฏิบัติ เช่น การเชิญชวนให้เลิกบุหรี่ เลิกดื่มสุรา เลิกใช้ของนอก

4.2.5 การมีความสามารถในการตัดสินใจ หมายถึง ผลสรุปหรือผลขั้นสุดท้ายของกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลเพื่อเลือกแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ ทรัพยากร และบุคคล สามารถนำไปปฏิบัติและทำให้งานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ การตัดสินใจ เป็นส่วนหนึ่งของบทบาทของผู้บริหารที่เกิดจากตำแหน่งและอำนาจที่เป็นทางการ คือบทบาทการเป็นผู้ประกอบการ บทบาทผู้จัดการสถานการณ์ที่เป็นปัญหา บทบาทผู้จัดทรัพยากร และบทบาทผู้เจรจาต่อรอง

4.2.6 การมีทักษะ หมายถึง ความชัดเจนหรือความสามารถของบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นทักษะทางด้านร่างกาย สติปัญญาและสังคม เกิดขึ้นได้จากการเรียนรู้ การฝึกฝน การทำงานร่วมกับผู้อื่น การสอนและการจัดการ ตัวอย่างการใช้ทักษะ เช่น ครูมีทักษะการใช้คำถาม การนำเข้าสู่บทเรียน การใช้สื่อการสอน นักเรียนมีทักษะการฟัง พูด อ่าน เขียน การคิดคำนวณ หรือทักษะทางสังคม

4.2.7 การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ประชาชนหรือกลุ่มบุคคลมีแนวคิดหรือจุดมุ่งหมายที่เหมือนกัน เข้ามาดำเนินการนั้นให้แล้วเสร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดแล้วรับผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งต้องเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นนท์ส โพศรี, บุญทัน ดอกโสร และวิมล หอมยิ่ง (2558) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรีในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง ผลการศึกษาพบว่า 1) โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้านและความสำเร็จของนโยบายเป็นด้านที่มากเป็นอันดับแรก โดยเฉพาะอย่างยิ่งสมาชิกได้เข้าถึงแหล่งเงินทุน 2) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรีในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง ประกอบด้วยปัจจัยด้านนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี และปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ

กระทรวงแรงงาน (2561) ได้ศึกษาบทบาทสตรีเกี่ยวกับเศรษฐกิจครัวเรือนในชุมชนชนบทและเงื่อนไขปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทสตรีเกี่ยวกับเศรษฐกิจในครัวเรือนของชุมชนชนบทปัจจุบัน ผลการวิจัยพบว่า ผู้หญิงได้รับมอบหมายให้ดูแลความเป็นอยู่ของทุกคนในครอบครัว เป็นแรงงานในการทำการเกษตรของครอบครัว และรับผิดชอบภารกิจในบ้าน ปัจจุบันบทบาทของสตรีเปลี่ยนแปลงไป คือ สตรีรับผิดชอบในการดูแลสมาชิกในครอบครัวและภารกิจในครัวเรือนลดลงเนื่องจากสตรีต้องออกไปทำงานนอกบ้านเพื่อหารายได้มาใช้ในครอบครัว เงื่อนไขและปัจจัยที่มีผลต่อบทบาททางเศรษฐกิจของผู้หญิงในชนบทที่สำคัญคือ ด้านวัฒนธรรม ด้านการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เงื่อนไขและปัจจัยดังกล่าวเป็นตัวกำหนดบทบาทที่สำคัญของผู้หญิงในชนบทปัจจุบัน โดยเงื่อนไขทางด้านวัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดหรือปลูกฝังความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และทัศนคติที่ยังให้ผู้หญิงยังมีจิตสำนึกว่างานบ้านเป็นหน้าที่ของผู้หญิงที่ต้องปฏิบัติ ถ้าไม่ทำจะเป็นที่ครหาของสังคมได้ ส่วนเงื่อนไขการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและช่องทางในการประกอบอาชีพ ทำให้ผู้หญิงมีบทบาทในการทำงานนอกบ้านและมีบทบาททางด้านเศรษฐกิจในครัวเรือนมากขึ้น

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 408 ตำบล

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 32 ตำบล กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ให้ครบทุกอำเภอ อำเภอละ 1 ตำบลผู้ให้ข้อมูลคือประธานคณะกรรมการบริหารกองทุน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสนทนากลุ่มคือประธานคณะกรรมการบริหารกองทุนที่ได้รับการยอมรับว่าประสบผลสำเร็จในการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี จังหวัดนครราชสีมา

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถามประสิทธิภาพการบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดนครราชสีมา มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60–1.00 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.95 และแบบสอบถามภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดนครราชสีมา มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60–1.00 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ การสนทนากลุ่มเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ด้านความรู้ ด้านความยุติธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความสามารถในการโน้มน้าวใจ ด้านความสามารถในการตัดสินใจ ด้านทักษะ และด้านการมีส่วนร่วม ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดงเดิม

5.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างและหาคุณภาพเครื่องมือดังนี้

1. แบบสอบถาม

1.1 ศึกษาแนวทางการสร้างเครื่องมือจากเอกสาร ตำรา และแนวความคิดจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดประเด็นหลักและประเด็นย่อยให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัย

1.2 ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดงเดิมเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

1.3 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวคิดของการวิจัย

1.4 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบ และตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ภาษา สาระสำคัญให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และนิยามศัพท์ แล้วนำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง

1.5 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นพร้อมแบบประเมินไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ทางด้านการบริหารการศึกษา พิจารณาแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความครอบคลุมเนื้อหา และความถูกต้องในสำนวนภาษา โดยการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญดังนี้

+1 เมื่อข้อความสอดคล้องตามประเด็นหลักของเนื้อหา

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องตามประเด็นหลักของเนื้อหา

-1 เมื่อข้อความไม่สอดคล้องตามประเด็นหลักของเนื้อหา

จากนั้นผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามฉบับร่างมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item Objective Congruence) ถ้ามีค่ามากกว่า 0.50 ขึ้นไปถือว่ามีความตรงตามเนื้อหา ผลปรากฏว่าข้อคำถามจำนวน 59 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

1.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาความตรงตามเนื้อหาแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกองทุนพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดงเดิมที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

1.7 นำแบบสอบถามมาหาค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงดังนี้

1.7.1 แบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดงเดิม มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.95

1.7.2 แบบสอบถามภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดงเดิม มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98

1.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วมาตรวจแก้ไข ปรับปรุงให้สมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

1.9 นำแบบสอบถามจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลในการวิจัยต่อไป

2. การสนทนากลุ่ม

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ด้านความรู้ ด้านความสามารถในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความยุติธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต มีอิทธิพลร่วมกันต่อประสิทธิภาพการบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี จังหวัดนครราชสีมา จึงได้นำมากำหนดเป็นประเด็นการสนทนากลุ่ม โดยได้รับคำแนะนำจากคณะกรรมการควบคุมคุณภาพนิพนธ์

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.4.1 แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยปทุมธานี เพื่อขอความร่วมมือไปยังกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดนครราชสีมาโดยผู้วิจัยลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

5.4.2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ด้านความรู้ ด้านความยุติธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความสามารถในการโน้มน้าวใจ ด้านความสามารถในการตัดสินใจด้านทักษะ และด้านการมีส่วนร่วม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดนครราชสีมาผู้วิจัยเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์ระหว่างวันที่ 16-22 ธันวาคม 2562

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ร้อยละค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise) ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา นำเสนอในรูปความเรียง

6. ผลการวิจัย

6.1 ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี จังหวัดนครราชสีมา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D.=0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการมีเงินทุนหมุนเวียนดอกเบี้ยต่ำหรือปลอดดอกเบี้ยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.06$, S.D.=0.76) รองลงมาคือด้านการมีเงินทุนเพื่อการส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมในการพัฒนาบทบาทสตรีและแก้ไขปัญหาสตรี ($\bar{X} = 3.90$, S.D.=0.83) และด้านการมีเงินทุนเพื่อการพัฒนาศักยภาพสตรี ($\bar{X} = 3.88$, S.D.=0.92) ตามลำดับ ส่วนด้านการมีเงินทุนเพื่อการสนับสนุนโครงการอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.81$, S.D.=0.81)

6.2 ระดับภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี จังหวัดนครราชสีมา ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D.=0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความยุติธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.17$,



S.D.=0.68) รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.15$, S.D.=0.73) ส่วนด้านความสามารถในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.05$, S.D.=0.68)

6.3 การพยากรณ์ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี จังหวัดนครราชสีมา กระทำโดยใช้การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลปรากฏดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี จังหวัดนครราชสีมา

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์การถดถอย จากคะแนนดิบไม่ปรับ มาตรฐาน(b)	สัมประสิทธิ์การถดถอย จากคะแนนมาตรฐาน (β)	t	p
ค่าคงที่	.270		1.569	.118
ด้านวิสัยทัศน์	.399	.415	6.889**	.000
ด้านความรู้	.271	.243	3.455**	.001
ด้านความสามารถในการตัดสินใจ	.211	.192	2.964**	.003
ด้านการมีส่วนร่วม	.171	.167	2.727**	.007
ด้านความยุติธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต	-.162	-.148	-2.261*	.025

R = .806, R² = .649, p = .000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ด้านความรู้ ด้านความสามารถในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความยุติธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต มีอิทธิพลร่วมกันต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ด้านความรู้ด้านความสามารถในการตัดสินใจด้านการมีส่วนร่วมด้านความยุติธรรมและความซื่อสัตย์สุจริตตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างด้านเหล่านี้กับประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี จังหวัดนครราชสีมา เป็น .806 และด้านเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี จังหวัดนครราชสีมา ได้ร้อยละ 64.9

จากตารางที่ 1 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี จังหวัดนครราชสีมา ได้ดังภาพที่ 1

ภาพที่ 1 แสดงสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี จังหวัดนครราชสีมา

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 2.70 + .399X_1 + .271X_2 + .211X_5 + .171X_7 - .162X_3$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = .415X_1 + .243X_2 + .192X_5 + .167X_7 - .148X_3$$

6.4 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี จังหวัดนครราชสีมา

6.4.1 ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพราะจะทำให้สามารถวางแผนในการบริหารองค์การได้ถูกต้อง และสามารถบริหารงานตามแผนให้ประสบความสำเร็จทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าบรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถคาดการณ์ในอนาคตได้ชัดเจน สามารถเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์และการแข่งขันได้ถูกต้องวิสัยทัศน์ของผู้บริหารจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความสำเร็จขององค์การ ผู้บริหารจึงต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาวิสัยทัศน์อยู่เสมอ

6.4.2 ด้านความรู้การพัฒนาผู้นำให้มีความรู้จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการพัฒนาการบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี จังหวัดนครราชสีมาในทุก ๆ ด้าน หน่วยงานจะสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับความรู้ของผู้บริหาร การพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้เป็นเรื่องที่มีเหตุผลและเป็นความจำเป็นของหน่วยงานเพราะสภาพแวดล้อมของผู้บริหารเปลี่ยนไป

6.4.3 ด้านความสามารถในการตัดสินใจคุณภาพการตัดสินใจของผู้บริหารจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ ผู้บริหารทุกระดับขององค์การต้องตัดสินใจเสมอการตัดสินใจเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารตอบสนองต่อโอกาสและอุปสรรคที่เผชิญหน้าด้วยการวิเคราะห์ทางเลือกต่างๆ พร้อมทั้งทางเลือกในการปฏิบัติเพื่อตอบสนองต่อโอกาสและอุปสรรคนั้นๆผู้บริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีควรยึดหลักการตัดสินใจโดยใช้หลักเชิงปริมาณ และการตัดสินใจโดยใช้เครื่องมือเข้าช่วย

6.4.4 ด้านการมีส่วนร่วม คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีควรดำเนินงานโดยยึดหลักการเข้ามามีส่วนร่วมของสมาชิกในทุกขั้นตอน โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกได้ร่วมกันดำเนินงานในทุกกิจกรรมเพื่อสร้างความรู้สึกร่วมกันและเป็นเจ้าของร่วมกันและทำให้สมาชิกได้รับประโยชน์ที่ตรงกับความต้องการ มีการจัดเวทีประชุมเพื่อให้สมาชิกได้ระดมความคิด ร่วมกันค้นหาสาเหตุและปัญหาคุณภาพชีวิตที่เกิดขึ้นในชุมชน

6.4.5 ด้านความยุติธรรมและความซื่อสัตย์สุจริตควรพัฒนาผู้บริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีให้มีความยุติธรรมและความซื่อสัตย์สุจริตที่แสดงถึงคุณลักษณะทางบวก อาทิ ความจริงใจ ความตรงไปตรงมา งดเว้นการโกหก การคดโกง เป็นต้น ยิ่งไปกว่านั้น ความซื่อสัตย์ยังหมายถึงความน่าไว้วางใจ ความภักดี ความเป็นธรรมและความบริสุทธิ์ใจอีกด้วย

7. สรุปและอภิปรายผล

7.1 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี จังหวัดนครราชสีมา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการมีเงินทุนหมุนเวียนดอกเบี้ยต่ำหรือปลอดดอกเบี้ยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากนโยบายของกองทุนมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้สตรีสามารถใช้สิทธิในการนำเงินไปลงทุนเพื่อพัฒนาหรือสร้างรายได้ให้กับตนเอง โดยไม่แสวงหากำไรจากสมาชิก สอดคล้องกับความมุ่งหมายของกระทรวงมหาดไทย (2562) ในการจัดตั้งกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับและเสริมศักยภาพสตรีในทุกมิติด้วยการนำศักยภาพและความแตกต่างระหว่างหญิง-ชายซึ่งนับว่าเป็นพลังสังคมอย่างหนึ่งที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบมาใช้อย่างสร้างสรรค์

7.1.1 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี จังหวัดนครราชสีมา ด้านการมีเงินทุนหมุนเวียนดอกเบี้ยต่ำหรือปลอดดอกเบี้ย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีเงินทุนหมุนเวียนดอกเบี้ยต่ำหรือปลอดดอกเบี้ยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากเป็นการช่วยสร้างโอกาสให้สตรีเข้าถึงแหล่งทุนสำหรับการลงทุนเพื่อพัฒนาอาชีพ สร้างงานสร้างรายได้ให้แก่สตรี สอดคล้องกับการศึกษาของ สมจิต แดนสีแก้ว, ทนงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ, สมคิด ทับทิม และศิวานนท์ รัตนชนกชัย (2559) ที่ศึกษาความเสมอภาคและโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิตสู่การสร้างคุณภาพชีวิต ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มเป้าหมายมีความหวังและมีความพอใจที่ได้รับการตอบสนองสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต เหนือสิ่งอื่นใดกลุ่มเป้าหมายต้องการได้รับการจัดสรรงบประมาณที่เป็นธรรม

7.1.2 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี จังหวัดนครราชสีมา ด้านมีเงินทุนเพื่อการพัฒนาศักยภาพสตรีและเครือข่ายสตรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยการมีเงินทุนเพื่อการพัฒนาศักยภาพสตรีและเครือข่ายสตรี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากหากสตรีได้รับการสนับสนุนและเสริมแรงก็จะสามารถดึงศักยภาพที่มีในตนเองออกไปสู่การทำงานได้อย่างเต็มที่ (Gibson and Ivancevich, 1997) ทำให้สตรีสามารถนำมาแก้ปัญหาและมีทักษะความเป็นผู้นำได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ ประทิน แสงไทย, พระราชปรีดิศักดิ์ และพระมหาพรชัย สิริโว (2561) ที่ศึกษารูปแบบการเสริมสร้างพลังศักยภาพสตรีเพื่อพัฒนาชุมชนตามหลักพุทธธรรม ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังศักยภาพสตรีตามศาสตร์สมัยใหม่ มุ่งส่งเสริมให้สตรีเริ่มต้นจากการมีบทบาทในครอบครัว เพิ่มความรู้ให้มีอาชีพเพื่อพัฒนาชุมชน และมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่

7.1.3 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี จังหวัดนครราชสีมา ด้านมีเงินทุนเพื่อการส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมในการพัฒนาบทบาทสตรีและแก้ไขปัญหาสตรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยการมีเงินทุนเพื่อการส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมในการพัฒนาบทบาทสตรี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการร่วมตัวเป็นองค์กรหรือกลไกการพัฒนาสตรีทุกระดับหน่วยงานภาครัฐต่างกำหนดกิจกรรมที่เอื้อสำหรับการพัฒนากลุ่มเป้าหมาย เช่น กระทรวงแรงงาน (2561) ดูแลสวัสดิการแรงงานให้สอดคล้องกับสภาพการเข้าสู่ตลาดแรงงานสอดคล้องกับการศึกษาของ นงนภัส ไพรศรี บุญทัน ดอกโสม และวิมล หอมยิ่ง (2558) ที่ได้ศึกษาประสิทธิผลการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรีในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง ผลการศึกษาพบว่า การนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติเกิดประสิทธิผลและในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

7.1.4 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี จังหวัดนครราชสีมา ด้านเป็นแหล่งเงินทุนเพื่อการสนับสนุนโครงการอื่นๆ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยการมีเงินทุนสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ให้สตรีมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่จะได้รับจากกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในระดับหมู่บ้านและตำบล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารกองทุนให้มีประสิทธิผลสอดคล้องกับการศึกษาของ ปิยะนุช เรืองโพธิ์ (2560) ที่ได้ศึกษานโยบายและการบริหารนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีของรัฐบาลยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผลการศึกษาพบว่า การอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพและการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีการจัดการภายในกองทุน มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

7.2 ระดับภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดนครราชสีมา ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความยุติธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการดำเนินงานโดยคำนึงถึงความยุติธรรม ความเสมอภาค ความมีมนุษยธรรมและเป็นประโยชน์ต่อทุกคนในสังคมอย่างเท่าเทียมกันจะทำให้มนุษย์อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข (เมทีนี พงษ์เวช, 2547) และความเสมอภาคบนความแตกต่างระหว่างหญิง-ชาย คือความแตกต่างบนพื้นฐานของความเป็นมนุษย์เหมือนกัน (กมลพร กลัยานมิตร, 2557) สอดคล้องกับการศึกษาของ อำนาจพร สอิ้งทอง และนุชนรา รัตนศิริประภา (2557) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ คุณภาพชีวิตด้านสังคม ด้านความเป็นมนุษย์ ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านเศรษฐกิจนอกจากนี้ยังมีข้อเสนอว่า ความยุติธรรมและความเสมอภาคของผู้บริหารจะทำให้การบริหารหน่วยงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นระดับภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี จังหวัดนครราชสีมา ด้านความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้บริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีควรมีความรู้เกี่ยวกับนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเป็นนโยบายของรัฐบาลที่ดำเนินการมาตั้งแต่สมัยคุณยิ่งลักษณ์ ชินวัตร เป็นนายกรัฐมนตรี ผู้บริหารกองทุนจะต้องศึกษาทำความเข้าใจนโยบายให้ชัดเจน จะได้ทำให้การบริหารกองทุนเกิดประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้เรื่องนี้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับการศึกษาของ ปิยะนุช เรืองโพธิ์ (2560) ที่ได้ศึกษานโยบายและการบริหารนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีของรัฐบาลยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผลการศึกษาพบว่า การก่อรูปนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีมีวัตถุประสงค์ของนโยบายเพื่อเป็นแหล่งเงินทุนพัฒนาอาชีพและฝึกอบรมให้สตรีมีความรู้ เป็นการเพิ่มศักยภาพให้แก่สตรี

7.3 ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ด้านความรู้ ด้านความสามารถในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความยุติธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต มีอิทธิพลร่วมกันต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากวิสัยทัศน์ที่เด่นชัดที่สุดในการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ผู้บริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีต้องมีวิสัยทัศน์ซึ่งเปรียบเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนองค์กรให้มีการดำเนินงานไปสู่วัตถุประสงค์ที่ต้องการ การกระตุ้นให้สมาชิกมีวิสัยทัศน์ร่วมกันจะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพสตรีและเครือข่ายสตรีตั้งแต่ระดับท้องถิ่นจนถึงระดับประเทศ (สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี, 2555)



นอกจากนี้สตรีที่จะก้าวขึ้นมาเป็นผู้บริหารในองค์กรต่าง ๆ จะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี ในลักษณะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆของสังคม ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารกองทุนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่องสัมพันธ์กับระบบอื่น ๆ มากขึ้น ต้องอาศัยผู้บริหารและทีมงานที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

8.1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับแหล่งเงินทุนดอกเบี้ยต่ำเพื่อจัดทาสวัสดิการตามความต้องการที่แท้จริงของสมาชิก

8.1.2 คณะกรรมการบริหารกองทุนควรประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กองทุนหมู่บ้าน แหล่งเงินทุนที่อยู่ใกล้เคียงกับภูมิลำเนาของสมาชิก สถานพยาบาล หรือสถานีตำรวจ คอยให้ความช่วยเหลือกรณีเกิดปัญหาเกี่ยวกับสตรี

8.1.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรระดมทุนเพื่อก่อตั้งมูลนิธิ หรือกองทุนเพื่อแก้ไขปัญหาสตรี ให้สตรีมีโอกาสได้รับเงินทุนเพื่อนำไปแก้ไขปัญหานั้น ๆ

8.1.4 ควรมีการประชาสัมพันธ์อย่างแพร่หลายให้ผู้ชายที่สนใจเข้าร่วมโครงการฯ เพื่อแสดงพลังบวก หรือทัศนคติต่อการนำความรุนแรงกับผู้หญิงและเด็ก

8.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

8.2.1 ควรศึกษาบทบาทที่เป็นจริงกับบทบาทที่คาดหวังของคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี จังหวัดนครราชสีมา

8.2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจำแนกตามประเภทของคณะกรรมการ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ สถานภาพทางสังคม และระยะเวลาที่อยู่ในกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

8.2.3 ควรจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนากองทุนพัฒนาบทบาทสตรี จังหวัดนครราชสีมา

8.2.4 ควรศึกษาภาพอนาคตการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี จังหวัดนครราชสีมา

8.2.5 ควรพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี จังหวัดนครราชสีมา

9. กิตติกรรมประกาศ

งานวิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลงได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับคำแนะนำ และให้การปรึกษาการเขียนงานจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บรรจบ บุญจันทร์ ผู้วิจัยจึงกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ รวมถึงกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลจากการศึกษาครั้งนี้ด้วย

10. บรรณานุกรม

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2557). *การนำนโยบายอยู่ดีมีสุขไปปฏิบัติในจังหวัดนนทบุรี*.
วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กระทรวงมหาดไทย. (2562). *ศูนย์บริการข้อมูลบริการอำเภोजอมทอง*. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- กระทรวงแรงงาน. (2561). *บทคัดย่อ-ฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน*. สืบค้นเมื่อ
11 มกราคม 2562. จาก <http://research.mol.go.th/2013/abstract.html>
- กาญจนา อุบลบัณฑิต และปรียาดี บุญแฮด. (2555). *คู่มือการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
จังหวัดต๋ำบล*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีแห่งชาติ
สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี.
- ณัฐชนน พิมโพธิ์. (2557). *การพัฒนาการดำเนินงานตามโครงการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
ตำบลนาจะหลวย อำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญา
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นงนภัส ไพรศรี, บุญทัน ดอกโธสง และวิมล หอมยิ่ง. (2558). *ประสิทธิผลการนำนโยบายกองทุนพัฒนา
บทบาทสตรีไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรีในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง*.
วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์. 9(12) : 123-134.
- ประทีน แสงไทย พระราชปรีดีทิพย์ และพระมหาพรชัย สิริวิโร. (2561). *รูปแบบการเสริมสร้างพลังศักยภาพ
สตรีเพื่อพัฒนาชุมชนตามหลักพุทธธรรม*. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.. 6(4) : 1334-1346.
- ปิยะนุช เรืองโพน. (2560). *นโยบายและการบริหารนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีของรัฐบาลยิ่งลักษณ์
ชินวัตร ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน*. วารสารชุมชนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครราชสีมา. 11(1) : 171-181.
- ภิญญาพัชญ์ นาคภิบาล. (2554). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนในเขตพื้นที่
อำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี*. ปทุมธานี : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลย
อลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *พฤติกรรมมองการณ์*. กรุงเทพฯ : บริษัท เอ็กซ์เบอร์เน็ท จำกัด.
- เมทินี พงษ์เวช. (2547). *ผู้หญิงและผู้ชาย : หุ่นส่วนที่เท่าเทียมกันในกระบวนการพัฒนาประเทศ*. กรุงเทพฯ :
สถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา สมาคมส่งเสริมสถานภาพสตรี.
- สมจิต แดนสีแก้ว, ทะนงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ, สมคิด ทับทิม และศิวานนท์ รัตนะกนกชัย. (2559).
ความเสมอภาคและโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิต สู่การสร้างคุณภาพชีวิต. วารสารราชพฤกษ์.
14(3) : 10-17.
- สมสิทธิ์ มีแสงนิล. (2556). *ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร*. สืบค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2562.
จาก <http://www.peoplevalue.co.th>.
- สำนักงานคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี. (2560). *แผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
ประจำปี 2561*. สืบค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2562. จาก
<http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER2/DRAWER091/GENERAL/DATA0000/00000169.PDF>



- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2553). *มาตรฐาน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การพิจารณาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 2* (พ.ศ. 2549-2553). กรุงเทพฯ : สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.)
- สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. (2555). *คู่มือการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี*. กรุงเทพฯ : สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2555). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. เชียงราย : สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- เอมอร แสนภูวา. (2556). *บทบาทกลุ่มกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดศรีสะเกษ*. ศรีสะเกษ : มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- อานวยพร สอึงทอง และนุชนรา รัตนศิริประภา. (2557). *คุณภาพชีวิตของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2*. *วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร*. 5(1) : 247-260.
- Dhar, H.G., and Shashirekha, K. R. (2015). *The role of women education for a sustainable development of the balanced society*. Department of Studies in Economics, Kuvempu University.
- Dhawan, N. (2014). *Women's role expectations and identity development*. Allahabad : India University of Allahabad.
- Etzioni, A. (1964). *Modern organization*. Englewood Cliffs, New York : Prentice-Hall.
- Gibson, J. L., and Ivacervich, J. M. (1997). *Organizations : Behavior structure and process*. Texas : Business.
- Mullins, L. J. (2005). *Management and organizational behavior*. Essex : Pearson Education.
- Nelson, D. L., and Quick, J. C. (1997). *Organization behavior*. New York : Harper and Row.