การพัฒนารูปแบบการดำเนินงาน เพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบล ที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

ภีรวัฒน์ นนทะโชติ
อาจารย์ สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
perawatn98@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบล เพื่อพัฒนาและประเมินรูปแบบ ด้วยเทคนิควิธีวิจัยแบบผสานวิธีระหว่างวิธีการวิจัยเชิงปริมาณและวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะแรกเป็นการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เป็นคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลใน 3 จังหวัดของภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย ได้แก่ เชียงใหม่ ลำปาง และอุตรดิตถ์ จำนวน 804 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าสถิติพื้นฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ วิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุและการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรม AMOS ระยะที่สอง เป็นการพัฒนารูปแบบ ใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการด้วยวิธีการสนทนากลุ่มกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และระยะที่สามเป็นการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิระดับสูง โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบล ได้แก่ การบริหารจัดการ และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ส่วนภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร และปัจจัยด้านสังคม มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการบริหารจัดการและโครงสร้างองค์การ มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน สำหรับผลการพัฒนารูปแบบ ได้รูปแบบภายใต้แนวคิด “3 สร้าง 4 พัฒนา”

คำสำคัญ รูปแบบ กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี สตรีกลุ่มชาติพันธุ์

Research

Development of the Processing Model to Enhance the Efficiency of Thai Women Empowerment Funds in the Municipality Level Focusing on the Women Ethic Groups in the Upper North of Thailand

Perawat Nonthachot
Lecturer, Humanities and Social Sciences Faculty, Uttaradit Rajabhat University
perawatn98@hotmail.com

Abstract

The purposes of this research were to investigate causal factors that influenced the processing model to enhance the efficiency of Thai Women Empowerment Funds in the municipal llevel focusing on the women ethic groups in the upper north of Thailand; to develop the processing model; and to evaluate it using the mixed research methods including the quantitative and qualitative methods. The research was carried out on 3 phases, In the primary phase, quantitative analysis, was used to investigate causal factors influencing the processing model. The sample was the committee of Thai Women Empowerment Funds from 3 upper-northern provinces; Chiangmai, Lampang, and Uttaradit, witfh a total of 804 women. The data were analyzed as Descriptive Statistics and Observed Correlation Coefficient and the causal factor was analyzed using the empirical data, analyzed by AMOS Program. The secondary phase was involved in the development of the Processing Model from workshop data discussion among the stakeholders. The final phase was evaluation of the validities of the model by the higher-advisory specialists and data were analyzed as content analysis. The findings were shown as the following; The causal factors; administrative managements and organizational staffs' attitudes directly influenced the Processing Model. Whereas, the causal factors of leaderships, communications, and social contexts indirectly influenced the Processing Model through the administrative managements. The factor of organizational structures also indirectly influenced the Processing Model through the organizational staffs' attitudes. As a results, the Processing Model to enhance the efficiency of Thai Women Empowerment Funds was emphatically developed under the ideology named "The 3 Constructions, the 4 Developments".

Keywords: Model, Thai Women Empowerment Funds, Women Ethnic Groups

บทนำ

กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเป็นนโยบายที่สำคัญของรัฐบาล โดยกำหนดเป็นวาระเร่งด่วนที่ดำเนินการในปี พ.ศ 2555 เพื่อยกระดับและเสริมศักยภาพสตรีในทุกมิติ โดยการนำศักยภาพและความแตกต่างระหว่างหญิงชาย ซึ่งนับว่าเป็นพลังสังคมอย่างหนึ่งที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบให้มีการนำมาใช้อย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งพัฒนาและขยายศักยภาพบทบาทสตรีให้เป็นพลังทางสังคมที่เข้มแข็ง สามารถช่วยนำพาและร่วมสร้างสังคมไปสู่ความเสมอภาคอย่างสร้างสรรค์และมีสันติสุข (National Thai Women Empowerment Funds Office, 2013)

แม้ว่าการจัดตั้งกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจะเป็นแนวคิดที่ดีในการสร้างโอกาสการเข้าถึงแหล่งเงินทุนของกลุ่มสตรี แต่เมื่อพิจารณาถึงการปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลตามหลักการที่กำหนดไว้ พบว่า ยังมีวิธีการปฏิบัติที่เป็นข้อจำกัดหรือไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หลายประการ เช่น แนวคิดของการจัดตั้งกองทุน วัตถุประสงค์ คุณสมบัติของสมาชิก กระบวนการแต่งตั้งคณะกรรมการทุกชุดที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ไรรัตน์ รังสิตพล ผู้ซึ่งมีประสบการณ์เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านกองทุนสตรีในระดับสากล ได้ให้ข้อเสนอแนะว่ากองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจะต้องเป็นเครื่องมือที่ทำให้การพัฒนาลงไปถึงผู้ได้รับประโยชน์อย่างแท้จริง สิ่งสำคัญควรเชื่อมโยงกับภาพใหญ่ โดยกองทุนฯ ควรเข้าไปสนับสนุนได้ทุก ๆ หน่วยงานของภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ควรบูรณาการหรือหากลไกเข้าไปเติมเต็มให้มีประสิทธิภาพ และควรดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 นอกจากนี้ ควรให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้หญิงอื่น ๆ ที่มีภาวะเฉพาะด้วย โดยเฉพาะสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ ซึ่งจากการศึกษาข้อมูล พบว่าสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ในเรื่องสิทธิสตรีที่ยังไม่ได้รับความเสมอภาคตามที่ระบุไว้ในรัฐธรรมนูญ โดยเฉพาะการถูกละเมิดสิทธิและไม่ได้รับความเป็นธรรม ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยที่มาจากโครงสร้าง ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรมในรูปแบบต่าง ๆ ถึงแม้ว่าประเทศไทยได้ลงนามข้อตกลงระหว่างประเทศในอนุสัญญาว่าด้วยการไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงชาติพันธุ์แล้วก็ตาม แต่ที่ผ่านมาข้อมูลสถานการณ์และการจัดการปัญหาด้านสิทธิผู้หญิงชาติพันธุ์ยังมีไม่เพียงพอทำให้ไม่สามารถนำอนุสัญญาดังกล่าวไปใช้จัดการปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถานการณ์ปัญหาของผู้หญิงชาติพันธุ์ที่เกิดขึ้นในประเทศไทยจึงยังคงดำรงอยู่อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น จึงควรพิจารณาว่าทำอย่างไรให้สตรีกลุ่มดังกล่าวสามารถเข้าถึงกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีนี้ได้อย่างเท่าเทียมและเสมอภาคในสังคม

ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย เป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์สูง มีพื้นที่บางส่วนติดกับประเทศเพื่อนบ้าน ปัจจุบันพบว่ายังมีความเลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งเป็นสาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงานและการละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อผู้ที่มีฐานะด้อยกว่าในสังคม ไม่ว่าจะเป็นเด็ก สตรีและกลุ่มชาติพันธุ์ อีกทั้งผลพวงของการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ที่ภาครัฐมุ่งเน้นการนำประเทศไปสู่ความทันสมัย โดยดำเนินการผ่านกลไกการพัฒนาที่เน้นการสร้างอุดมการณ์ทุนนิยม ฐานคิดความอคติทางชาติพันธุ์ และระบบการให้คุณค่าความสัมพันธ์ที่ไม่เท่าเทียมกันทั้งในระดับชุมชนและครอบครัว ส่งผลให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางสังคมวัฒนธรรม การถูกเอารัดเอาเปรียบแย่งชิงทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดของชุมชน (Leksombun, 2001) จากผลการศึกษาจำนวนมากต่างสะท้อนให้เห็นว่าหากกลุ่มผู้หญิงดังกล่าวได้รับการพัฒนาที่ครอบคลุมในทุกมิติ ย่อมช่วยให้สังคมเกิดการ

พัฒนาในทางที่ดียิ่งขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังที่ โคฟี่ อันนัน เลขาธิการสหประชาชาติ กล่าวไว้ว่า "ไม่มีเครื่องมืออะไรสำหรับการพัฒนาที่จะมีประสิทธิภาพมากไปกว่าพลังของสตรี" (Dhanavat, 2012) ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้หากกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีมีความเข้มแข็ง พลังสตรีจะเป็นฐานกำลังและเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างศักยภาพ ช่วยในการผลักดันการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและเป็นพลังที่สำคัญในการสร้างความอบอุ่น ความเอื้ออาทรในการดูแลโอบอุ้มครอบครัว ชุมชนและสังคมให้อยู่ร่วมกันได้อย่างผาสุก

จากการศึกษาข้อมูลเชิงลึก พบว่า ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทยยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ข้อมูลจากเวทีรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีของกลุ่มตัวแทนสตรีและองค์กรเครือข่ายภาคเหนือ ได้สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาของการดำเนินงานโครงการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในเขตพื้นที่ภาคเหนือในหลายประเด็น เช่น ระเบียบการสมัครเป็นสมาชิกที่ควรปรับแก้ไขใหม่ โดยเห็นว่าทุกคนสามารถสมัครเข้าเป็นสมาชิกได้โดยไม่ต้องสมัครและเห็นว่าควรเพิ่มระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการกองทุนสตรีระดับตำบล รวมทั้งควรเพิ่มงบบริหารให้คณะกรรมการและแก้ไขระเบียบเกี่ยวกับโครงสร้างของคณะกรรมการในพื้นที่เขตเทศบาลที่มีจำนวนชุมชนมาก ๆ นอกจากนี้ จากผลการสำรวจความคิดเห็นต่อกรณีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในพื้นที่ 10 จังหวัด ทั้ง 4 ภูมิภาค พบว่ากลุ่มตัวอย่างกว่าร้อยละ 70.7 ยังไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับกองทุนดังกล่าว และที่น่าเป็นห่วงคือกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 73.2 ยังไม่มีข้อมูลและไม่ทราบถึงวิธีการขอสนับสนุนงบประมาณ (Manager Online, 2012) จากปัญหาดังกล่าว หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรเร่งสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ประชาชนโดยเร็ว นอกจากนี้ ควรมีการสร้างเสริมกำลังใจในการทำงานให้แก่คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบล ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในระดับตำบลให้ประสบผลสำเร็จในการบริหารกองทุน รวมทั้งตรวจสอบ กำกับ ดูแลและจัดสรรรายได้หรือผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินหรือทรัพย์สินของกองทุนในเขตท้องที่ตำบลให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของกองทุนฯ ต่อไป

ดังนั้น การศึกษารูปแบบการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลที่มีประสิทธิภาพจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลที่สอดคล้องกับความต้องการของสตรีกลุ่มชาติพันธุ์อย่างแท้จริง แล้วยังสามารถนำไปเป็นต้นแบบแก่บุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในเขตพื้นที่ของชุมชนอื่นและภาคอื่น ๆ ที่มีบริบทใกล้เคียงกันได้ในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

2. เพื่อพัฒนารูปแบบการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

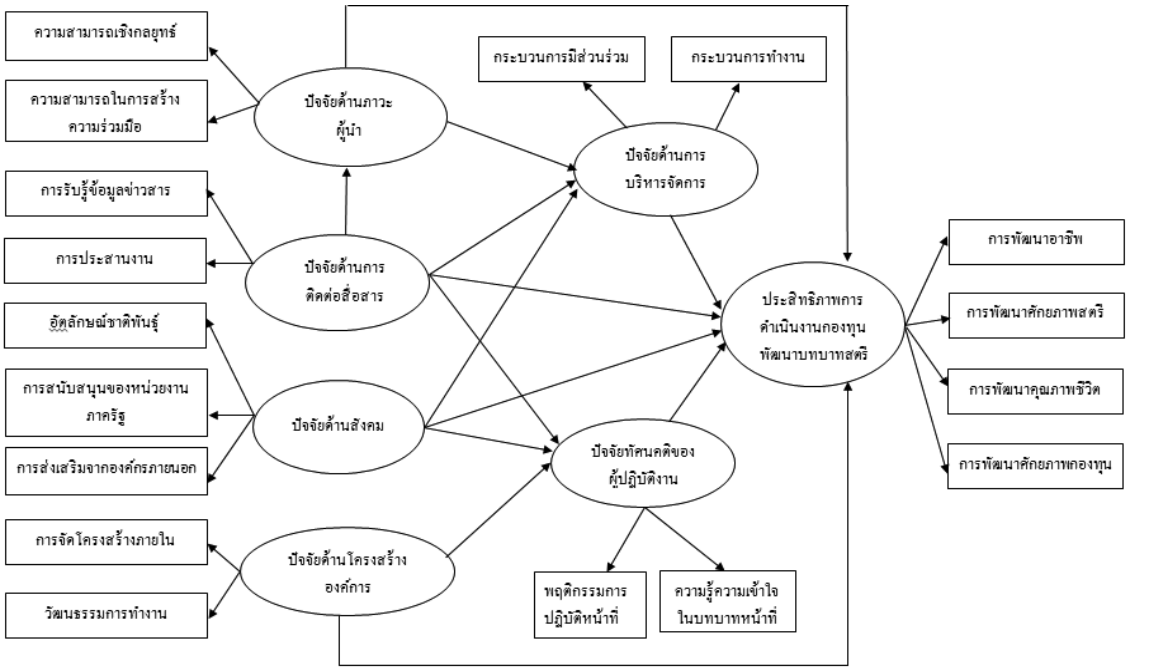
3. เพื่อประเมินรูปแบบการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำจากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลของณพัฐสพร ขุนมธุรสปฐม (Khunmathurotpathom, 2013) จากทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Path – Goal Leadership) ของ House & Mitchell, 1984 (as cited in Pairin, 2013) แนวคิดคุณลักษณะของผู้นำในระบบราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (Office of the Civil Service Commission, 2010) และแนวคิดตัวแบบการพัฒนาองค์การ (Organization Development Model) ของวรเดช จันทรศร (Chansorn, 2005) ตัวแปรการบริหารจัดการ จากแนวคิดของมนต์รัก ธีรานุสรณ์ (Theeranusorn, 2008) ก้องเกียรติ รองรัตนพันธุ์ (Longratanaphan, 2013) และจากงานวิจัยของ ศศิธร ศูนย์กลาง (Soonklang, 2014) กมลวรรณ มาฆะสวัสดิ์ (Maksawad, 2014) สายฝน โนปิง และสุวรัฐ แลสันกลาง (Noping & Laesunglang, 2015) ตัวแปรปัจจัยด้านสังคม จากงานวิจัยของฉัตรนภา วงศ์ไชยา (Wongchaiya, 2014) ตัวแปรทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ผู้วิจัยใช้แนวคิดของวิภาดา คุปตานนท์ (Gunutanont, 2008) สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (Atthamana, 2007) และทฤษฎีตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติของ Donal & Carl, (1975) George (1980) จากงานวิจัยของวันทนา สุวะจันทร์ (Suwajun, 2015) และนงนภัส ไพรศรี (Phraisri, 2015) ตัวแปรการติดต่อสื่อสาร จากทฤษฎีการติดต่อสื่อสารของ Rogers, 1994 (as cited in Phowangprasit, 2013) และทฤษฎีตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติของ Donal & Carl (1975) George (1980) จากงานวิจัยของวันทนา สุวะจันทร์ (Suwajun, 2015) เอมอร แสนภูวา (Saenphuwa, 2011) ศศิธร ศูนย์กลาง (Soonklang, 2014) และยุพา บุญมาศรี (Boonmasree, 2014) ตัวแปรโครงสร้างองค์การ จากแนวคิดของเสน่ห์ จุ้ยโต (Juito, 2001) และทฤษฎีตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติของ George (1980) จากงานวิจัยของวรางคนา โพธิรักษ์ (Phothirak, 2014) และเปรมจิตต์ เนาวสัยศรี (Nowvasaisri, 2013) โดยพิจารณาตัวแปรตามคือประสิทธิภาพในการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย จากตัวชี้วัดความสำเร็จของยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. 2556-2559 ซึ่งประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ คือ 1) การพัฒนาศักยภาพสตรี 2) การพัฒนาอาชีพสตรีการสร้างงาน สร้างรายได้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 3) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของสตรีผู้ด้อยโอกาส และ 4) การพัฒนาศักยภาพกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร ปัจจัยด้านสังคม ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน โครงสร้างองค์การ และการบริหารจัดการกับประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีฯ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลเชิงสาเหตุที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีฯ ผู้วิจัยจึงกำหนดรูปแบบเส้นทางตามสมมติฐานของตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีฯ

ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

2. ปัจจัยการบริหารจัดการ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

3. ปัจจัยภาวะผู้นำ มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย โดยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยการบริหารจัดการ

4. ปัจจัยการติดต่อสื่อสารมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย โดยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยการบริหารจัดการ

5. ปัจจัยการติดต่อสื่อสารมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย โดยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยภาวะผู้นำ

6. ปัจจัยด้านสังคม มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย โดยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยการบริหารจัดการ

7. ปัจจัยโครงสร้างองค์การ มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย โดยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน

ระเบียบวิธีการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Method Approach) ระหว่างระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีขั้นตอนในการสร้างรูปแบบ (Model) และนำรูปแบบที่สร้างขึ้นไปประเมิน แบ่งวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

ขั้นตอนนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเพื่อนำมาสร้างเป็นโมเดลสมมติฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

2. สร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1

3. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

4. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบล 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดอุตรดิตถ์ ลำปาง และเชียงใหม่

5. ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นด้วยโปรแกรม AMOS

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย จำนวน 9 จังหวัด ได้แก่ เชียงราย เชียงใหม่ น่าน พะเยา แพร่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง ลำพูน และอุตรดิตถ์ จำนวน 8,512 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง คือคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย จำนวน 804 คน จาก 3 จังหวัด ได้แก่ เชียงใหม่ ลำปาง และอุตรดิตถ์ โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีความแกร่ง (Robustness) และมีขนาดของตัวอย่างที่เหมาะสมกับการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ดังที่ Lindeman, Marenda & Gold (1980 as cited in Kaione, 2013) ได้เสนอแนะไว้ว่า ข้อมูลที่รวบรวมมาควรมีจำนวน 20 เท่าของตัวแปร ทั้งตัวแปรสังเกตได้ (Manifest) และตัวแปรแฝง (Latent) ในโมเดล ผู้วิจัยจึงเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็น 804 คน ตามจำนวนตัวอย่างที่เลือกมาทำการศึกษา โดยมีขั้นตอนในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1 สุ่มจังหวัดในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบน โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์การจัดสรรวงเงินกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ที่แบ่งตามช่วงชั้นของประชากรแต่ละจังหวัด ช่วงชั้นละ 1 จังหวัด ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้ตัวแทนจังหวัด จำนวน 3 จังหวัด ได้แก่

2.1.1 จังหวัดขนาดเล็ก (ประชากรไม่เกิน 600,000 คน) วงเงินที่ได้รับจัดสรร 70 ล้านบาท ได้ตัวแทนคือ จังหวัดอุตรดิตถ์

2.1.2 จังหวัดขนาดกลาง (ประชากร 600,001 - 1,000,000 คน) วงเงินที่ได้รับจัดสรร 100 ล้านบาท ได้ตัวแทนคือ จังหวัดลำปาง

2.1.2 จังหวัดขนาดใหญ่ (ประชากร 1,000,001 คนขึ้นไป) วงเงินที่ได้รับจัดสรร 130 ล้านบาท ได้ตัวแทนคือ จังหวัดเชียงใหม่

2.2 สุ่มอำเภอจาก 3 จังหวัดที่สุ่มได้ในข้อที่ 2.1 จำนวนร้อยละ 50 ของอำเภอทั้งหมดที่มีสตรีกลุ่มชาติพันธุ์อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดอุตรดิตถ์ จังหวัดลำปาง และจังหวัดเชียงใหม่ ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้ตัวแทนอำเภอจาก 3 จังหวัดดังกล่าว ทั้งสิ้นจำนวน 24 อำเภอ

2.3 สุ่มตำบลในอำเภอที่สุ่มได้ในข้อที่ 2.2 จำนวนร้อยละ 50 ของตำบลทั้งหมดด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายได้ตัวแทนตำบลจำนวน 76 ตำบล

2.4 เลือกตัวแทนคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลจากตำบลที่สุ่มได้ในข้อที่ 2.3 โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 804 คน และเพื่อให้ได้ตัวอย่างที่เหมาะสม ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

2.4.1 เป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

2.4.2 เป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในพื้นที่อย่างน้อย 1 ปี

2.4.3 ยินยอมเข้าร่วมการศึกษาวิจัยโดยความสมัครใจ

เครื่องมือและวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด และประสบการณ์ทำงานด้านกองทุนต่าง ๆ โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการและแบบเติมคำตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้านตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านสังคม ด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านการบริหารจัดการ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพสตรี ด้านการพัฒนาอาชีพสตรีการสร้างงานสร้างรายได้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสตรี และด้านพัฒนาศักยภาพกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อ ของแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ดังนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	ให้คะแนน	4	คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	ให้คะแนน	3	คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมาย ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคะแนนจากแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 โดยใช้เกณฑ์ตามแนวทางของประคอง กรรณสูตร (Kanasutra, 1999) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.51-5.00	อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	อยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	อยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	อยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนิยามและโครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัด

2.2 วิเคราะห์ตัวแปรที่ต้องการวัดและเขียนข้อคำถามในแต่ละตัวแปร และกำหนดข้อคำถามแบบมาตรประมาณค่า สำหรับการสร้างแบบสอบถาม

2.3 นำเครื่องมือที่พัฒนาขึ้นให้ที่ปรึกษาโครงการวิจัยพิจารณา ตรวจสอบ และนำมาปรับปรุงแก้ไข

2.4 นำเครื่องมือที่แก้ไขตามคำแนะนำของที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับความครอบคลุมตามนิยามของตัวแปรและความเหมาะสมของการใช้ภาษา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of item objective congruence: IOC) ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.71-1.00 โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า .50 (IOC> .50) (Kanjanawasee, 1994) ที่ถือว่าข้อคำถามข้อนั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด โดยนำมาปรับปรุงตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและจัดพิมพ์เพื่อทดลองใช้ต่อไป

2.5 นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแล้วนำข้อมูลของแบบสอบถามวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นเชิงความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency of Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient Method) พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.956 โดยจำแนกแต่ละตัวแปรได้ดังนี้ ภาวะผู้นำ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.839 การติดต่อสื่อสาร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.917 ปัจจัยด้านสังคม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.919 ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.850 โครงสร้างองค์การมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.884 การบริหารจัดการ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.910 และประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบล มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.951

นอกจากนี้ พบว่า ตัวแบบมาตรวัดของแต่ละแนวคิด มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า แสดงให้เห็นว่า มีความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้า และพบว่า ค่าความผันแปรที่สกัดได้

เฉลี่ย AVE (ρ_v) ของแต่ละองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.625-0.787 ซึ่งมากกว่า 0.5 จึงเป็นค่าที่เหมาะสม และเมื่อพิจารณาค่าความเชื่อถือได้ CR (ρ_c) ของแต่ละองค์ประกอบพบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.871-0.958 ดังนั้น จากการพิจารณาค่าสถิติดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรแฝงทุกตัว มีค่าความเชื่อถือได้ที่เหมาะสม

2.6 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ตรวจสอบจำนวนรายชื่อกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบล ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

2. ทำหนังสือแจ้งประธานกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลทั้งด้วยตนเองและส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

4. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาทำการลงรหัส (Coding) เพื่อใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วยค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับประสิทธิภาพการดำเนินงาน เพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบล ซึ่งเป็นตัวแปรตามของการวิจัย ส่วนการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุและการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้โปรแกรม AMOS

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

การพัฒนารูปแบบ ผู้วิจัยนำผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลที่ได้จากการศึกษาระยะที่ 1 นำมายกร่างรูปแบบและเสนอในการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยใช้วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการพัฒนาชุมชน อาจารย์ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน เจ้าหน้าที่องค์กรเอกชนเพื่อสาธารณประโยชน์ (NGO) และผู้แทนสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบล เพื่อร่วมกันพิจารณากำหนดรูปแบบที่เหมาะสมในการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

ผู้วิจัยนำผลสรุปของการพัฒนารูปแบบที่ได้จากการสนทนากลุ่ม มาสร้างเป็นแบบประเมินเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญทำการประเมิน (Expert Judgment) ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิระดับสูงในด้านการพัฒนาสังคมที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านกองทุนต่าง ๆ โดยเฉพาะในด้านสิทธิสตรีและการพัฒนาศักยภาพสตรีโดยตรง ทำการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยใช้เทคนิคการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รูปแบบที่ผ่านการประเมินตัดสินของผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อจัดลำดับเนื้อหา จัดหมวดหมู่ และจัดทำเป็นรูปแบบการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทยที่สมบูรณ์ต่อไป

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

พบว่า ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้อยู่ในช่วง 3.14 ถึง 3.36 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.96 ถึง 1.04 จึงจัดได้ว่าเป็นข้อมูลที่มีการกระจายแบบปกติ เมื่อพิจารณาการแจกแจงความเบ้ของตัวแปรสังเกต พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าติดลบและมีค่าเข้าใกล้ 0 ซึ่งแสดงว่ามีการแจกแจงแบบปกติ มีเพียงตัวแปรสังเกตได้เกี่ยวกับทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานด้านความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่เท่านั้นที่มีค่าความเบ้ไม่ติดลบ สำหรับการกระจายของข้อมูล จากการพิจารณาค่าความโด่ง ในความหมายคือ ค่าความโด่งมากแสดงว่า มีการกระจายข้อมูลน้อย ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าความโด่งมากที่สุดคือ ตัวแปรความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และตัวแปรความสามารถในการสร้างความร่วมมือ มีค่าเท่ากับ -1.02 และ-0.92 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีกับประสิทธิภาพในการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดเท่ากับ .334 คือ การบริหารจัดการ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม รองลงมาคือ การบริหารจัดการ ด้านกระบวนการดำเนินงาน เท่ากับ .330 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด เท่ากับ .049 คือ การส่งเสริมจากองค์กรภายนอก และตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ยกเว้นตัวแปรการส่งเสริมจากองค์กรภายนอก แสดงดังตารางที่ 1

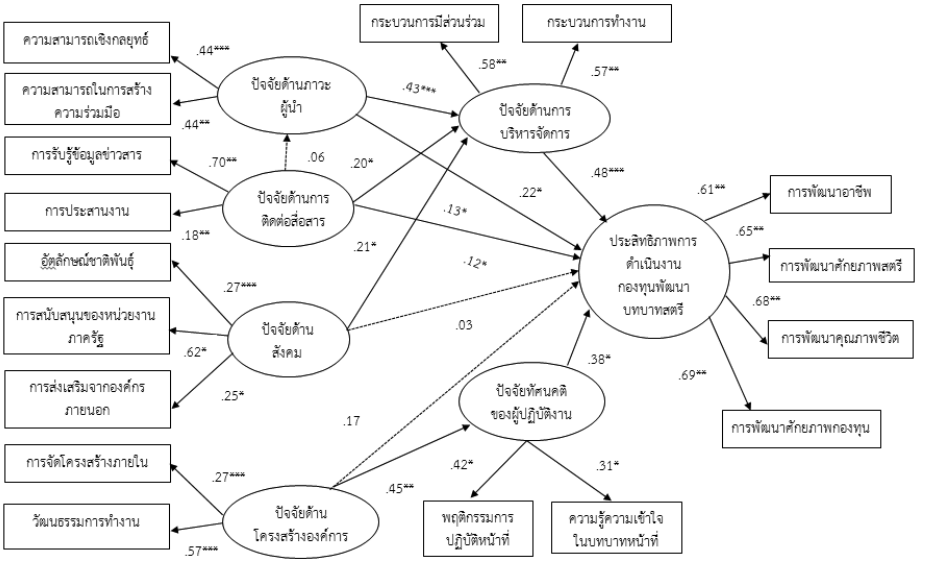
ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตุได้กับประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

ตัวแปร	$\overline{X}$	SD	Skewness	Kurtosis	p-value
การบริหารจัดการ					
1.การบริหารแบบมีส่วนร่วม	3.25	0.97	-0.23	-0.79	.334**
2. กระบวนการดำเนินงาน	3.26	1.01	-0.28	-0.85	.330**
ภาวะผู้นำ					
3. ความสามารถเชิงกลยุทธ์	3.35	0.97	-0.26	-0.85	.190**
4. ความสามารถในการสร้างความร่วมมือ	3.33	0.97	-0.09	-0.92	.167**
การติดต่อสื่อสาร					
5. การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	3.17	1.04	-0.05	-0.88	.181**
6. การประสานงาน	3.32	1.02	-0.21	-0.88	.126**
ปัจจัยด้านสังคม					
7. อัตลักษณ์ชาติพันธุ์	3.23	1.01	-0.17	-0.90	.069*
8. การสนับสนุนของหน่วยงานภาครัฐ	3.14	0.98	-0.01	-0.82	.140**
9. การส่งเสริมจากองค์กรภายนอก	3.15	1.03	-0.12	-0.75	.049
โครงสร้างองค์การ					
10. การจัดโครงสร้างภายใน	3.30	0.98	-0.11	-0.82	.130**
11. วัฒนธรรมการทำงาน	3.36	0.96	-0.06	-0.77	.236**
ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน					
12. พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่	3.36	0.99	-0.07	-0.85	.126**
13. ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่	3.29	1.00	0.15	-1.02	.185**

** $p< .01$, * $p< .05$

2. ผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทยตามข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกัน ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนผ่านเกณฑ์ทุกตัว ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.273 แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าไม่ปฏิเสธสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลตามทฤษฎีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อีกทั้งค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square : χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.079 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 2.00 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit index: GFI) มีค่าเท่ากับ 0.984 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแก้ไขแล้ว (Adjusted goodness of Fit index: AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.977 และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ (Comparative fit index: CFI) มีค่าเท่ากับ 0.993 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 ดัชนีค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.010 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงดังภาพที่ 2



Chi-square = 114.345, df= 106, chi-square/df= 1.079, P-value= .273,
RMR= .058, GFI= .984, RMSEA= .010, CFI= .993, AGFI= .977, HOELTER= 921.000

ภาพที่ 2 แสดงโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบล ที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากภาพที่ 2 เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลทางตรง (Direct Effect: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect: IE) และอิทธิพลรวม (Total Effect: TE) ของโมเดลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1.1 อิทธิพลรวมสูงสุดในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย พบว่า อิทธิพลรวมอันเนื่องมาจากอิทธิพลตัวแปรด้านการบริหารจัดการ รองลงมาคือ อิทธิพลตัวแปรด้านภาวะผู้นำ และอิทธิพลตัวแปรด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ตามลำดับ

1.2 อิทธิพลทางตรงสูงสุดในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย พบว่า อิทธิพลตัวแปรด้านการบริหารจัดการ รองลงมาคือ อิทธิพลตัวแปรด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน และอิทธิพลตัวแปรด้านภาวะผู้นำ ตามลำดับ

1.3 อิทธิพลทางอ้อมสูงสุดในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย คือ อิทธิพลทางอ้อมอันเนื่องมาจาก อิทธิพลปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ผ่านปัจจัยด้านการบริหารจัดการ มีขนาดอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รองลงมาปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ มีขนาดอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.17 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ตัวแปรประสิทธิภาพการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนฯ มีค่าเท่ากับ 0.67 แสดงว่า ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรประสิทธิภาพการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลเอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย ได้ร้อยละ 67 แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าอิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลรวม (TE) ของตัวแปร

ตัวแปรทำนาย	ภาวะผู้นำ			การติดต่อสื่อสาร			ปัจจัยด้านสังคม			โครงสร้างองค์การ			การบริหารจัดการ			ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน			R^2
ตัวแปรถูกทำนาย	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	
การบริหารจัดการ	.43***	.43***		.20*	.20*		.21*	.21*											.45
ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน										.45**	.45**								.63
ประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนฯ	.42*	.22*	.20*	.23*	.13*	.10*	.10***		.10***	.17**		.17**	.48***	.48***		.38*	.38*		.67

หมายเหตุ : * p = .05, ** p = .01, *** p = .001

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

สมมติฐานข้อที่ 1. ปัจจัยด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานข้อที่ 2. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 2

สมมติฐานข้อที่ 3. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 3

สมมติฐานข้อที่ 4. ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 4

สมมติฐานข้อที่ 5. ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 5

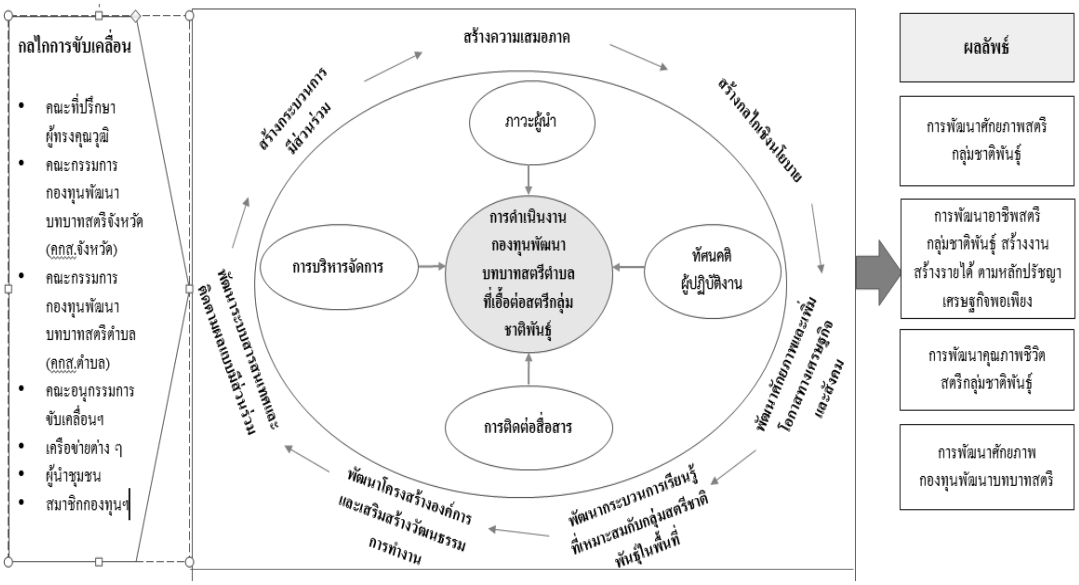
สมมติฐานข้อที่ 6. ปัจจัยด้านสังคมไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย แต่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านการบริหารจัดการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 6

สมมติฐานข้อที่ 7. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย แต่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 7

3. ผลการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

ผลการดำเนินการวิจัยได้รูปแบบ “3 สร้าง 4 พัฒนา” ได้แก่ สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการกองทุนและเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือในระดับพื้นที่ สร้างความเสมอภาคและเป็นธรรมแก่สตรีกลุ่มชาติพันธุ์เพื่อเป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม สร้างกลไกเชิงนโยบายเพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน พัฒนาศักยภาพและเพิ่มโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมของสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ พัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับกลุ่มสตรีชาติพันธุ์ในพื้นที่ พัฒนาโครงสร้างองค์การและเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี และพัฒนาระบบสารสนเทศและติดตามผลแบบมีส่วนร่วม โดยรูปแบบดังกล่าวพัฒนาขึ้นภายใต้การบูรณาการแนวคิดการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กรอบกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบทบาทสตรี เช่น

บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 และแผนพัฒนาสตรี ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ตลอดจนปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในระดับพื้นที่ โดยมุ่งเน้นกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินงานที่ยึดกลุ่มเป้าหมาย คือสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่เป็นสตรีกลุ่มชาติพันธุ์และชุมชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา มุ่งสร้างให้เกิดความสมดุลและความเสมอภาคในทุกมิติอย่างบูรณาการและเป็นองค์รวม แสดงดังภาพที่ 3 ดังนี้



ภาพที่ 3 แสดงรูปแบบการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

4. ผลการประเมินรูปแบบการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

ผลการประเมินรูปแบบ ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ในภาพรวม รูปแบบการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทยที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นภายใต้แนวคิด “3 สร้าง 4 พัฒนา” ทั้ง 7 รูปแบบย่อย ประกอบด้วย 66 มาตรการหลัก มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติได้จริง ทั้งนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะว่ารูปแบบดังกล่าวนี้ นับได้ว่าเป็น “นวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์” ที่พัฒนาขึ้นจากกระบวนการมีส่วนร่วมของสมาชิกกองทุนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทยอย่างแท้จริง ดังนั้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเอื้อต่อกลุ่มสตรีชาติพันธุ์ ในการนำรูปแบบ

(Model) ที่ได้จากการศึกษาไปปฏิบัติ ควรมุ่งเน้นการประสานพลังความร่วมมือแบบบูรณาการเป็นองค์รวม ตั้งแต่ระดับภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคการศึกษา ภาคประชาสังคม ชุมชน และองค์กรภาคีเครือข่ายต่างๆ ในพื้นที่จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์เป็นอย่างมาก

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย พบว่า

1.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย โดยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการบริหารจัดการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า วิถีชีวิตของคนในชนบทมีความเชื่อและศรัทธาต่อตัวผู้นำ ดังนั้น การมีผู้บริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลที่มีภาวะผู้นำสูง คือมีความสามารถเชิงกลยุทธ์และมีความสามารถในการสร้างความร่วมมือกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานกองทุนฯ มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของสมคิด บางโม (Bangmo, 2002) ที่กล่าวถึงภาวะผู้นำว่าเป็นการที่ผู้นำขององค์การใช้อิทธิพลต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุถึงจุดประสงค์ขององค์การ ซึ่งอิทธิพลดังกล่าวนี้อาจเป็นไปทั้งในทางบวกและทางลบ ดังนั้น ในการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบล ผู้นำหรือผู้ที่ทำหน้าประธานคณะกรรมการกองทุนฯ จึงควรมีคุณลักษณะที่แตกต่างจากผู้บริหารองค์กรอื่นๆ โดยเฉพาะควรมีทักษะการบริหารที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมจากผู้ที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับแนวคิดตัวแบบการพัฒนาองค์การของ วรเดช จันทรศร (Chansorn, 2005) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม (Participation) ขององค์การเป็นสิ่งที่สำคัญ ภายใต้ฐานคติที่ว่า การมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของศุภชัย ยาวะประภาษ (Yawapapan, 2002) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัตินั้นจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว เช่นเดียวกับผลการศึกษาของณพัฐสพร ขุนมธุรสปฐม (Khunmathurotpathom, 2013) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เทศบาลนครพิษณุโลก แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำนั้นมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย ดังนั้น ประธานคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในฐานะผู้นำการบริหารกองทุนฯ จึงควรมีภาวะความเป็นผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และความเข้าใจในกฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี สามารถวางแผนการปฏิบัติงาน ควบคุมและติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Phothirak, 2014) เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทยให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

1.2 ปัจจัยด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าทัศนคติ เป็นการแสดงออกของความรู้สึกที่อยู่ภายในตัวบุคคลที่ใช้สำหรับประเมินหรือตัดสินใจสิ่งต่าง ๆ ความรู้สึกดังกล่าวจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในทางตรงกันข้าม เมื่อบุคคลไม่ชอบสิ่งใดสิ่งหนึ่งถือว่าบุคคลนั้นมีทัศนคติเชิงลบต่อสิ่งนั้น (Gunutanont, 2008) จึงน่าจะเป็นมูลฐานสำคัญที่ทำให้พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงไป อันเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงของกระบวนการทางปัญญาที่เกิดจากการเรียนรู้ การรับรู้ ความเชื่อและค่านิยมส่งผลทำให้พฤติกรรมของบุคคลเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ด้วยเหตุดังกล่าวนี้ การเข้าใจในทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานย่อมช่วยให้เกิดความเข้าใจในพฤติกรรมของบุคคลเป็นอย่างมาก ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การในที่สุด (Atthamana, 2007) ดังนั้น ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย สอดคล้องกับแนวคิดของ Donal & Carl (1975) ที่พบว่า ทัศนคติของผู้ปฏิบัติมีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ และแนวคิดของ George (1980) ศุภชัย ยาวะประภาษ (Yawapapan, 2002) กล้า ทองขาว (Tongkow, 2008) ที่พบว่า ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติจะส่งผลต่อความเห็นด้วยและเกิดความรู้สึก ผูกพันในนโยบายอันจะนำไปสู่ผลสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทั้งนี้เพราะการสื่อข้อความจากผู้กำหนดนโยบายมักจะไม่ชัดเจนและคงเส้นคงวา ผู้ปฏิบัติส่วนใหญ่พอใจที่จะเป็นอิสระจากผู้บังคับบัญชา นโยบายอาจจะขัดแย้งกับจุดยืนหรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติ หรือขัดแย้งกับผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ขององค์การ ดังนั้น ทัศนคติของผู้ปฏิบัติในหลายกรณีจึงเป็นอุปสรรคต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติและส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมในการนำนโยบายไปปฏิบัติ สอดคล้องกับผลการศึกษาของกมลวรรณ มาฆะสวัสดิ์ (Maksawad, 2014) ที่พบว่า ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานในด้านความรู้ ความเข้าใจ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

1.3 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเป็นนโยบายเร่งด่วนของภาครัฐที่ใช้เป็นเครื่องมือหนึ่งสำหรับการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้ และสวัสดิการให้แก่สตรี รวมถึงการพัฒนาศักยภาพสตรีและเครือข่ายสตรี ดังนั้น การที่นโยบายดังกล่าวจะบรรลุเป้าหมายแห่งการพัฒนาได้ การบริหารจัดการกองทุนฯ ที่ดีและมีประสิทธิภาพจึงมีส่วนสำคัญในการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย โดยเฉพาะการบริหารที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมและการส่งเสริมกระบวนการดำเนินงานที่เป็นระบบ ด้วยการเปิดโอกาสให้สตรีได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการพัฒนา สอดคล้องกับแนวคิดของก้องเกียรติ รองรัตนพันธุ์ (Longratanaphan, 2013) ที่กล่าวถึง แนวทางในการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีให้บรรลุผลสำเร็จ ควรมุ่งเน้นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมโดยการบูรณา

การทีมงานในการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี และใช้พลังชุมชนของสมาชิกกลุ่มสตรี ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนสตรี และเครือข่ายผู้ประกอบการ และมุ่งเน้นการสร้างกระบวนการทำงานในการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีด้วยพลังชุมชน เช่นเดียวกับผลการศึกษาของนิภาภรณ์ จงวุฒิเวศย์ (Jongwutiwes, 2010) ที่พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งในการดำเนินงานกองทุนคือ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการกองทุน ดังนั้น คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจึงควรพัฒนาเพื่อปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น โดยจัดให้มีการอบรมให้ความรู้ ทั้งความรู้พื้นฐานและองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ทั้งของคณะกรรมการและสมาชิกภายในกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ทั้งนี้ ควรให้สมาชิกภายในกลุ่มมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินการตามนโยบายทุก ๆ ด้าน เช่น ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารจัดการ เป็นต้น และควรให้ความสำคัญแก่สมาชิกภายในกองทุนฯ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาอย่างสูงสุด (Wongchaiya, 2014) สิ่งสำคัญควรดำเนินงานในระบบพหุพาคีที่มุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายช่วยเหลือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อลดบทบาทของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ควรมีการประชุมสมาชิกเพื่อแจ้งการดำเนินงานให้แก่สมาชิกทราบ โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี (Pimpo, 2012) อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาการดำเนินงานของกองทุนได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในพื้นที่อย่างแท้จริง

1.4 ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทยโดยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการบริหารจัดการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้เกิดการรับรู้สิ่งใหม่ ๆ ร่วมกัน และแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อกันทั้งในด้านความรู้สึก ความคิด ข้อเท็จจริง และทัศนคติ ดังนั้น การติดต่อสื่อสารที่ดีและมีประสิทธิภาพ ผ่านช่องทางในการสื่อสารที่เพียงพอและเหมาะสมต่อกลุ่มสมาชิกย่อมส่งผลให้การดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลมีประสิทธิภาพในระดับสูง โดยเฉพาะสมาชิกที่เป็นสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ ยิ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ควรได้รับการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร เนื่องจากสตรีกลุ่มดังกล่าวส่วนใหญ่มักอาศัยอยู่ในพื้นที่สูง โอกาสในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารยังมีข้อจำกัดบางประการ ดังนั้น ปัจจัยด้านการสื่อสารจึงเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็น การที่กลุ่มสตรีชาติพันธุ์ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเหมาะสมและเพียงพอ จะช่วยกระตุ้นให้เกิดความตระหนักและสนใจจนก่อให้เกิดพลังของความร่วมมือในการดำเนินงานกองทุนในรูปแบบต่าง ๆ ย่อมจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการบริหารจัดการกองทุน ผลการศึกษาสอดคล้องกับทฤษฎีการติดต่อสื่อสารของ Rogers (1994 อ้างถึงใน ไพบูลย์ โพธิ์หวังประสิทธิ์, 2556) ที่ระบุถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับสิ่งใหม่ๆ กับกระบวนการติดต่อสื่อสารไว้ว่า การที่บุคคลจะมีการรับสิ่งใหม่ๆนั้นขึ้นอยู่กับกระบวนการติดต่อสื่อสาร ได้แก่ ช่องทางการสื่อสารและปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนตัว ดังนั้น การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจึงจำเป็นต้องใช้วิธีการและเทคนิคต่างๆ เข้าช่วย เช่น การสร้างบรรยากาศในลักษณะของการสนับสนุน การเปิดโอกาสให้ผู้รับข่าวสารมีส่วนร่วม (Participation) และวิธีการอื่น ๆ เช่น การจูงใจหรือการกระตุ้น การมีช่องทางการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน เป็นต้น (Atthamana, 2007) ด้วยเหตุผลดังกล่าว การติดต่อสื่อสารจึงเป็นปัจจัยมี

อิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย สอดคล้องกับแนวคิดตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติของ Donal & Carl (1975) และ George (1980) ที่กล่าวถึงปัจจัยสำคัญของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ดังนั้น ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารทั้งในด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและด้านการประสานงาน จึงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย โดยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการบริหารจัดการ

1.5 ปัจจัยด้านสังคมไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย แต่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการบริหารจัดการ ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ความแตกต่างในด้านอัตลักษณ์ของแต่ละกลุ่มชาติพันธุ์ที่ทำการศึกษาส่งผลให้เกิดความคิดเห็นที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่มองว่าการสนับสนุนจากภาคราชการ องค์กรพัฒนาเอกชน ภาคเอกชน/ลูกค้า ผู้นำท้องถิ่นไม่ได้ส่งผลให้กลุ่มสตรีต่าง ๆ ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาในครั้งนี้จึงมีความแตกต่างจากผลการศึกษาของสมบูรณ์ หอมอเนก (Homanek, 2003) ที่พบว่าการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานราชการ หน่วยงานภายนอก เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ดังนั้น คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี จึงควรสร้างความร่วมมือกับองค์กรสตรีชุมชน เพื่อส่งเสริมบทบาทสตรีในการพัฒนาชุมชนชนบท โดยควรมีการปลูกฝังจิตสำนึกรักท้องถิ่นมากขึ้นควบคู่ไปกับการส่งเสริมบทบาทสตรีดังกล่าว นอกจากนี้ ควรส่งเสริมการรวมกลุ่มต่าง ๆ อย่างเป็นธรรมชาติโดยมีระบบเครือญาติและน้ำใจเป็นพื้นฐานจะทำให้งานรวมกลุ่มต่างๆ ดำเนินได้ด้วยดีควรให้ความสำคัญและดึงผู้นำในชุมชนที่ไม่เป็นทางการ เช่น ผู้อาวุโส อดีตผู้ใหญ่บ้าน หรือแม้แต่ผู้นำสตรีบางคนที่มีความตั้งใจจริงและเป็นที่ยอมรับของชาวบ้าน มาเข้าร่วมกิจกรรมตามความเหมาะสมและความสนใจของผู้นำนั้นๆ ควรจัดนำกิจกรรมการศึกษาอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการไปบูรณาการเข้ากับกิจกรรมการพัฒนาอื่น ๆ ที่มีอยู่แล้วในชุมชนจะทำให้แก้ปัญหาในระดับชุมชนประสบผลสำเร็จ (Boonchuen, 2003)

1.6 ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย แต่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากโครงสร้างองค์การเป็นการสร้างแบบของความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่างๆ ขององค์การ ซึ่งแต่ละส่วนประกอบจะต้องประสานสัมพันธ์เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โครงสร้างองค์การจึงแสดงให้เห็นถึงการแบ่งแยกงานออกเป็นส่วน ๆ ได้แก่ การมอบหมายอำนาจหน้าที่ในแต่ละส่วน การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติหน้าที่เหล่านั้นอย่างเหมาะสม รวมทั้งการแสดงให้เห็นถึงอำนาจหน้าที่ สายการบังคับบัญชา การติดต่อสื่อสาร และการควบคุมในแต่ละหน่วยงาน ทั้งนี้การจัดโครงสร้างองค์การจำเป็นต้องพิจารณาถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคตด้วย (Juito, 2001) ดังนั้น แม้ว่าจะมีการ

ออกแบบโครงสร้างองค์การตามระเบียบของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีก็ตาม หากคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลยังมีความคิด ความเชื่อ และค่านิยมที่ยังไม่แตกต่างไปจากเดิมก็ยากที่จะทำให้การบริหารองค์การสู่ความสำเร็จได้ จำเป็นที่ผู้บริหารกองทุนต้องรับผิดชอบต่อกระบวนการสร้างพัฒนาและธำรงรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมที่ดีงามขององค์การ โดยเฉพาะในปัจจุบันและอนาคตวัฒนธรรมองค์การต้องมุ่งไปสู่คุณภาพ (Quality) องค์การต้องมีคุณภาพด้านผลผลิตและบริการ (Product and Service) คุณภาพด้านกระบวนการ (Process) คุณภาพผู้บริหาร (Manager) และคุณภาพพนักงาน (Staff) (Juito, 2001) ผลการวิจัยจึงมีความแตกต่างจากงานวิจัยต่าง ๆ เช่น ผลการศึกษาของประจักษ์ ผลเรือง (Ponroung, 2003) ที่พบว่า โครงสร้างองค์การเป็นปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของการบริหารจัดการกองทุน

2. รูปแบบการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

จากการศึกษาวิจัย รูปแบบการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทยที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า มุ่งเน้นการสร้างรูปแบบภายใต้แนวคิด “3 สร้าง 4 พัฒนา” ได้แก่ การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการกองทุนและเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือในระดับพื้นที่ การสร้างความเสมอภาคและเป็นธรรมแก่สตรีกลุ่มชาติพันธุ์เพื่อเป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การสร้างกลไกเชิงนโยบายเพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาศักยภาพและเพิ่มโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมของสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับกลุ่มสตรีชาติพันธุ์ในพื้นที่ การพัฒนาโครงสร้างองค์การและเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีและการพัฒนาระบบสารสนเทศและติดตามผลแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นรูปแบบที่เกิดจากการบูรณาการแนวคิดการพัฒนาต่าง ๆ และปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในระดับพื้นที่ ผ่านการแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทำให้รูปแบบที่ได้เกิดการยอมรับมติของส่วนรวม สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับผลการประเมินรูปแบบของผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปในการนำรูปแบบไปปฏิบัติ โดยส่วนใหญ่เห็นด้วยกับรูปแบบและมาตรการต่าง ๆ ที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมุ่งเน้นกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินงานที่ยึดกลุ่มเป้าหมายที่เป็นสตรีกลุ่มชาติพันธุ์และชุมชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา มุ่งสร้างให้เกิดความสมดุลและความเสมอภาคครอบคลุมในทุกมิติของการพัฒนา เน้นมาตรการเชิงรุกในการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่สมาชิกที่เป็นสตรีชาติพันธุ์อย่างแท้จริง เพื่อให้สอดรับกับสถานการณ์ปัญหาทางด้านสังคมในปัจจุบันและเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันให้สตรีกลุ่มชาติพันธุ์พร้อมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งแต่ละรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องตามกรอบรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 และแผนพัฒนาสตรีในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ที่มุ่งเน้นการบังคับใช้กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของสตรี ในประเด็นของความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของสตรี การเข้ามามีส่วนร่วมของ

สตรีในกิจกรรมสาธารณะในระดับต่าง ๆ รวมถึงการส่งเสริมโอกาสการเข้าถึงทรัพยากรและบริการต่างๆ โดยเฉพาะมุ่งเน้นให้ทุกภาคส่วนได้รับการเสริมพลังให้สามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการ พัฒนาและมุ่งพัฒนาคุณภาพสตรีทุกช่วงวัยให้มีภูมิคุ้มกันต่อความเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ได้รับโอกาสและสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมที่ความเสมอภาค คนในสังคมมีเจตคติที่ดีตระหนักและยอมรับถึงบทบาทสตรีในบริบทต่างๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของศศิธร ศูนย์กลาง (Soonklang, 2014) ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีของจังหวัดสุรินทร์และจังหวัดบุรีรัมย์ เช่น ภาครัฐควรมีนโยบายส่งเสริมให้สตรีเข้ามามีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการองค์กรต่าง ๆ ทุกระดับ ร่วมกับประชาชนทุกภาคส่วนที่มีอยู่ในสังคมไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน โดยมีการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง เพื่อนำไปพัฒนาบทบาทและศักยภาพของสตรีให้สตรีสามารถดึงศักยภาพของตนเองออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่ในการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม นอกจากนี้ องค์การภาคประชาสังคมควรมีระบบการขับเคลื่อนที่มีเป้าหมายเกี่ยวกับการพัฒนาบทบาทสตรีเพื่อส่งเสริมให้สตรีเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการบริหารจัดการกองทุน โดยใช้หลักการรวมกลุ่มดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมั่นคง ชุมชนมีความเข้มแข็งนำไปสู่ความยั่งยืนต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

รูปแบบการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลที่ได้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากชุมชนในเขตพื้นที่โดยตรง และจากการระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย คือ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ รองลงมาคือ ปัจจัยด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ดังนั้น เพื่อให้รูปแบบที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพครอบคลุมในทุกมิติของการพัฒนา คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ ควรตระหนักถึงความสำคัญในตัวแปรดังกล่าวจะทำให้การดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้วยการกำหนดเป็นนโยบายและบูรณาการเข้าไว้ในแผนปฏิบัติการ เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้ดำเนินงานที่ตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของสมาชิกที่เป็นสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ ในการดำเนินงานควรเปิดโอกาสให้สตรีกลุ่มชาติพันธุ์ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานกองทุนจะทำให้การดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีประสบผลสำเร็จ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาศักยภาพสตรี พัฒนาอาชีพสร้างงาน สร้างรายได้พัฒนาคุณภาพชีวิต และพัฒนาศักยภาพของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลได้อย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเชิงทดลองเพื่อพัฒนารูปแบบดำเนินงานในการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ โดยการแสวงหารูปแบบที่จะนำปัจจัยที่ค้นพบไปทดลองใช้ในพื้นที่ตำบลใดตำบลหนึ่งในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

2.2 ควรทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับตำบลที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย เพื่อทำให้ทราบถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีว่ามีปัจจัยใดอีกบ้าง และเพื่อช่วยให้การดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีมีประสิทธิภาพและเอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ เช่น ตัวแปรปัจจัยสัมพันธภาพในเครือข่าย ตัวแปรปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

Atthamana, S. (2007). *Organizational Behavior: Theory and Applications* [In Thai]. Bangkok: Thammasat University Press.

Bangmo, S. (2002). *Organization and Management* [In Thai]. Bangkok: Academic Press.

Boonmasree, Y. (2014). *The Administration of Thai Women Empowerment Funds: Case Study KHILEK Sub District Administration Organization, Maungubon Ratchathani District, Ubonratchathani Province* [In Thai]. Khon Kaen: Khon Kaen University.

Boonchuen, L. (2003). *Strengthening Community Women's Organizations to promote the role of women in developing rural communities* [In Thai]. Bangkok: National Research Council of Thailand.

Chansorn, V. (2005). *Theory of Policy Implementation* [In Thai]. Bangkok: Sahy-block and karnpim limited partnership.

Dhanavat, K. (2012). *The women with Dimensions of Economic and Social Development* [In Thai]. Retrieved December 21, 2015, from http://nntworld.prd.go.th/womenfund/article_detail.php?aid=21

Donal, S. V. & Carl, E V. (1975). The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework. *Administration and Society, 6*(4), 462-474.

Gaiyawan, Y. (2013). *Analysis of structural equation model with AMOS* [In Thai]. Bangkok: Chulalongkorn University Press.

George, C. E. (1980). *Implementing public policy. Politics and public policy series.* Congressional Quarterly Press. New York: Alfred A. Knopf.

Gunutanont, V. (2008). *Management and Organizational Behavior: Modern Management Techniques* [In Thai]. Bangkok: Charoen Printing

Homanek, S. (2003). *Factors Affecting Satisfaction Concerning Operation of Village Fund, Tambon Map Phai, Banbueng District, Chonburi Province* [In Thai]. Chonburi: Burapha University.

Jongwutiwes, N. (2010). Factors Affecting the Success of Community Business Management in Mueang District, ROI-ET Province [In Thai]. *Rajabhat Maha Sarakham University Journal. 4*(2), 103–112.

Juito, S. (2001). *Organizing unit 6* [In Thai]. Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat Open University.

Kaione, Y. (2013). *Structural Equation Modeling with Amos* [In Thai]**.** Bangkok: Chulalongkorn University Press

Kanasutra, P. (1999). *Statistics for Behavioural Research* [In Thai]. Bangkok: Chulalongkorn University.

Kanjanawasee, S. (1994). *Evaluation theory* [In Thai]. Bangkok: Chulalongkorn University Press.

Khunmathurotpathom, N. (2013). *Factors Affecting the Effectiveness of the Women's Fund Development Fund Case Study: Women's Development Fund Phitsanulok Municipality* [In Thai]. Bangkok: National Institute of Development Administration.

Leksombun, W. (2001). *The Making of Meanings of Relatives and Families in the Women's Social Network of Yuzhien (Yao) under the Commercial Production and Social System that Empowers Men: A Case Study of the Iuciano Traders A market in the city of Chiang Mai* [In Thai]. Research Report Chiang Mai: Chiang Mai University.

Longratanaphan, K. (2013). *The Women Empowerment fund drive of by the Community Empowerment* [In Thai]. Bangkok: Community Development Department.

Maksawad, K. (2014). The people participation in the women empowerment funds: a case study of Mueang district Samut Songkhram province [In Thai]. *Proceeding of the 4th National Graduate Conference*, The Educational corporations of Master of Arts in Political Science (Special Program) at Kasetsart University, the Faculty of Business

Administration at Mahanakorn University of Technology and Centre for Thai Justice Research and Development. Nonthaburi, 23 May 2014, pp. 123-130.

Manager Online. (2012). *More than 73% of Thai women do not reach the Women's Rights Fund. Dreaded social sector Political interference* [In Thai]. Retrieved December 25, 2015, from http: / / www. manager. co. th/ Qol/ ViewNews. aspx?News ID=\9550000036696&Html

Noping, S. and Laesunglang, S. (2015). Evaluation of Thai Women Empowerment Funds of Gluay Glang Community Gluay Pae Sub-district, Mueang Lampang District, Lampang Province [In Thai]. *Lampang Rajabhat University Journal. 4*(2), 76-90.

National Thai Women Empowerment Funds Office. (2013). *Strategy for Thai Women Empowerment Funds, 2014- 2016* [In Thai]. Retrieved December 21, 2015, http:www.womenfund.in.th/images/stories/news/22102557/57.pdf

Nowvasaisri, P. (2013). Could the Women's Development Fund Really Solve the Needs of Women? [In Thai]. *Journal of Integrated Sciences. 10*(2), 94-118.

Office of the Civil Service Commission. (2010). *Effective Team Leader Course* [In Thai]. Bangkok: Civil Service Development Institute.

Pairin, B. (2013). *Public Administration: Concepts, Theories and Practical Methods* [In Thai]. Bangkok: S.P.A Charoenphol

Phothirak, V. (2014). *The Women Leadership Behavior Affecting Administrative Performanance Effectiveness of the Women Empowerment Funds* [In Thai]. Bangkok: Bangkokthonburi University.

Phowangprasit, P. (2013). Purposes of Development on the Women Networks Reshaping Thailand [In Thai]. *Academic Journal, Far East University, 7*(1), 37-46.

Phraisri, N. (2015). The effectiveness of Thai Women Empowerment Funds policy implementation for women quality of life development in the area of the Central Provinces Group [In Thai]. *Journal of Graduate studies Valaya Alongkron Rajabhat University, 9*(2), 123-134.

Pimpo, N. (2012). *Operational Development of Project for the Women Empowerment fund in Nachaluay Subdistrict, Nachaluay district, Ubonratchathani Province*. [In Thai]. Khon Kaen: Khon Kaen University.

Ponroung, P. (2003). *Development of Village Fund Management Models [In Thai]. Doctor of Philosophy Thesis in Development Sciences*. Khon Kaen: Khon Kaen University.

Saenphuwa, A. (2011). *The Roles of Sisaket Provincial Women Empowerment Funds in Community Development* [In Thai]. Research Report. Sisaket: Sisaket Rajabhat University.

Soonklang, S. (2014). Managing Achievement of Thai Women Empowerment Funds in the area of Surin and Buri Ram Provinces [In Thai]. *Graduate School Journal, Surindra Rajabhat University, 8*(1), 110-119.

Suwajun, W. (2015). Some Problems of the Women Empowerment Funds Project [In Thai]. *Local Administration Journal, 8*(4), 53-63.

Theeranusorn, M. (2008). *The Factors Effecting the Success of Community Business in Muang District, Phayao Province* [In Thai]. Master of Business Administration. Chiangrai: Chiangrai Rajabhat University.

Tongkow, K. (2008). *Public policy and planning unit 6* [In Thai]. Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat Open University.

Wongchaiya, C. (2014). *Effectiveness of the Performance of Thai Women Empowerment Funds in Ban Sang Sub-District Municipality, Muang District, Phayao Province* [In Thai]. Phayao: Phayao University.

Yawapapan, S. (2002). *Public Policy* [In Thai]. Bangkok: Chulalongkorn University Press.

วารสาร
พัฒนา
สังคม
JSD