

รูปแบบความสำเร็จของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอย่างยั่งยืน

The Sustainable Success of the Woman Empowerment Fund

นิรันุช เนืองวัง

นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

Neeranuch Nuengwang

D.B.A. Student, Doctor of Business Administration Program, Western University.

E-mail : neeranuch.ne@western.ac.th

Ph : +081-920-7255

ดร.จิรพล จิยะจันทน์

รองศาสตราจารย์หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

Dr. Chiraphol Chyachantana

Associate Professor of Doctor of Business Administration Program, Western University.

E-mail : Chiraphol.ch@western.ac.th

Ph : +086-902-6315

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ศึกษารูปแบบความสำเร็จของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอย่างยั่งยืน ทั้งนี้รูปแบบความสำเร็จของกองทุนประกอบด้วย วงจรคุณภาพ PDCA และคุณลักษณะของผู้บริหารกองทุนที่ส่งผลต่อความยั่งยืนของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือผู้บริหาร และสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในเขตภาคกลางจำนวน 25 จังหวัด การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยผสมผสาน การวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหาร จำนวน 19 คน เพื่อยืนยันกรอบแนวคิดทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามสมาชิกจำนวน 252 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ใช้โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM)

ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบความสำเร็จของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอย่างยั่งยืน โมเดลมีค่า P-value=0.543, $\chi^2=46.27$, $df=48$, $\chi^2/df=0.96$ ซึ่งต่ำกว่า 2 แสดงว่า รูปแบบความสำเร็จของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอย่างยั่งยืนมีความเหมาะสมของโมเดล นอกจากนี้ยังมีค่า GFI=0.97, AGFI=0.94, CFI=1.00, SRMR=0.026, RMSEA=0.000 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบปัจจัยด้าน PDCA ($\beta=0.74$) ประกอบด้วยการวางแผน การปฏิบัติ ประเมิน และปรับปรุง และคุณลักษณะของผู้บริหาร ($\beta=0.10$) ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ ธรรมภิบาล การทำงานเป็นทีม การแก้ไขปัญหา การสื่อสาร และความเชื่อมั่นในตนเอง มีค่าเป็นบวกส่งผลและมีอิทธิพลทางตรงต่อรูปแบบความสำเร็จของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอย่างยั่งยืนประกอบด้วยเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 รูปแบบความสำเร็จของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับสมาชิก และผู้บริหารกองทุน ที่จะขับเคลื่อนปัจจัยทางด้าน PDCA และคุณลักษณะของผู้บริหารมีผลส่งเสริมให้เกิดรูปแบบความสำเร็จของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: รูปแบบของความสำเร็จ, กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี, ความยั่งยืน

Abstract

This research aims to study the Sustainable Fund for Women Development and its model success to role the fund. The funds success model consists of PDCA cycle and characteristic applies by the managers that affect the sustainability of the women's development fund. The data was gathered by a simple questionnaire and interviewing 25 administrators and members of the Women Development Fund and use Qualitative methods of 19 members as sample for interviews and 252 members for quantitative data research. The tool of data collection consisted of simple questionnaire, interview and statistics or data analysis consisted of percentage, mean, standard deviation and use Structural Equation Modeling: SEM.

The results of the research found that the model of success use by the women's sustainable development fund has its value of P-value= 0.543, $X^2 / df = 0.96$ which is lower than 2, indicating that the model of success by women's sustainable development fund are suitable in addition GFI = 0.97, AGFI = 0.94, CFI = 1.00, SRMR = 0.026, RMSEA = 0.000 value. A composition weight of PDCA factor ($\beta = 0.74$) consist of planning, implementation, assessment, improvement and executive characteristics ($\beta = 0.10$) consist of vision, good governance, solving communication problems and their self-confidence as a team. Every positive value and results has direct effect to each members of the Women's Development Fund in terms of economic, social, environmental and sufficient on economic philosophy. The results of the model test of the success of the Sustainable Development Fund for Women From the models, based on the members and fund managers which will drive the PDCA factors and the characteristics of each executives will result and affect the success of women's development fund.

Keywords: Model of Success, Women Empowerment Fund, Sustainability

บทนำ

ในปัจจุบันสถานะเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลง ความต้องการเงินเพื่อนำไปใช้ในการลงทุนในการประกอบอาชีพนั้นมีความสำคัญ รัฐบาลมีนโยบายในการจัดตั้งกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ.2555 โดยมีวัตถุประสงค์เป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียน แบบดอกเบี้ยยต่ำ หรือปลอดดอกเบี้ย การพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้ เพื่อการพัฒนาไปสู่การสร้างสวัสดิภาพ และสวัสดิการให้แก่สตรี รวมถึงพัฒนาศักยภาพสตรี และเครือข่ายสตรี การพัฒนาบทบาทสตรี การสร้างภาวะผู้บริหาร และการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิรัฐบาลมุ่งเน้นที่จะทำงานร่วมกับองค์กรสตรีตั้งแต่ระดับท้องถิ่นจนถึงระดับประเทศ เพื่อให้โอกาสสตรีในทุกพื้นที่ ทุกชุมชน ได้มีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนาได้ตอบสนองความต้องการในด้านการสนับสนุนเงินลงทุนให้กับสมาชิกกองทุนเพื่อให้สามารถที่จะมีเงินทุนในการประกอบอาชีพต่างๆ (Women Empowerment Fund, 2012) กองทุนพัฒนาบาทสตรีมีบุคลากรในองค์การประกอบด้วย สมาชิกกองทุนพัฒนาบาทสตรีจะเป็นสมาชิกของกองทุนได้นั้นจะต้องมีคุณสมบัติเป็นสตรีผู้มีสัญชาติไทย อายุตั้งแต่ 15 ปีบริบูรณ์และมีภูมิลำเนาถิ่นที่อยู่ทะเบียนบ้านหรืออาศัยอยู่ในหมู่บ้านหรือชุมชนที่ขอขึ้นทะเบียนไม่น้อยกว่า 6 เดือน สมาชิกกองทุนสามารถกู้เงินกองทุนพัฒนาบาทสตรีโดยการเขียนโครงการ และจะต้องมีสมาชิกในการทำโครงการจำนวน 5 คน และคณะกรรมการบริหารกองทุนจะได้รับการคัดเลือกจากสมาชิกกองทุนพัฒนาบาทสตรีจากระดับตำบล ระดับอำเภอ มาจนถึงเป็น

ระดับจังหวัดเพื่อมาเป็นคณะกรรมการบริหารกองทุนมีหน้าที่เสนอความคิดเห็น ให้การสนับสนุน บริหารงานกองทุน และพิจารณาอนุมัติการจ่ายเงินเพื่อสนับสนุนกองทุนในระดับต่าง ๆ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงให้ความสำคัญกับสมาชิก กองในด้านวงจรคุณภาพ PDCA ประกอบด้วยการวางแผน (Plan : P) การดำเนินการตามแผน (Do : D) การตรวจสอบประเมินผล (Check : C) และการปรับปรุง (Act : A) ของ Kume (1996) และองค์กรที่ดีต้องการบุคลากรที่มี คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความสามารถในการสื่อสารทั้งภายในและ ภายนอกองค์กรขณะเดียวกันก็ต้องสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจ (Participation Cooperation) การนำองค์กรไปสู่ความก้าวหน้าในโลกของการเปลี่ยนแปลง และลดปัญหาความขัดแย้งของบุคลากร ในหน่วยงาน รวมถึงการประสานงานระหว่างบุคคลกับหน่วยงานต่าง ๆ ให้เป็นไปด้วยความราบรื่น ดังนั้นผู้บริหาร สมัยใหม่ที่จะประสบความสำเร็จได้ทั้งในแง่คน เก่งงาน จะต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ให้ทันต่อสถานะของการเปลี่ยนแปลง ของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถทำให้ ผู้ร่วมงานทำงานได้อย่างมีความสุข มีความสุข และเต็มความสามารถในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารจะต้อง เป็นผู้ที่สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงในอนาคตโดยการกระตุ้นให้บุคคลอื่นเชื่อถือ มั่นใจ และยอมรับ วิธีการทำงานของตน Santiwong (2007) ผู้บริหารทำหน้าที่ประสานงานทั้งภายในกลุ่มให้ประสบความสำเร็จ และ ช่วยเหลือผู้ร่วมงาน ขจัดปัญหาและอุปสรรคต่างๆ เพื่อการบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร และให้ บุคลากรยอมรับในอำนาจของผู้บริหาร Lussier and Achua (2009) การสร้างแรงจูงใจต่อผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานจน ประสบความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้เมื่อผู้บริหารมีคุณลักษณะผู้บริหาร ดังนั้นคุณลักษณะผู้บริหารจึงมีความสัมพันธ์กัน Bryman (2007)

กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี มีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับและเสริมศักยภาพสตรีในทุกมิติ โดยนำศักยภาพ ของผู้หญิง ซึ่งนับว่าเป็นพลังสังคมอย่างหนึ่ง ที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ให้นำมาใช้สร้างสรรค์ รวมทั้งเพื่อพัฒนาและขยายศักยภาพบทบาทสตรี ให้เป็นพลังทางสังคมที่เข้มแข็งสามารถช่วยนำพาและร่วมสร้างสังคม ไปสู่ความเสมอภาค อย่างสร้างสรรค์ และมีสันติสุข อย่างเคียงบ่าเคียงไหล่กับผู้ชาย สำหรับการดำเนินงานดังกล่าว รัฐบาลจะทำงานร่วมกับองค์กรสตรีตั้งแต่ระดับท้องถิ่น จนถึงระดับประเทศ เพื่อให้โอกาสกับสตรีในทุกพื้นที่ชุมชน ได้มีส่วนร่วมในการร่วมแนวคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนา เพื่อสตรีทุกคนโดยความร่วมมือของหน่วยงาน ภาครัฐ เอกชน และองค์กรสตรีต่างๆ ในการขับเคลื่อนกองทุนเพื่อให้สตรีทุกคนได้ใช้ประโยชน์จากกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ในการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ (Women Empowerment Fund, 2012) กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ดำเนินนโยบายส่งเสริมให้เข้าถึงแหล่งเงินทุนสนับสนุนสินเชื่อรายย่อย โดยเฉพาะสินเชื่อเพื่อ ประกอบอาชีพให้แก่ประชาชนผู้มีรายได้น้อย รวมทั้งการเพิ่มสวัสดิการของรัฐเพื่อการเฝ้าระวังดูแลปัญหา และช่วยเหลือเยียวสตรี มีสมาชิกในภาพรวมของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีทั้งหมด 76 จังหวัด ได้มีการอนุมัติเงินให้กับ สมาชิกที่เขียนโครงการขอรับการสนับสนุนไปแล้ว จำนวน 5,354 โครงการ เป็นเงิน 166,631,743 บาท สำหรับ โครงการประเภททุนหมุนเวียน อนุมัติจำนวน 20,783 โครงการ เป็นเงิน 2,498,337,987 บาท เพื่อนำไปพัฒนาต่อ ยอดอาชีพทางด้านเกษตรกร หัตถกรรมพาณิชย์และบริการอุตสาหกรรม และศิลปกรรม หลังจากที่สมาชิกกองทุนได้ กู้เงินไปแล้วมีสมาชิกบางส่วนไม่ได้นำเงินไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่เขียนโครงการที่เสนอมา และไม่สามารถส่งเงินกู้คืนให้ กับกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีได้จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษารูปแบบความสำเร็จของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อย่างยั่งยืน โดยตัวแปรที่ผู้วิจัยจะศึกษาประกอบด้วยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี และสมาชิก กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีศึกษาเกี่ยวกับด้านวงจรคุณภาพ PDCA และความสำเร็จของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอย่าง ยั่งยืน ซึ่งจะทำให้กองทุนพัฒนาบาทสตรีสามารถกำหนดรูปแบบความสำเร็จของกองทุนพัฒนาบาทสตรีอย่าง ยั่งยืน

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษารูปแบบความสำเร็จของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอย่างยั่งยืน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะที่ได้รับการยอมรับจากกลุ่มในองค์กร มีศิลปะเกี่ยวกับการบริหารคนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาองค์กร สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างทันเวลา และสร้างกำลังใจให้กับบุคลากรในองค์กร รวมถึงการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรที่ร่วมงานให้เข้าใจกระบวนการทำงาน และเป็นผู้ชี้แนะวิธีนำการปฏิบัติงานที่ถูกต้องให้แก่บุคลากรในองค์กร Panitamai (2006) ซึ่งสภาวะการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้านอย่างรวดเร็ว ดังนั้นคุณลักษณะของผู้บริหารจะต้องถูกปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ผู้บริหารในองค์กรจะต้องปรับตัว และสร้างผลงานที่ทำหาย ยังสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี เพื่อจะได้นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ ดังที่ Avolio & Bass (1999) เสนอว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมีลักษณะที่เป็นระบบ (As a System) การมองคุณลักษณะของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ดี มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอและเป็นที่ศรัทธาของบุคลากรในองค์กร มีการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรหาวิธีแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ที่ชาญฉลาด และเหมาะสม รวมถึงการส่งเสริมและพัฒนาตนเองและบุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร

Stogdill (1985) ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่ให้กลุ่มที่ประสบความสำเร็จประกอบด้วยความเฉลียวฉลาด ความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ความริเริ่มสร้างสรรค์และความมุ่งมั่นในการแก้ปัญหา ความเชื่อมั่นในตนเอง ความรับผิดชอบ และความสามารถในการควบคุม

DuBrin (1998) สรุปคุณลักษณะของผู้บริหารที่ดี จะต้องคำนึงถึงมาตรฐานในการปฏิบัติงานมีความกล้าคิด กล้าเสี่ยง มีความรับผิดชอบ มีความสามารถที่แบ่งงานให้ผู้อื่นช่วยปฏิบัติด้วยความเต็มใจ มีวินัยในตนเอง มีมีโนภาพหรือมีจินตนาการ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการจัดรูปร่างหรือออกแบบระบบงานและเข้าใจระบบในการปฏิบัติงาน มีร่างกายที่แข็งแรงและมีสุขภาพดี มีสติปัญญา มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล และครอบคลุม

สรุปองค์การในปัจจุบันมีผู้บริหารในองค์กรจะต้องมีคุณลักษณะของผู้บริหารคือ ด้านผู้วิสัยทัศน์ (Vision) ด้านผู้มีหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ด้านการทำงานเป็นทีม (Team) ด้านเป็นผู้มีความสามารถในการแก้ปัญหา (Solve a problem) ด้านเป็นผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสาร (Communication) และด้านเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence)

Yukl (2006) ได้สรุป เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ ต้องมีความเฉลียวฉลาด มีความพร้อม มีความเข้าใจในงานเป็นอย่างดี มีความริเริ่มและมุ่งมั่นในการแก้ปัญหา มีความเชื่อมั่นในตนเองมีความต้องการที่จะรับผิดชอบ และสามารถควบคุม สรุปว่าผู้บริหารมิใช่สามารถจะเป็นได้โดยการอาศัยแต่เพียงการมีคุณลักษณะของผู้บริหารจะมีความสัมพันธ์ที่เข้ากันได้กับลักษณะ กิจกรรม และเป้าหมายของผู้ตามด้วย

การบริหารงานด้านระบบการวงจรคุณภาพ PDCA ประกอบด้วยการวางแผน (Plan : P) การดำเนินการตามแผน (Do : D) การตรวจสอบประเมินผล (Check : C) และการปรับปรุง (Act : A) ของ Kume (1996) ได้กล่าวว่า การวางแผน การนำแผนที่วางไว้มาปฏิบัติ ตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ และถ้าผลลัพธ์ไม่ได้ตามที่คาดหมายไว้ จะมีการทบทวนแผนการเริ่มต้นใหม่อีกครั้งหนึ่ง การควบคุมและการปรับปรุง เมื่อวงจรคุณภาพหมุนซ้ำจะทำให้เกิดการปรับปรุงและระดับของผลลัพธ์สูงขึ้นเรื่อยๆ และงานส่วนใหญ่จะกระทำซ้ำในสิ่งที่เคยทำมาก่อน ถึงแม้จะดูเหมือนว่าเป็นงานใหม่ทั้งหมดก็ยังคงมีส่วนประกอบหลายส่วนที่เหมือนหรือคล้ายกับสิ่งที่เคยทำมาก่อน การปรับปรุงคุณภาพส่วนใหญ่จะเป็นการพิจารณาวิธีการของงานที่กระทำซ้ำอย่างระมัดระวังและเป็นระบบ ตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้

ตลอดจนมีการแก้ไขความไร้ประสิทธิภาพที่ค้นพบ Tozawa (1986) กล่าวว่า วงจรคุณภาพ คือ กระบวนการทำงานที่เปรียบกับวงล้อ คือการวางแผน การดำเนินตามแผน การตรวจสอบ การปรับปรุงแก้ไข เมื่อวงล้อหมุนไป 1 รอบ จะทำให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และหากการดำเนินงานนั้นเกิดการสะดุด แสดงว่ามีบางขั้นตอนหายไป เช่น ส่วนของการวางแผนหายไป เรียกว่า ประเภทไม่มีแผนการ

แนวทางปฏิบัติการพัฒนาอย่างยั่งยืน Elkington (1999) การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเชื่อมโยงการดำเนินงานในแต่ละเรื่องที่อาจมีหลายหน่วยงานรับผิดชอบด้วยกัน มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้านเศรษฐกิจ การพัฒนาอย่างยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาอย่างยั่งยืนด้านสังคม

Atkisson (2013) ที่ปรึกษาทางด้านสิ่งแวดล้อมของสวีเดนโดยกำหนดขอบเขตของความยั่งยืนคือ ธรรมชาติ (Nature) คือ สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติทั้งระดับโลกและระดับท้องถิ่นรวมทั้งแนวความคิดเกี่ยวกับศักยภาพด้านทรัพยากร และความหลากหลายทางชีวภาพแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับความยั่งยืน เศรษฐกิจ (Economy) ทำให้มนุษย์ผลิตสินค้าและบริการได้ง่ายขึ้น ซึ่งเป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจทั่วไป สังคม (Society) สรุปลักษณะชีวิตมนุษย์ ความสุข (Well-being) คือสัจจการแห่งตน (Self-actualization) การแสวงหาความสุข (pursuit of happiness) การมีส่วนร่วมทางสังคม (Social participation) และการพัฒนาคุณภาพชีวิต (improvement of quality of life)

Bhumibol Adulyadej, His Majesty King (1999) “เศรษฐกิจพอเพียง” เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชทานพระราชดำริชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอด ตั้งแต่ก่อนเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ และเมื่อภายหลังได้ทรงเน้นย้ำแนวทางการแก้ไขเพื่อให้รอดพ้น และสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย 1.ความพอประมาณ คือ ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ 2. ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับความพอเพียงนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆ อย่างรอบคอบ 3. ภูมิคุ้มกัน คือ การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต และมีเงื่อนไข ของการตัดสินใจและดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียง 2 ประการ 1) เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผนและความระมัดระวังในการปฏิบัติ 2) เงื่อนไขคุณธรรม ที่จะต้องเสริมสร้าง ประกอบด้วย มีความตระหนักใน คุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตและ มีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

Wasee (1999) ให้ความเห็นว่าเศรษฐกิจพอเพียงไม่ได้แปลว่าไม่เกี่ยวข้องกับใคร ไม่ค้าขาย ไม่ผลิต ไม่ส่งออก ไม่ทำเศรษฐกิจมหภาค แต่หมายถึงการที่มนุษย์เรามีความพอเพียง พอเพียงสำหรับทุกคน จิตใจพอเพียง สิ่งแวดล้อมพอเพียง ชุมชนเข้มแข็งพอเพียง ปัญหาพอเพียง อยู่บนพื้นฐานวัฒนธรรมพอเพียง มีความมั่นคงพอเพียง ไม่ใช่รัฐบาล เดียวคนเดียวรวบซึ่งเมื่อทุกอย่างเกิดความพอเพียง ก็จะทำให้เกิดความสมดุล คือ เศรษฐกิจพื้นฐานเศรษฐกิจสมดุล หรือเศรษฐกิจบูรณาการเป็นต้น

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีพบว่า ผู้บริหารจะต้องมีคุณลักษณะประกอบด้วยด้านมีวิสัยทัศน์ (Vision) ด้านมีหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ด้านการทำงานเป็นทีม (Team) ด้านมีความสามารถในการแก้ปัญหา (Solve a problem) ด้านมีความสามารถในการสื่อสาร (Communication) และด้านการมีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) และผู้บริหารที่ดีต้องนำระบบวงจรคุณภาพ PDCA มาพัฒนาให้เพิ่มศักยภาพ และให้เกิดกระบวนการ PDCA ประกอบด้วย การวางแผน (Plan : P) การดำเนินการตามแผน (Do : D) การตรวจสอบประเมินผล (Check : C) และการปรับปรุง (Act : A) เกิดขึ้นจากหมุนเปลี่ยนไปเพื่อให้เกิดการพัฒนาในแต่ละขั้นตอนจะถูกวัดผลโดยตรงอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และสิ่งที่ไม่คาดคิดจะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ดังนั้น

วงล้อ PDCA จึงถูกวัดผลอย่างตรงไปตรงมา และผลที่ได้จากการวัดประสิทธิภาพนั้นจะถูกปรับปรุงและแก้ไขกระบวนการทำงานในอนาคตของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี และข้อมูลที่จะมีการสร้างเป็นมาตรฐาน และก่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการทำงานของสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีได้ดีที่สุด จะเกิดความเชื่อมโยงไปสู่รูปแบบความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีได้โดยรูปแบบความสำเร็จนั้นประกอบด้วยด้านพัฒนาความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ (Economy) ด้านพัฒนาความยั่งยืนด้านสังคม (Society) ด้านการพัฒนาความยั่งยืนทางด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Self-Sufficiency Economy) ความยั่งยืนนั้นสมาชิกกองทุนสามารถที่จะนำไปใช้ได้จริงจะทำให้เกิดรูปแบบความสำเร็จของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่ยั่งยืน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Wachirapon, Chaiyagan, Banchirdit and Homying (2014) คุณลักษณะผู้บริหารยุคใหม่กับสมรรถนะการบริหารแบบมืออาชีพของปลัดเทศบาล ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะการบริหารงานแบบมืออาชีพของปลัดเทศบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้บริหารยุคใหม่กับสมรรถนะการบริหารงานแบบมืออาชีพของปลัดเทศบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก และทักษะการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารงานแบบมืออาชีพของปลัดเทศบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

Inaeym, Makeraraphan and Chyachantana (2017) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารแบบผู้รับใช้ในการดำเนินงานของผู้บริหารธุรกิจน้ำมันหล่อลื่นในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ด้านการรับฟังผู้อื่นมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร ความพึงพอใจการทำงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

Inwang, Peechaol, Jindamanee and Somboonpol (2018) ศึกษาแบบการพัฒนากภาวะผู้บริหารทางวิชาการด้านการจัดการความรู้ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะภาวะผู้บริหารทางวิชาการในด้านใช้ความรู้เป็นพื้นฐานในการบริหารและพัฒนาหลักสูตรมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก การจัดการความรู้ด้านการถ่ายทอดความรู้ไปยังบุคคลด้วยขั้นตอนและวิธีการนำความรู้ไปใช้มีความสำคัญระดับมาก การจัดการกิจกรรมระหว่างการทำงาน การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การให้คำแนะนำโดยการสอนงานอยู่ในระดับมากที่สุด และจากผลการประเมินรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้บริหารทางวิชาการด้วยการจัดการความรู้พบว่ามาตรฐานความเป็นไปได้มีระดับมากที่สุด

Howell and Avolio (1992) ได้ทำการศึกษาค้นหาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะผู้บริหารเชิงปฏิรูปที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของหน่วยธุรกิจ เนื่องจากการเพิ่มขึ้นของคู่แข่งชั้นได้มีการพัฒนาแบบสอบถามเพื่อใช้วัดลักษณะ 3 ประการคือความสามารถพิเศษ (Charisma) การกระตุ้นด้านสติปัญญา (Intellectual Stimulation) และการให้ความสำคัญกับบุคคลเป็นรายบุคคล (Individual Consideration) ผลการปฏิบัติงานที่คาดหวังงานที่ดี และงานที่ดีเลิศและจากการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏว่าผู้บริหารซึ่งให้ความสำคัญกับบุคคลเป็นรายบุคคลการกระตุ้นด้านสติปัญญาและความสามารถพิเศษในทางบวก

Thong BoonChu (2014) ศึกษาองค์กรแห่งความยั่งยืน จากฐานหลักเศรษฐกิจพอเพียงและการจัดการทั่วทั้งองค์กร ผลการวิจัยพบว่า การจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์กรได้รับอิทธิพลทางตรงจากหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ($\gamma=0.88$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่องค์กรสู่ความยั่งยืนได้รับอิทธิพลจากหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ($\beta=0.79$) การจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์กร ($\beta=0.43$)

Unthvatanapaibul, Vongyuttakrai and Taewattan (2015) ศึกษาการพัฒนาแบบการส่งเสริมอาชีพตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการส่งเสริมอาชีพตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีกระบวนการคือต้องศึกษาปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกระบวนการ PDCA การส่งเสริมอาชีพให้เข้าใจ โดยเริ่ม

ดำเนินการวางแผน (Plan) โดยกำหนดความต้องการของประชากรและขั้นตอนต่อมาลงมือปฏิบัติ (Do) มีการประเมินผลการตรวจสอบงาน (Check) การสังเคราะห์ผล การแก้ไขปัญหา (Action) และความยั่งยืน กระทำอย่างต่อเนื่องตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผลจากการประเมินผลพบว่ามีความเฉลี่ย 4.46 ค่า S.D.=0.55 ค่าการนำไปใช้มีความเฉลี่ย=4.44 ค่า S.D.=0.58 ค่าเฉลี่ยรวม=4.46 ค่า S.D.=0.56 แสดงว่าการส่งเสริมอาชีพตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่พัฒนาขึ้นเป็นที่ยอมรับ โดยมีความเชื่อมั่น 95% แสดงว่าการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมอาชีพตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีประสิทธิภาพ

Soodkeeree (2015) ศึกษาการพัฒนาองค์กรชุมชนแบบยั่งยืน พบว่าองค์กรชุมชนที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรชุมชนแบบยั่งยืน มีลักษณะการดำเนินงาน และกระบวนการทางสังคมที่เกิดขึ้นในขั้นตอนของการเกิดองค์กรชุมชน พบว่า กระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของสมาชิก ทำให้เกิดจิตสำนึกและจิตวิญญาณชุมชนในการผนึกกำลังกันแก้ปัญหาชุมชน ด้วยการสร้างพลังกลุ่มที่สอดคล้องกับบริษัทของชุมชนพบว่าการพัฒนาองค์กรชุมชนแบบยั่งยืนประกอบด้วย 3 ประเด็นคือ 1) การถือประโยชน์ร่วมกัน 2) การควบคุมตนเองและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน และ 3) มีความเคารพนับถือและเมตตากรุณาต่อกันและกลมกลืนกับวิถีชุมชน เป็นการสะท้อนให้เห็นรูปธรรมการพัฒนา

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงผสมผสานประกอบด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ(Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหาร และสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในเขตภาคกลางจำนวน 25 จังหวัด (Women Empowerment Fund, 2012) ตามแนวความคิดของการศึกษาตัวแปรพหุนาม (Multivariate Analysis) ซึ่งต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่พอสมควร คือใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 10-20 เท่าต่อหนึ่งตัวแปร (Lindeman, Mere & Gold, 1980) ตัวแปร 14 ตัวจึงควรมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 280 คน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในเขตภาคกลางจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 76 และอัตราการตอบกลับของสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในเขตภาคกลางจำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 90

2. เครื่องมือการศึกษานี้

2.1 เครื่องมือเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi Structured Interview) เป็นหลักและใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยสร้างแนวคำถามจากการศึกษาหลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้ครอบคลุมตามขอบเขตของการวิจัย แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีใน มี 4 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 คุณลักษณะของผู้บริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ PDCA ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอย่างยั่งยืน เพื่อยืนยันกรอบแนวคิดที่พัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้ประสานงานกับกรมพัฒนาชุมชนในจังหวัดในเขตภาคกลาง และนัดวันเวลาเข้าสัมภาษณ์ผู้บริหารกองทุนในเขตภาคกลาง และเดินทางไปสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

2.2 เครื่องมือเชิงปริมาณ ด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ได้มาจากการศึกษาหลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม มีคำถามอยู่ 5 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามมีลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Response Questions) แบบมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choices Questions) และเลือกเพียงคำตอบเดียว (Best Answer) ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณลักษณะของผู้บริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ PDCA

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอย่างยั่งยืน ตอนที่ 5 แบบสอบถามปลายเปิด แบบสอบถามตอนที่ 2, 3 และ 4 ลักษณะของเครื่องมือ เป็นคำถามมีลักษณะเป็นมาตราวัดแบบลิเคิร์ต (Likert) ใช้มาตราวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคขั้น (Interval Scale) แบ่งความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ค่าเฉลี่ยในส่วนของความพึงพอใจอยู่ในระดับ

- 4.51-5.00 มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด
- 3.51-4.50 มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก
- 2.51-3.50 มีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง
- 1.51-2.50 มีระดับความคิดเห็นด้วยน้อย
- 1.00-1.50 มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

โดยผู้วิจัยได้ประสานงานกับกรมพัฒนาชุมชนในเขตภาคกลาง 25 จังหวัด และผู้ประสานงานนัดวันเวลาที่ จะไปแจกแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามจากสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในเขตภาคกลางโดยเก็บข้อมูล ด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.95 และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกองทุนพัฒนาสตรีจังหวัด ภูเก็ตจำนวน 30 ชุด ค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1970) โดยภาพรวมเท่ากับ 0.971 นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อ ตรวจสอบความตรงทางเนื้อหา(Content Validity)

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาดำเนินการประมวลผลของข้อมูล โดยใช้โปรแกรม สำเร็จรูปทางสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลใช้สถิติร้อยละ และความถี่ ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณลักษณะของผู้บริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ PDCA ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอย่างยั่งยืน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ข้อมูลตอนที่ 2,3,4 คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) และการวิเคราะห์ใช้โมเดล สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ค่าดัชนีเพื่อการตรวจสอบและการยอมรับโมเดล

ตารางที่ 1 ค่าดัชนีเพื่อการตรวจสอบและการยอมรับ

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	อ้างอิง
p-Value of χ^2	>0.05	Diamantopoulos & Siguaw (2000)
χ^2/df	<2.00 (ดี)	Bollen (1989)
	2.00-5.00 (พอใช้ได้)	Diamantopoulos & Siguaw (2000)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ค่าดัชนีตรวจสอบความกลมกลืน		
GFI	≥0.95 (ดี)	Diamantopoulos & Siguaw (2000)
	0.90-0.95 (พอใช้)	
AGFI	≥0.95 (ดี)	Diamantopoulos & Siguaw (2000)
	0.90-0.95 (พอใช้ได้)	
CFI	≥0.95 (ดี)	Kaplan (2000)
	0.90-0.95 (พอใช้ได้)	Diamantopoulos & Siguaw (2000)
TLI หรือ NNFI, NFI	>0.90	
ค่าความคาดเคลื่อนของการประมาณค่า		
RMSEA	<0.05 (ดี)	Diamantopoulos & Siguaw (2000)
	0.05-0.08 (พอใช้ได้)	
SRMR	<0.05	Hu & Bentler (1999)
	<0.08	
RMR	<0.05	Diamantopoulos & Siguaw (2000)

จากตารางที่ 1 ค่าดัชนีเพื่อการตรวจสอบและการยอมรับ ผลของการวิจัยในงานวิจัยเล่มนี้ ได้อ้างอิงค่าการยอมรับโมเดลจาก Diamantopoulos and Siguaw (2000); Kaplan (2000); Hu and Bentler (1999); Bollen (1989); Hair, Black, Babin and Anderson (2010).

Suksawang (2014) ได้ศึกษาเกี่ยวกับหลักการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างด้วยการกำหนดข้อมูลเฉพาะของโมเดล (Model Specification) เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด โดยนักวิจัยต้องระบุโมเดลจำเพาะ (Particular model) ที่ใช้ในการยืนยันหรือตรวจสอบความถูกต้องและสอดคล้องค่า Degree of Freedom มีค่ามากกว่า 0 แสดงว่า โมเดลระบุเกินพอดี (Over-identified model) ผู้วิจัยสามารถตรวจสอบโมเดลจะต้องพิจารณา ค่า χ^2 มีค่ามากกว่า 0.05, χ^2/df มีค่าน้อยกว่า 2 ค่าดัชนีตรวจสอบความกลมกลืน GFI, AGFI, CFI, TLI, NFI มีค่ามากกว่า 0.95 ค่า RMSEA, RMR และ SRMR มีค่าน้อยกว่า 0.05 ค่าดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องโมเดลผ่านเกณฑ์

Teungfung (2013) การเลือกสถิติในการรายงานผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ควรรายงาน 4 ค่า χ^2 , NFI หรือ CFI, NNFI และ SRMR ค่าสถิติจำนวน 3 ค่า ได้แก่ ค่า χ^2 ค่าสถิติในกลุ่มดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (CFI, IFI, NFI, NNFI, RFI) มีค่ามากกว่า 0.90 และสถิติในกลุ่มดัชนีความกลมกลืนเชิงประหยัด PNFI, PGFI) มีค่ามากกว่า 0.90 RMSEA มีค่า 0.000-0.050 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี RMSEA มีค่า 0.051-0.080 แสดงว่าโมเดลค่อนข้างสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ RMSEA มีค่า 0.081-0.100 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เล็กน้อย RMSEA มีค่า มากกว่า 0.100 แสดงว่าโมเดลยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สรุปผลการวิจัย

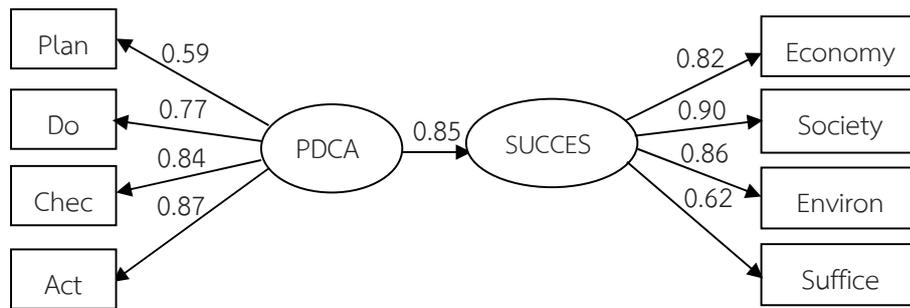
จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 41-50 ปี การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีรายได้ช่วง 10,001-20,000 บาท สภาพสมรส เป็นสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี 1-2 ปี กู้เงินจากกองทุนพัฒนา

บทบาทสตรีใช้เรื่องการค้าขาย ภูเงินจากกองทุนจำนวน 50,001-100,000 บาท การชำระเงินกู้ส่วนใหญ่เป็นราย มีหนี้สินจำนวนเงิน 10,001-50,000 บาท

จากการศึกษาในระดับความคิดเห็นด้านคุณลักษณะของผู้บริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีโดยภาพรวมอยู่ ระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้านคือ ด้านผู้มีวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ด้านเป็นผู้ที่มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ด้านผู้มีหลักธรรมาภิบาลและด้านเป็นผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และด้านเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.99 ระดับความคิดเห็นของสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีด้านวงจรคุณภาพ PDCA ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผน (Plan) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ด้านการปฏิบัติตามแผน (Do) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ด้านการตรวจสอบและประเมินผล(Check) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และด้านการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติ (Act) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 อยู่ในระดับมาก และด้านความยั่งยืนของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ด้านพัฒนาความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ด้านพัฒนาความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และด้านพัฒนาความยั่งยืนด้านสังคมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ

โมเดลรูปแบบความสำเร็จของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลวงจรคุณภาพด้าน PDCA ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 4 ตัว การวางแผน (Plan : P) การดำเนินการตามแผน (Do : D) การตรวจสอบประเมินผล (Check : C) และ การปรับปรุง (Act : A) กับความสำเร็จของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอย่างยั่งยืนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ประกอบด้วยตัวสังเกตได้ 4 ตัว ด้านพัฒนาความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ (Economy) ด้านพัฒนาความยั่งยืนด้านสังคม(Society) ด้านการพัฒนาความยั่งยืนทางด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง(Self-Sufficiency Economy) ดังภาพที่ 1



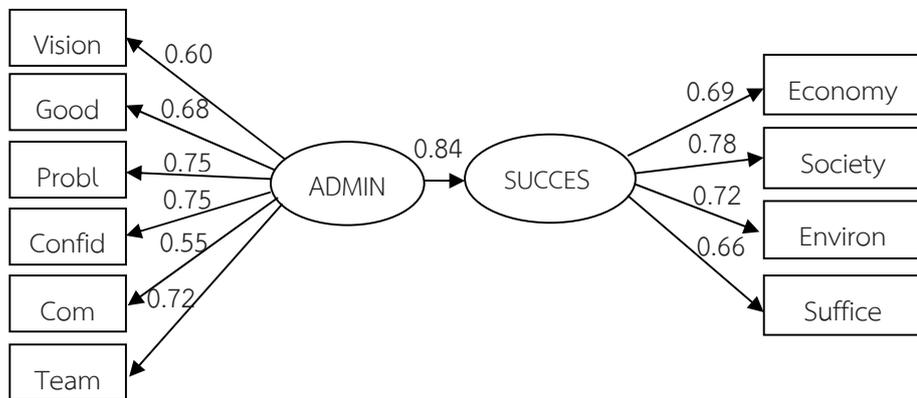
Chi-Square=14.46, df=17, P-value=0.63418, RMSEA=0.000

ภาพที่ 1 โมเดลวงจรคุณภาพ PDCA กับความยั่งยืนของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

จากภาพที่ 1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์โมเดลวงจรคุณภาพ PDCA กับความยั่งยืนของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี จากการปรับโมเดลการวิจัย การตรวจสอบค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลวงจรคุณภาพ PDCA กับความยั่งยืนของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และมีความสอดคล้องข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการโดยพิจารณาความเป็นไปได้เชิงทฤษฎีและอาศัยดัชนีปรับโมเดล (Model Modification indices(MI)) โดยใช้ SEM ในการตรวจสอบความเหมาะสมของโมเดล (Goodness of Fit) ได้สถิติค่าP-value =0.634, $\chi^2 =14.46$, df=17, $\chi^2/df=0.85$, ซึ่งต่ำกว่า 2 แสดงว่า โมเดลวงจรคุณภาพ PDCA กับความยั่งยืนของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เหมาะสม นอกจากนี้ยังมีค่า GFI=0.99, AGFI=0.97, CFI=1.00, SRMR=0.021, RMSEA=0.00, NNF=1.00,

NFI=0.99 ซึ่งทุกค่าเป็นไปตามเกณฑ์แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี จากผลการทดสอบพบว่าปัจจัยทางด้านวงจรคุณภาพ PDCA ประกอบด้วยการวางแผน (Plan : P) การดำเนินการตามแผน (Do : D) การตรวจสอบประเมินผล (Check : C) และการปรับปรุง (Act : A) ส่งผลต่อความยั่งยืนของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีประกอบด้วยด้านพัฒนาความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ (Economy) ด้านพัฒนาความยั่งยืนด้านสังคม(Society) ด้านการพัฒนาความยั่งยืนทางด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง(Self-Sufficiency Economy) ที่ส่งผลโดยตรงกับการทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์เท่ากับ0.85 และทุกตัวมีค่าเป็นบวกส่งผลปัจจัยทางด้าน PDCA มีความสอดคล้อง และกลมกลืนกับความสำเร็จของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

2. ผลการวิเคราะห์โมเดลคุณลักษณะของผู้บริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 6 ตัว ด้านผู้มีวิสัยทัศน์ (Vision) ด้านผู้มีหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ด้านการทำงานเป็นทีม (Team) ด้านเป็นผู้มีความสามารถในการแก้ปัญหา (Solve a problem) ด้านเป็นผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสาร (Communication) และด้านเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) กับความสำเร็จของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอย่างยั่งยืนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ประกอบด้วยตัวสังเกตได้ 4 ตัว ด้านพัฒนาความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ (Economy) ด้านพัฒนาความยั่งยืนด้านสังคม(Society) ด้านการพัฒนาความยั่งยืนทางด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง(Self-Sufficiency Economy) ดังภาพที่ 2



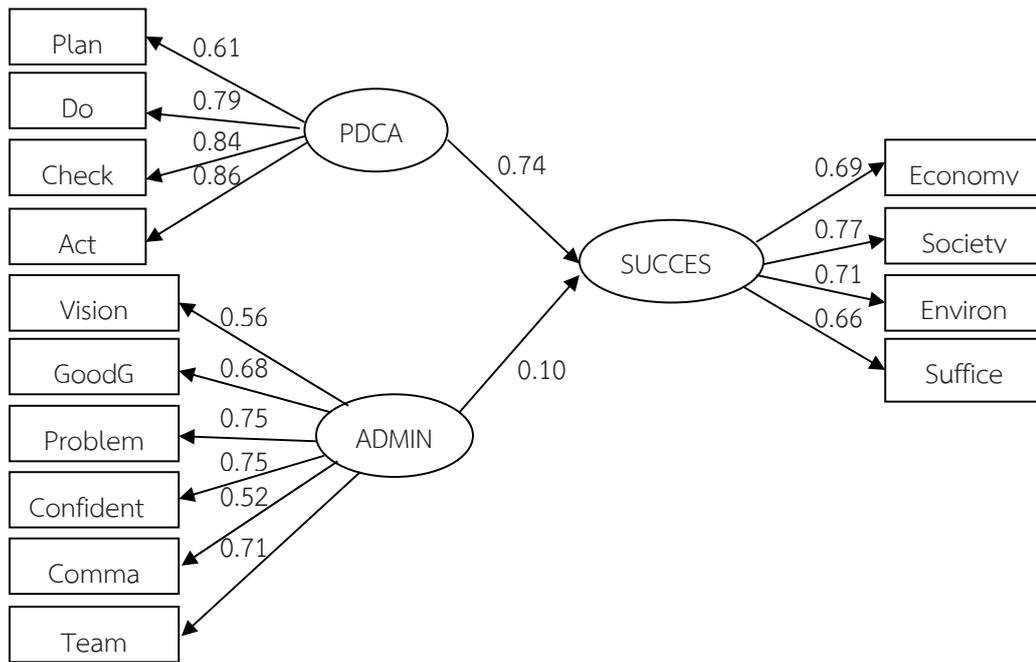
Chi-Square=35.85, df=31, P-value=0.251, RMSEA=0.025

ภาพที่ 2 โมเดลคุณลักษณะของผู้บริหารกับความยั่งยืนของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

จากภาพที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์โมเดลคุณลักษณะของผู้บริหารกับความยั่งยืนของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี โดยพิจารณาความเป็นไปได้เชิงทฤษฎีและปรับโมเดล (Model Modification indices MI) โดยใช้ SEM ในการตรวจสอบความเหมาะสมของโมเดล (Goodness of Fit) ได้สถิติค่า P-value=0.251, $\chi^2=35.85$, $df=31$, $\chi^2/df=1.156$ ซึ่งต่ำกว่า 2 แสดงว่า คุณลักษณะของผู้บริหารกับความยั่งยืนของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเหมาะสม นอกจากนี้ยังมีค่า GFI=0.97, AGFI=0.95, CFI=1.00, SRMR=0.029, RMSEA=0.025, NNFI=1.00, NFI=0.97 ซึ่งทุกค่าเป็นไปตามเกณฑ์แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี จากผลการทดสอบพบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารประกอบด้วย ด้านผู้มีวิสัยทัศน์ (Vision) ด้านผู้มีหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ด้านเป็นผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสาร (Communication) และด้านเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) ส่งผลต่อความยั่งยืนของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีประกอบด้วย ด้านพัฒนาความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ (Economy) ด้านพัฒนาความยั่งยืนด้านสังคม (Society) ด้านการพัฒนาความยั่งยืนทางด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Self-Sufficiency Economy) ที่ส่งผลโดยตรงในการทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์เท่ากับ

0.84 และทุกตัวมีค่าเป็นบวกส่งผลคุณลักษณะของผู้บริหารกองทุนมีความสอดคล้อง และกลมกลืนต่อความสำเร็จของกองทุนพัฒนาบาทสตรี

3. ผลการวิเคราะห์โมเดลรูปแบบความสำเร็จของกองทุนพัฒนาบาทสตรีอย่างยั่งยืน ดังภาพที่ 3



Chi-Square=46.27, df=48, P-value=0.54393, RMSEA=0.000

ภาพที่ 3 โมเดลรูปแบบความสำเร็จของกองทุนพัฒนาบาทสตรีอย่างยั่งยืน

จากภาพที่ 3 โมเดลรูปแบบความสำเร็จของกองทุนพัฒนาบาทสตรีอย่างยั่งยืน โดยพิจารณาความเป็นไปได้เชิงทฤษฎีและอาศัยดัชนีปรับโมเดล (Model Modification indices MI) พบว่ามีค่า P-value=0.54, $\chi^2 = 46.27$, $df = 48$, $\chi^2/df = 0.96$ ซึ่งต่ำกว่า 2 แสดงว่า โมเดลรูปแบบความสำเร็จของกองทุนพัฒนาบาทสตรีอย่างยั่งยืนมีความเหมาะสม นอกจากนี้ยังมีค่า GFI=1.00, AGFI=0.94, CFI=1.00, SRMR= 0.026, SEA=0.000, NNFI=1.0, NFI=0.99 ซึ่งทุกค่าเป็นไปตามเกณฑ์โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี

จากการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยรูปแบบความสำเร็จของกองทุนพัฒนาบาทสตรี พบว่า โมเดลรูปแบบความสำเร็จของกองทุนพัฒนาบาทสตรีอย่างยั่งยืนมีค่ารูปแบบความสำเร็จของกองทุนพัฒนาบาทสตรีอย่างยั่งยืน จากโมเดลมีค่า P-value=0.543, $\chi^2 = 46.27$, $df = 48$, $\chi^2/df = 0.96$, GFI=0.97, AGFI=0.94, CFI=1.00, SRMR=0.026 RMSEA=0.000 ในการทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบปัจจัยด้าน PDCA ($\beta = 0.74$) ประกอบด้วยการวางแผน (Plan : P) การดำเนินการตามแผน (Do : D) การตรวจสอบประเมินผล (Check : C) การปรับปรุง (Act : A) และคุณลักษณะของผู้บริหาร ($\beta = 0.10$) ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ (Vision) มีหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) มีความสามารถในการสื่อสาร (Communication) มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) ทุกตัวมีค่าเป็นบวกส่งผลและมีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของกองทุนพัฒนาบาทสตรีอย่างยั่งยืน ด้านพัฒนาความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ (Economy) ด้านพัฒนาความยั่งยืนด้านสังคม (Society) ด้านการพัฒนาความยั่งยืนทางด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Self-Sufficiency Economy) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยดังกล่าวสามารถส่งเสริมให้เกิดรูปแบบความสำเร็จของกองทุนพัฒนาบาทสตรีอย่างยั่งยืน ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่าง ปัจจัยเชิงสาเหตุและตัวแปรสังเกตของรูป

แบบของความสำเร็จของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอย่างยั่งยืน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) อยู่ระหว่าง 0.16 ถึง 0.75 แสดงให้เห็นว่าลักษณะความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ศึกษาเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง และความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

อภิปรายผล

การศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้บริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้านคือ ด้านผู้มีวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ด้านเป็นผู้ที่มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ด้านผู้มีหลักธรรมาภิบาลและด้านเป็นผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และด้านเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.99 ระดับความคิดเห็นของสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีด้านวงจรคุณภาพ PDCA ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผน (Plan) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ด้านการปฏิบัติตามแผน (Do) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ด้านการตรวจสอบและประเมินผล(Check) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และด้านการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติ (Act) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 อยู่ในระดับมาก และด้านความยั่งยืนของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านเงื่อนไขคุณธรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และด้านเงื่อนไขความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และด้านพัฒนาความยั่งยืนทางเศรษฐกิจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ด้านพัฒนาความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และด้านพัฒนาความยั่งยืนด้านสังคมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Unthvatanapaibul et al (2015) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการส่งเสริมอาชีพตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการส่งเสริมอาชีพตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีกระบวนการคือต้องศึกษาปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกระบวนการ PDCA การส่งเสริมอาชีพให้เข้าใจโดย กระทำอย่างต่อเนื่องตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผลจากการประเมินผลพบว่ามีค่าเฉลี่ย 4.46 แสดงว่าการส่งเสริมอาชีพตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่พัฒนาขึ้นเป็นที่ยอมรับ โดยมีความเชื่อมั่น 95% แสดงว่าการพัฒนาารูปแบบการส่งเสริมอาชีพตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wachirapon et al (2014) ที่ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารยุคใหม่กับสมรรถนะการบริหารงานแบบมีอาชีพของปลัดเทศบาลในภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับมากคือ ปัจจัยการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ด้านวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Howell and Avolio (1992) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะผู้บริหารเชิงรูปแบบที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานธุรกิจ ผลการวิจัยพบว่าผลการวัดการปฏิบัติงานของหน่วยงานธุรกิจในด้านสื่อสาร และดุลยพินิจในการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาโมเดลวงจรคุณภาพ PDCA กับความยั่งยืนของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจากการปรับโมเดลการวิจัย การตรวจสอบค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลโดยใช้ SEM ในการตรวจสอบความเหมาะสมของโมเดล (Goodness of Fit) ได้สถิติค่าP-value =0.634, $\chi^2=14.46$, $df=17$, $\chi^2/df=0.85$, ซึ่งต่ำกว่า 2 แสดงว่า โมเดลวงจรคุณภาพ PDCA กับความยั่งยืนของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เหมาะสม นอกจากนี้ยังมีค่า GFI=0.99, AGFI=0.97, CFI=1.00, SRMR=0.021, RMSEA=0.00, NNF=1.00, NFI=0.99 ซึ่งทุกค่าเป็นไปตามเกณฑ์แสดงว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี จากผลการทดสอบพบว่าปัจจัยทางด้านวงจรคุณภาพ PDCA ส่งผลต่อความยั่งยืนของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่ส่งผลโดยตรงกับในการทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ค่าสัมประสิทธิ์อยู่ที่ 0.85 และทุกตัวมีค่าเป็นบวกส่งผลและมีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของกองทุนพัฒนาบาทสตรี สอดคล้องกับการยอมรับโมเดลของ Diamantopoulos & Siguaw (2000); Bollen (1989); Kaplan (2000); Hu and Bentler (1999) ได้กำหนดค่า χ^2 มีค่ามากกว่า 0.05, χ^2/df มีค่าน้อยกว่า 2 ค่าดัชนีตรวจสอบความกลมกลืน NNFI, GFI,

AGFI, CFI, NFI มีค่ามากกว่า 0.95 ค่าRMSEA, RMR และSRMR มีค่าน้อยกว่า 0.05-0.08 สอดคล้องกับ Suksawang (2014) ที่ศึกษาเกี่ยวกับหลักวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ได้กำหนดค่า χ^2 มีค่าน้อยกว่าค่า χ^2/df มีค่าน้อยกว่า 2 ค่าดัชนีตรวจสอบความกลมกลืน GFI, AGFI, CFI, TLI, NFI มีค่ามากกว่า 0.95 ค่า RMSEA, RMR และ SRMR มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ และยังสอดคล้องกับ Teugfung (2013) ที่ทำการวิเคราะห์โมเดลนิมิต ได้กำหนดค่า χ^2 มีค่ามากกว่า 0.05, χ^2/df มีค่าน้อยกว่า 2 ค่าดัชนีตรวจสอบความกลมกลืน NNFI, GFI, AGFI, CFI, NFI มีค่ามากกว่า 0.90 ค่าRMSEA, RMR และSRMR มีค่าน้อยกว่า 0.05-0.08

ผลจากการศึกษาโมเดลคุณลักษณะของผู้บริหารกับความยั่งยืนของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีโดยใช้ SEM ในการตรวจสอบความเหมาะสมของโมเดล (Goodness of Fit) ได้สถิติค่า P-value=0.251, $\chi^2=35.85$, $df=31$, $\chi^2/df = 1.156$, ซึ่งต่ำกว่า 2 แสดงว่า คุณลักษณะของผู้บริหารกับความยั่งยืนของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเหมาะสม นอกจากนี้ยังมีค่า GFI=0.97, AGFI=0.95, CFI=1.00, SRMR=0.029, RMSEA=0.025, NNFI=1.00, NFI=0.97 ซึ่งทุกค่าเป็นไปตามเกณฑ์แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี จากผลการทดสอบพบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารส่งผลต่อความยั่งยืนของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่ส่งผลโดยตรงกับในการทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ค่าสัมประสิทธิ์อยู่ที่ 0.84 และทุกตัวมีค่าเป็นบวกส่งผลและมีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของกองทุนพัฒนาบาทสตรี สอดคล้องกับการยอมรับโมเดลของ Diamantopoulos and Sigauw (2000); Bollen (1989); Kaplan (2000); Hu and Bentler (1999) ได้กำหนดค่า χ^2 มีค่ามากกว่า 0.05, χ^2/df มีค่าน้อยกว่า 2 ค่าดัชนีตรวจสอบความกลมกลืน NNFI, GFI, AGFI, CFI, NFI มีค่ามากกว่า 0.95 ค่าRMSEA, RMR และSRMR มีค่าน้อยกว่า 0.05-0.08 สอดคล้องกับ Suksawang (2014) ที่ศึกษาเกี่ยวกับหลักวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ได้กำหนดค่า χ^2 มีค่ามากกว่า 0.05, χ^2/df มีค่าน้อยกว่า 2 ค่าดัชนีตรวจสอบความกลมกลืน GFI, AGFI, CFI, TLI, NFI มีค่ามากกว่า 0.95 ค่า RMSEA, RMR และ SRMR มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ และยังสอดคล้องกับงานของ Teugfung (2013) ที่ได้ศึกษาการวิเคราะห์โมเดลนิมิต ได้กำหนดค่า χ^2 มีค่ามากกว่า 0.05, χ^2/df มีค่าน้อยกว่า 2 ค่าดัชนีตรวจสอบความกลมกลืน NNFI, GFI, AGFI, CFI, NFI มีค่ามากกว่า 0.90 ค่า RMSEA, RMR และ SRMR มีค่าน้อยกว่า 0.05 - 0.08 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Paitipunt (2012) ที่ได้ศึกษาโมเดลโครงสร้างคุณลักษณะผู้บริหารเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูล เชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้ $\chi^2 = 20.81$, $df=22$, GFI=1, AGFI=.98, CFI=1.00, SRMR=0.01, SMSEA=0.00

ผลจากการตรวจสอบโมเดลค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลรูปแบบความสำเร็จของกองทุนพัฒนาบาทสตรีอย่างยั่งยืนโดยพิจารณาความเป็นไปได้เชิงทฤษฎีและอาศัยดัชนีปรับโมเดล (Model Modification indices MI) ค่า P-value=0.543, $\chi^2=46.27$, $df=48$, $\chi^2/df=0.96$, GFI=1.00, AGFI=0.94, CFI=1.00, SRMR= 0.026, RMSEA=0.000, NNFI=1.01, NFI=0.99 ซึ่งทุกค่าเป็นไปตามเกณฑ์ซึ่งทั้ง 4 โมเดล สอดคล้องกับการยอมรับโมเดลของ Diamantopoulos & Sigauw (2000); Bollen (1989); Kaplan (2000) ; Hu, & Bentler (1999) ได้กำหนดค่า χ^2 มีค่ามากกว่า 0.05, χ^2/df มีค่าน้อยกว่า 2 ค่าดัชนีตรวจสอบความกลมกลืน NNFI, GFI, AGFI, CFI, NFI มีค่ามากกว่า 0.95 ค่าRMSEA, RMR และSRMR มีค่าน้อยกว่า 0.05-0.08 สอดคล้องกับงานของ Suksawang (2014) ที่ศึกษาเกี่ยวกับหลักวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ได้กำหนดค่า χ^2 มีค่าน้อยกว่าค่า χ^2/df มีค่าน้อยกว่า 2 ค่าดัชนีตรวจสอบความกลมกลืน GFI, AGFI, CFI, TLI, NFI มีค่ามากกว่า 0.95 ค่าRMSEA, RMR และ SRMR มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ และยังสอดคล้องงานของ Teugfung (2013) ที่ได้ศึกษาการวิเคราะห์โมเดลนิมิต ได้กำหนดค่า χ^2 มีค่ามากกว่า 0.05, χ^2/df มีค่าน้อยกว่า 2 ค่าดัชนีตรวจสอบความกลมกลืน NNFI, GFI, AGFI, CFI, NFI มีค่ามากกว่า 0.90 ค่าRMSEA, RMR และSRMR มีค่าน้อยกว่า 0.05-0.08 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Paitipunt (2012) ที่ได้ศึกษาโมเดลโครงสร้างคุณลักษณะผู้บริหารเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูล เชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้ $\chi^2 = 20.81$, $df=22$, GFI=1, AGFI=.98, CFI=1.00, SRMR=0.01, SMSEA=0.00

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากงานวิจัยนี้เป็นพื้นฐานที่มีประโยชน์สำหรับการวิจัยในอนาคต กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจะประสบความสำเร็จจะต้องใช้รูปแบบความสำเร็จของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอย่างยั่งยืนนี้ และทางผู้วิจัยของเสนอแนะและสามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้ให้ได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านวงจรคุณภาพ PDCA ของสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีด้านการวางแผนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีควรมีแผนสำรองสำหรับการดำเนินธุรกิจของสมาชิกกองทุน สำหรับด้านปฏิบัติการควรส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการดำเนินการของกองทุน สำหรับด้านการตรวจสอบและการประเมินผลควรมีการตรวจสอบและวัดผลการดำเนินงานของกองทุน สำหรับด้านการปรับปรุงการปฏิบัติงานควรมีการกำหนดมาตรฐานของงานที่ทำอย่างชัดเจน

2. ปัจจัยด้านความสำเร็จของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอย่างยั่งยืน กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีควรให้ความสำคัญด้านความยั่งยืนทางด้านสังคม ควรส่งเสริมด้านการพัฒนาศักยภาพกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี โดยมีระบบข้อมูลข่าวสารสนเทศที่เป็นระบบให้กับสมาชิกกองทุนได้รับทราบ และจัดเวทีแสดงความคิดเห็นเชิงนโยบาย และสร้างเครือข่ายสตรีทุกภาคส่วนทั้งในประเทศและต่างประเทศ

3. ปัจจัยด้านผู้บริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ควรให้ความสนใจในด้านความเชื่อมั่นในตนเอง โดยผู้บริหารจะต้องวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยหลักการเหตุและผลที่ถูกต้อง และผู้บริหารจะต้องเรียนรู้จากความผิดพลาดได้รวดเร็วเพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาในกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีให้เร็วที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1999). Transformational leadership, charisma and beyond. In J.G Hunt et al. (Eds.), *Emerging leadership vistas*. (pp. 29-50). Lexington, MA: Lexington
- Atkisson, A. (2013). *Sustainability is for Everyone*. (5th ed). USA: A Sustainability Transformation Publication. Retrieved from www.CforST.com.
- Bhumibol Adulyadej, His Majesty King. (1999). *Sufficiencssue August 2010*. Office of the Chaipattana Foundation. Bangkok: Amarin Privilege/Premises and remises Co.,Ltd.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural Equation with Latent Variables*. New York: Wliey.
- Bryman, A. (2007). *Charismatic and Leadership in Organizations*. London: SAGE Publications.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological testing*. New York : Harper and Row.
- Diamantopoulos, A., & Siguaw, A. D. (2000). *Introducing LISREL: A guide for the uninitiated*. London: Sage Publications.
- DuBrin, J. A. (1998). *Leadership Research Findings Practice and Skills*. Houghton: Mifflin company.
- Elkington, J. (1999). *Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business*. Oxford : Capstone Publishing, Ltd.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. (7thed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Howell, J. M., & Avolio, B. J. (1992). *The Ethics of Charismatic Leadership: Submission or liberation Executive*, 6(2), 43-52.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). *Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives*, *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.

- Inaeym, T., Makeraraphan, K., & Chyachantana, C. (2017). The Developing of Servant Leadership for The Management Lubricant Business in Thailand. *Journal of MCH Social Science Review*, 6(2) (Extra), 281-292.
- Inwang, K., Peechaol, C., Jindamanee, T., & Somboonpol, U. (2018). An academic leadership developmetal model by knowledge management of executives from private universities. *Journal of Business Administration*, 6(1), 114-129.
- Kaplan, D. (2000). *Structural Equation Modeling. Foundations and Extensions*. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Kume, H. (1996). *TQM Promotion Guide Book*. Tokyo: Japanese Standards Association.
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2009). *Leadership: Theory, application, skill Development*. Cincinnati, Ohio: South-Western College Publishing.
- Lindeman, R.H., Merenda, P.F., & Gold, R.Z. (1980) *Introduction to bivariate and multi variety analysis*. Glenview, Illinois: Scott, Foresman and Company.
- Paitipunt, K. (2012). *A Structural Equation Model of Creative Leadership for Vocational College Administors*. (Doctor Dissertation). Khun Kaew University. Khun Kaew: Khun Kaew University.
- Panitamai, V. (2006). *Change leader*. Bangkok: Thana Press and Graphic.
- Santiwong, T. (2007). *Organization Behavior: A Case Study of Organizational Management behavior*. (5thed.). Bangkok: Thai Wattana Panich.
- Soodkeeree, J. (2015). Sustainable Community Development Model. *Journal of Southern Technology*, 8(1), 9-16.
- Stogdill, M.R. (1985). *Hanbook of leadership*. New York: Free Press.
- Suksawang, P. (2014). The Basics of Structural equation modeling. *Princess of Naradhinas University Journal*, 6(2), 136-145.
- Teugfung, R. (2013). The Analysis of MIMIC model: The using of LISREL Program Trial Version of Research. *Journal of The Association of Researchers*, 18(2), 128-140.
- Thong BoonChu, C. (2014). Sustainable Organization from Philosophy of Sufficiency Economy and Total Quality Management. *Journal of Management Science*, 1(1),13-27.
- Tozawa, K. (1986). *Impurity Control*. New York: Haper & Row.
- Unthavatanapaibul, K., Vongyuttakrai, P., & Taewattan, T. (2015). Development of Promotion Career Model Related to Sufficiency Economy. *Journal of Industrial Education*, 9(1), 34-45.
- Wachirapon, C., Chaiyagan, P., Banchirdit, S., & Homying, W. (2014). Attributes of the Modern Leadership with Professional Management Competencies of Municipal Clerks in the Central Region. *Journal of the Association of Researchers*, 19(1), 86-96.
- Wasee, P. (1999). *Sufficiency Economy and Civil Society The way to revive the economy and society*. Bangkok: Column “Moo Shaw Ban”.
- Women Empowerment Fund. (2012). *Action Plan for Women Empowerment Fund 2010*. Retrieved form <http://www.womenfund.in.th/about-womenfund/Action-plan.htm>.
- Yukl, G. A. (2006). *Leadership in Organizations* (4thed.). New York: Prentice-Hall, Inc.