

การขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอย่างมีประสิทธิภาพ

Efficient Driven of the Women's Role, Development Fund

พระราชรัตนสุธี (ขวัญรัก เกษรบัว)* ฌัญญาณี บุญทองคำ**

Phrasirattanamunee (Khaunrak Gaesonbau),
Nattayanee Boontongkham

Received: March 18, 2020 Revised: May 6, 2020 Accepted: June 9, 2020

บทคัดย่อ (Abstract)

บทบาทของสตรีตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน สตรี คือ ผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศในแทบทุกด้านทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม จึงมีการขับเคลื่อนพัฒนาบทบาทสตรีในช่วงสมัยอดีตนายกรัฐมนตรียิ่งลักษณ์ ชินวัตร เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2554 ในการสนับสนุนบทบาทของสตรีไทยในการมีส่วนร่วม และนโยบายความมั่นคงของชีวิตโดยจัดตั้งเป็นกองทุนที่มีมูลค่ากว่า 7,7000 ล้านบาท สำหรับเป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนดอกเบี้ยต่ำหรือปลอดดอกเบี้ยในการสร้างอาชีพ สร้างรายได้ เพื่อพัฒนาไปสู่การสร้างสวัสดิภาพ และสวัสดิการให้แก่สตรี รวมถึงการพัฒนาสตรีและเครือข่ายสตรี การพัฒนาบทบาทสตรี การสร้างภาวะผู้นำ และการคุ้มครองพิทักษ์สิทธิให้กับสตรี โดยการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีให้มีประสิทธิภาพในการมุ่งไปสู่การเป็น Better Governance, Happier Citizens ภายใต้ MODEL การสร้าง Better Governance Happier Citizens ในการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการดึงทุกฝ่ายร่วมขับเคลื่อนการสร้างโอกาสให้สตรีไทย เป็นตัวอย่างให้กับกลุ่มอาชีพสมาชิกกองทุนฯ อื่นๆ ด้วยการกำหนดกรอบนโยบายภาครัฐ บทบาทหน้าที่ของคณะทำงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีแต่ละระดับ รวมถึงสภาพปัญหาความต้องการของสตรีสู่กระบวนการสร้างการมีส่วนร่วม ด้วยการวิเคราะห์กระบวนการทำงาน กำหนดเป้าหมายเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ วางแผนพัฒนา ติดตามประเมินผล (ตามหลักการ CIPP Model) ก่อให้เกิดประสิทธิภาพการขับเคลื่อนดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี โดยยึดหลัก “ธรรมาภิบาล” โดย

* หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช Master of Public Administration Program in Public Administration Faculty of Social Mahachulalongkornrajavidyalaya University Buddhachinaraj Buddhist College

** นักวิเคราะห์นโยบายและแผน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช Policy and Plan Analyst Mahachulalongkornrajavidyalaya University Buddhachinaraj Buddhist College

การสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในระบบบริหารภาครัฐจะไม่ประสบความสำเร็จหากเป็นการดำเนินการเพียงลำพังจากภาครัฐเท่านั้น

คำสำคัญ (Keywords) : ประสิทธิภาพ; กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

Abstract

The role of women from the past to the present, women who play an important role in development of our country in almost all aspects, both economic, social and environmental. Therefore, there are developed the role of women during the former Prime Minister Yingluck Shinawatra on 23 August 2011, supporting the role of Thai women in participation and the security policy of life by establishing the fund worth more than 7,7000 million baht for being a source of working capital, low interest or interest-free in creating their career, generating income to develop into welfare. The welfare for women including development of women and women's networks. The women's role development creating leadership and protection the rights for women by driving fund to develop women's roles to be effective in becoming under the MODEL creation 'Better Governance Happier Citizens'. By starting from the process of pulling all parties together to drive the opportunity for Thai women to be example to other professional fund members by reviewing the government policy structure, roles and duties of the Women's Role Development Fund. Each level including the problems and needs of women to the creation process by analyzing work processes, setting goals, linking strategies, planning, developing, monitoring, evaluating (in accordance with the CIPP Model principle), creating efficiency, driving the implementation of Women's Role Development Fund based on the principle of "good governance". The creating good governance in the public administration system will not succeed if it is operated only by the government.

Keywords : Efficacy; Women's Role Development Fund

บทนำ (Introduction)

บทบาทของสตรีตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน สตรี คือ ผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศในแทบทุกด้านทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ในอดีตมีค่านิยมของคนไทยว่า สตรีจะต้องอยู่กับเหย้ากับเรือน แต่สำหรับในปัจจุบันค่านิยมเหล่านั้นได้เปลี่ยนไป สตรีกับบุรุษมีความเสมอภาคกัน แม้ว่าสังคมจะหมุนเปลี่ยนไปตามกาลเวลา แต่กิจกรรมและบทบาทของสตรีใน

แต่ละด้านยังคงมีความสำคัญเสมอมา สตรีเป็นผู้มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เพราะพลังของสตรีมีถึงครึ่งหนึ่งของพลังมนุษย์ทั้งโลก แต่ได้ถูกละเลยในการนำศักยภาพที่มีอยู่ของสตรีมาให้เป็นประโยชน์ ซึ่งครึ่งหนึ่งสตรีพยายามที่จะยกระดับเรื่อง สิทธิและความเสมอภาค เพื่อแสดงออกถึงบทบาทและศักยภาพของสตรีได้เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างและเสนอแนะแนวทางในการสร้างความเจริญให้กับสังคมและประเทศชาติ ผ่านกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ซึ่งเป็นนโยบายในการพัฒนาสตรีของรัฐบาลสมัยยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ได้มีการแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี ต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2554 เรื่อง การสนับสนุนบทบาทของสตรีไทยในการมีส่วนร่วม และนโยบายความมั่นคงของชีวิต ซึ่งรัฐบาลได้กำหนดเป็นวาระเร่งด่วนที่จำเป็นต้องดำเนินการภายในปี พ.ศ. 2555 เป็นนโยบายที่มุ่งเน้นการพัฒนาสตรี โดยจัดตั้งเป็นกองทุนที่มีมูลค่ากว่า 7,7000 ล้านบาท สำหรับเป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนดอกเบี้ยต่ำหรือปลอดดอกเบี้ยในการสร้างอาชีพ สร้างรายได้ เพื่อพัฒนาไปสู่การสร้างสวัสดิภาพ และสวัสดิการให้แก่สตรี รวมถึงการพัฒนาสตรีและเครือข่ายสตรี การพัฒนาบทบาทสตรี การสร้างภาวะผู้นำ และการคุ้มครองพิทักษ์สิทธิให้กับสตรี ซึ่งเป็นนโยบายที่มีความเหมาะสมต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสตรีในทุกมิติ ตั้งแต่ด้านสังคม เศรษฐกิจ และพัฒนาศักยภาพของสตรีในทุกๆ ด้าน โดยรัฐบาลมุ่งเน้นที่จะทำงานร่วมกับกลุ่มสตรี ตั้งแต่ระดับท้องถิ่น จนถึงระดับประเทศ เพื่อให้โอกาสสตรีในทุกพื้นที่ทุกชุมชนได้มีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วมทำ ร่วมพัฒนา เพื่อสตรีทุกคนโดยความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐภาคเอกชนและองค์กรสตรีต่างๆ ในการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี (กรมการพัฒนาชุมชน, 2562: ออนไลน์)

การบริหารจัดการของนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีนั้นหากพิจารณาแล้วเป็นกองทุนที่เปิดโอกาสให้สตรีสามารถเข้าถึงแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ เพื่อนำเงินไปพัฒนาอาชีพและสร้างรายได้ให้แก่ตนเองและครอบครัวได้ รวมทั้งยังทำให้สตรีได้รับการพัฒนาศักยภาพและมีภาวะผู้นำ อันเป็นพลังในการพัฒนาประเทศ แต่ถึงอย่างไรแล้วมีข้อโต้แย้งในเชิงวิชาการเกี่ยวกับนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีทั้งในด้านการบริหารจัดการ การนำนโยบายมาสู่การปฏิบัติ ตลอดจนผลที่เกิดขึ้นว่าจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีได้หรือไม่ เนื่องจากเป็นนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเป็นกองทุนเริ่มดำเนินการได้ไม่นานนัก และมีการต่อยอดอย่างเป็นรูปธรรม การช่วยเหลือสตรีได้อย่างแท้จริงหรือไม่ มีรูปแบบเข้าถึงกระบวนการอย่างไร แม้ว่ารัฐบาลพรรคเพื่อไทยในสมัยยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ลงจากตำแหน่งแต่ต้นนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรียังขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง เมื่อพบว่าในปี 2562 กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีได้มีการขับเคลื่อนการทำงาน ซึ่งประมาณการรายจ่ายงบประมาณ ประจำปี พ.ศ. 2562 โดยพิจารณาจากขนาดจังหวัดเป็น 3 ขนาด ตามประชากรที่มีอยู่ในจังหวัดจากข้อมูลทะเบียนราษฎรกรมการปกครอง คือ จังหวัดขนาดเล็ก จังหวัดขนาดกลาง และจังหวัดขนาดใหญ่ แบ่งเป็นเงินประเภททุนหมุนเวียน เป็นเงินทุนให้กู้แก่สมาชิกประเภทบุคคลธรรมดาและองค์กรสตรีเพื่อการประกอบอาชีพ การสร้างงาน การสร้างรายได้ หรือการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ จำนวน 1,478,000,000 ประเภทเงินทุนอุดหนุน เป็นเงินทุนให้เปล่าแก่สมาชิกประเภทองค์กรสตรีเพื่อการส่งเสริมบทบาทและพัฒนา ศักยภาพสตรีและเครือข่าย การส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมในการพัฒนาบทบาทสตรีและการ

สนับสนุนโครงการที่แก้ไขปัญหาและพัฒนาสตรี งบประมาณ 295,000,000 นั้น (สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี, 2555: 36)

เห็นได้ว่า รัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญของสตรีว่าเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ และถึงแม้จะมีแนวทางการพัฒนาสตรีระบุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตลอดจนแผนงานต่างๆ ไว้มากมาย แต่ยังเป็นการปฏิบัติที่ไม่ชัดเจน ซึ่งจุดมุ่งหมายของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีนี้ จะต้องเป็นกองทุนที่จะบูรณาการประสานรวมทุกองค์กรสตรีที่มีอยู่เพื่อที่จะร่วมกันในการสร้างพลัง ทั้งนี้ไม่ได้ต้องการเป็นองค์กรหนึ่งเดียว แล้วไปลดบทบาทหลายๆ องค์กร แต่ต้องการเป็นองค์กรที่เชื่อมต่อและรับฟังความคิดเห็นของสตรีทั่วประเทศ ที่จะก้าวไปสู่การพัฒนาาร่วมกันในอนาคตอย่างไร ถ้าพื้นฐานของสตรีได้รับการดูแล ได้รับสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน ได้รับศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ร่วมกัน มีการพัฒนา มีความรู้ แนนอน รายได้ในครัวเรือนก็ต้องดีขึ้น ส่งผลต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศตามมา

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าหลักการ วัตถุประสงค์ งบประมาณ ตลอดจนการบริหารจัดการของนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีนั้นหากพิจารณาแล้วเป็นกองทุนที่เปิดโอกาสให้สตรีสามารถเข้าถึงแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ เพื่อนำเงินไปพัฒนาอาชีพและสร้างรายได้ให้แก่ตนเองและครอบครัวได้ รวมทั้งยังทำให้สตรีได้รับการพัฒนาศักยภาพและมีภาวะผู้นำ อันเป็นพลังในการพัฒนาประเทศจากการขับเคลื่อนนโยบายบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีว่า ผลที่เกิดขึ้นนั้น สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งถือได้ว่าเป็นการวัดระดับความสามารถหรือการประเมินในการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างศักยภาพแก่สตรีให้เกิดประสิทธิภาพต่อสตรีอย่างแท้จริง

การสร้างความรู้ในการขับเคลื่อนนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี (Better Governance, Happier Citizens)

ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบจากต่างประเทศ ทั้งในมิติเศรษฐกิจ มิติสังคม มิติการเมือง การปกครอง ตลอดจนมิติการจัดการความรู้ สารสนเทศและเทคโนโลยีการก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคงและเข้มแข็งในสภาวะการณ์ดังกล่าวนับเป็นทำให้เกิดความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาระบบราชการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง จุดเน้นที่ทุกๆ ภาคส่วนของสังคมโลกต่างให้ความสำคัญ และเตรียมพร้อมรับมือทั้งในระยะสั้นและในระยะยาว นวัตกรรมเพื่อการพัฒนา (Innovation for Development) จึงเป็นนโยบายหลักที่หลายๆ ประเทศได้นำมาเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนความมั่งคั่ง และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของตนอย่างยั่งยืน เช่นเดียวกับการบริหารกองทุนบทบาทพัฒนาสตรีอย่างไรให้มีประสิทธิภาพ ก็ต้องมีการขับเคลื่อนการนำสารสนเทศเข้ามาดำเนินงาน อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

การที่จะมุ่งไปสู่การเป็น Better Governance, Happier Citizens นั้น จำเป็นต้องลงมือปฏิบัติแบบยุค 4.0 มุ่งเน้นการดำเนินงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี โดยยึดหลักการทำงานแบบธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยการ

ปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานรูปแบบใหม่เพื่อพลิกโฉมให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจและเป็นที่พึงของประชาชนได้อย่างแท้จริง ไม่ใช่เน้นรูปแบบเดิมเท่านั้น อย่างการยึดหลักทฤษฎีระบบราชการดั้งเดิม (Classic Bureaucracy Theory) Max Weber ซึ่งอธิบายเกี่ยวกับ โครงสร้างขององค์การในรูปแบบอุดมคติ (Ideal Type) หรือที่รู้จักในนามระบบราชการ (Bureaucracy) หรือองค์การขนาดใหญ่ที่เป็นทางการ ซึ่งเขาถือว่าเป็นตัวแบบโครงสร้างขององค์การที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการจัดองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การแบบราชการในอุดมคติที่ไม่ได้เกิดจากประสบการณ์ในการทำงาน (Ideal Type of Bureaucracy) ซึ่งมีลักษณะที่มีเหตุผลโดยกฎหมาย (Legal rational) แต่เขาสร้างในแง่มุมมองของนักวิชาการหรือปัญญาชนที่คิดว่ารูปแบบองค์การในอุดมคติ (Ideal Type) หรือองค์การขนาดใหญ่ที่เป็นทางการ (Bureaucracy) ทั้ง 7 ประการ ประกอบด้วย หลักการแบ่งงานกันทำตามความถนัด การจัดโครงสร้างองค์การลดหลั่นไปตามลำดับชั้น มีกฎระเบียบ ข้อบังคับ และวิธีปฏิบัติ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นแบบทางการหรือไม่ยึดถือตัวบุคคล คุณสมบัติทางด้านวิชาชีพ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และอำนาจหน้าที่ การบริหารงานของรัฐควรเป็นศาสตร์ที่ปลอดจากค่านิยม โดยมีเป้าหมายหลักของการบริหารคือ ประหยัดและประสิทธิภาพ (Economy and Efficiency) และทฤษฎีระบบราชการดั้งเดิมที่มุ่งเน้นการออกแบบโครงสร้างองค์การใหม่ เนื่องจากต้องการแก้ไขปัญหาการที่ไม่มีโครงสร้างองค์การที่ชัดเจน (ธงชัย สันติวงษ์, 2553: 44) ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญกับปัจจัยภายในองค์การเป็นหลัก โดยมีการใช้องค์ความรู้ผ่านการสั่งสมองค์ความรู้ ซึ่งส่วนใหญ่มาจากหลักประสบการณ์นิยม หลักอำนาจนิยม และหลักเหตุผลนิยม เพียงเท่านั้น

แต่ควรส่งเสริมเกิดนวัตกรรมการบริหารงานภาครัฐ หมายถึง แนวคิด วิธี และรูปแบบใหม่ๆ ในการจัดการองค์กร การดำเนินงาน และการให้บริการ อันเป็นผลมาจากการสร้าง พัฒนา เพิ่มพูน ต่อยอด หรือประยุกต์ใช้องค์ความรู้ และแนวปฏิบัติต่างๆ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนา ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพของการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อนำมาสู่การขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ในการสร้างความสุขในการทำงาน โดยส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมจากทุกระดับ รากฐานสำคัญของการพัฒนานวัตกรรมนั้นคือ องค์ความรู้ (Knowledge) บุคลากร (People) ที่มีทักษะหรือความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ ตลอดจนกระบวนการ (Process) ที่ช่วยส่งเสริมการนำความรู้/นวัตกรรมไปใช้ในกระบวนการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรตามพันธกิจ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมจากบุคลากรในองค์กร (Collaboration)

1. ทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้าง

1.1 จัดให้มีการประชุมเพื่อทบทวนบทบาทหน้าที่ของ คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ทุกระดับเป็นประจำทุกเดือน ในลักษณะของเวทียุติธรรม (Mobile Unit) ทุกตำบลในพื้นที่ โดยมีการทบทวนทั้งในเรื่องของโครงสร้าง นโยบาย รวมถึงบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ และคณะทำงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีให้เป็นปัจจุบันและถูกต้องตามระเบียบ และมีความสอดคล้องตามตามแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงมหาดไทย แผนยุทธศาสตร์จังหวัด/อำเภอ

1.2 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการในเพื่อชี้แจงแนวทางปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี โดยชี้แจงรายละเอียดบทบาทหน้าที่ต่างๆ มีกิจกรรมเพื่อทดลองการร่วมคิด ร่วมทำ เพื่อกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนาตำบล เพื่อให้เกิดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ได้อย่างชัดเจน รวมถึงมีแนวทางในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่เกี่ยวข้อง

1.3 ประสานความร่วมมือกับภาคีภาคส่วนต่างๆ ในการบูรณาการขับเคลื่อนงานในระดับตำบล โดยมีการเชิญเข้าร่วมการประชุมหรือกิจกรรมที่กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจัดขึ้นทุกครั้ง เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงาน

1.4 เชื่อมโยงแหล่งเงินทุน/งบประมาณ ทั้งในและนอกพื้นที่ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการร่วมสนับสนุนขับเคลื่อนกิจกรรมของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วม

2.1 จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนในลักษณะ Focus Group Discussion การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยศาสตราจารย์ Edward Freeman (2011) (Edward Freeman, 2001) มองว่าเป็นเครื่องมือทางการจัดการที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยจะทำให้ทราบถึงกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มใดมีความต้องการอะไร และการดำเนินการขององค์กรจะส่งผลกระทบอย่างไรต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่ม ซึ่งถ้าทราบถึงความสนใจและอิทธิพลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นอย่างดีก็จะทำให้เราสามารถที่จะกำหนดวิธีการบริหารความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกระบวนการทำงานได้อย่างดี ตลอดจนสามารถกำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างเหมาะสม กำหนดเป้าหมายเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ โดยการค้นหาความคาดหวังของสตรี เพื่อทราบถึงปัญหาและแนวโน้มอนาคตของสตรี ซึ่งเป็นประชากรที่มีจำนวนมาก ก่อให้เกิดการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจของประเทศตามมา (ยุวัฒน์ วุฒิเมธี, 2546: 71) ดังนั้นความจำเป็นในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของสตรีต่อกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี จึงมีความจำเป็นเป็นอย่างมาก ผ่านรูปแบบการดำเนินงานในรูปแบบใหม่ที่ไม่ได้มุ่งเน้นเพียงแค่นั้นนโยบายในการพัฒนากองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเป็นเพียงแค่ฐานของนักการเมืองเท่านั้น แต่ต้องมีการขับเคลื่อนการดำเนินงานของกลุ่มสตรีอย่างมีคุณภาพ ลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ เศรษฐกิจยั่งยืน ด้วยการขับเคลื่อนของกลุ่มองค์กร โดยความร่วมมือของทุกภาคส่วนได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนา พัฒนาเครื่องมือทางการบริหารรองรับ เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็น (ไพรัตน์ เตชะรินทร์, 2544: 56) คณะทำงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีทุกระดับ ประชาชน หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน เข้ามามีบทบาทต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนการทำงานจึงจำเป็นต้องนำความต้องการ/อิทธิพลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมากำหนดเป็น “ข้อกำหนดที่สำคัญ” ของกระบวนการทำงานให้ชัดเจน

2.2 การวางแผนพัฒนา โดยจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระยะยาว ในการวางแผนพัฒนาและส่งเสริมพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน โดยการวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค เป็นเครื่องมือในการ

กำหนดกิจกรรม/โครงการต่างๆ ตลอดจนส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ รวมถึงการสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับเครือข่ายที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งจะก่อให้เกิดการพัฒนาแบบองค์รวม ดังนี้

2.2.1 การสร้างความรู้ความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบล อำเภอ และจังหวัด

2.2.2 ประสานงานเพื่อรวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญและทำให้เป็นปัจจุบัน

2.2.3 การร่วมค้นหา โอกาส และแนวทางแก้ไขปัญหารวมถึงการกำหนดอัตลักษณ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ในการการพัฒนากองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

2.2.4 การกำหนด/ทบทวนกิจกรรมและกระบวนการทำงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

2.2.5 การสร้างเครือข่ายในการทำงานแบบพี่สอนน้อง โดยให้สมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ที่มีความเข้มแข็ง มาเป็นพี่เลี้ยงหรือครู ก. ให้กับสมาชิกที่ยังไม่เข้มแข็ง เพื่อสร้างพลังในการขับเคลื่อนงานไปพร้อมๆ กัน

2.3 ติดตามประเมินผลการดำเนินการของ กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในภาพรวม โดยใช้แบบประเมินผลที่มีรายละเอียดสำคัญ ตามหลักการ CIPP Model ของ Stufflebeam, Daniel L. (1968) (Stufflebeam, Daniel L, 1968: 95) มองว่า การประเมินผลโครงการ หมายถึง กระบวนการที่มุ่งแสวงหาคำตอบว่านโยบาย/แผนงาน/โครงการบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เพียงใด โดยมีมาตรฐานและเครื่องมือในการวัดที่แม่นยำตรงและเชื่อถือได้ การบริหารแนวใหม่หรือการบริหารในระบบเปิด (Open System) นั้นถือว่าการประเมินผลเป็นขั้นตอนที่สำคัญมากซึ่งจุดมุ่งหมายของการประเมินผลโครงการมีดังนี้

2.3.1 เพื่อสนับสนุนหรือยกเลิก การประเมินผลจะเป็นเครื่องมือช่วยตัดสินใจว่าควรระงับยกเลิก

โครงการหรือสนับสนุนให้มีการขยายผลต่อไป โดยเฉพาะการมีโครงการใหม่ๆ ยังมิได้จัดทำในรูปของโครงการทดลอง (Experimental) ซึ่งมีโอกาสจะผิดพลาดหรือล้มเหลวได้ง่าย ความล้มเหลวของโครงการจึงมิใช่ความล้มเหลวของผู้บริหารเสมอไป ดังนั้นถ้าเราประเมินผลแล้วโครงการนั้นสำเร็จตามที่กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้ก็ควรดำเนินการต่อไป แต่ถ้าประเมินผลแล้วโครงการนั้นมีปัญหา หรือมีผลกระทบเชิงลบมากกว่า เราก็ควรยกเลิกไป

2.2.2 เพื่อทราบถึงความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานตามโครงการ ว่าเป็นไปตามที่กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย หรือกฎเกณฑ์ หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้เพียงใด

2.2.3 เพื่อปรับปรุงงาน ถ้าเรานำโครงการไปปฏิบัติแล้ว พบว่าบางโครงการไม่ได้เสียทั้งหมดแต่ก็ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทุกข้อ เราควรนำโครงการนั้นมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น โดยพิจารณาว่าโครงการนั้นบกพร่องในเรื่องใด เช่น ขาดความร่วมมือของประชาชน ขัดต่อค่านิยมของประชาชน ขาดการประชาสัมพันธ์ หรือสมรรถนะขององค์การที่รับผิดชอบต่ำ เมื่อเราทราบผลของการประเมินผล เราก็จะได้ปรับปรุงแก้ไขให้ตรงประเด็น

2.4 เพื่อศึกษาทางเลือก (Alternative) โดยปกติในการนำโครงการไปปฏิบัตินั้น ผู้บริหารโครงการจะพยายามแสวงหาทางเลือกที่ดีที่สุด จากทางเลือกอย่างน้อย 2 ทางเลือก ดังนั้นการประเมินผลจะเป็นการเปรียบเทียบทางเลือก ก่อนที่จะตัดสินใจเลือกทางเลือกใดปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อลดความเสี่ยงให้น้อยลง

2.5 เพื่อขยายผล ในการนำโครงการไปปฏิบัติ ถ้าเราไม่มีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เราอาจจะไม่ทราบถึงความสำเร็จของโครงการ แต่ถ้าเราประเมินผลโครงการเป็นระยะสม่ำเสมอผลปรากฏว่าโครงการนั้นบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดวัตถุประสงค์ เราก็ควรจะขยายผลโครงการนั้นต่อไป ดังนั้นสิ่งที่ต้องคำนึงถึงคือ สิ่งที่น่าไปในพื้นที่หนึ่งอาจได้ผลดี แต่นำไปขยายผลในพื้นที่หนึ่งอาจไม่ได้ผล หรือ สิ่งที่เคยทำได้ผลดีในช่วงเวลาหนึ่ง อาจจะได้ผลดีในอีกช่วงเวลาหนึ่ง ดังนั้น การประเมินผลตามแนวคิดของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) ซึ่งเป็นโมเดลที่ได้รับการยอมรับกันทั่วไปในปัจจุบัน เน้นการแยกบทบาทการทำงานระหว่างฝ่ายประเมินกับฝ่ายบริหารออกจากกันอย่างเด่นชัด กล่าวคือ ฝ่ายประเมินมีหน้าที่ระบุ จัดหา และนำเสนอสารสนเทศให้กับฝ่ายบริหาร ส่วนฝ่ายบริหารมีหน้าที่เรียกหาข้อมูล และนำผลการประเมินที่ได้ไปใช้ประกอบการตัดสินใจ เพื่อดำเนินกิจกรรมใดๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วแต่กรณี เพื่อป้องกันการมีอคติในการประเมิน โดยมีลักษณะดังนี้

2.5.1 การประเมินสภาพแวดล้อมจากการวิเคราะห์ตนเองของกลุ่มสตรีหรือการขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ต่อการนำกิจกรรม/โครงการต่างๆ ไปปฏิบัติสู่ชุมชน และประเมินจุดเด่น จุดด้อย ข้อบกพร่อง สิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไข

2.5.2 การประเมินปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน เช่น ความพอเพียงของงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการสนับสนุนขับเคลื่อนกิจกรรมของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

2.5.3 ประเมินกระบวนการมีส่วนร่วมมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในการจัดทำแผนการดำเนินงาน

2.5.4 ประเมินผลการปฏิบัติงานจากการนำกิจกรรม/โครงการไปใช้ในการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ และประเมินผลการจัดทำและบันทึกข้อมูลองค์ความรู้ต่างๆ จากการปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นในอนาคต

3. ประสิทธิภาพการขับเคลื่อนดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

การที่กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีได้จัดทำคู่มือการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี และกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ และประกาศ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นไปในแนวทางเดียวกันทั้งประเทศเป็นการกระจายอำนาจการบริหารไปสู่พื้นที่ต่างๆ นั่นคือ มีการให้นโยบายลงมาจากแนวตั้งสู่จังหวัดและจากจังหวัดส่งการไปยังอำเภอ ตำบลและหมู่บ้าน และกระจายอำนาจการบริหารออกในแนวนราบคือให้อำนาจการบริหารจัดการ ในพื้นที่ในชุมชนในหมู่บ้านต่างๆ มีตัวแทนหรือคณะกรรมการกองทุนในระดับนั้นๆ เพื่อให้โอกาสสตรีในทุกพื้นที่ทุกชุมชนได้มีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนาเพื่อสตรีทุกคน โดยความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและองค์กรสตรีต่างๆ ในการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เพื่อให้สตรีไทยได้ใช้ประโยชน์จากกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

ในการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศซึ่งการเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วน มีการบูรณาการการทำงานจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดความร่วมมือสามัคคีและนำมาซึ่งผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติแบบผสม (Hybrid Theories of Implementation) Anderson (1979) (Anderson, Charles W., 1979: 48) ให้ความหมายว่า เป็นแนวทางปฏิบัติที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐบาลได้กำหนดขึ้น โดยเจตนาเพื่อแก้ไขปัญหาหลากหลาย ซึ่งเป็นทฤษฎีผสมรวมเอาองค์ประกอบทั้งทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติจากบนลงล่างและล่างขึ้นบนมาบูรณาการเข้าด้วยกัน โดยนำข้อดีของทฤษฎีบนลงล่างที่เน้นการเริ่มต้นจากข้างบน มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างทฤษฎีทั่วไป ยึดถือตามแนวกระบวนการและขั้นตอนนโยบาย เน้นการนำการตัดสินใจระดับบนไปปฏิบัติยึด

ประชาธิปไตยแบบตัวแทนหรือตัวแทนผู้นำ ส่วนทฤษฎีล่างขึ้นบนยึดประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม นอกจากผู้นำแล้วยังต้องคำนึงถึงเจ้าหน้าที่ระดับท้องถิ่น ภาคเอกชนและกลุ่มเป้าหมายด้วย โดยกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ได้มีแนวคิดในการกระจายอำนาจการบริหารไปสู่กลุ่มสมาชิก ที่มีการจัดทำและเสนอโครงการเพื่อขอรับเงินทุนสนับสนุนจากกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีโดยให้สมาชิกบริหารและดำเนินโครงการเอง ทำให้การขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพรณ เจนสันติกุล (2553: 25) ที่ได้ศึกษาการพึ่งตนเองในด้านเศรษฐกิจทำให้สมาชิก มีรายได้ที่เพิ่มมากขึ้น มีเงินที่จะนำไปใช้ในชีวิตประจำวันเพิ่มมากขึ้น เกือบอมเพิ่มมากขึ้น ทำให้คุณภาพชีวิตของตนเองและครอบครัวดีขึ้น

นอกจากนี้ในการดำเนินงานขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี จากสภาพปัญหาที่พบ คือ การขาดความโปร่งใสในการดำเนินงาน รวมถึงภาระการค้างชำระหนี้ของสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเป็นจำนวนมาก ทำให้การทำงานของกองทุนขาดความน่าเชื่อถือ ดังนั้น จึงต้องมีการปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล (good governance) วิธีการที่ดีในการใช้อำนาจเพื่อบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กร คือ (วรศักดิ์ อรรถมโน, 2545: 32)

1. หลักนิติธรรม กองทุนมีการแบ่งแยกการใช้อำนาจอย่างชัดเจน มีการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของบุคคล
2. หลักคุณธรรม ปลอดจากการทุจริต การทำผิดวินัย การกระทำผิดมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณ ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของกองทุน
3. หลักความโปร่งใส มีการใช้ระบบตรวจสอบภายใน
4. หลักการมีส่วนร่วม มีการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน รับฟังความคิดเห็นของทุกภาคส่วน
5. หลักสำนึกรับผิดชอบ มีเป้าหมายที่ชัดเจนมีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ
6. หลักความคุ้มค่า มีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด
7. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการส่งเสริมการพัฒนาบูรณาการความคิดของทุกภาคส่วนนำมาปฏิบัติงาน บริหารให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า

8. สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากภายนอกเสริมสร้างความสามารถ และส่งเสริมองค์ความรู้สมาชิกอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้

4. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์/เชิดชูเกียรติคนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

4.1 ดำเนินการคัดเลือกสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีดีเด่นในแต่ละระดับ แต่ระดับประเภท รวมถึง ผู้ปฏิบัติงาน และผู้เกี่ยวข้องประสานภาคองค์กรต่างๆ เพื่อเป็นการให้กำลังใจแก่บุคคล กลุ่ม หรือหน่วยงาน รวมถึงยกย่องเชิดชูเกียรติ

4.2 ประสานจัดทำสื่อเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมที่ กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมาและเชิดชูเกียรติแก่ผู้ที่ได้รับรางวัลต่างๆ จากการปฏิบัติงานผ่านช่องทางต่างๆ ทั้งในระดับประเทศ/จังหวัด/อำเภอ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ (วารสาร แผ่นพับ หนังสือพิมพ์ ฯลฯ) สื่อวีดิทัศน์ เผยแพร่ผ่านทางโทรทัศน์ เคเบิลทีวีท้องถิ่นและสื่อวีดีโอ/Infographic เผยแพร่ผ่านช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ (Facebook, Youtube, Instagram) เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า ความพยายามของภาครัฐในการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมถึงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการอำนวยความสะดวกประชาชนอย่างสะดวก รวดเร็วมากขึ้น แต่ในส่วนลึกของบุคลากรภาครัฐคือ จิตสำนึกของความเป็นบุคลากรของรัฐ เป็นสิ่งที่ต้องได้รับความสำคัญส่งเสริมให้เกิดขึ้นอย่างจริงจังและต่อเนื่องด้วยการสร้างแรงจูงใจ แรงกระตุ้นโดยมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม และการมีกลไกการกำกับทั้งภายในและภายนอกกระบวนการ ภาครัฐที่ทำให้ระบบคุณธรรมเป็นระบบหลักที่แท้จริงของระบบบริหารภาครัฐมากกว่าระบบอุปถัมภ์ ที่สำคัญที่สุดคือ การที่คนในสังคมไทยต้องหันมาให้ความสนใจต่อการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ โดยการเรียกร้องให้ระบบบริหารภาครัฐต้องตอบสนองปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างจริงจัง และมีการกำกับตรวจสอบการดำเนินงานของภาครัฐอย่างใกล้ชิดผ่านช่องทางต่างๆ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารการดำเนินงานของภาครัฐต่อสาธารณะย่อมเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรในภาครัฐต้องปรับเปลี่ยนตนเองให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ระบบบริหารภาครัฐยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางอย่างแท้จริง

บทสรุป (Conclusion)

จากการดำเนินงาน กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เป็นกองทุนที่เกิดขึ้นเพื่อให้สตรีได้เข้าถึงแหล่งทุน หรือ เงินกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำ วงเงินสูงสุด โครงการละ 200,000 บาท ดอกเบี้ย ร้อยละ 3 ต่อปี นำไปประกอบอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้ หรือพัฒนาอาชีพ ผ่านการรวมกลุ่มของสตรี โดยมีการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ภาคประชาสังคม เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งที่มาจากภายในกลุ่มของสตรีเอง โดยเริ่มต้นจากความต้องการของสตรี บริหารจัดการด้วยสตรี สตรีมีความสุข และสตรีมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โครงการเสริมสร้างภาพลักษณ์ด้วยการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อ ซึ่งเป็นกลุ่มอาชีพสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่ประสบความสำเร็จ และมีผลการดำเนินงานหลังกู้เงินกองทุน มาสร้างงาน สร้างอาชีพ จนประสบความสำเร็จ มีทั้งเงินปันผลให้รายปี

และรายได้เสริมช่วยเหลือสมาชิก พร้อมโมเดล “Better Governance Happier Citizens ในการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี” ดึงทุกฝ่ายร่วมขับเคลื่อนการสร้างโอกาสให้สตรีไทย เป็นตัวอย่างให้กับกลุ่มอาชีพสมาชิกกองทุนฯ อื่นๆ ด้วยการทบทวนโครงสร้าง นโยบายภาครัฐ บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีแต่ละระดับ รวมถึงสภาพปัญหาความต้องการของสตรี สู่กระบวนการสร้างการมีส่วนร่วม ด้วยการวิเคราะห์กระบวนการทำงาน กำหนดเป้าหมายเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ วางแผนพัฒนา ติดตามประเมินผล (ตามหลักการ CIPP Model) ก่อให้เกิดประสิทธิภาพการขับเคลื่อนดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี โดยยึดหลัก “ธรรมาภิบาล” โดยการสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในระบบบริหารภาครัฐ

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมการพัฒนาชุมชน. (2562). กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://womenfund.in.th/>. [11 กรกฎาคม 2562]
- ธงชัย สันติวงษ์. (2553). **การบริหารเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- บรรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2545). **ธรรมาภิบาลในองค์กรอิสระ**. เอกสารประกอบการบรรยาย, นนทบุรี สถาบันพระปกเกล้า.
- ไพรัตน์ เตชะรินทร์. (2544). **นโยบายและกลวิธีการมีส่วนร่วมของชุมชนในยุทธศาสตร์การพัฒนาปัจจุบัน**. กรุงเทพมหานคร: ศักดิ์โสภารการพิมพ์.
- ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. (2546). **หลักการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชนบท**. กรุงเทพมหานคร: ไทยอนุเคราะห์ไทย.
- สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี. (2555). **คู่มือการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี**. กรุงเทพมหานคร: สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ทำเนียบรัฐบาล.