

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการนำนโยบายกองทุน พัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติ ในจังหวัดอุดรธานี

วันเพ็ญ กองคำ*
ธนวิทย์ บุตรอุดม**

(วันรับบทความ: 1 มีนาคม 2563/ วันแก้ไขบทความ: 22 มิถุนายน 2563/ วันตอบรับบทความ: 4 สิงหาคม 2563)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพประสิทธิผลในการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติในจังหวัดอุดรธานี 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติ ในจังหวัดอุดรธานี และ 3) แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ในจังหวัดอุดรธานี โดยการวิจัยในครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน ซึ่งการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างจำนวน 620 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 6 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพประสิทธิผลในการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดอุดรธานี พบว่าทุกด้านมีความสำคัญต่อประสิทธิผลการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติ 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติ ในจังหวัดอุดรธานี มีดังนี้ ปัจจัยการติดตามอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยหน่วยงานที่นำไปปฏิบัติ ปัจจัยทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงาน ปัจจัยภาวะผู้นำ และปัจจัยการมีส่วนร่วมอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยทั้ง 7 ปัจจัย สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติ ในจังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 66.6 สำหรับแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติ ในจังหวัดอุดรธานี ภายใต้แนวทาง “9 ส”

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีอิทธิพล, การนำนโยบายไปปฏิบัติ, กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี, ประสิทธิภาพ

* นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

** รองศาสตราจารย์ ดร., คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี อาจารย์ที่ปรึกษา



Factors Affecting the Policy Implementation Effectiveness of Women Empowerment Fund in Udon Thani Province

Wanphen Kongkhum^{*}

Thanawit Buturudom^{**}

(Received Date: March 1, 2020, Revised Date: June22, 2020, Accepted Date: August 8, 2020)

Abstract

The purposes of this research were to study 1) the effectiveness conditions of the policy implementation of Women's Empowerment Fund (WEF) in Udon Thani Province. 2) factors affecting the policy implementation effectiveness of WEF in Udon Thani Province, and 3) the guidelines in developing the policy implementation effectiveness of WEF in Udon Thani Province. This research was a mixed method: quantitative research using questionnaires and and the sample consisted of 620 participants, and qualitative research using In-depth Structured Interview. The sample consisted of 6 participants. The statistics used in the analysis were percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The findings were as follows. 1) The effectiveness conditions of the policy implementation of WEF in Udon Thani Province, found that all factors were important to the policy implementation of WEF. 2) factors affecting the policy implementation effectiveness of WEF in Udon Thani Province following: continuous monitoring, the Policy Implementing Agencies, worker's attitude, communication, resources used in operations, leadership and participation, With statistical significance at the level of 0.05, while it states that these 7 factors explain 66.60 percent of the total variance of the policy implementation effectiveness of WEF. The research guidelines in developing the policy implementation effectiveness of WEF in Udon Thani Province under the guidelines named "9 S".

Keywords: Affecting Factors, Policy Implementation, The Women Empowerment Fund, Effectiveness

^{*} Master Degree Student in Public Administration Program, Faculty of Humanities and Social Science, Udonthani Rajabhat University.

^{**} Assoc. Prof.D., Faculty of Humanities and Social Science, Udonthani Rajabhat University, Advisor.

บทนำ

รัฐบาลได้ให้การบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอยู่ในความรับผิดชอบของกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย และตั้งสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี (สกส.) เป็นหน่วยงานภายในระดับสำนัก และให้สำนักงานคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีแห่งชาติ (สกสพ.) อยู่ในกรมการพัฒนาชุมชน และได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี และผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ครอบคลุมทั้ง 77 จังหวัด พร้อมทั้งคณะกรรมการที่ดำเนินงานในพื้นที่หมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด เพื่อบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี จากแนวทางดำเนินกิจกรรม/โครงการตามแผนดำเนินการและแผนใช้จ่ายงบประมาณกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีประจำปีงบประมาณ 2561 (สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี, 2560ข) โดยกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี จัดตั้งขึ้นเพื่อยกระดับและเสริมศักยภาพสตรี มุ่งสร้างประโยชน์ให้กับสตรี ตอบสนอง ความต้องการของสตรีได้ แม้ว่าจะเป็นเพียงคนกลุ่มหนึ่งที่ได้รับผลประโยชน์ก็ตาม โดยมุ่งเน้นการช่วยเหลือสตรีไทยที่ประสบปัญหาในทุกมิติ เนื่องจากที่ผ่านมาสตรีมีความสามารถแต่ขาดโอกาสหรือช่องทางให้สตรีได้แสดงศักยภาพ ดังนั้นการจัดตั้งกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี จึงเป็นกองทุนเฉพาะที่ก่อตั้งขึ้นเพื่อช่วยเหลือสตรีไทยทั่วประเทศ ซึ่งเป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนแบบดอกเบี้ยต่ำหรือปลอดดอกเบี้ย ในการพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้ เพื่อการพัฒนาไปสู่การสร้างสวัสดิภาพ และสวัสดิการให้แก่สตรี ดูแลปัญหาและเยียวยาสตรีรวมถึงการพัฒนาศักยภาพสตรีและเครือข่ายสตรี การสร้างภาวะผู้นำ การพัฒนาบทบาทสตรี การสร้างความเข้มแข็งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของสตรี รวมทั้งสนับสนุนโครงการแก้ปัญหาและพัฒนาสตรีทุกระดับ การคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ เพื่อให้โอกาสสตรีในทุกพื้นที่ ทุกชุมชน (สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี, 2560ก)

อย่างไรก็ตามการจัดตั้งกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี จะเป็นนโยบายที่ดีในการสร้างโอกาส การเข้าถึงแหล่งเงินทุนของกลุ่มสตรี แต่เมื่อพิจารณาถึงการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลตามหลักการที่กำหนดไว้ พบว่า 1) สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการเงินและบัญชี การจัดการข้อมูลสารสนเทศ นิติกรทั้งในส่วนกลางและในพื้นที่ 2) การบริหารกองทุนมีระบบการจัดการข้อมูลข่าวสารระบบการเงินงบประมาณ และระบบการตรวจสอบติดตามสำคัญและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพน้อย 3) การสื่อสารสร้างความเข้าใจในระเบียบและแนวทางของกองทุนให้แก่หน่วยงานในพื้นที่สมาชิกสตรีกลุ่มสตรีที่ด้อยโอกาสมีประสิทธิภาพน้อย 4) บุคลากรในการทำงานมีความไม่ต่อเนื่อง เช่น โอนย้าย ลาออก 5) การวิเคราะห์โครงการขาดมาตรฐาน 6) เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในพื้นที่ระดับอำเภอขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีและมีภาระงานในพื้นที่มาก 7) หลักเกณฑ์ในการเสนอขอโครงการที่กำหนดให้สมาชิกรวมกลุ่มจำนวน 5 คน (สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี, 2560ค)

ภายใต้การบริหารกองทุนฯ โดยการขับเคลื่อนของสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัดอุดรธานี โดยมีเป้าหมายสูงสุด “เป็นแหล่งเงินทุนในการพัฒนาบทบาทสตรี เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากเข้มแข็ง และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น” (วิสัยทัศน์กองทุนฯ) โดยสำนักงานฯ ทุกระดับ ได้สร้างกลไกการบริหารงานในพื้นที่ มีการบูรณาการทำงานร่วมกันของเครือข่ายในพื้นที่ ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ และแนวทางการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี แต่ยังมีช่องว่างหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ จากการรวบรวมข้อมูลของผู้วิจัยโดยการสัมภาษณ์ เบื้องต้นกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีพบว่า โครงสร้างองค์การ โครงสร้างคณะกรรมการชัดเจนแต่คณะกรรมการมีหลายบทบาทและบุคลากรของพนักงานกองทุนลาออกบ่อยครั้ง ทำให้การดำเนินงานไม่ต่อเนื่อง ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย บุคลากรขาดความรู้ความสามารถในการระบบข้อมูล เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนมีภาระงานในพื้นที่มาก และให้ความสำคัญกับงานกองทุนฯ น้อย พร้อมทั้งขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการหนี้ ระบบการรายงานและติดตามผล มีความล่าช้าและขาดความต่อเนื่อง (เจษฎา หมั่นเรียน, 2562) และจากโปรแกรมทะเบียนลูกหนี้ พบว่า งบประมาณที่ได้รับมากพอสมควร กับขนาดของจังหวัดอุดรธานี แต่การส่งเงินชำระคืนเงินกู้ไม่ตรงตามกำหนด (สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี, 2562)

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดอุดรธานี เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจ วางแผน พิจารณาหาแนวทางในการป้องกัน สร้างความมั่นคงให้กับองค์กรและมีการพัฒนาการดำเนินงานด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ทำให้การพัฒนาไปถึงผู้ได้รับประโยชน์อย่างแท้จริง สิ่งสำคัญควรเชื่อมโยงกับภาพใหญ่ของกองทุนฯ เพื่อนำไปสู่การบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ สนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีให้มีประสิทธิภาพ ประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับความต้องการของสตรีในจังหวัดอุดรธานี

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพประสิทธิผลในการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติในจังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติในจังหวัดอุดรธานี
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติ ในจังหวัดอุดรธานี

ขอบเขตการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพประสิทธิผล และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการนำนโยบาย กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติ ในจังหวัดอุดรธานี

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาสภาพประสิทธิผลและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล
การนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติ ในจังหวัดอุดรธานี เพื่อให้การดำเนินนโยบาย
มีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ การเสริมสร้างอาชีพและรายได้แก่สตรี การส่งเสริมสตรี
และเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพชีวิต และการเชื่อมโยงเครือข่าย

1.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย นโยบายกองทุน การมีส่วนร่วม หน่วยงานที่นำไปปฏิบัติ
ทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงาน ความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงาน ทศนคติของผู้ปฏิบัติงาน
ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การติดตามอย่างต่อเนื่อง

1.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการดำเนินกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
ด้านการเสริมสร้างอาชีพและรายได้แก่สตรี การส่งเสริมสตรีและเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพชีวิต
และการเชื่อมโยงเครือข่าย

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คณะอนุกรรมการกลั่นกรองและติดตามการ
ดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับอำเภอ จำนวน 220 คน และสมาชิกกองทุนพัฒนา
บทบาทสตรี ในจังหวัดอุดรธานี จำนวน 400 คน และ รวมทั้งสิ้น 620 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่ดำเนินการในจังหวัดอุดรธานี

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

ปีงบประมาณ 2562

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาท สตรี ในจังหวัดอุดรธานี

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการนำนโยบายกองทุน
พัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติ ในจังหวัดอุดรธานี โดยนำข้อมูลที่ได้จากระยะที่ 1 มาสัมภาษณ์เชิงลึก
แบบมีโครงสร้าง (In-depth Structured Interview)

2. ขอบเขตด้านประชากร โดยเลือกจากเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ที่มีหน้าที่บริหารงานกองทุน
กำกับดูแล และติดตามการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ใช้วิธีเลือกแบบโควต้า จำนวน 6 คน

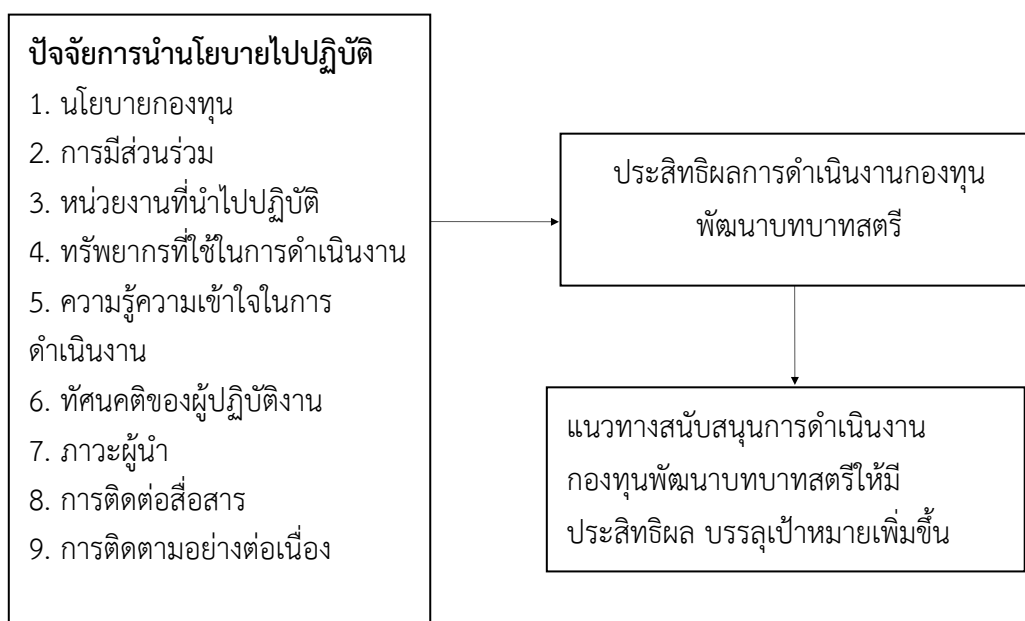
3. ขอบเขตด้านพื้นที่ กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่ดำเนินการในจังหวัดอุดรธานี

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

ปีงบประมาณ 2562

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยนโยบายกองทุน จากงานวิจัยของ นงนภัส ไพรศรี (2558) และณัฐชน วงษ์ขำ (2561) ปัจจัยการมีส่วนร่วม จากงานวิจัยของรุ่งเรือง แสนโกษา (2557), กิตติ เมอะประโคน (2558), สายฝน โนปิง (2558), สุภาภรณ์ โคตรมณี (2558), ธาราภรณ์ อ่างแก้ว (2560), ปถกณ พิริยะ (2560), ภีรวัฒน์ นนทะโชติ (2560), และณัฐชน วงษ์ขำ (2561) ปัจจัยหน่วยงานที่นำไปปฏิบัติ จากงานวิจัยของรุ่งเรือง แสนโกษา (2557), เมตตา ศรีโพธิ์ชัย (2557) ธาราภรณ์ อ่างแก้ว (2560), และณัฐชน วงษ์ขำ (2561) ปัจจัยทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงาน จากงานวิจัยของวรกานต์ ชาญธีรวัฒนา (2551), อธิชัย สีดำ (2553), และนงนภัส ไพรศรี (2558) ปัจจัยความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงาน จากงานวิจัยของรุ่งเรือง แสนโกษา (2557), กิตติ เมอะประโคน (2558), สุภาภรณ์ โคตรมณี (2558), และธนศักดิ์ ธงศรี (2561) ปัจจัยทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน จากงานวิจัยของภีรวัฒน์ นนทะโชติ (2560), ณัฐชน วงษ์ขำ (2561), และเชาวลิต แจ่มสว่าง (2561) ปัจจัยภาวะผู้นำ จากงานวิจัยของเมตตา ศรีโพธิ์ชัย (2557), ดิษณ์กร สิงห์ยะเมือง (2557), สายฝน โนปิง (2558), กิตติ เมอะประโคน (2558), และภีรวัฒน์ นนทะโชติ (2560) ปัจจัยการติดต่อสื่อสาร จากงานวิจัยของสายฝน โนปิง (2558), กิตติ เมอะประโคน (2558), ณัฐชน วงษ์ขำ (2561), และเชาวลิต แจ่มสว่าง (2561) ปัจจัยการติดตามอย่างต่อเนื่อง จากงานวิจัยของเมตตา ศรีโพธิ์ชัย (2557), กิตติ เมอะประโคน (2558), นงนภัส ไพรศรี (2558), และธนศักดิ์ ธงศรี (2561) โดยพิจารณาตัวแปรตามคือประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดอุดรธานี จากวัตถุประสงค์ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ประกอบด้วย การเสริมสร้างอาชีพและรายได้แก่สตรี การส่งเสริมสตรีและเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพชีวิต และการเชื่อมโยงเครือข่ายผู้วิจัยได้วิเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังภาพ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพประสิทธิผล และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล การนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติ ในจังหวัดอุดรธานี (ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 1) คณะอนุกรรมการกลั่นกรองและติดตามการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดอุดรธานี จำนวน 20 อำเภอๆละ 11 คน โดยเลือกทั้งหมดรวม 220 คน และ 2) สมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ที่ผ่านการลงทะเบียนสมัครสมาชิกในระบบออนไลน์ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดอุดรธานี จำนวน 285,822 คน (สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุดรธานี, 2562) โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรทฤษฎีการกำหนดขนาดตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จากนั้นนำจำนวนประชากรของแต่ละกลุ่มมาหาค่าสัดส่วนได้กลุ่มตัวอย่าง แต่ละอำเภอ แบ่งเป็น เมืองอุดรธานี 87 คน กุดจับ 23 คน หนองวัวซอ 21 คน กุมภวาปี 26 คน โนนสะอาด 14 คน หนองหาน 21 คน ทุ่งฝน 9 คน ไชยวาน 6 คน ศรีธาตุ 15 คน วังสามหมอ 18 คน บ้านดุง 33 คน บ้านผือ 41 คน น้ำโสม 18 คน เพ็ญ 30 คน สร้างคอม 5 คน หนองแสง 6 คน นาูง 6 คน พิบูลย์รักษ์ 7 คน กู่แก้ว 6 คน และประจักษ์ศิลปาคม 8 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 620 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดอุดรธานี มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยแบ่งออกเป็น 9 ตัว คือ 1) นโยบายกองทุน 2) การมีส่วนร่วม 3) หน่วยงานที่นำไปปฏิบัติ 4) ทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงาน 5) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงาน 6) ทักษะของผู้ปฏิบัติงาน 7) ภาวะผู้นำ 8) การติดต่อสื่อสาร 9) การติดตามอย่างต่อเนื่อง ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี โดยประยุกต์ตามวัตถุประสงค์ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย การเสริมสร้างอาชีพ สร้างรายได้ การส่งเสริมสตรี และเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพชีวิต และการเชื่อมโยงเครือข่าย ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ คำถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือผู้วิจัยได้กำหนดการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามใน 2 ด้าน คือ 1) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคำนิยามหรือกรอบทฤษฎี (Content Validity Index: CVI) (สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ, 2559) จากนั้นจึงนำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคำนิยามแล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า $CVI \geq 0.80$ มาเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามแล้ว ซึ่งได้ผลการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาทั้งชุดแบบสอบถามเท่ากับ .96 และ 2) การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น

(Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลอง (try out) กับสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย จำนวน 30 คน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Alpha Cronbach Coefficient) ได้ผลค่า Alpha Cronbach's Alpha เฉลี่ยรวมเท่ากับ .861

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติผู้วิจัยได้กำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นสถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) เพื่ออธิบายข้อมูลของแบบสอบถามในส่วนที่ 1 คือ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 คือสภาพประสิทธิผลการดำเนินงานนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติในจังหวัดอุดรธานี และส่วนที่ 3 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Regression Analysis)

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดอุดรธานี (ใช้วิธีวิจัยคุณภาพ)

1. ผู้ให้ข้อมูล คือ เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ที่มีความรู้และมีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดแนวทางการพัฒนากองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดอุดรธานี ใช้วิธีเลือกแบบโควต้า โดยเลือกจากผู้ที่มีหน้าที่บริหารงานกองทุนกำกับดูแล และติดตามการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี คือ คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีระดับจังหวัดอุดรธานี จำนวน 6 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (In-depth Structure Interview) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติ และปัญหา อุปสรรคในการดำเนินนโยบาย โดยแบ่งเนื้อหา ประกอบด้วย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติในจังหวัดอุดรธานี และแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในจังหวัดอุดรธานี

3. การวิเคราะห์ข้อมูล นำผลสรุปตามประเด็นข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาทำการสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปผล เพื่อเป็นสารสนเทศในการพัฒนาปรับปรุงการวางแผนการพัฒนาระบบและกระบวนการบริหาร สำหรับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เพื่อไปปรับใช้ในการพัฒนากองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดอุดรธานี

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม พบว่า ประชากรและกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 577 คน คิดเป็นร้อยละ 93.1 และเพศชาย จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 จำแนกตามอายุส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 41 - 50 ปี เป็นจำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 41.4 รองลงมาคืออายุในช่วง 51 - 60 ปี จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 และอายุ 30 - 40 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2 โดยมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 48 ปี อายุต่ำสุดเท่ากับ 18 ปี

และอายุ สูงสุดเท่ากับ 72 ปี จำแนกตามระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา อยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 รองลงมาคือระดับประถมศึกษาจำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 39 รองลงมาคือมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001 – 10,000 บาท จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 13,418.60 บาท มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำสุดเท่ากับ 1,000 บาท และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงสุดเท่ากับ 58,000 บาท

2. ผลการวิเคราะห์สภาพการนํานโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติในจังหวัดอุดรธานี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$ S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ตัวแปรที่เป็นปัจจัยการนํานโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.74$ S.D. = 0.73) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านหน่วยงานที่นำไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.73$ S.D. = 0.67) ปัจจัยด้านนโยบายกองทุน และปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.72$ S.D. = 0.72) ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ปัจจัยด้านการติดตามอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.41$ S.D. = 0.65) รองลงมาคือปัจจัยด้านทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.29$ S.D. = 0.82) และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 3.26$ S.D. = 0.70) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์สภาพประสิทธิผลการนํานโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติในจังหวัดอุดรธานี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$ S.D. = 0.69) พบว่าประสิทธิผลการนํานโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ การเสริมสร้างอาชีพและรายได้แก่สตรี ($\bar{X} = 3.57$ S.D. = 0.72) และการส่งเสริมสตรีและเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ($\bar{X} = 3.44$ S.D. = 0.70) ส่วนการเชื่อมโยงเครือข่ายมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$ S.D. = 0.64)

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการนํานโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติในจังหวัดอุดรธานี ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการนํานโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ไปปฏิบัติในจังหวัดอุดรธานี โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น ซึ่งเป็นการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise) ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการนำนโยบาย
กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติในจังหวัดอุดรธานี

ประสิทธิผลการนำนโยบายกองทุนพัฒนา บทบาทสตรีไปปฏิบัติ	B	S.E.	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	3.856	2.043		1.888	0.060
1. ด้านภาวะผู้นำ (LEADER)	0.258	0.079	0.149	3.289	0.001***
2. ด้านหน่วยงานที่นำไปปฏิบัติ (ORG)	0.503	0.114	0.169	4.412	0.000***
3. ด้านการติดตามอย่างต่อเนื่อง (MONITER)	0.539	0.136	0.157	3.968	0.000***
4. ด้านการทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน (ATT)	0.499	0.091	0.168	5.503	0.000***
5. ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงาน (RES)	0.346	0.075	0.185	4.628	0.000***
6. ด้านการติดต่อสื่อสาร (COMMU)	0.466	0.126	0.126	3.687	0.000***
7. ด้านการมีส่วนร่วม (PART)	0.255	0.111	0.089	2.290	0.022*
$R^2=0.670$ $R^2_{adj}=0.666$ $F = 177.410$					

*P < .05, **P < .01, ***P < .000

จากตารางที่ 1 ปัจจัยการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติ ทั้ง 9 ปัจจัยพบว่า มีเพียง 7 ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยการติดตามอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยหน่วยงานที่นำไปปฏิบัติ ปัจจัยการทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงาน ปัจจัยภาวะผู้นำ และปัจจัยการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) เท่ากับ 0.670 และมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.666 แสดงว่า ปัจจัยด้านการติดตามอย่างต่อเนื่อง หน่วยงานที่นำไปปฏิบัติ ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร ทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงาน ภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติในจังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 66.6

ส่วนปัจจัยนโยบายกองทุน และความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 1 สามารถนำค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (B) และสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (Beta) เขียนเป็นสมการทำนายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติในจังหวัดอุดรธานี ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$EFFEC = 3.856 + 0.258LEADER + 0.503ORG + 0.539MONITER + 0.49ATT + 0.346RES + 0.466COMMU + 0.255PART$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{EFFEC} = 0.149_{LEADER} + 0.169_{ORG} + 0.157_{MONITER} + 0.168_{ATT} + 0.185_{RES} + 0.126_{COMMU} + 0.089_{PART}$$

5. ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติ ในจังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

5.1 ส่งเสริมให้มีการทบทวนปรับปรุงระเบียบ หลักเกณฑ์ และวงกรอบนโยบายให้สอดคล้องกับพื้นที่ในการดำเนินงานเพื่อให้มีแผนการดำเนินงานที่เหมาะสมในแต่ละพื้นที่

5.2 สร้างความรู้ความเข้าใจ ในกระบวนการมีส่วนร่วม ตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผลประโยชน์ เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันทั้งระบบ ได้รับประโยชน์ และสวัสดิการที่จะเกิดขึ้นตามมา สร้างพลังสตรี สามารถเป็นกลไกในการขับเคลื่อนงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี สร้างภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนงาน เช่น การนำโครงการสตรีเข้าไปมีส่วนร่วม ในการพิจารณา และให้คำแนะนำแก่กลุ่มสตรี

5.3 ส่งเสริมให้มีการวางระบบการบริหารจัดการเรื่องการมอบหมายงาน พร้อมดำเนินการสร้างความรู้ความเข้าใจอย่างเข้มข้นเพื่อสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ สร้างเครือข่ายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในพื้นที่ แยกสำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีให้เป็นเอกเทศ และกระจายอำนาจการบริหารงาน เพื่อความคล่องตัวในการบริหารจัดการกองทุนฯ และจัดตั้งคณะกรรมการระดับจังหวัดในการเสนอโครงการขอรับเงินสนับสนุนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เพื่อขับเคลื่อนวาระจังหวัดอุดรธานี

5.4 ส่งเสริมการวางแผนใช้คนให้เป็นระบบ เพิ่มนิติกรในส่วนภูมิภาคให้ครบทุกจังหวัด เพื่อรวบรวมข้อเท็จจริง และเอกสารหลักฐานตลอดจนกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องเพื่อเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาดำเนินการทางกฎหมายเกี่ยวกับ การบริหารจัดการหนี้ให้ถูกต้องครบถ้วนมากยิ่งขึ้น และสร้างแรงจูงใจ และสวัสดิการให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

5.5 สร้างความรู้ความเข้าใจ การเขียนโครงการ การจัดระบบเอกสารของกลุ่มสตรี รายละเอียดค่าใช้จ่ายการเขียนของบประมาณ สร้างจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม ในการชำระหนี้ เพื่อตระหนักในการเป็นหนี้ และขยายโอกาสให้เกิดขึ้นกับสตรีที่ยังเข้าไม่ถึงโอกาสนี้ ส่งเสริมสนับสนุนโครงการที่เป็นการต่อยอดกิจกรรมเพื่อลดความเสี่ยงในการค้างชำระหนี้ และควรมีที่ปรึกษาเป็นตัวกลางในการประสานงาน ช่วยแนะนำ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ได้มาตรฐาน

5.6 สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับต้องใส่ใจ และมีความมุ่งมั่นในการทำงานทั้งเจ้าหน้าที่ และคณะกรรมการทุกระดับ และสำนักงานส่วนกลาง ควรให้ความสำคัญกับเงินกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ที่เป็นเงินนอกงบประมาณทำให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการที่หลัง

5.7 สร้างสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดขึ้นระหว่างเจ้าหน้าที่และคณะกรรมการในพื้นที่สร้างกลไก หรือ เครื่องมือให้ผู้ใช้นักถึงประโยชน์ และเป้าหมายอย่างแท้จริงแทนที่จะนึกถึงเป้าหมายการเบิกจ่าย เพื่อแก้ไขปัญหาในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ และค้นหาผู้นำที่มีความเสียสละอย่างแท้จริง ด้วยความสมัครใจ และไม่เดือนร้อน เรื่องค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน พร้อมขับเคลื่อนงานอย่างเต็มความสามารถ

5.8 ส่งเสริมงานด้านประชาสัมพันธ์งานกองทุนให้ทั่วถึงโดยการเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ เพื่อช่วยในการกระจายข่าวสารต่าง ๆ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้เป็นปัจจุบัน สร้างการรับรู้ไปยังสถาบันการศึกษา เพื่อขยายพื้นที่การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และจัดมหกรรมคนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เช่น จัดงานพาแลงเพื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุนฯ และแสดงถึงความสำเร็จในการเข้าถึงแหล่งเงินทุน

5.9 ส่งเสริมให้เกิดการเพิ่มความถี่ในการติดตาม มีการถอดบทเรียนของแต่ละกิจกรรมหรือบุคคลต้นแบบ หรือกลุ่มที่ประสบผลสำเร็จในการนำเงินกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีสตรีที่สามารถสร้างอาชีพ สร้างรายได้ อย่างยั่งยืนเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ ขยายผลไปยังกลุ่มอื่นที่สนใจ ควรเพิ่มระบบการบริหารจัดการหนี้อย่างเป็นระบบและปฏิบัติตามระเบียบ อย่างเคร่งครัด เพื่อได้ข้อมูลสารสนเทศที่ชัดเจน เทียบตรง และเป็นปัจจุบัน สามารถเป็นเครื่องมือในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และบริหารจัดการขอรับเงินสนับสนุนกองทุนฯ ตั้งแต่ต้นทาง เช่น การนำคณะกรรมการหมู่บ้านเข้ามาพิจารณาการขอรับเงินสนับสนุน และร่วมรับผิดชอบ

อภิปราย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติในจังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วย 7 ปัจจัย ได้แก่ การติดตามอย่างต่อเนื่อง หน่วยงานที่นำไปปฏิบัติ การทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร ทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงาน ภาวะผู้นำ และการมีส่วนร่วม

ปัจจัยการติดตามอย่างต่อเนื่อง พบว่า มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติ แสดงให้เห็นว่า นโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจะเกิดประสิทธิผลมากนั้นจะต้องมีสิ่งต่อไปนี้ คือ กระบวนการตรวจสอบ เพื่อใช้ในการติดตาม ประเมินผล จัดทำรายงาน การติดตามผลการดำเนินงาน การถอดบทเรียนอย่างชัดเจน สม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้ข้อมูลทุกระดับของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ได้รับข้อมูลอย่างถูกต้อง ทันเวลาและนำผลการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานกองทุนฯ สามารถนำไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุงแก้ไข ก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ซึ่งสอดคล้องกับ ธนศักดิ์ ธงศรี (2561) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบ การพัฒนาศักยภาพในการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ของคณะกรรมการบริหาร กองทุนหลักประกันสุขภาพ พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จ คือ การติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง สามารถพัฒนาศักยภาพในการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ของคณะกรรมการบริหาร กองทุนหลักประกันสุขภาพได้ รวมทั้ง ปัจจัยด้านการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติ ด้านการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผล

การนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรีในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง (นงนภัส ไพรศรี, 2558) ในทำนองเดียวกัน การติดตามอย่างต่อเนื่อง (Continuous Monitoring) โดยจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงาน นิเทศประเมินที่เปิดเผย คณะทำงานทุกคนร่วมกันรับประเมิน ฟังสรุปผลการประเมินและอภิปรายผล ถอดบทเรียนร่วมกัน (กิตติ เมอะประโคน, 2558) ส่งผลให้ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ระบบติดตามงานและควบคุมที่มีประสิทธิภาพ ทำให้การบริหารจัดการกองทุนพัฒนาสตรีในระดับจังหวัดแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ทันเวลา และสามารถปรับปรุงงานให้ดีขึ้น (เมตตา ศรีโพธิ์ชัย, 2557)

ปัจจัยหน่วยงานที่นำไปปฏิบัติ พบว่า มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติ แสดงให้เห็นว่า รูปแบบโครงสร้างการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี การกำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจน การบังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ การมอบหมายงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งมีการบูรณาการการทำงาน ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับเมตตา ศรีโพธิ์ชัย (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาสตรีในระดับจังหวัดที่เหมาะสม คือ การมีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน มีการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ที่แบ่งไว้ตามโครงสร้าง หรือคำสั่งปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยเสริมให้มีการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุ้มค่ายิ่งขึ้น ในขณะเดียวกัน โครงสร้างองค์การมีความแข็งแกร่งบุคลากรมีคุณภาพ มีการกำหนดหน้าที่ให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และบุคลากร มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายกองทุนหมู่บ้านไปปฏิบัติ (ณัฐชน วงษ์ขำ, 2561) เช่นเดียวกับ รุ่งเรือง แสนโกษา (2557) เสนอว่าการรับรู้บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารกองทุน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการกองทุนหลักประกัน สอดคล้องกับ ธาราภรณ์ อ่างแก้ว (2560) การกำหนดโครงสร้างของคณะกรรมการบริหารและคณะกรรมการกลั่นกรองให้คล่องตัวมากขึ้น จึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้ระบบการบริหารจัดการของกองทุน FTA มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ปัจจัยการทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติ แสดงให้เห็นว่า การยอมรับ ความตั้งใจ และการแสดงความกระตือรือร้นและให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาหรือข้อขัดข้องต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติ ส่งผลให้ผู้รับบริการได้รับ การดูแล เอาใจใส่ มีความสุข ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติ ในที่สุดซึ่งสอดคล้องกับ เชาวลิต แจ่มสว่าง (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพ ของการดำเนินงานตามนโยบายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง พบว่า ปัจจัยด้านทัศนคติมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลกับประสิทธิผลของการดำเนินงานตามนโยบายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ด้านการกระตุ้นเศรษฐกิจในหมู่บ้านและชุมชนเมือง และด้านการพึ่งพาตนเองของกองทุนฯ ในการดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง พื้นที่ตำบลนครปฐม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ในขณะเดียวกัน ภีรวัฒน์ นนทะโชติ (2560) พบว่า ปัจจัยด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย เนื่องจากทัศนคติ

เป็นการแสดงออกของความรู้สึกที่อยู่ภายในตัวบุคคล เกิดจากการเรียนรู้ การรับรู้ ความเชื่อ และค่านิยม ความรู้สึกดังกล่าวจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ทำให้พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นการเข้าใจในทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ย่อมช่วยให้เกิดความเข้าใจในพฤติกรรมของบุคคลเป็นอย่างมาก ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ ขององค์การในที่สุด และการมีทัศนคติที่ดีและมีความตั้งใจจริงต่อการดำเนินการตามนโยบาย ยินยอมในการรับนโยบายจากส่วนกลางด้วยความเต็มใจ โดย คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านยินยอม ที่จะปฏิบัติตามนโยบายจากสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (สทบ.) และเมื่อเห็น ว่ามีประเด็นใดที่ควรปรับปรุงแก้ไขก็จะแจ้งผลกลับไป เพื่อให้เกิดการปรับปรุงแก้ไข อย่างทันท่วงที ส่งผลให้การนำนโยบายกองทุนหมู่บ้านไปปฏิบัติเกิดประสิทธิผลมากขึ้น (ณัฐชน วงษ์ขำ, 2561)

ปัจจัยการติดต่อสื่อสาร พบว่า มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายกองทุนพัฒนา บทบาทสตรีไปปฏิบัติ แสดงให้เห็นว่า การสื่อสารทั้งภายในและภายนอกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี โดยอาศัยช่องทางที่หลากหลาย กำหนดวิธีปฏิบัติในการติดต่อสื่อสารอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งทำสื่อ ประชาสัมพันธ์ภารกิจและสถานการณ์ปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความคิดเห็น และความเข้าใจที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ปฏิบัติงานตรงตาม วัตถุประสงค์ที่ต้องการก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ซึ่งสอดคล้องกับ เขาวลิต แจ่มสว่าง (2561) ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของการดำเนินงานตามนโยบาย กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง พบว่า ปัจจัยด้านการสื่อสาร มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล กับประสิทธิผลของการดำเนินงานตามนโยบายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ด้านการบริหาร จัดการกองทุนฯ ด้านการพึ่งพาตนเองของกองทุนฯ และด้านการเป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียน ในการดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง พื้นที่ตำบลนครปฐม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ในทำนองเดียวกัน การสื่อสารที่มีความชัดเจน เที่ยงตรง สม่ำเสมอ สมาชิกกองทุน ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกองทุนให้เข้าใจอย่างชัดเจน โดยเจ้าหน้าที่ ของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง สื่อสารกับคณะกรรมการกองทุนด้วยความชัดเจน รวดเร็ว บ่อยครั้ง และผู้เกี่ยวข้องมีการสื่อสารตลอดเวลา พร้อมลงพื้นที่สื่อสารให้คำปรึกษา แนวทางการดำเนินงาน เพื่อให้กองทุนมีความเข้มแข็งมากขึ้น (ณัฐชน วงษ์ขำ, 2561; กิตติ เมอะประโคน, 2558; สายฝน โนปีง, 2558)

ปัจจัยทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงาน พบว่า มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการนำนโยบาย กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติ แสดงให้เห็นว่า เครื่องมือในการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาท สตรีทั้งระบบ เช่น ความเพียงพอของงบประมาณ บุคลากร เจ้าหน้าที่ของรัฐ การใช้วัสดุ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานทั้งฮาร์ดแวร์และซอฟแวร์ เป็นต้น ทำให้การรวบรวม ประมวล เก็บรักษา และเผยแพร่สารสนเทศ และใช้ในการวางแผนการพัฒนาตัดสินใจ ประสานงาน และควบคุมการ ดำเนินงานในการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าต่อการนำนโยบาย กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับ วรกานต์ ชาญธีรวัฒนา (2551) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ การนำนโยบายกองทุนหมู่บ้านไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาในเขตพื้นที่ อำเภอเมืองจังหวัดอุดรธานี พบว่า ปัจจัยด้านทรัพยากรที่ให้ความสำคัญกับความพอเพียง ด้านงบประมาณ และด้านบุคลากร มีอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารภายใน

และระหว่างองค์กรภายนอกปัจจัยด้านทรัพยากรยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยส่งผ่านปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติ สอดคล้องกับ อิทธิชัย สีด้า (2553) พบว่า ความเพียงพอของทรัพยากร เช่น เงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากรัฐบาล บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และอาวุธยุทธโศปกรณ์ ยานพาหนะที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไปปฏิบัติในขณะเดียวกัน ปัจจัยด้านทรัพยากรในการดำเนินงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรีในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง (นงนภัส ไพรศรี, 2558)

ปัจจัยภาวะผู้นำ พบว่า มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติ แสดงให้เห็นว่า คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงการมีความรู้ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ ความมุ่งมั่น สามารถแก้ไขปัญหา พร้อมปรับตัวให้เข้ากับการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิก เห็นความสำคัญ ประโยชน์ และมีศักยภาพในการกระตุ้น โน้มน้าว จูงใจ ให้บุคลากรทุกระดับของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ปฏิบัติตามกระบวนการดำเนินงานอย่างเต็มศักยภาพ พร้อมทั้งการประเมินตรวจสอบติดตามความคืบหน้าการดำเนินงานของกองทุนฯ ส่งผลให้การดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ เมตตา ศรีโพธิ์ชัย (2557) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาสหกรณ์ในระดับจังหวัดที่เหมาะสม พบว่า ปัจจัยที่ทำให้การบริหารจัดการกองทุนพัฒนาสหกรณ์ในระดับจังหวัดประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย โดยต้องมีผู้นำดี การสั่งการชัดเจน และการมีมนุษยสัมพันธ์ และคณะกรรมการกองทุนและผู้ทรงคุณวุฒิกองทุน มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานกองทุน และสายฝน โนปีง (2558) ได้วิจัยเรื่อง การประเมินกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ชุมชนกล้วยกลาง ตำบลกล้วยแพะ อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปางมีศักยภาพ มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม รับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ส่งผลให้การดำเนินงานกองทุนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ กิตติ เมอะประโคน (2558) ที่พบว่า ผู้นำหรือผู้บริหาร กล้าคิด กล้าเปลี่ยนแปลง เรียนรู้งาน สามารถเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพได้ ในทำนองเดียวกัน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพของคณะกรรมการกองทุนสุขภาพ ประกอบด้วย 5 ประเด็น คือ ศักยภาพของคณะกรรมการกระบวนการใช้จ่ายงบประมาณ ระบบควบคุม ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล และสามารถสร้างนวัตกรรมสุขภาพชุมชนที่สามารถแก้ไขปัญหาสุขภาพหรือสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพของประชาชนอย่างเป็นรูปธรรม (ดิษฐ์กร สิงห์ยะเมือง, 2557) นอกจากนี้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย โดยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการบริหารจัดการ ดังนั้นการมีผู้บริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลที่มีภาวะผู้นำสูง คือ มีความสามารถเชิงกลยุทธ์ และมีความสามารถในการสร้างความร่วมมือกับ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานกองทุนฯ มีประสิทธิภาพ (ภิรวัฒน์ นนทะโชติ, 2560)

ปัจจัยการมีส่วนร่วม พบว่า มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติ แสดงให้เห็นว่า กระบวนการที่บุคลากรทุกระดับของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี มีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เปิดโอกาส ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็น

ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการร่วมได้รับผลประโยชน์ และร่วมประเมิณผล เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความร่วมมือ ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับภีร์วัฒน์ นนทะโชติ (2560) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ระดับตำบลที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย พบว่า ปัจจัยด้านการบริหาร ที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมและการส่งเสริมกระบวนการดำเนินงานที่เป็นระบบ ด้วยการเปิดโอกาส ให้สตรีได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการพัฒนา มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย สอดคล้องกับ ญฐชน วงษ์ขำ (2561), ปภณณ พิริยะ (2560), สุภาภรณ์ โคตรมณี (2558), กิตติ เมอะประโคน (2558), และสายฝน โนบิง (2558) พบว่า การมีส่วนร่วมของสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน โดยสมาชิกร่วมกิจกรรมของกองทุน ร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอพร้อมเพียง การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน ในชุมชน รวมถึงผู้บริหารระดับสูง ทุกคนต้องให้ความร่วมมือในการพัฒนาการดำเนินงานกองทุน ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากชุมชน เข้ามาร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมประเมิณผล สมาชิกกองทุนหมู่บ้านสามารถสื่อสารกับคณะกรรมการกองทุนได้โดยตรง เมื่อมีข้อสงสัยหรือข้อเสนอเกี่ยวกับกองทุน นอกจากการประชุมประจำปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้มีช่องทางที่เป็นทางการในการสร้างการมีส่วนร่วมของสมาชิก และสามารถเสนอความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ มีการระดมสมองในเชิงสร้างสรรค์ ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ในการวิเคราะห์สถานการณ์ ปัญหาการดำเนินงานของกองทุนอย่างถ่องแท้ (รุ่งเรือง แสนโกษา, 2557; ธาราภรณ์ อ่างแก้ว, 2560)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

1.1 องค์กรภาคเอกชน ควรเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมการดำเนินงานของกองทุนฯ เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจในด้านการมีงานทำ ด้านเศรษฐกิจ และด้านการเพิ่มรายได้ของสมาชิกกองทุน

1.2 ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงาน ควรมีการเพิ่มจำนวนบุคลากร เครื่องคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ทั้งฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ เพื่อความถูกต้องแม่นยำของระบบข้อมูลสารสนเทศ สามารถรายงานผลได้อย่างรวดเร็วทันเวลาและนำไปใช้ในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านการติดตามอย่างต่อเนื่อง ควรมีจัดการความรู้ การถอดบทเรียน เพื่อนำไปต่อยอดให้กับโครงการอื่น ๆ และเป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกกองทุนอื่น ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายพื้นที่ศึกษา ในจังหวัดอื่น ๆ เพราะสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติที่ต่างกัน

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติ ในด้านอื่น ๆ

2.3 ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่ประสบผลสำเร็จในการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติ

บรรณานุกรม

- กิตติ เมอะประโคน. (2558). การพัฒนารูปแบบการจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นโดยการเสริมสร้างพลังอำนาจของคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพตำบลนางรอง อำเภอนโนนดินแดง จังหวัดบุรีรัมย์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาสาธาณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เจษฎา หมั่นเรียน และคณะ. (23 เมษายน 2562). ปัญหาการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติในจังหวัดอุดรธานี. [บทสัมภาษณ์].
- เชาวลิต แจ่มสว่าง. (2561). ประสิทธิภาพของการดำเนินงานตามนโยบายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ในพื้นที่ตำบลนครปฐม อำเภอมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- ณัฐชน วงษ์ขำ. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายกองทุนหมู่บ้านไปปฏิบัติ: กรณีศึกษากองทุนที่ได้รับการพัฒนาเป็นสถาบันการเงินชุมชน ในจังหวัดสมุทรปราการ. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดิษณ์กร สิงห์ยะเมือง. (2557). รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพ จังหวัดร้อยเอ็ด. (ดุขนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ธราภรณ์ อ่างแก้ว. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการเปิดเสรีทางการค้าการค้า: กองทุน FTA กระทรวงพาณิชย์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชานิติเศรษฐศาสตร์การค้าระหว่างประเทศ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธนศักดิ์ ธงศรี. (2561). รูปแบบการพัฒนาศักยภาพในการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ของคณะกรรมการบริหาร กองทุนหลักประกันสุขภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกก่อ อำเภอลำโรง จังหวัดอุบลราชธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาสาธาณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- นงนภัส ไพรศรี. (2558). ประสิทธิภาพการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรีในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง. (ดุขนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุขบัณฑิต). สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

- ปถมน พิริยะ. (2560). การพัฒนาการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ ตำบลบ้านโพธิ์ อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาสาธาณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภีร์วัฒน์ นนทะโชติ. (2560). การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานเพื่อการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ระดับตำบลที่เอื้อต่อสตรีกลุ่มชาติพันธุ์ ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- เมตตา ศรีโพธิ์ชัย. (2557). รูปแบบการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาสหกรณ์ ในระดับจังหวัดที่เหมาะสม. (ดุชนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). สาขาเกษตรศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- รายงานการประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี 2561. (2561). กรุงเทพฯ: ทริสคอร์ปอเรชั่น.
- รุ่งเรือง แสงโกษา. (2557). รูปแบบการบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นในเครือข่ายเขตบริการสุขภาพที่ 7 กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ (ร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม และกาฬสินธุ์). (ดุชนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต). สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วรกานต์ ขาญธีรวัฒนา. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายกองทุนหมู่บ้านไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาในเขตพื้นที่ อำเภอเมืองจังหวัดอุดรธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุภาภรณ์ โคตรมณี. (2558). การพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพของแรงงานต่างด้าวจังหวัดอุดรธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาสาธาณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สายฝน โนปิง. (2558). การประเมินกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ชุมชนกล้วยกลาง ตำบลกล้วยแพะ อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- สำนักงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี. (2560ก). คู่มือแนวทางการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. 2561. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- _____. (2560ข). แนวทางการดำเนินงานกิจกรรม/โครงการตามแผนการ ดำเนินงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- _____. (2560ค). แผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ประจำปีบัญชี 2562. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- _____. (2562). โปรแกรมทะเบียนลูกหนี้. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ. (2559). ตำราชุดฝึกอบรมหลักสูตรนักวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- อิทธิชัย สิดา. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไปปฏิบัติ: ศึกษากรณีผู้นำนโยบายไปปฏิบัติในจังหวัดปัตตานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. NY: Harper and Row.