

บทที่ ๒

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมกับการบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ตำบลหนองตอง อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำราทางวิชาการ แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

- ๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
- ๒.๒ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
- ๒.๓ หลักการบริหารนิยธรรม
- ๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
- ๒.๕ ข้อมูลเกี่ยวกับกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลหนองตอง
- ๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

๒.๑.๑ ความหมายเกี่ยวกับความคิดเห็น

จากการตรวจสอบเอกสารปรากฏว่า มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้หลายท่าน ดังนี้

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในลักษณะที่ไม่ลึกซึ้งเหมือนทัศนคติ ความคิดเห็นนั้นอาจจะกล่าวได้ว่าเป็นการแสดงออกของทัศนคติก็ได้ สังเกตและวัดได้จากคนแต่มีส่วนที่แตกต่างไปจากทัศนคติตรงที่ทัศนคตินั้นเจ้าตัวอาจจะตระหนักหรือไม่ตระหนักก็ได้^๑ สอดคล้องกับความหมายที่ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางวาจาของเจตคติ การที่บุคคลกล่าวว่าเรามีความเชื่อหรือความรู้สึกอย่างไรว่านั้นเป็นการแสดงความคิดเห็นของบุคคลนั้น ดังนั้น การวัดความคิดเห็นของบุคคลนั้น เป็นสิ่งที่เป็นไปได้^๒

^๑จำลอง เงินดี, เอกสารคำสอนวิชาจิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๔), หน้า ๒.

^๒บุญเรียง ขจรศิลป์, วิธีวิจัยการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : พิษณุ พรินติ้ง, ๒๕๓๔), หน้า ๗๘.

ซึ่งการแสดงออกซึ่งวิจารณ์ญาณที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เป็นการอธิบายเหตุผลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความคิดเห็นมีลักษณะที่แคบกว่าทัศนคติในขณะที่ทัศนคติเป็นสิ่งที่แสดงภาพความรู้สึกต่างๆ ไปเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ แต่ความคิดเห็นจะอธิบายเหตุผลเฉพาะ^๓ เพื่อเป็นข้อพิจารณาเห็นว่าเป็นจริงจากการใช้ปัญญาและความคิดประกอบ ถึงแม้ว่าจะไม่ได้อาศัยหลักฐานพิสูจน์ยืนยันได้เสมอไปก็ตาม^๔ ความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่เป็นลักษณะที่ไม่ลึกซึ้งเช่นเดียวกับทัศนคติ ซึ่งกล่าวโดยทั่วไป คนเราจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป และความคิดเห็นก็เป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ^๕ การแสดงออกตามสภาพความรู้สึก ความคิด ความเชื่อ ทัศนคติ ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการรับรู้ ประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับมา โดยบุคคลนั้นอาจจะแสดงออกมาทางใดทางหนึ่ง ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมที่บุคคลนั้นได้รับมีการตัดสินใจ แสดงออก และสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา และสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป^๖ การแสดงออกซึ่งความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอันมีผลมาจากความรู้ความเชื่อ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง โดยอาจจะเป็นไปในทางเห็นด้วยหรือไม่ก็ได้และอาจมีการแสดงพฤติกรรม หรือคำพูดออกมา หรือไม่ก็ได้^๗ ความคิดเห็นจึงเป็นความพร้อมทางด้านจิตใจที่จะตอบสนองต่อบุคคล สถานการณ์ วัตถุและความคิดเห็น โดยมีลักษณะที่คงที่แน่นอน ซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้ และมีรูปแบบการตอบสนองอย่างเดียวกัน^๘

สรุปได้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงความรู้สึกภายในจิตใจ ของบุคคลตามความรู้สึก ความรู้ ความเชื่อ ประสบการณ์และสภาพแวดล้อมขณะนั้น อาจจะเป็นทางบวกหรือทางลบ ในลักษณะที่ชอบ ไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้ ความคิดเห็นมักจะเกี่ยวกับคำถามในปัจจุบัน และง่ายที่จะเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับความรู้สึกภายใน ซึ่งอาจเป็นคำพูดหรือการเขียนและอาจถูกต้องหรือไม่ก็ได้ บุคคลอาจจะมีความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งไม่ตรงกันเสมอไป

^๓ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, *จิตวิทยาสังคม*, (กรุงเทพมหานคร : แพรวพิทยา อินเตอร์เนชั่นแนล, ๒๕๓๒), หน้า ๒๕.

^๔ ราชบัณฑิตสถาน, *พจนานุกรมสังคัมวิทยาสังคมวิทยา-ไทย*, (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คพับลิเคชั่น, ๒๕๕๖), หน้า ๒๓๖.

^๕ สุชา จันทร์เอม, *จิตวิทยาสังคม*, (กรุงเทพมหานคร : แพรวพิทยา อินเตอร์เนชั่นแนล, ๒๕๒๐), หน้า ๑๐๓-๑๐๔.

^๖ ชูติมา ชัยมุสิก, *ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาสังคมไทยที่มีผลกระทบต่อปัญหาอาชญากรรม*, (กรุงเทพฯ : หลักสูตรผู้กำกับการ รุ่นที่ ๕๗ สถาบันพัฒนาข้าราชการ ตำรวจ กองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, ๒๕๕๐), หน้า ๑๕.

^๗ วิเชียร ปรีชาธรรมวงศ์, *การแก้ไขปัญหายาเสพติดด้วยการประชุมกลุ่มครอบครัว*, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๖-๘.

^๘ Luthans Freeman, *Organization Behavioral*, 7th ed., (Singapore : McGraw-Hill, 1995), p. 609.

ตารางที่ ๒.๑ แนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาความหมายเกี่ยวกับความคิดเห็น

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
จำลอง เงินดี, (๒๕๓๔, หน้า ๒)	๑.ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ๒.ความคิดเห็นอาจจะเป็นการแสดงออกของทัศนคติ
บุญเรียง ขจรศิลป์, (๒๕๓๔, หน้า ๗๘)	การแสดงออกทางวาจาของเจตคติ
ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, (๒๕๓๒, หน้า ๒๕)	๑.การแสดงออกซึ่งวิจารณ์ญาณที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ๒.เป็นการอธิบายเหตุผลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
ราชบัณฑิตสถาน, (๒๕๔๖, หน้า ๒๓๖)	๑.เป็นข้อพิจารณาเห็นว่าเป็นจริงจากการใช้ปัญญา และความคิดประกอบ
สุชา จันทร์อม, (๒๕๒๐, หน้า ๑๐๓-๑๐๔)	๑.เป็นความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
ชุตินา ชัยมุสิก (๒๕๕๐, หน้า ๑๕)	๑.เป็นการแสดงออกตามสภาพความรู้สึก ความคิด ความเชื่อ ทัศนคติ
วิเชียร ปรีชาธรรมวงศ์ (๒๕๕๐, หน้า ๖-๙)	๑.เป็นการแสดงออกซึ่งความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่ง ใดสิ่งหนึ่งอันมีผลมาจาก ความรู้ ความเชื่อ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล
Luthans Freeman, (1995, p. 609)	๑.เป็นความพร้อมทางด้านจิตใจที่จะตอบสนองต่อ บุคคล สถานการณ์ วัตถุและความคิดเห็น

๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

จากการตรวจสอบเอกสารปรากฏว่า มีผู้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้หลายท่าน ดังนี้

มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นเพียงการแสดงออกที่เกิดจากความรู้สึกภายในต่าง ๆ ซึ่งความรู้สึกภายในนั้นอาจเป็นเพียงเจตคติหรือความเชื่อหรือนิยาม หรือถ้าจะกล่าวในลักษณะของพฤติกรรมในแง่ของจิตวิทยาก็กล่าวได้ว่าเจตคติ ความเชื่อ หรือนิยามเป็นพฤติกรรมภายในที่ไม่มีผู้ใดสังเกตหรือทราบได้ นอกจากตัวของเขาผู้นั้น แต่ความคิดเห็นพฤติกรรมภายนอกที่ผู้อื่นสามารถสังเกตหรือทราบได้อย่างชัดเจนดังนั้นคนที่มีเจตคติหรือความเชื่อหรือนิยามอย่างหนึ่ง แต่ถ้าเขาไม่แสดงความคิดเห็นออกมาก็จะไม่มีผู้ใดทราบได้เลยว่าเขา มีเจตคติหรือความเชื่อหรือนิยามเช่นใด^๙ สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า ความคิดเห็นนั้นถูกจัดว่าเป็น ส่วนที่มนุษย์ได้แสดงออกมาโดยการพูดหรือการเขียน มนุษย์นั้นจะพูดจากใจจริง พูดตามสังคมหรือ

^๙ กมลรัตน์ หล้าสุขวงศ์, จิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๒๗), หน้า ๑๗๔-๑๗๕.

พูดเพื่อเอาใจผู้ฟังก็ตาม แต่เมื่อพูดหรือเขียนออกไปแล้วก็ทำให้เกิดผลได้ คนส่วนใหญ่มักจะถือว่าสิ่งที่มนุษย์แสดงออกมานั้นเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงจิตใจ^{๑๐} สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า ความคิดเห็นเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ เราไม่สามารถแยกความคิดเห็นและทัศนคติออกจากกันได้ เพราะความคิดเห็นมีลักษณะคล้ายทัศนคติ แต่ความคิดเห็นแตกต่างจากทัศนคติตรงที่ทัศนคตินั้น เป็นความพร้อมทางจิตใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่อาจแสดงออกมาได้ทั้งคำพูดและการกระทำ ทัศนคติไม่เหมือนกับความคิดเห็นตรงที่ไม่ใช่สิ่งเร้าที่จะแสดงออกมาอย่างเปิดเผยหรือตอบสนองอย่างตรง ๆ และลักษณะของความคิดเห็นไม่ลึกซึ้งเหมือนทัศนคติ^{๑๑} ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของบุคคลหรือกลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเฉพาะการพูดหรือการเขียน ซึ่งในการแสดงออกนี้จะต้องอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ และพฤติกรรมระหว่างบุคคล ก่อนที่จะมีการตัดสินใจแสดงออก ซึ่งการแสดงออกนี้อาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากผู้อื่นก็ได้^{๑๒} สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า ความคิดเห็นของคนมีหลายระดับ คือ อย่างผิวเผินก็มี อย่างลึกซึ้งก็มี สำหรับความคิดเห็นที่เป็นทัศนคตินั้น เป็นความคิดเห็นอย่างลึกซึ้งและติดตัวไปเป็นเวลานาน เป็นความคิดเห็นทั่ว ๆ ไป ไม่เฉพาะอย่างและมีอยู่เป็นเวลานาน เรียกว่าความคิดเห็น เป็นความคิดเห็นประเภทหนึ่งที่ไม่ตั้งอยู่บนรากฐานของพยานหลักฐานที่เพียงพอแก่การพิสูจน์ มีความรู้แห่งอารมณ์น้อยและเกิดขึ้นได้ง่ายแต่ก็สลายตัวเร็ว^{๑๓} ความคิดเห็นมีลักษณะ ดังนี้

๑. ความคิดเห็นที่เกิดจากการเรียนรู้ไม่ใช่สิ่งที่มีติดตัวมาแต่กำเนิด เช่น เกิดจากประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม มีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดเห็น

๒. ความคิดเห็นมีลักษณะของประเมิน (Evaluative nature) หรือความเชื่อที่บุคคลมีอยู่เกี่ยวกับสิ่งของบุคคลอื่น ความคิดเห็นมีธรรมชาติของการประเมินความคิดหรือความเชื่อที่มีความรู้สึกแฝงอยู่ด้วย ซึ่งจะทำให้ผู้ประเมินมีความรู้สึกทางบวกหรือทางลบ ผลของการประเมินอาจแตกต่างกันตามประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

๓. ความคิดเห็นมีคุณภาพและความเข้มข้น (Quality and Intensity) คุณภาพ และความเข้มของความคิดเห็น จะเป็นสิ่งที่บอกลักษณะแตกต่างของความคิดเห็นที่แต่ละคนมีต่อสิ่งต่าง ๆ บุคคลอาจมีความคิดเห็นทางบวกหรือความคิดเห็นทางลบต่อสิ่งนั้น ๆ ส่วนความเข้มข้น จะแสดงความมากน้อยของความคิดเห็นหรือบ่งระดับการประเมิน

๔. ความคิดเห็นมีความคงทน ไม่เปลี่ยนง่าย (Permanence) ความคิดเห็นที่ฝังแน่น ลึกซึ้ง มีการสะสมประสบการณ์เกี่ยวกับสิ่งนั้น โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้มานานพอ ความคิดเห็น ทำนองนี้จะสามารถใช้ทำนายหรืออธิบายพฤติกรรม ในสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกัน ในเวลาต่อมาได้อย่างถูกต้อง

^{๑๐} นพมาศ อีร์เวคิน, **จิตวิทยาสังคม**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย-ธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๙๙.

^{๑๑} สุชา จันทรเฒ และสุรางค์ จันทรเฒ, **จิตวิทยาสังคม**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๐), หน้า ๑๐๔.

^{๑๒} สุพัตรา สุภาพ, **สังคมวิทยา**, พิมพ์ครั้งที่ ๒๒, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕), หน้า ๑๓๒.

^{๑๓} อุทัย หิรัญโต, **สังคมวิทยาประยุกต์**, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๙), หน้า ๘๐-๘๑.

๕. ความคิดเห็นต้องมีสิ่งที่เหมาะสม (Attitude object) คือ ความคิดเห็นต่ออะไร ต่อบุคคล ต่อสิ่งของหรือต่อสถานการณ์ จะไม่มีความคิดเห็นลอย ๆ ที่ไม่มีความหมายถึงสิ่งใด ความคิดเห็นจะแตกต่างกัน ตามระดับความแน่นอนชัดเจนและขอบเขตโครงสร้าง ซึ่งขึ้นอยู่กับจำนวน ชนิดและคุณลักษณะของส่วนประกอบสิ่งนั้น

๖. ความคิดเห็นมีลักษณะและความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลกับสิ่งของ กล่าวคือ ความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้นจะทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อม เมื่อมีการประเมินความเชื่อ สัมพันธ์ในรูปแบบดังกล่าวก็จะเกิดขึ้นในโครงสร้างของความคิดเห็น^{๑๔} การสำรวจความคิดเห็น จึงเป็นการศึกษาความรู้สึกของบุคคล กลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่ละคนจะแสดงความเชื่อและความรู้สึกใด ๆ ออกมาโดยการพูด การเขียน เป็นต้น การสำรวจความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ต่อการวางนโยบายต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงนโยบาย หรือการเปลี่ยนแปลงระบบงาน รวมทั้งในการฝึกหัดทำงานด้วย เพราะจะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามความพอใจของผู้ร่วมงาน^{๑๕} สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกด้านความรู้สึกสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นความรู้สึกเชื่อถือที่ไม่ได้อยู่บนความแน่นอนหรือความจริง แต่ขึ้นอยู่กับจิตใจบุคคลจะแสดงออกโดยมีข้ออ้าง หรือการแสดงเหตุผลสนับสนุน หรือปกป้องความคิดเห็นนั้น ความคิดเห็นบางอย่างเป็นผลของการแปลความหมายของข้อเท็จจริง ขึ้นอยู่กับคุณสมบัติเฉพาะตัวของแต่ละคน เช่น พื้นความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สภาพแวดล้อม และมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบที่สำคัญ การแสดงความคิดเห็นอาจจะได้รับการยอมรับ หรือปฏิเสธจากคนอื่น ๆ ก็ได้^{๑๖} สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า ทั้งความคิดเห็นและทัศนคติเป็นเรื่องของการแสดงออกของแต่ละบุคคลต่อประชาธิปไตยทั่วไป ต่อขนบธรรมเนียมประเพณี และการแสดงออกทางความคิดเห็นในรูปที่เกี่ยวกับตัวเขา และได้กล่าวต่อไปอีกว่า คำว่า ความคิดเห็นนั้น จะใช้ในเรื่องเกี่ยวกับการลงความคิดเห็น (Judgment) และความรู้ (Knowledge) ในขณะที่ทัศนคตินั้นมักใช้กันมากในเรื่องที่เกี่ยวกับความรู้สึก (Feeling) และความชอบพอ (Preference) ท้ายที่สุดเขาได้สรุปว่า เรามักใช้คำว่าความคิดเห็นมากกว่าทัศนคติ^{๑๗}

^{๑๔} พัทธพงษ์ ครอบงม, “ทัศนคติและพฤติกรรมของการใช้หมวกนิรภัยของผู้ขับขี่ รถจักรยานยนต์ ในเขตเทศบาลเมืองบางละมุง จังหวัดชลบุรี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (การบริหารทั่วไป), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๕), หน้า ๗.

^{๑๕} Fled M.P. man, *Psychology in the Industrial Environment*, (London : Butterworth and Co., Ltd., 1971), p.3.

^{๑๖} Hurlock E., *Adolescent Development*, (New York : McGraw-Hill Book, 1995), pp. 145-148.

^{๑๗} Nunally Jum C., *Test and Measurements Assessment and Prediction*, (New York : McGraw Hill Book Co., Inc., 1950), p.285.

สรุปได้ว่า ความคิดเห็น เป็นการแสดงออกมาซึ่งการตัดสินใจจากการประเมินค่าหรือทัศนะเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะซึ่งในการแสดงออกมานี้จะต้องอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ และพฤติกรรมระหว่างบุคคล เป็นเครื่องช่วยในการพิจารณาและประเมินค่า ก่อนที่มีการตัดสินใจแสดงออก ความคิดเห็นมีลักษณะของการประเมินคุณภาพและความเข้มข้น ซึ่งการแสดงออกความคิดเห็นนี้อาจจะเป็นในทางเห็นด้วยหรือไม่ก็ได้ ในบางสภาพการณ์ความคิดเห็นอาจจะอยู่ในลักษณะเห็นด้วยมากหรือเห็นด้วยน้อย สำหรับสิ่งที่มีอิทธิพลทำให้ความคิดเห็นแตกต่างกันได้แก่ การศึกษา สถาบันครอบครัว

ตารางที่ ๒.๒ แนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์, (๒๕๒๗, หน้า ๑๗๔-๑๗๕)	๑.เป็นเพียงการแสดงออกที่เกิดจากความรู้สึกภายในต่าง ๆ
นพมาศ อีระเวคิน, (๒๕๓๙, หน้า ๙๙)	๑.เป็นส่วนที่มนุษย์ได้แสดงออกมาโดยการพูดหรือการเขียน ๒.สิ่งที่มนุษย์แสดงออกมานั้นเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความในใจ
สุชา จันทรโสม และสุรางค์ จันทรโสม, (๒๕๒๐, หน้า ๑๐๔)	๑.เป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ ๒.เป็นความพร้อมทางจิตใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
สุพัตรา สุภาพ, (๒๕๔๕, หน้า ๑๓๒)	๑.เป็นการแสดงออกของบุคคลหรือกลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเฉพาะการพูดหรือการเขียน
อุทัย หิรัญโต, (๒๕๒๙, หน้า ๘๐-๘๑)	๑.เป็นความคิดเห็นที่เป็นทัศนคตินั้น เป็นความคิดเห็นอย่างลึกซึ้งและติดตัวไปเป็นเวลานาน
พิทักษ์พงษ์ ครองชนม์ (๒๕๔๕, หน้า ๗)	๑.เป็นความคิดเห็นที่เกิดจากการเรียนรู้ ๒.เป็นความคิดเห็นมีลักษณะของประเมิน ๓.เป็นความคิดเห็นมีคุณภาพและความเข้มข้น ๔.เป็นความคิดเห็นมีความคงทน ไม่เปลี่ยนแปลง ๕.เป็นความคิดเห็นต้องมีสิ่งที่หมาย ๖.เป็นความคิดเห็นมีลักษณะและความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลกับสิ่งของ
Fled M.P. man, (1971, p.3)	๑.เป็นการศึกษา ความรู้สึกของบุคคล กลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
Hurlock E., (1995, pp. 145-148)	๑.ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกด้านความรู้สึกสิ่งหนึ่งสิ่งใด
Nunally Jum C., (1950, p.285)	๑.เป็นความคิดเห็นและทัศนคติเป็นเรื่องของการแสดงออกของแต่ละบุคคลต่อประชาธิปไตยทั่วไป

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารเป็น ซึ่งผู้ศึกษาได้ค้นคว้ามาเป็นแนวทางในการวิจัย ดังนี้

๒.๒.๑) ความหมายการบริหาร

จากการศึกษาเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารไว้หลายท่าน ดังนี้

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหาร หมายถึง การขับเคลื่อนงานภายในองค์กรให้เดินไปข้างหน้าโดยอาศัยผู้อื่นด้วยการเป็นผู้นำ (Leadership) การแนะแนว (Guiding) และการกระตุ้น (Motivative) ความเพียรของผู้อื่นเพื่อสู่เป้าหมายขององค์กร และยังรวมไปถึงการให้กำลังใจ (Inspiring) การสื่อสาร (communicating) การวางแผน (Planning) และการจัดการ (Management)^{๑๘} สอดคล้องกับความหมายที่ว่า การบริหารเป็นกระบวนการซึ่งปัจเจกบุคคล (Individual) และกลุ่ม (Group) ดำเนินงานร่วมกันและประสานกันเพื่อที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน^{๑๙} การบริหารเป็นกระบวนการในการทำงานเพื่อมุ่งสู่วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรจากการทำงานร่วมกันโดยใช้บุคคลและทรัพยากรร่วมกัน^{๒๐} สอดคล้องกับความหมายที่ว่าภารกิจของผู้ปฏิบัติงานคนหนึ่งหรือหลายคนที่จะเข้ามาทำหน้าที่ประสานให้การทำงานของผู้ปฏิบัติงานซึ่งต่างฝ่ายต่างทำแล้วไม่อาจประสบผลสำเร็จจากการแยกกันทำให้สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ด้วยดี^{๒๑} สอดคล้องกับความหมายที่ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ประสานงานและรวบรวมกิจกรรมในการทำงานเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยอาศัยมนุษย์^{๒๒}

สรุปความหมายของคำว่า การบริหาร หมายถึง ศาสตร์และศิลป์ในการทำงานให้ได้รับผลสำเร็จในการดำเนินงานด้วยการประสานงานในการทำกิจกรรมเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์โดยผู้บริหารเป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติงานจนเป็นผลสำเร็จตามจุดหมายที่ผู้บริหารประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วยการขับเคลื่อนงานให้เดินไปข้างหน้าโดยอาศัยผู้อื่นอีกทั้งให้การแนะแนวทางเพื่อไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

^{๑๘}E.N. Chapman, *Supervisor Survival Kit*, second edition, (California : Science Research Associates Inc.,1995), p.3.

^{๑๙}วิณา พิงวิวัฒน์นิกุล, *สัมมนาการบริหารองค์การในภาครัฐ*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๙), หน้า ๒๗.

^{๒๐}สมศักดิ์ เกียวกิ่งแก้ว, *ทฤษฎีองค์การและการจัดการ*, (เชียงใหม่ : คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่, ๒๕๕๔), หน้า ๑

^{๒๑}มยุรี อนุมานราชธน, *การบริหารโครงการ*, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (ปทุมธานี : บริษัท ดุมาเบส จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๖.

^{๒๒}วันทนี้อย์ แสนภักดี และคณะ, *การจัดการพัสดุและสำนักงาน*, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอ็กเปอร์ เน็ท จำกัด, ๒๕๕๓), หน้า ๘๘.

จากการให้แนวคิดเกี่ยวกับความหมายของการบริหารของนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลักของการบริหาร เพื่อใช้อธิบายการประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิย ธรรมกับการบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ตำบลหนองตอง อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๑ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๓ แนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาความหมายเกี่ยวกับการบริหาร

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
E.N. Chapman, (1995, p.3.)	๑.เป็นการขับเคลื่อนงานภายในองค์กรให้เดินไปข้างหน้า ๒.อาศัยผู้อื่น
วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล, (๒๕๔๙, หน้า ๒๗.)	๑.เป็นกระบวนการซึ่งปัจเจกบุคคล (Individual) และกลุ่ม (Group) ๒.เป็นการดำเนินงานร่วมกันและประสานกัน ๓.เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน
สมศักดิ์ เกียวกิ่งแก้ว, (๒๕๕๔, หน้า ๑)	๑.กระบวนการทำงานเพื่อมุ่งสู่วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร ๒.การทำงานร่วมกันโดยใช้บุคคลและทรัพยากรร่วมกัน
มยุรี อนุมานราชธน, (๒๕๕๑, หน้า ๖).	๑.เป็นภารกิจของผู้ปฏิบัติงานคนหนึ่งหรือหลายคน ๒.ทำหน้าที่ประสานให้การทำงาน ๓.ทำให้บรรลุผลสำเร็จ
วันทนี แสนภักดี และคณะ, (๒๕๕๓, หน้า ๘๘).	๑.เป็นกระบวนการที่ประสานงานและรวบรวมกิจกรรมในการทำงาน ๒.เป็นความสมบูรณ์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๓.อาศัยมนุษย์

๒.๒.๒) แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

จากการศึกษาเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร ไว้หลายท่าน ดังนี้

มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารไว้ว่า การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นรูปแบบผู้นำโครงสร้างระบบราชการและหน้าที่ของผู้บริหารในองค์การแห่งหนึ่งสามารถนำมาประยุกต์ไปใช้กับองค์การ เรียกว่า วิธีที่ดีที่สุด (one best way) อย่างไรก็ตามผู้บริหารในแต่ละองค์การจะเผชิญกับสถานการณ์เฉพาะที่มีเอกลักษณ์ของตัวเอง ไม่มีหลักสากลใดที่สามารถใช้ได้กับทุกปัญหาผู้บริหารต้องศึกษาการบริหาร โดยมีประสบการณ์จากกรณีศึกษา (case study) จำนวนมาก และวิเคราะห์ว่าวิธีการใดที่สามารถใช้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ^{๒๓} สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation Management) เป็นแนวทางการบริหาร ที่เปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การวางแผน และการตัดสินใจในงานต่าง ๆ ที่เขามีส่วนรับผิดชอบอยู่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์การใด ที่ใช้นโยบายการบริหารแบบนี้เป็นการแสดงให้เห็นพนักงานได้รู้ว่าฝ่ายบริหารเห็นความสำคัญของพนักงาน ที่มีต่อความสำเร็จขององค์การ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี มีความภูมิใจ และรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่ซึ่งเป็นการจูงใจในการทำงานที่ดีวิธีหนึ่ง^{๒๔} สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า การบริหารเป็นการจัดการอย่างมีระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือของกลุ่มบุคคล^{๒๕} การบริหารที่สำคัญ และมีความจำเป็นต่อองค์การ ดังนี้

๑) วัตถุประสงค์ที่แน่นอน กล่าวคือ จะต้องรู้ว่า จะดำเนินการไปทำไม เพื่ออะไร และต้องการอะไรจากการดำเนินการ เช่น ต้องมีวัตถุประสงค์ในการให้บริการ หรือในการผลิตต้องรู้ว่า จะผลิตเพื่อใคร ต้องการผลตอบแทนเช่นใด ถ้าหาไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แล้วก็ไม่มีความหมายที่จะบริหารการดำเนินงานต่าง ๆ จะไม่มีผลสำเร็จ เพราะไม่มีเป้าหมายกำหนดไว้แน่นอน

๒) ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ วัตถุและเครื่องใช้เพื่อประกอบการดำเนินงานรวมไปถึงความสามารถในการจัดการ ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ 4Ms คือ มนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และความสามารถในการจัดการ (Management) หรือ 6Ms ที่มีเครื่องจักร (Machine) และตลาด (Market) เพิ่มเข้ามาซึ่งในปัจจุบันมีความจำเป็นมากขึ้น

^{๒๓} สมยศ นาวิการ, การบริหารตามสถานการณ์, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๕), หน้า ๔๙.

^{๒๔} สุพิน เกษาคุปต์, การจัดการปฏิบัติงาน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๙๒-๙๓.

^{๒๕} ทองหล่อ เดชไทย, หน่วยที่ ๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๕), หน้า ๕.

๓) มีการประสานงานระหว่างกัน หรือเรียกได้ว่ามีปฏิกิจารระหว่างกัน กล่าวคือ เป้าหมายและวัตถุประสงค์รวมทั้งทรัพยากรในการบริหารทั้ง ๔Ms หรือ ๖Ms ดังกล่าว จะต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและเกิดปฏิกิจารระหว่างกัน หรือกล่าวได้ว่าจะต้องมีระบบของการทำงานร่วมกัน และที่เกิดขึ้นจริง ๆ ด้วย การนำปัจจัยทั้งหลายเบื้องต้นมาไว้ร่วมกันแล้วไม่เกิดปฏิกิจารระหว่างกัน ไม่เกิดความสัมพันธ์ ระหว่างกัน การบริหารก็จะไม่เกิดขึ้น

๔) ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในการบริหารงานนั้นสิ่งที่วัดผลสำเร็จของงานว่า บรรลุเป้าหมายของวัตถุประสงค์ขององค์การก็คือ ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึงความสามารถขององค์การ ในอันที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การในการใช้ทรัพยากรขององค์การที่มีอยู่ระยะสั้น โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้าและค่าใช้จ่ายกับปัจจัยนำออกและรายได้ขององค์การ^{๒๖} หลักสำคัญของการบริหาร ๕ ลักษณะ^{๒๗} คือ

๑) การบริหารเป็นการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน หมายความว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม คือ อาศัยกลุ่มคนที่รวมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบให้สำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือของบุคคลอื่น มิฉะนั้นจะทำงานไม่สำเร็จสาระสำคัญของการบริหารในข้อนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ คือ มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี มีความเป็นผู้นำและสามารถทำงานเป็นทีมได้ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้หากมีการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ และมีความสามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้

๒) การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การต้องอาศัยความร่วมมือกันของคนทุกคนจึงจะทำให้สำเร็จลงได้ เป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารจะต้องทำให้บรรลุได้นั้นจะต้องมีลักษณะสำคัญ ๓ ประการ คือ เป้าหมายต้องสูงแล้วสามารถทำให้สำเร็จ เป้าหมายสูงเกินไปก็ทำให้สำเร็จไม่ได้ เป้าหมายต่ำเกินไปก็ไม่มีคุณค่า ประการที่สอง การจะไปถึงเป้าหมายจะต้องมีระบบงานที่ดีมีแผนงานที่มีประสิทธิภาพ ประการสุดท้าย จะต้องระบุเวลาที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น

๓) การบริหารเป็นการสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ คำว่า ประสิทธิภาพ หมายความว่า ทำงานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนด ส่วนคำว่า ประสิทธิภาพ หมายความว่า ทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดหรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด การทำงานให้สำเร็จอย่างเดียวไม่พอแต่จะต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่ประหยัดอีกด้วย การทำให้ได้ทั้งสองอย่างคือ งานบรรลุผลตามที่ต้องการและการใช้ทรัพยากรต่ำสุดจึงเป็นความสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

^{๒๖} สมคิด บางโม, การบริหาร, หน้า ๖๒-๖๓.

^{๒๗} เสนาะ ดีเยาว์, หลักการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๑-๒.

๔) การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นที่รู้กันโดยทั่วไปว่าเราอาศัยในโลกที่มีทรัพยากรจำกัดการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จึงต้องตระหนัก ๒ ข้อใหญ่ ๆ คือ เมื่อใช้ทรัพยากรใดไปแล้วทรัพยากรนั้นจะหมดสิ้นไปไม่สามารถกลับคืนมาใหม่ได้ และจะต้องเลือกใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมอย่าให้เกิดสิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์ ดังนั้นการบริหารกับเศรษฐศาสตร์จึงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด เศรษฐศาสตร์เป็นการศึกษาถึงการกระจายการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดอย่างไร ส่วนผู้บริหารในองค์การจะต้องผลิตสินค้าและบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การบริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถคาดคะเนเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้อง และสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้น สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่ากระบวนการ ๗ ประการ คือ

๑) การวางแผน หมายถึง การจัดวางโครงการและแผนปฏิบัติงานรวมทั้งวิธีปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

๒) การจัดหน่วยงาน หมายถึง การกำหนดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ การแบ่งส่วนงานและจัดสายงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์

๓) การจัดตัวบุคคล หมายถึง การบริหารงานด้านบุคลากรอันได้แก่ การจัดอัตราค่าจ้าง การสรรหาและการพัฒนาบุคลากรและการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

๔) การอำนวยการ หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา และการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานในฐานะที่ผู้บริหารเป็นหัวหน้าหน่วยงาน

๕) การประสานงาน หมายถึง การประสานกิจการด้านต่างๆ ของหน่วยงานเพื่อให้เกิดมีการร่วมมือประสานงานที่ดีและดำเนินไปสู่จุดหมายปลายทางเดียวกัน

๖) การรายงาน หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานเพื่อให้ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวและความคืบหน้าของกิจการได้อย่างสม่ำเสมอ

๗) การงบประมาณ หมายถึง การจัดทำงบประมาณ การจัดทำบัญชี การใช้จ่ายเงิน และการควบคุมตรวจสอบทางการเงินและทรัพย์สิน^{๒๘} การบริหารประกอบด้วย

๑) การวางแผน (Planning) หมายถึง การคิดเลือกหาทางที่ดีที่สุดในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดให้ได้ผลอย่างคุ้มค่าที่สุด โดยดำเนินการตามขั้นตอนอย่างมีแบบแผนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์

๒) การจัดหน่วยงาน (Organizing) หมายถึง การจัดโครงสร้างอำนาจหน้าที่การแบ่งส่วนงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์

^{๒๘} รศ.ดร.สมศักดิ์ คงเที่ยง และ รศ.ดร.อัญชลี โพธิ์ทอง, การบริหารบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (ภาควิชาการบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒), หน้า ๕-๖

๓) การจัดตัวบุคคล (Staffing) หมายถึง การบริหารด้านบุคลากร อันได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การรักษาสภาพการทำงาน การควบคุมการปฏิบัติงาน

๔) การอำนวยการ (Directing) หมายถึง การดำเนินการในการตัดสินใจและการสั่งการในกิจกรรมต่างๆ ให้ดำเนินไปอย่างมีระเบียบแบบแผน ทั้งในลักษณะทั่วๆ ไปและในลักษณะเฉพาะ ตลอดจนการให้คำแนะนำ

๕) ควบคุมการปฏิบัติงาน (Controlling) หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานของกิจการให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และวัตถุประสงค์

๖) การประสานงาน (Co - ordination) หมายถึง การร่วมมือกันในการปฏิบัติงานในส่วนต่างๆ ให้ประสานงานสอดคล้องและกลมกลืนกัน

๗) การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงาน ได้ทราบความเคลื่อนไหวและความก้าวหน้าของกิจการในหน่วยงาน

๘) การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การควบคุมการใช้จ่ายเงินให้รอบคอบและรัดกุม รวมถึงการจัดสรรงบประมาณการทำงาน^{๒๙} การบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารควรใช้กระบวนการบริหารงาน (Process of Management) ๗ ประการ POSDCRB คือ การวางแผน เป็นการกำหนดลำดับกิจกรรมที่จะต้องกระทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการขององค์กร หรือหน่วยงาน หรือการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงความยุ่งยาก หรืออุปสรรคที่พึงจะมีหรือการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ การกำหนดให้มีแผนงานเป็นการแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการใช้ปัญญาของมนุษย์และใช้ความพยายามที่จะนำทรัพยากรสิ่งแวดล้อมต่างๆ มาใช้เพื่อเกิดประโยชน์ การวางแผนที่ดีย่อมทำให้ประสบความสำเร็จ ถึงครึ่งหนึ่งแล้ว ดังคำภีร์ยุทธศาสตร์ของซุนวูที่ว่า “รู้เขา รู้เรา รบร้อยครั้ง ชนะร้อยครั้ง” เป็นการกล่าวให้เห็นถึงความสำคัญในการวางแผนที่ดีของแม่ทัพหรือผู้บริหาร ย่อมทำให้รบชนะศัตรู อย่างไรก็ตามการวางแผนที่ดีต้องอาศัยข้อเท็จจริง สถิติ ข้อมูลต่างๆ ทั้งอดีตและปัจจุบันนำมาร่วมพิจารณาประกอบการวางแผนด้วย ซึ่งการวางแผนเปรียบเสมือนการทำนายอนาคต จึงเป็นไปตามหลักจักขุมาของพระพุทธองค์

๑) การจัดองค์การ คือ การกำหนดตำแหน่งสายบังคับบัญชาในองค์การ มีตำแหน่งอะไรบ้าง แต่ละตำแหน่งมีอำนาจหน้าที่อย่างไร ใครสั่งการใคร ซึ่งเป็นไปตามสายงาน

๒) การจัดอัตรากำลัง หมายถึง การสรรหาบุคคลเข้าทำงานในองค์การตามตำแหน่งหน้าที่ที่กำหนดไว้โดยใช้หลักการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน (Put the right man on the right job) เพื่อให้

^{๒๙} สมยศ นาวิการ, การบริหารเชิงกลยุทธ์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, ๒๕๔๔), หน้า ๗๘

ทุกคนทำงานตามความสามารถและเกิดประโยชน์ต่อองค์การ ซึ่งคล้ายกับสัปบุริสธรรม ซึ่งพระพุทธเจ้าท่านสอนว่าคนมีหลายประเภทมีจิตแตกต่างกัน ต้องใช้คนให้เหมาะกับจิตของแต่ละคน

๓) การอำนวยการ หมายถึง การกำกับ สั่งการและมอบหมายงานให้แก่ฝ่ายหรือแต่ละงานนำไปปฏิบัติตามแผนหรือเป้าหมายที่วางไว้

๔) การประสานงาน หมายถึง เป็นการติดตามฝ่ายหรืองานต่างๆ ว่าได้ดำเนินการถึงไหน มีปัญหาอุปสรรคเกิดขึ้นที่ใด เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ร่วมงานละทิ้งงานหรือทุจริตต่อหน้าที่ซึ่งเป็นไปตามหลักอภิธานิธรรมเช่นกัน

๕) การรายงาน หมายถึง เป็นการรายงานผลงานที่ดำเนินการไปแล้วว่าประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง ซึ่งเป็นการควบคุมการทำงานอย่างมีหลักฐาน (การรายงาน) เพื่อการปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นไปตามหลักอภิธานิธรรมเช่นกัน

๖) การงบประมาณ หมายถึง เป็นการจัดทำรายงานการใช้เงินในการดำเนินงานต่างๆ และรายงานเงินที่คงเหลือ เพื่อการวางแผนทางการเงิน (Fiscal Planning) ซึ่งเป็นไปตามหลักจักษุมและหลักวิธูโร^{๓๐} ที่ว่ากระบวนการการบริหารควรประกอบด้วย ๑๐ ประการ คือ

๑) การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดงานหรือวิธีการปฏิบัติงานไว้เป็นการล่วงหน้าโดยเกี่ยวกับการคาดการณ์ (Forecasting) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Set Objective) การพัฒนาวิธีการ (Develop Strategies) ในการวางแผน ซึ่งต้องคำนึงถึงนโยบาย (Policy) เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นไว้มีความสอดคล้องต้องกันในการดำเนินงาน

๒) การจัดการ (Organizing) หมายถึง การพัฒนาระบบการทำงานเพื่อให้งานต่างๆ สามารถดำเนินไปโดยมีการประสานงานกันอย่างดี

๓) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึง การจัดหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๔) การตัดสินใจ (Decision) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการที่จะตัดสินใจแยกแยะ และวิเคราะห์ออกมาให้ได้ว่าในการทำงานจะต้องมีการตัดสินใจในเรื่องใดบ้าง

๕) การสั่งการ (Directing) หมายถึง การศึกษาวิธีการวินิจฉัยสั่งการ รวมทั้งการควบคุมงานและนิเทศงาน ตลอดจนศิลปะในการบริหารงานที่จะทำให้การทำงานประจำวันของเจ้าหน้าที่ทุกคนเป็นไปด้วยดี

^{๓๐} Gulick and Urwick อ้างใน พระทอง วิฑูรย์ (บุตรดี), ธรรมมะบริหาร : ธรรมาภิบาลป้องกันทุจริตต่อกรรราชการไทย, พุทธจักร, ปีที่ ๖๙ ฉบับที่ ๑๑ (พฤศจิกายน ๒๕๕๘): ๑๓

๖) การควบคุม (Controlling) หมายถึง การร่วมมือประสานงาน เพื่อการดำเนินงาน เป็นไปด้วยดี และราบรื่น ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะทำการประสานงานดีขึ้น และดำเนินการ แก้ไขเมื่อเกิดปัญหาขึ้น

๗) การร่วมมือประสานงาน (Co-ordinating) หมายถึง การประสานงานให้ผู้ปฏิบัติงานทุก ฝ่ายมีความเข้าใจในงาน เข้ามาร่วมทำงานกันอย่างพร้อมเพรียงกัน ข้อตกลงที่สำคัญยิ่งของการ ประสานงาน คือ ความร่วมมือ ซึ่งเป็นเรื่องขอ “จิตใจ”

๘) การสื่อข้อความ (Communicating) หมายถึง การผ่านข่าวสารข้อมูลและความเข้าใจ เพื่อที่จะให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ

๙) การรายงานผล (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงานให้แก่ ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงาน ตลอดจนการ ประชาสัมพันธ์ (Public Relation) แจ้งให้ประชาชนทราบ ซึ่งโดยทั่วไปการรายงานจะหมายถึง วิธีการของสถาบันหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลแก่ผู้สนใจมาติดต่อสอบถาม ผู้บังคับบัญชา/ ผู้ร่วมงาน ความสำคัญของการรายงานนั้นจะต้องตั้งอยู่บนรากฐานของความเป็นจริง

๑๐) การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การงบประมาณ โดยศึกษาให้ทราบถึงระบบ และกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณ และการเงินตลอดจนการให้งบประมาณในการ ควบคุม^{๓๑} สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าหลักเกณฑ์ในการบริหาร ๑๔ ประการ ประกอบด้วย

- ๑ ทฤษฎีการแบ่งงาน
- ๒ อำนาจและหน้าที่
- ๓ ข้อบังคับ
- ๔ รับคำสั่งจากนายเพียงคนเดียว
- ๕ หลักของกฎระเบียบ
- ๖ ยึดถือประโยชน์ขององค์การเป็นหลัก
- ๗ มีระบบคำตอบแทนที่เป็นธรรม
- ๘ มีการรวมอำนาจที่เหมาะสม
- ๙ มีระบบของการบังคับบัญชา
- ๑๐ หลักความเสมอภาค
- ๑๑ ความสามารถในการดำเนินการในทุกระดับ
- ๑๒ ความจงรักภักดีต่อองค์การ
- ๑๓ การฝึกงานก่อนเข้ารับบรรจุเข้าทำงาน

^{๓๑} พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๒), หน้า ๖๔ - ๖๖

๑๔ การสร้างให้เกิดความเชื่อมั่น^{๓๒}

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารได้ว่า เป็นการจัดการงานอย่างมีระเบียบแบบแผนโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยการร่วมมือของกลุ่มบุคคลที่มีวัตถุประสงค์ที่แน่นอนร่วมกัน การบริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ทุกขณะทั้งนี้ต้องอาศัยกระบวนการทางการบริหารประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การควบคุม การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความราบรื่นบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากการให้แนวคิดเกี่ยวกับความหมายของการบริหารของนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลักของการบริหาร เพื่อใช้อธิบายการประยุกต์ใช้หลักการบริหารกับการบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ตำบลหนองตอง อำเภอกงหรา จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๑ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๔ แนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
สมยศ นาวิการ, (๒๕๔๕, หน้า ๔๙)	๑.เป็นรูปแบบผู้นำโครงสร้างระบบราชการ ๒.เป็นรูปแบบหน้าที่ของผู้บริหารในองค์การ ๓.ต้องเลือกวิธีที่ดีที่สุด (one best way)
สุพิน เกษาคุปต์, (๒๕๔๔, หน้า ๙๒-๙๓)	๑.พนักงานมีส่วนร่วม ๒.มีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำเนินงานขององค์กร ๓.เห็นความสำคัญของพนักงาน
ทองหล่อ เดชไทย, (๒๕๓๕, หน้า ๕).	๑.เป็นการจัดการอย่างมีระเบียบแบบแผน ๒.ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ๓.ดำเนินไปอย่างราบรื่น ๔.บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ๕.ด้วยความร่วมมือของกลุ่มบุคคล
สมคิด บางโม	๑.มีวัตถุประสงค์ที่แน่นอน ๒.มีทรัพยากรในการบริหาร

^{๓๒} รศ.ดร.อัญชลี โพธิ์ทอง, การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน, (ภาควิชาการบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา : คณะศึกษาศาสตร์, ๒๕๕๑), หน้า ๑๑๘-๑๑๙

	๓.มีการประสานงานระหว่างกัน ๔.มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
เสนาะ ตีเียว, (๒๕๔๔, หน้า ๑-๒)	๑.เป็นการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน ๒.ทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การ ๓.เป็นการสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ๔.เป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ๕.เผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง
รศ.ดร.สมศักดิ์ คงเที่ยง และ รศ.ดร. อัญชลี โพธิ์ทอง, (๒๕๔๒, หน้า ๕-๖) สมยศ นาวิการ, (๒๕๔๔, หน้า ๗๘) Gulick and Urwick อ้างใน พระทอง จิตปณโณ (บุตรดี) พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล, (๒๕๔๒, หน้า ๖๔ – ๖๖)	๑.การวางแผน ๒.การจัดหน่วยงาน ๓.การจัดตัวบุคคล ๔.การอำนวยความสะดวก ๕.การประสานงาน ๖.การรายงาน ๗.การงบประมาณ ๘.การตัดสินใจ ๙.การสื่อข้อความ
เฮนรี ฟายอล (Henry Fayol) อ้างใน รศ.ดร.อัญชลี โพธิ์ทอง (๒๕๕๑, หน้า ๑๑๘-๑๑๙)	๑.มีการแบ่งงานกันทำ ๒.มีอำนาจและหน้าที่ ๓.มีข้อบังคับ ๔.มีการรับคำสั่งจากนายเพียงคนเดียว ๕.มีกฎระเบียบ ๖.ยึดถือประโยชน์ขององค์การเป็นหลัก ๗.มีระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ๘.มีการรวมอำนาจที่เหมาะสม ๙.มีระบบของการบังคับบัญชา ๑๐.มีความเสมอภาค ๑๑.มีความสามารถในการดำเนินการในทุกระดับ ๑๒.มีความจงรักภักดีต่อองค์การ ๑๓.มีการฝึกงานก่อนเข้าบรรจุเข้าทำงาน ๑๔.มีการสร้างให้เกิดความเชื่อมั่น

๒.๓ หลักอปรินิยธรรม

๒.๓.๑ ความหมายของอปรินิยธรรม

จากการศึกษาเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการได้ให้หมายของอปรินิยธรรม ๗ ไว้หลายท่าน ดังนี้

มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดอปรินิยธรรม ๗^{๓๓} ของกษัตริย์วชิ หรือ วชิอปรินิยธรรม ๗ ธรรมอันไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเสื่อม เป็นไปเพื่อความเจริญฝ่ายเดียวสำหรับหมู่ชนหรือผู้บริหารบ้านเมือง

๑) หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์

๒) พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม พร้อมเพรียงกันทำกิจที่พึงทำ ข้อนี้แปลอีกอย่างหนึ่งว่า พร้อมเพรียงกันลุกขึ้นป้องกันบ้านเมือง พร้อมเพรียงกันทำกิจทั้งหลาย

๓) ไม่บัญญัติสิ่งที่มีได้บัญญัติไว้ (อันขัดต่อหลักการเดิม) ไม่ล้มล้างสิ่งที่บัญญัติไว้ (ตามหลักการเดิม) ถือปฏิบัติมั่นตามวชิธรรม (หลักการ) ตามที่วางไว้เดิม

๔) ท่านเหล่าใดเป็นผู้ใหญ่ในชนชาววชิเคารพนับถือท่านเหล่านั้น เห็นถ้อยคำของท่านว่าเป็นสิ่งอันควรรับฟัง

๕) บรรดาบุคคลสตรีกุลมารีทั้งหลาย ให้อยู่ดีโดยมิถูกข่มเหงหรืออุครร่าขึ้นใจ

๖) เคารพสักการบูชาเจดีย์ (ปูชนียสถานและปูชนียวัตถุ ตลอดถึงอนุสาวรีย์ต่างๆ) ของวชิ (ประจำชาติ) ทั้งหลายทั้งภายในและภายนอกไม่ปล่อยให้ธรรมิกพลีที่เคยให้เคยทำแก่เจดีย์เหล่านั้นเสื่อมทรามไป

๗) จัดให้ความอารักขา ค้ำครอง ป้องกัน อันชอบธรรมแก่พระอรหันต์ทั้งหลาย (ในที่นี้กินความกว้างหมายถึงบรรพชิตผู้ดำรงธรรมเป็นหลักใจของประชาชนทั่วไป) ตั้งใจว่าขอพระอรหันต์ทั้งหลายที่ยังมีได้มา พึงมาสู่แว่นแคว้นที่มาแล้วพึงอยู่ในแว่นแคว้นโดยผาสุก^{๓๔}

อปรินิยธรรม ๗ ประการนี้พระพุทธเจ้าตรัสแสดงแก่เจ้าวชิทั้งหลายผู้ปกครองรัฐโดยระบอบสามัคคธรม ซึ่งรัฐคู่อริยอมรับว่า เมื่อชาววชิยังปฏิบัติตามหลักธรรมนี้จะเอาชนะด้วยการรบไม่ได้ นอกจากจะการใช้การเกลี้ยกล่อมหรือยุแหย่ให้แตกสามัคคี อปรินิยธรรม หมายถึง การถือธรรมเป็นใหญ่ ธรรมที่เป็นไปเพื่อความเจริญฝ่ายเดียว ไม่มีเสื่อมเสียเลย คือ

๑) หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์

๒) พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม พร้อมเพรียงกันทำกิจที่พึงทำ ข้อนี้แปลอีกอย่างหนึ่ง พร้อมเพรียงกันลุกขึ้นป้องกันบ้านเมือง พร้อมเพรียงกันทำกิจทั้งหลาย

^{๓๓} ๐.สตตก. (ไทย) ๒๓/๑๐/๑๘.

^{๓๔} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๒๑๑-๒๑๒.

๓) ไม่บัญญัติสิ่งที่มีได้บัญญัติไว้ (อันขัดต่อหลักการเดิม) ไม่ลบล้างสิ่งที่บัญญัติไว้ (ตามหลักการเดิม) ถือปฏิบัติมันตามวัชชีธรรม (หลักการ) ตามที่วางไว้เดิม

๔) ท่านเหล่าใดเป็นใหญ่ในชนชาววัชชี เคารพนับถือท่านเหล่านั้น เห็นถ้อยคำของท่านว่าเป็นสิ่งอันควรรับฟัง

๕) บรรดากุลสตรี กุลกุมารีทั้งหลาย ให้อยู่ดีโดยมิถูกข่มเหง หรืออดคร่าชื่นใจ

๖) การพลัดการบูชาเจดีย์ (ปูชนียสถานและปูชนียวัตถุ ตลอดถึงजननุสาวรีย์ต่างๆ ของวัชชี (ประจำชาติ) ทั้งหลาย ทั้งภายในและภายนอก ไม่ปล่อยให้ธรรมิกพลีที่เคยให้เคยทำแก่เจดีย์เหล่านั้นเสื่อมทรามไป

๗) จัดให้ความอารักขา คุ่มครอง ป้องกัน อันชอบธรรม แก่พระอรหันต์ทั้งหลาย (ในที่นี้กินความกว้าง หมายถึงบรรพชิตผู้ดำรงธรรมเป็นหลักใจของประชาชนทั่วไป) ตั้งใจว่าของพระอรหันต์

อุปทานิยธรรม ๗ ประการนี้ พระพุทธเจ้าตรัสแสดงแก่เจ้าวัชชีทั้งหลายผู้ปกครองรัฐ โดยระบอบสามัคคีธรรม (Republic) ซึ่งรัฐคู่อริยอมรับว่า เมื่อชาววัชชียังปฏิบัติตามหลักธรรมนี้ จะเอาชนะด้วยการรบไม่ได้ นอกจากจะให้การเกลี้ยกล่อมหรือยุแหย่ให้แตกสามัคคี^{๓๕} อุปทานิยธรรม ๗ ประการ จึงเป็นธรรมที่เป็นเหตุให้เกิดความเจริญฝ่ายเดียว ไม่มีความเสื่อม คือธรรมในการปกครองบ้านเมืองอุปทานิยธรรมเป็นหลักรัฐประศาสนศาสตร์ของการบริหารบ้านเมืองในยุคพุทธกาลมีทั้งหมด ๗ ประการด้วยกัน คือ

๑) การหมั่นการประชุมกันเนืองนิตย์ ประชุมกันมากครั้ง

๒) การพร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุมแลพร้อมเพรียงกันทำกิจที่พึงทำ

๓) ไม่บัญญัติสิ่งที่มีได้บัญญัติไว้ ไม่ลบล้างสิ่งที่บัญญัติไว้แล้วถือนั่นในประเพณีที่สืบต่อกันมานาน

๔) ยังสักการะ เคารพนับถือ บูชาผู้มีพระชนมายุมาก และสำคัญถ้อยคำของท่านเหล่านั้นว่าเป็นสิ่งที่ควรรับฟัง

๕) ไม่อดคร่าชื่นใจกุลสตรีหรือกุลกุมารีให้อยู่ร่วมด้วย

๖) ยังสักการะ เคารพนับถือ บูชาเจดีย์ทั้งในเมืองและนอกเมือง และไม่ละเลยการบูชาอันชอบธรรมที่เคยใช้ เคยกระทำต่อเจดีย์เหล่านั้นให้เสื่อมสูญไป

๗) ยังจัดการรักษา คุ่มครอง ป้องกันพระอรหันต์ทั้งหลายโดยชอบธรรม ด้วยตั้งใจว่า “ทำอย่างไรจะให้พระอรหันต์ที่ยังไม่มาพึงมาสู่แว่นแคว้นของเรา และท่านที่มาแล้วพึงอยู่อย่าง

^{๓๕} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๔๔๗ – ๔๔๘.

ผาสุก”^{๓๖} สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าหลักอปริหานิยธรรม คือ ธรรมที่ไม่นำไปสู่ความเสื่อมเสีย มีแต่นำไปสู่ความเจริญฝ่ายเดียว เพราะหลักอปริหานิยธรรมเป็นธรรมที่ปกป้องความไม่ลงรอย ความขัดแย้ง และความแตกสามัคคีที่เกิดมาจากความเห็นที่ไม่ตรงกัน เป็นเหตุให้เกิดความเสื่อมความสามัคคีไม่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งถือว่าเป็นที่มาของความเสื่อม เพราะฉะนั้นการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งจึงต้องอาศัยข้อปฏิบัติที่ไม่นำไปสู่ความขัดแย้ง ตามแนวคิดที่ว่าหลักอปริหานิยธรรม ๗ ประการ คือ

- ๑) ทำอะไรตามใจชอบไม่ปรึกษาหารือกัน
- ๒) ไม่พร้อมเพียงกัน ทำหน้าที่โดยการแก่งแย่งกัน
- ๓) แต่งตั้งขนบธรรมเนียมที่ไม่ใช่ของชาติ ตั้งตนเป็นใหญ่ ยกเลิกขนบธรรมเนียมของชาติที่มีมานานแล้ว
- ๔ ไม่เคารพนับถือวุฒิบุคคลผู้เจริญวัยโดยชาติ โดยคุณธรรม
- ๕ หลงมกยากับอำนาจ ความอยากที่ตนได้รับมา
- ๖ ไม่เคารพสักการะวัตถุที่ควรเคารพของบ้านเมือง
- ๗ ไม่ช่วยกันคุ้มครองรักษาคนดีให้อยู่เย็นเป็นสุขคลุกคลีอยู่กับคนชั่ว ยกย่องสรรเสริญคนชั่ว^{๓๗}

สรุปอปริหานิยธรรม ๗ ได้ว่าเป็นหลักธรรมอันไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเสื่อม เป็นไปเพื่อความเจริญฝ่ายเดียวสำหรับหมู่ชนหรือผู้บริหารประกอบด้วย การหมั่นการประชุมกันเนื่องนิตย์ การพร้อมเพรียงกันประชุม เลิกประชุมทำกิจที่พึงทำการไม่บัญญัติสิ่งที่มีได้บัญญัติไว้ ไม่ล้มล้างสิ่งที่บัญญัติไว้แล้วถื้อมั่นในประเพณีที่สืบต่อกันมา นานการสักการะ เคารพนับถือ บูชาผู้มีพระชนมายุมาก และสำคัญถ้อยคำของท่านเหล่านั้นว่าเป็นสิ่งที่ควรรับฟังการไม่ฉุดคร่าขึ้นใจกุลสตรีหรือกุลกุมารีให้อยู่ร่วมด้วย การสักการะ เคารพนับถือ บูชาเจดีย์ทั้งในเมืองและนอกเมือง และการไม่ละเลย การบูชาอันชอบธรรมที่เคยใช้ เคยกระทำต่อเจดีย์เหล่านั้นให้เสื่อมสูญไป การรักษา คุ้มครอง ป้องกันพระอรหันต์ทั้งหลายโดยชอบธรรม ซึ่งผู้วิจัยนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

จากการให้แนวคิดเกี่ยวกับความหมายของการบริหารของนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลักของการบริหาร เพื่อใช้อธิบายการประยุกต์หลักอปริหานิยธรรมกับการบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ตำบลหนองตอง อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๓ ดังต่อไปนี้

^{๓๖} พระภิกษุภิกษุญาณ (เผด็จ ทตตชีโว), รัฐศาสตร์เชิงพุทธ, (กรุงเทพมหานคร : ดอกหญ้ากรู๊ป, ๒๕๔๗), หน้า ๑๒-๑๓.

^{๓๗} วารสารสังคมมนุษย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ปีที่ ๓๑ ฉบับที่ ๒, (๒๕๕๖): ๔

ตารางที่ ๒.๕ แนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับหลักอภิธานิธรรม

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
อง.สตตท. (ไทย) ๒๓/๑๐/๑๘. พระภิกษุวชิรญาณ (เผด็จ ทตตชีโว), (๒๕๔๗, หน้า ๑๒-๑๓) สมเด็จพระมหาธีรราช (วิน ธมฺสาโร), ๒๕๕๖: ๔)	๑.ธรรมอันเป็นไปเพื่อความเจริญประกอบด้วย ๑) หมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์ ๒) พร้อมเพรียงกันประชุม ๓) ไม่บัญญัติสิ่งที่มีได้บัญญัติไว้ ๔) ท่านเหล่าใดเป็นผู้ใหญ่ในชนชาววัชชีเคราพ นับถือท่านเหล่านั้น ๕) บรรดาภิกษุสงฆ์ภิกษุมาริทั้งหลาย ให้อยู่ดีโดยมิ ถูกข่มเหงหรืออุครร่าขึ้นใจ ๖) เคารพสักการบูชาเจดีย์ ๗) จัดให้ความอารักขา คุ่มครอง ป้องกัน อัน ชอบธรรมแก่พระอรหันต์ทั้งหลาย

๒.๔ แนวคิดกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

๒.๓.๑ ความเป็นมาของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

๑) นโยบาย

จากปัญหาที่เกิดขึ้นต่อสตรีในวันนี้ไม่ว่าจะเป็นปัญหาการถูกระงับความรุนแรงในครอบครัว การขาดโอกาสในสังคม ปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติ และที่สำคัญโอกาสในการดัดศักยภาพของสตรีมีน้อย จึงต้องส่งเสริมและพัฒนาอีกมาก ดังนั้น “กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี” จึงถูกจัดเป็นนโยบายของรัฐบาล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับและเสริมศักยภาพสตรีในทุกมิติ โดยนำศักยภาพและความแตกต่างระหว่างหญิงชาย ซึ่งนับว่าเป็นพลังสังคมอย่างหนึ่ง ที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ให้มีการนำมาใช้อย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งเพื่อพัฒนาและขยายศักยภาพบทบาทสตรีให้เป็นพลังสังคมที่เข้มแข็งสามารถช่วยนำพาและร่วมสร้างสังคมไปสู่ความเสมอภาค อย่างสร้างสรรค์ และมีสันติสุขอย่างเคียงบ่าเคียงไหล่กับผู้ชาย สำหรับการดำเนินงานดังกล่าว รัฐบาลจะทำงานร่วมกับองค์กรสตรี ตั้งแต่ระดับท้องถิ่นจนถึงระดับประเทศ เพื่อให้โอกาสสตรีในทุกพื้นที่ ทุกชุมชน ได้มีส่วนร่วมในการคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนา เพื่อสตรีทุกคน โดยความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรสตรีต่างๆ ในการขับเคลื่อนกองทุน เพื่อให้สตรีทุกคนได้ใช้ประโยชน์จากกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

๒) วิสัยทัศน์

“สร้างสรรค์พลังสตรีให้เป็นพลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ”

๓) วัตถุประสงค์

๓.๑) เป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนดอกเบี้ยต่ำหรือปลอดดอกเบี้ย ในการสร้างโอกาสให้สตรีเข้าถึงแหล่งทุนสำหรับการลงทุนเพื่อพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้ หรือสำหรับการส่งเสริมและพัฒนาไปสู่การสร้างสวัสดิภาพ หรือสวัสดิการให้แก่สตรี

๓.๒) เป็นแหล่งเงินทุนเพื่อการพัฒนาศักยภาพสตรีและเครือข่ายสตรี การเฝ้าระวังและดูแลปัญหาของสตรี ตลอดจนการช่วยเหลือเยียวยาสตรีที่ประสบปัญหาในทุกรูปแบบ การรณรงค์ให้สังคมเข้าใจปัญหาสตรีในทุกมิติ และการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิสตรี

๓.๓) เป็นแหล่งเงินทุนเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมในการพัฒนาบทบาทสตรีและแก้ไขปัญหาสตรีขององค์กรต่างๆ การสร้างภาวะผู้นำ การพัฒนาองค์ความรู้ คุณภาพชีวิต รวมทั้งเสริมสร้างความเข้มแข็งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของสตรี

๓.๔) เป็นแหล่งเงินทุนเพื่อสนับสนุนโครงการอื่นๆ ที่เป็นการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสตรี ตามที่คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีแห่งชาติพิจารณาเห็นสมควร

๔) ยุทธศาสตร์

๑. พัฒนาศักยภาพสตรี

๒. พัฒนาอาชีพสตรี สร้างงาน สร้างรายได้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ

พอเพียง

๓. พัฒนาคุณภาพชีวิตของสตรีและผู้ด้อยโอกาส

๔. พัฒนาศักยภาพกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

๕) การบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

ส่วนกลาง

๑. คณะอนุกรรมการดำเนินงานตามนโยบายและยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี รวม ๕ คณะ ประกอบด้วย

๑. คณะอนุกรรมการพัฒนาศักยภาพสตรี ประกอบด้วย รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี เป็นประธานอนุกรรมการ และผู้อำนวยการสำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน กรรมการพัฒนาชุมชน เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

๒. คณะอนุกรรมการพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เป็นประธานอนุกรรมการ และรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนที่ได้รับมอบหมาย เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

๓. คณะอนุกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสตรีและผู้ด้อยโอกาส ประกอบด้วย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นประธานอนุกรรมการ และผู้อำนวยการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

๔. คณะอนุกรรมการพัฒนาศักยภาพกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ประกอบด้วย รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (นางสาวศันสนีย์ นาคพงศ์) ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธาน คณะอนุกรรมการ และผู้อำนวยการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

๕. คณะอนุกรรมการด้านกฎหมายและระเบียบ ประกอบด้วย ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี เป็นประธานคณะอนุกรรมการ และหัวหน้ากลุ่มงานนิติการ สำนักงานเลขาธิการกรมการพัฒนาชุมชน เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

๒. คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีแห่งชาติ (คกส.) จำนวน ๓๗ คน ประกอบด้วย

- ๑.๑ นายกรัฐมนตรีหรือผู้ที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ
- ๑.๒ กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวน ๑๔ คน
- ๑.๓ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๒๐ คน
- ๑.๔ ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีแห่งชาติ (สกพส.) และผู้อำนวยการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว เป็นกรรมการและ เลขานุการร่วม

๓. คณะกรรมการบริหารกองทุน ประกอบด้วยกรรมการซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้ง จำนวนไม่เกิน ๑๐ คน

๔. คณะกรรมการประเมินผล ประกอบด้วย กรรมการซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งไม่เกิน ๑๐ คน

ส่วนภูมิภาค

๑. คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัด ประกอบด้วยผู้แทนคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบล อำเภอละ ๑ คน รวมกับผู้ทรงคุณวุฒิ ๕ คน ที่คณะกรรมการแต่งตั้ง โดยมี ผู้ว่าราชการจังหวัด และนายก อบจ.เป็นที่ปรึกษา

๒. คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยผู้แทนสมาชิกในกรุงเทพฯ เลือกกันเอง จำนวน ๑๒ คน รวมกับผู้ทรงคุณวุฒิ ๕ คน ที่คณะกรรมการแต่งตั้ง มีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นที่ปรึกษา

๓. คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบล ประกอบด้วย ผู้แทนสมาชิกหมู่บ้านหรือชุมชนละ ๑ คน รวมกับผู้ทรงคุณวุฒิ ๕ คน ที่คณะกรรมการกองทุนฯ จังหวัดแต่งตั้ง

๔. คณะกรรมการติดตามและสนับสนุนการดำเนินงานจังหวัด ประกอบด้วย

ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นประธาน

ผู้แทนภาคราชการ ภาคเอกชนและผู้ทรงคุณวุฒิ รวม ๑๕ คน เป็นกรรมการพัฒนาสังคมฯ จังหวัด เป็นกรรมการและเลขานุการ

สมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

มี ๒ ประเภท ได้แก่

๑. สมาชิกประเภทบุคคลธรรมดา ได้แก่ สตรีผู้มีสัญชาติไทย ซึ่งมีอายุตั้งแต่สิบห้าปี บริบูรณ์ขึ้นไป

๒.สมาชิกประเภทองค์กรสตรี ได้แก่ มูลนิธิหรือสมาคมที่มีที่ตั้งอยู่ในท้องที่ตำบลหรือจังหวัด ที่ขอขึ้นทะเบียนไม่น้อยกว่าหกเดือน ที่ได้ดำเนินงานและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความรับผิดชอบ เสียสละ หรือมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์แก่สังคมเกี่ยวกับการทำงาน การฝึกอาชีพ การพัฒนา การช่วยเหลือหรือ การคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิสตรี และได้ขึ้นทะเบียนเป็นสมาชิก

หลักเกณฑ์และวิธีการในการเข้าถึงกองทุน

จากระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. ๒๕๕๕ กำหนดหลักเกณฑ์การดำเนินงานดังนี้

๑) คุณสมบัติของผู้ขอรับการสนับสนุนเงินจากกองทุน

๑.เป็นสมาชิกของกองทุนเท่านั้น ซึ่งสมาชิกของกองทุนแบ่งเป็น ๒ ประเภท คือ ประเภทบุคคลธรรมดา และประเภทสมาชิกองค์กรสตรี โดยในกรณีที่ เป็นสมาชิกประเภทบุคคลธรรมดา ต้องมีการรวมตัวกันตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป

๒.ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ หรือสถานที่ทำงาน หรือสำนักงานตั้งอยู่ในท้องที่ที่ขอยื่นคำขอไม่น้อยกว่าหกเดือน

๓.บุคลากรหรืออาสาสมัครในการปฏิบัติงานประจำ หรือมีที่ปรึกษาที่มีความรู้เกี่ยวกับการช่วยเหลือ การคุ้มครอง และพิทักษ์สตรี

๔.ดำเนินการและมีผลงานเกี่ยวกับการทำงานหรือฝึกอาชีพ การพัฒนา การช่วยเหลือ คุ้มครองและพิทักษ์สิทธิสตรี หรือมีผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือชุมชนที่เกี่ยวข้องกับสตรี

๕.ไม่ดำเนินกิจการที่อาจก่อให้เกิดความวุ่นวายหรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน

๒) หลักเกณฑ์โครงการที่จะได้รับการสนับสนุนเงินกองทุน

๑.โครงการที่เป็นการกุศล ต้องมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการใช้เงินอย่างชัดเจน ซึ่งมีผลต่อ การทำงานการพัฒนาอาชีพ การสร้างงาน หรือการสร้างรายได้เป็นสำคัญ (ประเภทเงินทุนหมุนเวียน)

๒.เป็นโครงการที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสตรี องค์กรสตรี หรือชุมชนในการพัฒนาศักยภาพบทบาทสตรีและเครือข่ายสตรี การเฝ้าระวังและดูแลปัญหาของสตรี การช่วยเหลือเยียวยา สตรีที่ประสบปัญหาในทุกรูปแบบ การคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิสตรี ตลอดจนการรณรงค์ให้สังคมเข้าใจปัญหาสตรีในทุกมิติ (ประเภทอุดหนุน)

๓.เป็นโครงการที่ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมในการพัฒนาบทบาทและแก้ไขปัญหาสตรีขององค์กรต่างๆ การสร้างภาวะผู้นำ การพัฒนาองค์ความรู้ คุณภาพชีวิต การสร้างสวัสดิภาพ หรือสวัสดิการให้แก่สตรี รวมทั้งส่งเสริมความเข้มแข็งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของสตรี (ประเภทอุดหนุน) ทั้งนี้ มีเงื่อนไขกำหนดว่าโครงการที่จะขอรับการสนับสนุนต้องไม่เป็นโครงการที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากส่วนราชการและแหล่งเงินทุนอื่น เว้นแต่กรณีได้รับแต่ไม่เพียงพอ

๓.) วิธีการขอรับการสนับสนุนเงินจากกองทุน

๑.ส่วนภูมิภาคให้สมาชิกกองทุนฯ ยื่นคำขอพร้อมเอกสารหลักฐานตามแบบที่คณะกรรมการบริหารกองทุนกำหนดต่อคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบล และคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัด ตามลำดับ

๒. กรุงเทพมหานครให้สมาชิกกองทุนฯ ยื่นคำขอพร้อมเอกสารหลักฐานตามแบบที่คณะกรรมการบริหารกองทุนกำหนดต่อคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีกรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนการอนุมัติโครงการ

๑. สมาชิกประเภทบุคคลธรรมดา/ประเภทกลุ่มองค์กรสตรี จัดทำโครงการ แผนการใช้เงิน และหลักฐานประกอบการนำเสนอโครงการ ยื่นต่อคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบล(คกส.ต)

๒. คณะกรรมการกองทุนพัฒนากองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบล (คกส.ต) ตรวจสอบความครบถ้วนของหลักฐานประกอบ และพิจารณาเห็นชอบโครงการ

๓. คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบล (คกส.ต) นำส่งโครงการพร้อมหลักฐานประกอบให้สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด เพื่อรวบรวมเสนอคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัด (คกส.จ)

๔. คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัด (คกส.จ) พิจารณาอนุมัติโครงการ คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัด (คกส.จ) แจ้งผลการพิจารณาอนุมัติ ต่อสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด และแจ้งการอนุมัติโครงการพร้อมโอนเงินให้คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบล (คกส.ต) และมอบอำนาจให้จัดทำสัญญากับสมาชิก^{๓๘}

คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบล มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้^{๓๙}

๑) บริหารกองทุน รวมทั้งตรวจสอบ กำกับ ดูแลจัดสรรหารายได้ผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินหรือทรัพย์สินของกองทุนในเขตท้องที่ตำบล

๒) จัดหาสถานที่ทำงานของบุคลากรและคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบล

๓) จัดหาทุนหรือรายได้เข้ากองทุน

๔) พิจารณาโครงการขององค์กรสตรีที่ยื่นขอกู้ยืมเงิน หรือขอรับการสนับสนุนเงินจากกองทุนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการบริหารกองทุนกำหนด

๕) สำรวจและจัดทำข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนสมาชิก และองค์กรสตรี ที่ขึ้นทะเบียนรวมทั้งโครงการที่ได้ยื่นคำขอกู้ยืมเงินจากกองทุนในเขตท้องที่ตำบล เสนอต่อคณะกรรมการกองทุนฯ จังหวัดพิจารณาอนุมัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการบริหารกองทุนกำหนดรวมทั้งเพื่อรวบรวมรายงานต่อคณะกรรมการบริหารกองทุน และคณะกรรมการประเมินผลอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง

^{๓๘} การดำเนินงาน “กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี”, ผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ณ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ [ออนไลน์] แหล่งที่มา : www.prd.go.th/download/women56_info.doc [๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๘]

^{๓๙} กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีที่ควรรู้ , ในจดหมายข่าวแรงงานนอกระบบ กองบรรณาธิการ มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ, ฉบับที่ ๘ (เมษายน-มิถุนายน ๒๕๕๕) : ๑๒

๖) รายงานผลการดำเนินการ ปัญหาและอุปสรรค ในเขตท้องที่ตำบล เสนอต่อ คณะกรรมการกองทุนฯ จังหวัด อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

๗) ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามประกาศ ข้อกำหนด หรือตามที่คณะกรรมการมอบหมาย โดยบริหารเงินในส่วนของการบริหารงานในคณะกรรมการพัฒนาบทบาทสตรีตำบลเพื่อขับเคลื่อนการ ดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตามกรอบนโยบายและยุทธศาสตร์ที่คณะกรรมการกองทุน พัฒนาบทบาทสตรีแห่งชาติกำหนด

สรุปแนวคิดกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเป็นแนวคิดที่ต้องการสร้างสรรค์พลังสตรี ให้เป็น พลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยการก่อตั้งกองทุนขึ้นเพื่อให้สตรีทุกคนได้ใช้ประโยชน์จากกองทุน พัฒนาบทบาทสตรีอันมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนดอกเบี้ยต่ำหรือปลอดดอกเบี้ย เป็นแหล่งทุนพัฒนาบทบาทสตรีและเครือข่ายสตรี เป็นแหล่งเงินทุนเพื่อการส่งเสริม สนับสนุนการจัด กิจกรรมในการพัฒนาแก้ไขปัญหาสตรีในการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของ ประเทศให้มีความมั่นคง

๒.๕ ข้อมูลเกี่ยวกับกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลหนองตอง

กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีดำเนินการภายใต้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยกองทุน พัฒนาบทบาทสตรีพ.ศ. ๒๕๕๕และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่๒) พ.ศ. ๒๕๕๕โดยเริ่มดำเนินการเมื่อวันที่ ๑๘กุมภาพันธ์๒๕๕๕ด้วยการเปิดรับลงทะเบียนสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจากสตรีที่มี คุณสมบัติครบถ้วนทั่วประเทศและดำเนินการคัดเลือกคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบล จังหวัดและเลือกตั้งคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีกรุงเทพมหานครรวมทั้งสรรหา ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลจังหวัดและกรุงเทพมหานครโดยให้ คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเป็นกลไกในการบริหารกองทุนพิจารณาและอนุมัติจ่าย เงินกองทุนเพื่อสนับสนุนโครงการของสมาชิกที่ยื่นขอรับการสนับสนุน

วิสัยทัศน์

“สร้างสรรค์พลังสตรี ให้เป็นพลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ”

วัตถุประสงค์

๑. เป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนดอกเบี้ยต่ำหรือปลอดดอกเบี้ย ในการสร้างโอกาสให้สตรี เข้าถึงแหล่งทุนสำหรับการลงทุน เพื่อพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้ หรือสำหรับการส่งเสริมและ พัฒนาไปสู่การสร้างสวัสดิภาพ หรือสวัสดิการให้แก่สตรี

๒. เป็นแหล่งเงินทุนเพื่อการพัฒนาศักยภาพสตรีและเครือข่ายสตรี การเฝ้าระวังและดูแล ปัญหาของสตรี ตลอดจนการช่วยเหลือเยียวยาสตรีที่ประสบปัญหาในทุกรูปแบบ การรณรงค์ให้สังคม เข้าใจปัญหาสตรีในทุกมิติ และการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิสตรี

๓. เป็นแหล่งเงินทุนเพื่อการส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมในการพัฒนาบทบาทสตรี และแก้ไขปัญหาสตรีขององค์กรต่างๆ การสร้างภาวะผู้นำ การพัฒนาองค์ความรู้ คุณภาพชีวิต รวมทั้งเสริมสร้างความเข้มแข็งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของสตรี

๔. เป็นแหล่งเงินทุนเพื่อการสนับสนุนโครงการอื่นๆ ที่เป็นการแก้ไขปัญหาและ พัฒนาสตรี ตามที่คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีแห่งชาติพิจารณาเห็นสมควร กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีดำเนินการภายใต้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีพ.ศ. ๒๕๕๕ โดยมีกลไกการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีประกอบด้วย

๑. คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีแห่งชาติ (คกส.) จำนวน ๓๗ คน

๒. คณะกรรมการบริหารกองทุน (คกส. แต่งตั้งจำนวนไม่เกิน ๑๐ คน)

๓. คณะกรรมการประเมินผล (คกส. แต่งตั้งจำนวนไม่เกิน ๑๐ คน)

๔. คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัด “คกส.จ.” ประกอบด้วยผู้แทนคกส.ต. เลือกกันเองอำเภอละ ๑ คนเป็นกรรมการและคกส. แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๕ คนเป็นกรรมการ

๕. คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีกรุงเทพมหานคร “คกส.กทม.” ประกอบด้วยผู้แทนที่สมาชิกในกทม. เลือกกันเองจำนวน ๑๒ คนเป็นกรรมการและคกส.แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๕ คนเป็นกรรมการ

๖. คณะกรรมการติดตามและสนับสนุนการดำเนินงานจังหวัดประกอบด้วยผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานผู้แทนจากภาคราชการภาคเอกชนและคกส.แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิในเขตพื้นที่จังหวัดในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันจำนวน ๑๕ คนเป็นกรรมการ

๗. คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบล “คกส.ต.” ประกอบด้วยผู้แทนสมาชิกในแต่ละหมู่บ้านหรือชุมชนเลือกกันเองหมู่บ้านหรือชุมชนละหนึ่งคนเป็นกรรมการและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๕ คน (คกส.จ.แต่งตั้ง)

๘. สำนักงานคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีแห่งชาติ (สภพส.) การขับเคลื่อน “กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี” อยู่ภายใต้การดำเนินงานของคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีแห่งชาติ “คกส.”

คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบล

คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลประกอบด้วยผู้แทนสมาชิกกองทุนฯ ในแต่ละหมู่บ้านหรือชุมชนเลือกกันเองหมู่บ้านหรือชุมชนละหนึ่งคนเป็นกรรมการโดยจำนวนของคณะกรรมการตำบลขึ้นอยู่กับจำนวนหมู่บ้านในตำบลนั้นซึ่งแต่ละตำบลอาจมีจำนวนคณะกรรมการไม่เท่ากันรวมกับกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิอีกจำนวนห้าคนที่คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดแต่งตั้งขึ้นจากผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสตรี

และให้เลือกกันเองเป็นประธานกรรมการรองประธานกรรมการคนที่หนึ่งคนที่สองรวมทั้งเลือกกันเองเป็นกรรมการและเลขานุการและผู้ช่วย เลขานุการไม่เกินสองคนนอกจากนี้คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดอาจแต่งตั้งที่ปรึกษาคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลตามความเหมาะสมได้

อำนาจหน้าที่ (คกส.ต.)

- ๑) บริหารกองทุนรวมทั้งตรวจสอบกำกับดูแลและจัดสรรรายได้หรือผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินหรือทรัพย์สินของกองทุนในเขตท้องที่ตำบล
- ๒) จัดหาสถานที่ทำงานของบุคลากรและคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบล
- ๓) จัดหาทุนหรือรายได้เข้ากองทุน
- ๔) พิจารณาโครงการของสมาชิกที่ยื่นขอกู้ยืมเงินหรือขอรับการสนับสนุนจากกองทุนตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการบริหารกองทุนกำหนด
- ๕) สำรวจและจัดทำข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนสมาชิกรวมทั้งโครงการที่ได้ยื่นคำขอรับการสนับสนุนจากกองทุนในเขตท้องที่ตำบลเสนอต่อคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดพิจารณาอนุมัติตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการบริหารกองทุนกำหนดอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง
- ๖) รายงานผลการดำเนินงานปัญหาและอุปสรรครวมทั้งรายงานการเงินของกองทุนในเขตท้องที่ตำบลเสนอต่อคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง
- ๗) ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามระเบียบประกาศข้อกำหนดหรือตามที่คณะกรรมการมอบหมาย^{๔๐}

คุณสมบัติของคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

- ๑) มีสัญชาติไทย
- ๒) ไม่เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดว่ากระทำความผิดอาญาในความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวหรือตามกฎหมายอื่นที่มีผลกระทบต่อสุขภาพและสวัสดิภาพของสตรี
- ๓) ไม่เป็นบุคคลไร้ความสามารถหรือบุคคลเสมือนไร้ความสามารถ
- ๔) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
- ๕) ไม่เคยถูกลงโทษไล่ออกหรือให้ออกจากส่วนราชการหน่วยงานของรัฐหรือวิสาหกิจองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ

^{๔๐} ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีพ.ศ. ๒๕๕๕, ราชกิจจานุเบกษาเล่ม ๑๒๙ ตอนพิเศษ ๓๖ ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ หมวด ๘.

๖) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่ได้พ้นโทษมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี

คุณสมบัติของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

๑) มีสัญชาติไทย

๒) ไม่เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดว่ากระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวหรือตามกฎหมายอื่นที่มีผลกระทบต่อสุขภาพและสวัสดิภาพของสตรี

๓) ไม่เป็นบุคคลไร้ความสามารถหรือบุคคลเสมือนไร้ความสามารถ

๔) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

๕) ไม่เคยถูกลงโทษไล่ออกหรือให้ออกจากส่วนราชการหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ

๖) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่ได้พ้นโทษมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี

การจัดสรรเงินทุน

คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีแห่งชาติจะได้พิจารณาจัดสรรเงินกองทุนนี้ให้กับคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดโดยจัดสรรให้จังหวัดขนาดใหญ่จำนวน ๑๓๐ ล้านบาท จังหวัดขนาดกลาง จำนวน ๑๐๐ ล้านบาท และจังหวัดขนาดเล็ก จำนวน ๗๐ ล้านบาท เพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์และหลักเกณฑ์ตามที่กำหนด

กรรมการมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปีนับแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งและอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้แต่ต้องไม่เกิน๒วาระติดต่อกันในกรณีกรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระให้ประธานกรรมการแต่งตั้งกรรมการแทนโดยให้มีวาระการดำรงตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทนเมื่อครบกำหนดตามวาระในวาระหนึ่งหากยังมีได้แต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อปฏิบัติหน้าที่ไปจนกว่าจะได้แต่งตั้งกรรมการใหม่ภายในเก้าสิบวันนอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ และการประชุมของคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

กรรมการพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

๑) ตาย

๒) ลาออก

๓) คณะกรรมการมีมติให้ออกเพราะมีความประพฤติเสื่อมเสียบกพร่องหรือไม่สุจริตต่อหน้าที่หรือหย่อนความสามารถ

๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม

สมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

สมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจะต้องเป็นสตรีหรือองค์กรสตรีที่มีการดำเนินงานและมีผลงานเกี่ยวกับการพัฒนาการคุ้มครองช่วยเหลือสตรีซึ่งคุณสมบัติของสมาชิกกองทุนมี ๒ ประเภดังนี้

๑) สมาชิกประเภทบุคคลธรรมดาที่เป็นสตรีผู้มีสัญชาติไทยและมีอายุตั้งแต่สิบห้าปีบริบูรณ์ขึ้นไปและได้ขึ้นทะเบียนเป็นสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตามระเบียบฯ

๒) สมาชิกประเภทองค์กรสตรีได้แก่มูลนิธิหรือสมาคมที่มีที่ตั้งอยู่ในท้องที่ตำบลหรือจังหวัดที่ขอขึ้นทะเบียนไม่น้อยกว่าหกเดือนที่ได้ดำเนินงานและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความรับผิดชอบเสียสละหรือมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์แก่สังคมเกี่ยวกับการทำงานการฝึกอบรมการพัฒนาการช่วยเหลือหรือการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิสตรีและได้ขึ้นทะเบียนเป็นสมาชิกตามระเบียบ

การพ้นจากสมาชิก

๑) ให้สมาชิกประเภทบุคคลธรรมดาพ้นจากสมาชิกภาพของสมาชิกในกรณีดังต่อไปนี้

๑.๑) ตาย

๑.๒) ลาออกและคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลมีมติให้ออก

๑.๓) ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๘ (๑) ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. ๒๕๕๕ กรณีไม่มีสัญชาติไทยหรือเสียสัญชาติไทยหรืออายุยังไม่ครบสิบห้าปีบริบูรณ์ในวันสมัคร

๑.๔) คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลมีมติให้ออกด้วยคะแนนเสียงสองในสามของกรรมการที่มาประชุมเนื่องจากมีพฤติกรรมทำให้เกิดความเสียหายแก่กองทุน

๒) การพ้นจากสมาชิกภาพตามข้อ ๑.๒ และข้อ ๑.๔ อาจยื่นคำขอขึ้นทะเบียนเป็นสมาชิกใหม่ได้แต่ทั้งนี้จะต้องเป็นผู้ที่พ้นจากสมาชิกภาพของสมาชิกติดต่อกันไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

๓) ให้สมาชิกประเภทองค์กรสตรีพ้นจากสมาชิกภาพของสมาชิกในกรณีดังต่อไปนี้

๓.๑) เมื่อองค์กรสตรีมีเหตุต้องเลิก

๓.๒) เมื่อองค์กรสตรีไม่ได้ดำเนินกิจการติดต่อกันเกินกว่าหนึ่งปี

๓.๓) ลาออกและคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดหรือกรุงเทพมหานครมีมติให้ออก

๓.๔) ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๘ (๒) ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พ.ศ. ๒๕๕๕

๓.๕) คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดหรือกรุงเทพมหานครมีมติให้ออกด้วยคะแนนเสียงสองในสามของกรรมการที่มาประชุมเนื่องจากมีพฤติกรรมทำให้เกิดความเสียหายแก่กองทุน

๔) องค์การสตรีที่พ้นจากสมาชิกภาพตามข้อ ๓.๔ และ ๓.๕ อาจยื่นคำขอขึ้นทะเบียนเป็นสมาชิกใหม่ได้แต่ทั้งนี้จะต้องเป็นองค์การสตรีที่พ้นจากสมาชิกภาพของสมาชิกติดต่อกันไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

สมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี มี ๒ ประเภทดังต่อไปนี้

๑) สมาชิกประเภทบุคคลธรรมดาได้แก่สตรีผู้มีสัญชาติไทยซึ่งมีอายุตั้งแต่สิบห้าปีบริบูรณ์ขึ้นไปและมีภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่หรือเป็นผู้มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านหรืออาศัยอยู่ในหมู่บ้านหรือชุมชนที่ขอขึ้นทะเบียนไม่น้อยกว่าหกเดือนและได้ขึ้นทะเบียนเป็นสมาชิกตามระเบียบนี้

๒) สมาชิกประเภทองค์กรสตรีได้แก่มูลนิธิหรือสมาคมที่มีที่ตั้งอยู่ในท้องที่ตำบลหรือจังหวัดที่ขอขึ้นทะเบียนไม่น้อยกว่าหกเดือนที่ได้ดำเนินงานและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความรับผิดชอบเสียสละหรือมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์แก่สังคมเกี่ยวกับการทำงานการฝึกอบรมการพัฒนาการช่วยเหลือหรือการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิสตรีและได้ขึ้นทะเบียนเป็นสมาชิกตามระเบียบนี้”

ขั้นตอนการใช้จ่ายเงินของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

๑) สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีโดยสำนักงานคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีแห่งชาติจัดสรรเงินกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีให้กรมการพัฒนาชุมชนเพื่อโอนให้สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดดำเนินการตามจำนวนที่ได้รับจัดสรร

๒) สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดแจ้งผลการจัดสรรให้คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัด

๓) คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดแบ่งการบริหารงบประมาณเป็นเงินทุนหมุนเวียนร้อยละ ๘๐ และเงินอุดหนุนโครงการ/กิจกรรมร้อยละ ๒๐ ของเงินทุนที่ได้รับจัดสรรและแจ้งคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลเตรียมความพร้อมดำเนินการ

๔) คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลแจ้งตัวแทนสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีทั้งประเภทบุคคลธรรมดาและประเภทองค์กรสตรีเสนอโครงการและแผนการใช้จ่ายเงินเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนโครงการละไม่เกิน ๒๐๐,๐๐๐ บาท

๕) คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลตรวจสอบคุณสมบัติของสมาชิก (การขึ้นทะเบียนสมาชิก) และภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่หรือสถานที่ทำงานหรือสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ในท้องที่ที่จะยื่นคำขอไม่น้อยกว่าหกเดือนและประชุมพิจารณาเห็นชอบและรายงานผลพร้อมส่งโครงการให้สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดรวบรวมเสนอคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดพิจารณาอนุมัติ

๖) คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดจัดประชุมพิจารณาอนุมัติโครงการและแจ้งสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเบิกจ่ายโอนเงินตามที่อนุมัติ

๗) สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเบิกจ่ายเงินโอนเข้าบัญชีกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดตามจำนวนที่คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดอนุมัติ

๘) คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดแจ้งโอนเงินเข้าบัญชีคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลตามจำนวนที่อนุมัติและมอบอำนาจให้ประธานกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลเป็นคู่สัญญา

๙) คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลแจ้งสมาชิกที่ได้รับการอนุมัติโครงการทำสัญญาและโอนเงินเข้าบัญชีสมาชิกที่ทำสัญญาเรียบร้อยแล้ว

๑๐) สมาชิกเบิกจ่ายเงินไปดำเนินการตามโครงการที่ได้รับอนุมัติภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลกำหนดและรายงานผลการดำเนินงานให้คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลทราบภายใน ๓๐ วันนับแต่วันสิ้นเดือนมีนาคมและวันสิ้นเดือนกันยายนของทุกปีเว้นแต่กิจกรรม/โครงการที่มีระยะเวลาดำเนินการไม่เกิน ๑๘๐ วันให้รายงานภายในสามสิบวันนับแต่วันเสร็จสิ้นแผนงานโครงการ

๑๑) เมื่อครบกำหนดสัญญาให้สมาชิกคืนเงินเข้าบัญชีกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลแล้วนำไปโอนแจ้งคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลทราบเพื่อออกใบเสร็จรับเงินให้กับสมาชิก

๑๒) คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลโอนเงินที่ได้รับคืนเข้าบัญชีคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันที่ได้รับเงินโอน

๑๓) กรณีมีเงินเหลือจากการดำเนินงานตามโครงการให้สมาชิกส่งคืนเงินภายใน ๓๐ วันนับแต่วันเสร็จสิ้นโครงการหรืออาจขอแก้ไขเพิ่มเติมแผนงานโครงการเพื่อดำเนินการตามจำนวนเงินที่เหลืออยู่นั้นก็ได้โดยเสนอแผนงานโครงการเว้นแต่โครงการที่เป็นการกู้ยืมและส่งให้คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดพิจารณาอนุมัติ

๑๔) กรณีที่สมาชิกได้รับเงินแล้วและไม่สามารถดำเนินการตามโครงการได้ให้สมาชิกโอนเงินคืนเข้าบัญชีกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันที่ได้รับเงินโอนเพื่อให้คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลโอนเงินที่ได้รับคืนเข้าบัญชีคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดภายใน ๓ วันทำการนับแต่วันที่ได้รับเงินโอนหรืออาจขอแก้ไขปรับปรุงแผนงานโครงการเพื่อดำเนินการตามโครงการเดิมตามจำนวนเงินที่ได้รับอนุมัติไปก่อนแล้วนั้นก็ได้โดยเสนอแผนงานโครงการที่ขอแก้ไขปรับปรุงใหม่ให้คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดพิจารณาอนุมัติ

ลักษณะโครงการที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

๑) ประเภทเงินทุนหมุนเวียนเป็นโครงการที่เป็นการกู้ยืมจะต้องมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการใช้เงินอย่างชัดเจนเพื่อพัฒนาอาชีพสร้างงานสร้างรายได้เป็นสำคัญระยะเวลาการส่ง

ใช้เงินคืนให้เป็นไปตามลักษณะอาชีพและความเป็นไปได้ของโครงการแต่ไม่ควรเกิน ๒ ปี เพื่อให้คณะกรรมการสนับสนุนเงินกู้ยืมให้กับสมาชิกได้อย่างทั่วถึง

๒) ประเภทอุดหนุน

๒.๑) เป็นโครงการที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสตรีองค์กรสตรีหรือชุมชนในการพัฒนาศักยภาพสตรีและเครือข่ายสตรีการเฝ้าระวังและดูแลปัญหาของสตรีการช่วยเหลือเยียวยาสตรีที่ประสบปัญหาในทุกรูปแบบการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิสตรีตลอดจนการรณรงค์ให้สังคมเข้าใจปัญหาสตรีในทุกมิติ

๒.๒) เป็นโครงการที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมในการพัฒนาบทบาทสตรีและการแก้ไขปัญหาสตรีขององค์กรต่างๆการสร้างภาวะผู้นำการพัฒนาองค์ความรู้คุณภาพชีวิตการสร้างสวัสดิภาพหรือสวัสดิการให้แก่สตรีรวมทั้งการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของสตรีโครงการดังกล่าวต้องไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากส่วนราชการหรือแหล่งทุนอื่นเว้นแต่กรณีได้รับแต่ไม่เพียงพอ

การขอรับการสนับสนุนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัด

๑) ประเภทบุคคลธรรมดาให้ตัวแทนสมาชิกซึ่งรวมตัวกันตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไปยื่นคำขอพร้อมด้วยเอกสารหลักฐานตามที่คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดกำหนด

๒) ประเภทองค์กรสตรีให้ผู้มีอำนาจทำการแทนหรือผู้ซึ่งได้รับมอบฉันทะจากสมาชิกยื่นคำขอพร้อมด้วยเอกสารหลักฐานตามที่คณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดกำหนดกรณีสมาชิกมีที่อยู่หรือที่ตั้งในเขตท้องที่กรุงเทพมหานครให้ยื่นคำขอต่อคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีกรุงเทพมหานครกรณีสมาชิกมีที่อยู่หรือที่ตั้งในเขตท้องที่อื่นให้ยื่นคำขอต่อคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัดหรือคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลแล้วแต่กรณี

ความหมายและแนวคิดในการออกแบบ

แนวความคิด : สร้างสรรค์พลังสตรี ให้เป็นพลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ

ความหมาย : เนื่องจากเป็นกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี การออกแบบจึงเป็นรูปไบหน้าสตรีที่ตัดทอนให้ดูเรียบง่าย สะท้อนถึงยุทธศาสตร์และวัตถุประสงค์ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีได้อย่างชัดเจนด้วยลักษณะ สตรีที่เชิดหน้า มองไปข้างหน้าเป็นปฏิกิริยาที่แสดงถึง ความมุ่งมั่น สร้างสรรค์ เปี่ยมด้วยพลังบทบาทสตรี ที่จะเป็พลังสำคัญในการพัฒนาประเทศไทยที่แทนด้วยลาย เส้นธงชาติไทยที่พุ่งทะยานไปข้างหน้า เพื่อบรรลุถึงเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบทบาทสตรี ลายเส้นสีทองพุ่งทะยานไปข้างหน้าอย่างไม่อยู่นิ่ง หมายถึง เงินทอง หรือแหล่งเงินทุน สื่อถึง กองทุนเพื่อการขับเคลื่อนและพัฒนาสตรีในบริบทต่างๆ เสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงในคุณภาพชีวิตที่ดี

สีแดง แทน พลังการสร้างสรรค์ สีน้ำเงิน แทน ความน่าเชื่อถือ
 สีแดง+สีขาว+สีน้ำเงิน สีธงชาติไทย แทนความเป็นไทย
 สีชมพู แทน ความอ่อนหวานของสตรีแต่แฝงไว้ด้วยพลังความอดทนที่เป็นคุณสมบัติ
 ของสตรี

สีทอง แทน ทรัพย์สินเงินทอง, กองทุน, ความมีคุณค่าและความเจริญรุ่งเรือง

กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลหนองตอง อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ ได้มีการขับเคลื่อนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง มีการเปิดรับสมัครสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เพื่อเปิดโอกาสให้สตรีทุกคนได้รับการพัฒนาศักยภาพในทุกๆ ด้าน รวมไปถึงการประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกเข้าถึงแหล่งเงินทุนโดยไม่ต้องกู้ยืมเงินนอกระบบ สามารถนำงบประมาณจากโครงการที่ได้ไปสร้างงาน สร้างอาชีพ และสร้างรายได้ ไม่ว่าจะเป็นการต่อยอดจากอาชีพเดิม หรือการประกอบอาชีพใหม่ สมาชิกทุกคนมีสิทธิสามารถยื่นโครงการขอรับการสนับสนุนได้อย่างเท่าเทียมกัน กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลหนองตอง อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่มีคณะกรรมการทั้งสิ้น ๑๕ คน

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวกับความคิดเห็น

ผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัยเรื่องการประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมในการบริหารกลุ่มกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลหนองตอง อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้ค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นเพื่อประกอบการอธิบายปรากฏการณ์ทางการวิจัยไว้ดังนี้

สามารถ ไชยพันธุ์ ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและความพร้อมในการจัด การศึกษาตามอัธยาศัยของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดน่าน” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย ของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดน่าน สมาชิกส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก ในการที่จะเข้ามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการควบคุม ติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาที่สมาชิกเห็นด้วยน้อย ความพร้อมในการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยของสมาชิกองค์การบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดน่าน พบว่าประธานองค์การบริหาร ปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล เลขานุการ และกรรมการ องค์การบริหารส่วนตำบล มีความพร้อมในการ จัดการศึกษาตามอัธยาศัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้แตกต่างกันมีความพร้อมในการจัดการศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕^{๔๑}

ร.ต.ท. เจริญ กลิ่นหนู ได้วิจัยเรื่อง “การให้บริการตามหลักสัจจวัตถุของข้าราชการ ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน” ผลการศึกษาค้นคว้าวิจัยพบว่า

^{๔๑} สามารถ ไชยพันธุ์, “ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและความพร้อมในการจัด การศึกษาตามอัธยาศัยของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดน่าน”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (สาขาบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์), ๒๕๕๕

๑. การให้บริการตามหลักสังกัดของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน อำเภอเมืองลำพูน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๑๑$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ คือด้านทาน ($\bar{X} = ๓.๒๔$) ด้านอรรถจริยา ($\bar{X} = ๓.๒๑$) ด้านปิยวาจา ($\bar{X} = ๓.๑๙$) และด้านสมานัตตตา ($\bar{X} = ๒.๘๒$)

๒. เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อระดับการให้บริการตามสังกัดของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน อำเภอเมืองลำพูน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าประชาชนผู้ใช้บริการที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน มีความคิดเห็น ต่อระดับการให้บริการตามสังกัดของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ไม่แตกต่างกัน

๓. บทสัมภาษณ์ การให้บริการตามสังกัดของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน อำเภอเมืองลำพูน คือข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูนว่ามีการนำเอาหลักธรรมมาใช้ในการให้บริการแก่ประชาชนในทุกฝ่าย ด้วยความรวดเร็ว เสียสละ พุดจาไพเราะสุภาพให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ แต่งกายสุภาพเหมาะสม เสมอภาคเท่าเทียมกัน ซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูนทุกคนต้องตั้งใจปฏิบัติ เพื่อตอบสนองความต้องการประชาชน^{๔๒}

ด.ต.ณัฏพน กัญญภัคชัยปักษ์ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน” ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{x} = ๓.๗๒$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักนิติธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือหลักความรับผิดชอบ หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความคุ้มค่า หลักการมีส่วนร่วมตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน โดยการวิเคราะห์ความแตกต่างตามการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่ง เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ พบว่า เจ้าพนักงานตำรวจที่มีตำแหน่งงาน เพศ อายุ และรายได้ต่างกัน มีระดับการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานไม่แตกต่างกัน ส่วน เจ้าพนักงานตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน สถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน จากคำถามปลายเปิดและการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิ พบปัญหาเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายและระเบียบข้อบังคับต่างๆ หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากร ความโปร่งใสในการใช้งบประมาณ การมีส่วนร่วมของผู้ได้บังคับบัญชา ความคุ้มค่าในการใช้จ่ายงบประมาณ โดยมีแนวทางในการแก้ไขคือ ควรยึดถือหลักตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับโดยให้มีการอบรมเพิ่มเติมความรู้ด้านกฎหมายและปรับทัศนคติของผู้บังคับใช้กฎหมาย ควรมีการประเมินผลงาน

^{๔๒} ร.ต.ท. เจริญ กลิ่นหนู, “การให้บริการตามหลักสังกัดของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๘

ให้เป็นรูปธรรมทุกด้าน ผู้บังคับบัญชาควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ควรมีการชี้แจงการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการรับทราบปัญหา ควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมในแต่ละหน่วยงาน และใช้กำลังพลที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด^{๔๓}

ภูเดชา ผันยอด ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทของผู้นำชุมชนที่มีต่อการแก้ไขปัญหาคาความขัดแย้งของประชาชนใน ตำบลป่าพลู อำเภอบ้านไธสง จังหวัดลำพูน” ผลการวิจัยพบว่า

ประชาชนตำบลป่าพลู มีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้นำชุมชนในการแก้ไขความขัดแย้งตามหลักพรหมวิหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางบทบาทเป็นรายด้าน พบว่า ด้านข้อมูล ด้านผลประโยชน์ ด้านคุณค่าหรือค่านิยม ด้านโครงสร้าง และด้านความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาบทบาทของผู้นำตามหลักพรหมวิหาร พบว่า หลักเมตตา หลักกรุณา หลักมูทิตา และหลักอุเบกขา อยู่ในระดับมาก

การเปรียบเทียบบทบาทผู้นำชุมชนในการแก้ไขความขัดแย้งตามหลักพรหมวิหารของประชาชนตำบลป่าพลู การทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างตามการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ในค่าเฉลี่ยรวมด้านอายุ ไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนตัวแปรด้านเพศ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านอาชีพ และด้านรายได้ ในค่าเฉลี่ยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการศึกษาปัญหา ความขัดแย้งในเรื่องของการประกอบอาชีพและปัญหาคาความขัดแย้งส่วนตัวกับ เพื่อนบ้าน ก็ยังเป็นปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้มากนัก เนื่องจากแต่ละคนมีความคิดเห็นซึ่งอาจจะไม่ตรงกันบ้างในบางเรื่องทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นมาได้ ข้อเสนอแนะ ควรส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มเพื่อแก้ไขปัญหาคาความขัดแย้งในเรื่องการประกอบอาชีพ และในเรื่องอื่นๆ ซึ่งต้องมีความร่วมมือจากทุกภาคส่วนเพื่อร่วมกันแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นและป้องกันความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต^{๔๔}

สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวกับความคิดเห็นว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางความคิดเห็นส่วนบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งความคิดเห็นมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาขึ้นอยู่กับเพศ อายุ การศึกษา รายได้ หรือปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นประกอบการพิจารณาทุกครั้งก่อนที่จะแสดงความคิดเห็นออกมา

^{๔๓} ด.ต.ณัชน พักญญักคชัยปักษ์, “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๘

^{๔๔} ภูเดชา ผันยอด, “บทบาทของผู้นำชุมชนที่มีต่อการแก้ไขปัญหาคาความขัดแย้งของประชาชนใน ตำบลป่าพลู อำเภอบ้านไธสง จังหวัดลำพูน” , วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๘

๒.๖.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหาร

ผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัยเรื่องการประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมในการบริหารกลุ่มกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลหนองตอง อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้ค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเพื่อประกอบการอธิบายปรากฏการณ์ทางการวิจัยไว้ดังนี้

สุเมธ แสงนิมนวล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ต้นแบบการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย” ผลการวิจัยพบว่า จากการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมของของกรณีศึกษา สามารถนำมาสรุปเป็นต้นแบบการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยได้ ๙ ประการ ได้แก่ ๑) มีผู้นำองค์กรที่ดี ๒) มีการมีส่วนร่วม ๓) มีการบริหารจัดการครบถ้วนสมบูรณ์ ๔) มีการพัฒนาท้องถิ่น แก้ปัญหา พัฒนาคุณภาพชีวิต ๕) มีจิตใจ “ธรรมาภิบาล” ๖) มีความสามัคคีปรองดอง ๗) มีนวัตกรรม ๘) มีมาตรฐาน ๙) มีต้นทุนที่ดี ซึ่งต้นแบบที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ให้มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด^{๔๕}

อุบล ยะไวทย์ณะวิชัย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลมีแนวทางการบริหารจัดการเป็น ๒ ส่วน คือ ๑) การบริหารการพัฒนา (Administration Development) เป็นการบริหารงานในพื้นที่ ชุมชน หมู่บ้าน โดยมุ่งตรงไปที่ประชาชน ให้ประชาชนอยู่ดีมีสุข สุขภาพจิตดี สุขภาพกายดี สิ่งแวดล้อมดีและสังคมดี และ ๒) การบริหารจัดการองค์การ (Organizational Administration) มุ่งเน้นการบริหารจัดการด้านบุคลากรและระบบการทำงานในองค์กร เพื่ออำนวยความสะดวกและบริการประชาชนอย่างรวดเร็ว และสนองตอบความต้องการของประชาชน โดยบริหารงานอย่างโปร่งใส ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่ทุจริต ไม่คอร์รัปชันเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร สร้างความร่วมมือร่วม เน้นการทำงานเป็นทีม สามารถทำงานแทนกันได้ มีการรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน นำระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคล โดยมีความสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้บุคลากรคิดนอกกรอบ สร้างนวัตกรรมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสนับสนุนการทำงานเพื่อประชาชน โดยการบริหารจัดการที่ดี สามารถมองได้จาก ๓ ประเด็นหลักคือ ตัวบุคคล หลักการหรือวิธีการบริหาร และผลที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยปัจจัย ๓ ระดับ คือ ๑) ปัจจัยระดับบุคคล (Personal Level) ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ ตามเป็นผู้มีจิตสาธารณะ (Public Mind) มีจิตบริการ (Service Mind) เปิดใจกว้าง (Open Mind)

^{๔๕} สุเมธ แสงนิมนวล, “ต้นแบบการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย”, วารสารสถาบันพระปกเกล้า, ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม – สิงหาคม ๒๕๕๖) : ๖๔

และมีสรณะสูง (High Competency) ๒) ปัจจัยระดับองค์กร (Organizational Level) มีการมอบอำนาจ (Delegation of Authority) การสร้างพลัง (Empowerment) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ๓) ปัจจัยระดับชุมชน (Community Level) เป็นประชาสังคมที่เข้มแข็ง (Strong Civil Society) และมีวัฒนธรรมชุมชนแบบธรรมาธิปไตย (Moral Community Culture)^{๔๖}

วราภรณ์ ชูคันหอม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าสถานีนามัยมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D.=0.41) ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D.=0.44) ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะของงานด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค่าจูงในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว และปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ในด้านเพศซึ่งสามารถพยากรณ์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ ๕๘.๙ และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลต่างคะแนนการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลระหว่างหัวหน้าสถานีนามัยและผู้ใต้บังคับบัญชามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value น้อยกว่า 0.00๑)^{๔๗}

ฉันทนา ลิมลัจจาพาณิชย์ และ ดร.จันทร์แรม เรือนแป้น ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดใหญ่ อำเภอมะนัง จังหวัดสมุทรสงคราม” ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยการมีส่วนร่วมด้านการวางแผน และการตัดสินใจ เป็นอันดับที่หนึ่ง รองลงมาด้านการสำรวจข้อมูล ด้านการดำเนินงาน และด้านการติดตาม และประเมินผลตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ประชาชนที่มีอายุ และอาชีพหลักต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดใหญ่ อำเภอมะนัง จังหวัดสมุทรสงคราม ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .0๐๑ ประชาชนที่มีระดับการศึกษาสูงสุด และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดใหญ่ อำเภอมะนัง จังหวัดสมุทรสงคราม ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ประชาชนที่มีระยะเวลาอาศัยในพื้นที่ต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหาร

^{๔๖} อุบล ยะไวทย์ณะวิชัย, “การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่”, **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารศาสตร์**, (สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ : มหาวิทยาลัยแม่โจ้), ๒๕๕๓

^{๔๗} วราภรณ์ ชูคันหอม, “แรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น”, **วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น), ๒๕๕๓

ส่วนตำบลใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน^{๔๘}

วิศรุต จินดารัตน์ และ ศ.ดร.ไพบุลย์ ช่างเรียน ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อการแก้ไขปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืนในแนวทางวิสาหกิจชุมชน” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ ๗ ประการ คือ ๑) มีการนำหลักคิดของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ตลอดกระบวนการ ๒) มีการปรับวิธีคิดหรือปรับกระบวนการทัศน์ ๓) ผลผลิตของวิสาหกิจชุมชนเป็นสิ่งที่ต้องการของชุมชน ๔) รวมกิจกรรมและผลผลิตหลายอย่างอยู่ด้วยกัน ๕) มีการจัดการทรัพยากรชุมชน ๖) การประดิษฐ์นวัตกรรมใหม่ๆ และ ๗) การให้ความหมายของความยากจนที่กว้างกว่าเรื่องของเงินตัวชี้วัดของความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาความยากจนได้แก่ การแก้ปัญหาเศรษฐกิจ การพึ่งพาตนเอง ความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตและความผาสุก ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่ารูปแบบของการจัดการภาครัฐในการแก้ไขปัญหาความยากจนตามแนวทางวิสาหกิจชุมชนควรใช้หลักการจัดการภาครัฐแนวใหม่และหลักการบริหารจัดการที่ดี ส่วนประกอบสำคัญของรูปแบบประกอบด้วยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การทำงานอย่างเป็นเอกภาพ เครือข่ายความร่วมมือ และการทำงานกับชุมชนในลักษณะหุ้นส่วนที่มีความเท่าเทียมกัน^{๔๙}

พันโทปรีชา สุวรรณภูมิ และคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่างกลุ่มที่ ๑ ประเทศไทย” ผลการวิจัยพบว่า ๑) สภาพและปัญหาการบริหารจัดการของ อบต.โดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับสูงเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ (สูงกว่า ๖๐ เปอร์เซนต์, Pน้อยกว่า .๐๕) จำนวน ๕ ด้าน จากทั้งหมด ๘ ด้าน คือ ด้านการให้ความสำคัญกับผู้บริหาร ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ด้านความโปร่งใส และด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนในทำนองเดียวกันพบว่า ผลลัพธ์การบริหารจัดการ อบต. ในภาพรวมในระดับปานกลาง โดยมีผลสำเร็จหรือประสิทธิผลการดำเนินงานประมาณร้อยละ ๖๐ ๒) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัญหาทั้ง ๗ ด้านสูงกว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยระดับปัญหาทั้ง ๗ ด้าน ได้แก่ ด้านการนำองค์การ ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการให้

^{๔๘} ฉันทนา ลิ้มสัจจาพาณิชย์ และ ดร.จันทร์แรม เรือนแป้น, “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม”, วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๑ (มกราคม - เมษายน ๒๕๕๔): ๑๘๙ - ๑๙๐

^{๔๙} วิศรุต จินดารัตน์ และ ศ.ดร.ไพบุลย์ ช่างเรียน, “รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อการแก้ไขปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืนในแนวทางวิสาหกิจชุมชน”, วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม ๒๕๕๒): ๒๓๒

ความสำคัญกับผู้รับบริการ ด้านการจัดการกระบวนการ ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ด้านความโปร่งใส และด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความเห็นเกี่ยวกับปัญหาเพียงด้านเดียวคือ ด้านการนำองค์การ โดยพบว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า ๑ ปี และ มากกว่า ๑๐ ปีขึ้นไป มีความเห็นกับระดับปัญหาการนำองค์การ สูงกว่า ผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ๑-๑๐ ปี) มี ๑๓ ตัวแปร (จาก ๔๘ ตัวแปร) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการ อบต. และสามารถทำนายประสิทธิผลของ อบต. ในภาพรวมได้ ๖๕.๔๐ เปอร์เซนต์ ที่ระดับ .๐๕ นอกจากนี้ทั้ง ๑๓ ตัวแปรดังกล่าวยังทำนายประสิทธิผลของ อบต. ตามการประเมินของผู้เกี่ยวข้อง (กลุ่มประสิทธิผลต่ำกว่า ๖๐ เปอร์เซนต์) ได้ ๘๓.๔๐ เปอร์เซนต์ ในทำนองเดียวกันพบว่า ตัวแปร “การดำเนินงานของ อบต. ตามความต้องการของประชาชน” เป็นตัวแปรที่สำคัญมากที่สุด สามารถทำนายประสิทธิผล (ตามการประเมินของผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด) ในภาพรวมได้ ๖๐.๔๐ เปอร์เซนต์ และ ๔) รูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นประกอบด้วย ๑๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ และ ๒๘ โครงการ (หรือกิจกรรม) สู่การปฏิบัติที่ต้องดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ภายใน ๓ ปี^{๕๐}

พระจรรยา อธิปไตย (เวฬุวาปี) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ อำเภอดงพญาไฟ จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก (=๓.๕๒) และเมื่อพิจารณาเป็นรายละเอียดในแต่ละด้านพบว่า ด้านหลักความโปร่งใส อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ อำเภอดงพญาไฟ จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ อำเภอดงพญาไฟ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน การนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ อำเภอดงพญาไฟ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมได้ดังนี้ คือ ๑) รมรงค์ให้ผู้บริหารและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ อำเภอดงพญาไฟ จังหวัดนครสวรรค์ ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานภายในองค์กรอย่างจริงจัง สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรทุกคนมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย ผู้บริหารควรกำหนดนโยบาย มีแผนแม่บทอย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร และสามารถนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นรูปธรรมได้ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรใน

^{๕๐} พันโทปรีชา สุวรรณภูมิ และคณะ, “รูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่างกลุ่มที่ ๑ ประเทศไทย”, วารสารสมาคมนักวิจัย, ปีที่ ๑๖ ฉบับที่ ๓ (กันยายน - ธันวาคม ๒๕๕๔): ๑๐๓

องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน การดำเนินงานต่างๆ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ พัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป^{๕๑}

นาริรัตน์ กว้างขวาง ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบางเมือง อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ” ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มารับบริการจากเทศบาลตำบลบางเมือง อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบางเมือง อำเภอเมืองสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีเพศ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการรับบริการ ไม่แตกต่าง ส่วนประชาชนที่มีอายุ การศึกษา อาชีพ ประสบการณ์ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการรับบริการ แตกต่าง^{๕๒}

โสภี สุขเจริญ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักบริหารการคลังและรายได้ กรมสรรพากร” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักบริหารการคลังและรายได้ กรมสรรพากรโดยภาพรวม จำแนกตามหลักธรรมาภิบาลทั้ง ๖ ด้าน ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่าการบริหารการคลังและรายได้ กรมสรรพากร มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านพบว่า มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากทุกด้าน^{๕๓}

พระยุดุทธิ ธมฺมธโร (สังขาคี) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ตามความคิดเห็นของประชาชน : ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม” ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นว่าการบริหารส่วนตำบลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ในอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม มีการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีเพศ ระดับการศึกษา รายได้

^{๕๑} พระจรรณ ชีรปัญญา (เวฬุวาปี), “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ อำเภอดงคำฟ้า จังหวัดนครสวรรค์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔

^{๕๒} นาริรัตน์ กว้างขวาง, “การบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบางเมือง อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔

^{๕๓} โสภี สุขเจริญ, “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักบริหารการคลังและรายได้ กรมสรรพากร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔

ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานไม่แตกต่างกัน ส่วนประชาชนที่มีสถานภาพ อายุ อาชีพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน แตกต่างกัน^{๕๔}

สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารว่า การบริหารงานจะเป็นไปด้วยความเรียบร้อยราบรื่น สามารถบรรลุผลไปยังเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องมีระบบการทำงานที่ตื่นนอกจากนี้การปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ดี สิ่งที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ คือเพื่อนร่วมงาน ความสามารถ เฉพาะตัวแต่เพียงอย่างเดียว ไม่สามารถทำให้คนประสบความสำเร็จได้ฉะนั้นผู้ที่ประสบความสำเร็จจะต้องเป็นบุคคลที่เข้าใจในพฤติกรรมมนุษย์ เข้าถึงพื้นฐานสาเหตุที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดง พฤติกรรมต่างๆ และสามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงพฤติกรรมที่จะเป็นประโยชน์ต่องานโดย ส่วนรวมได้ และการบริหารงานที่ดีต้องมีธรรมเป็นเครื่องกำกับผู้บริหารและปฏิบัติงานด้วย เช่นเดียวกัน

๒.๖.๓ งานวิจัยเกี่ยวกับหลักการบริหารนิยธรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่องการประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมในการบริหารกลุ่มกองทุนพัฒนา บพทาสตรีตำบลหนองตอง อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้ค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอ ปริหานิยธรรม ๗ เพื่อประกอบการอธิบายปรากฏการณ์ทางการวิจัยไว้ดังนี้

พระมหาอานนท์ อานนโท (นรมาตร์) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารกิจการคณะสงฆ์ใน จังหวัดชุมพรกับการประยุกต์ใช้หลักสิกขาปฏิบัติบริหารนิยธรรม ๗” ผลการศึกษา พบว่า การประยุกต์ใช้ หลักสิกขาปฏิบัติบริหารนิยธรรม ๗ ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ พบว่า พระสังฆาธิการในจังหวัดชุมพรโดย ส่วนมากแล้วได้นำหลักสิกขาปฏิบัติบริหารนิยธรรม ๗ ไปใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยภาพรวมอยู่ใน เกณฑ์ที่มาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๒๘ โดยพระสังฆาธิการในจังหวัดชุมพรได้ดำเนินการประชุมพระภิกษุ สามเณรในพื้นที่เขตปกครองเป็นประจำและยังมีการประชุมร่วมกันระหว่างคณะสงฆ์กับผู้นำชุมชน พร้อมกันนี้ยังมีการประเมินผล ให้ความสำคัญกับการประชุมโดยสละเวลามาเข้าร่วมประชุม มีการวาง กฎระเบียบให้แก่คณะสงฆ์ด้วยการรณรงค์ให้วัดเป็นสถานที่ปลอดบุหรี่ มีการยกย่องพระมหาเถระ ผู้ทำคุณงามความดีและเชิดชูให้เป็นเกียรติประวัติ ทำความเข้าใจในการบริหารงานตามจารีต พระพุทธศาสนา มีการอนุรักษ์ธรรมชาติโดยให้ความรู้ถึงประโยชน์ของธรรมชาติ ทั้งนี้ยังส่งเสริมการ ปรับภูมิทัศน์ภายในอาวาสในเขตปกครองให้เป็นลานธรรม เปิดโอกาสให้ผู้มาเยือนได้มีสนทนา

^{๕๔} พระพุทธภูมิ ธรรมธโร (สังขาคี), “การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ตามความคิดเห็นของประชาชน : ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม”, *วิทยานันท์พุทธศาสนธรรมมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๓

แลกเปลี่ยนความรู้ทางด้านธรรมะ ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจหลักธรรมและส่งผลให้เกิดทัศนะใหม่ๆ ในหลักธรรมคำสอนทางพุทธศาสนา^{๕๕}

พระครูวิลาศกาญจนธรรม (เล็ก สุธมมปญโญ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การปกครองคณะสงฆ์ตามหลักกฏอปรินายธรรม ๗ ของคณะสงฆ์อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี” ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการปกครองคณะสงฆ์ตามหลักกฏอปรินายธรรม ๗ ว่าอยู่ในระดับ “มาก” (๔.๓๐ จาก ๕) และพิจารณาผลแยกตามหัวข้อธรรมย่อยทั้ง ๗ ข้อก็พบว่า หัวข้อที่เกี่ยวกับการให้ความเคารพผู้อาวุโสกว่า และหัวข้อที่เกี่ยวกับการประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน ได้รับคะแนนความคิดเห็นในระดับ “มากที่สุด” (๔.๖๓ และ ๔.๖๐) นอกนั้นอีก ๕ หัวข้อย่อยแม้มีคะแนนไม่ค่อยต่างกัน แต่จัดอยู่ในระดับที่ “มาก” ทุกหัวข้อ โดยมีหัวข้อย่อยเกี่ยวกับการหมั่นประชุมเป็นเนืองนิตย์ และหัวข้อเกี่ยวกับการยินดีในเสนาสนะป่า มีคะแนนน้อยที่สุด (๓.๘๓ และ ๓.๘๘) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความคิดเห็น พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความแตกต่างของความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญเด่นชัดคือ ปัจจัยด้านการศึกษาสามัญ (sig.= .๓๐) ส่วนปัจจัยด้านการศึกษาทางธรรม (sig.= .๐๑๔) และปัจจัยด้านพื้นที่การปกครอง (sig. = .๐๑) แม้ผลทางสถิติจะระบุว่าส่งผลให้เกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ แต่เนื่องจากการกระจุกตัวของกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาสามัญถึงร้อยละ ๕๘.๒ อยู่ในพื้นที่ปกครองเดียวกันคือตำบลท่าขนุน เขต ๒ จึงทำให้ไม่สามารถสรุปได้ว่าเป็นเพราะทั้ง ๒ ปัจจัยส่งผลร่วมกัน หรือเป็นเพราะปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเพียงอย่างเดียวหรือไม่ ซึ่งต้องมีการศึกษาเพิ่มเติมต่อไป^{๕๖}

พระปลัดสุรพงษ์ ฐิตญาโน (แก้วกอ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักอปรินายธรรม : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลขามใหญ่ อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี” ผลการวิจัย พบว่า ๑.หลักอปรินายธรรมเป็นหลักธรรมไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเลื่อม เป็นไปเพื่อความเจริญฝ่ายเดียว มี ๒ ประเภท คือ ราชอปรินายธรรม (อปรินายธรรมสำหรับคฤหัสถ์ผู้มีหน้าที่ในการปกครอง) และภิกษุอปรินายธรรม (อปรินายธรรมสำหรับบรรพชิตผู้ไฝ่ธรรม) อปรินายธรรมปรากฏมีในพระสูตรต่างๆ เช่น มหาปริพพาณสูตร เป็นต้น โดยแต่ละสูตรมีหลักธรรม ๔ ประการบ้าง ๖ ประการบ้าง และ ๗ ประการบ้าง ๒. ประเทศไทยได้มีวิวัฒนาการระบบการปกครองนับตั้งแต่อดีตจวบจนถึงปัจจุบัน โดยวางรากฐานการบริหารแผ่นดินด้วยการถ่ายโอนอำนาจจากส่วนกลางสู่ส่วนภูมิภาค ซึ่งเทศบาลตำบลขามใหญ่อยู่ในรูปแบบองค์กร

^{๕๕} พระมหาอนันต์ อานนโท (นรมาตร์), “การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดชุมพรกับการประยุกต์ใช้หลักกฏอปรินายธรรม ๗, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๒

^{๕๖} พระครูวิลาศกาญจนธรรม (เล็ก สุธมมปญโญ), “การปกครองคณะสงฆ์ตามหลักกฏอปรินายธรรม ๗ ของคณะสงฆ์อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๖.

ปกครองส่วนท้องถิ่น มีหลักการบริหารสำคัญ ได้แก่ การกระจายอำนาจหน้าที่, ความมีอิสระในการปกครอง, หลักการประชาธิปไตย ๓. เทศบาลตำบลขามใหญ่ได้ประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรม ดังนี้ ๑) มีการประชุมกันเนื่องนิติ คือประชุมสามัญปีละ ๔ ครั้ง และเมื่อมีปัญหาเร่งด่วนสามารถประชุมวิสามัญได้ และมีการประชุมประจำเดือนของเจ้าหน้าที่ พนักงาน ลูกจ้างของเทศบาล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งทุกการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยน ระดมความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ๒) พร้อมเพรียงกันประชุม เลิกประชุม และพร้อมเพรียงกันทำกิจที่พึงทำร่วมกัน โดยเฉพาะมีกำหนดระเบียบวาระประชุม ภายหลังประชุม มีการมอบหมายภาระที่ต้องรับผิดชอบ โดยจัดตั้งคณะกรรมการติดตาม และประเมินผล ๓) เคารพปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ได้วางไว้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะกฎหมายบ้านเมือง และยึดหลักปรัชญาดั้งเดิมมาเป็นแนวทางการบริหาร เช่น ฮิตสิบสองคองสิบสี่ ๔) เคารพนับถือผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ผู้มีคุณธรรมจริยธรรม และผู้สูงอายุ เคารพเชื่อถือความคิดเห็นของท่าน พร้อมทั้งช่วยเหลือเกื้อกูลท่านเหล่านั้นด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ด้านสาธารณสุข และเบี้ยเลี้ยงชีพ เป็นต้น ๕) คุ่มครองสิทธิเด็กและสตรี จากการดูหมิ่นเหยียดหยาม หรือการใช้ความรุนแรง และการล่วงละเมิดทางเพศ ๖) เจริญ หรือพุทธศาสนสถานเป็นเครื่องสัญลักษณ์สำคัญทางพระพุทธศาสนาได้รับการดูแล และบูรณปฏิสังขรณ์ ๗) สนับสนุน ส่งเสริมคนปฏิบัติ ปฏิบัติธรรม พร้อมทั้งให้ความอารักขา และคุ้มครอง^{๕๗}

พระครูนิกรสุนทร (สมพงษ์ นุ่มสกุล) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์เรื่องความสามัคคีในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท” ผลการวิจัยพบว่า เป็นหลักธรรมที่ก่อให้เกิดความสามัคคีที่กล่าวไว้ในพระพุทธศาสนาฝ่ายเถรวาท อีกข้อหนึ่งที่ครอบคลุมการปฏิบัติความสามัคคีธรรมทั้งทางกาย วาจาและทางจิตใจได้อย่างดีที่สุดประการหนึ่งคือ หลักการบริหารนิยธรรม ๗ ประการ^{๕๘}

พระครูสังฆรักษ์วีระศักดิ์ จันทวโธ (รณจักรวรงค์) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม ๗ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ผลของการวิจัยพบว่า ๑.การบริหารงานบุคลากร ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรตามหลักการบริหารนิยธรรม ๗ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ๗ ด้าน เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านให้ความเคารพต่อเพศสตรี ด้านมีความเคารพต่อสถานที่ภายในโรงเรียน ด้าน

^{๕๗} พระปลัดสุรพงษ์ ฐิตญาโณ (แก้วกอ), “การศึกษาวิเคราะห์การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักการบริหารนิยธรรม : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลขามใหญ่ อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๖.

^{๕๘} พระครูนิกรสุนทร (สมพงษ์ นุ่มสกุล), “การศึกษาวิเคราะห์เรื่องความสามัคคีในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๓

ไม่ตั้งกฎระเบียบที่ขัดต่อระเบียบของโรงเรียน ด้านหมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์ ด้านมีความเคารพนับถือต่อผู้บังคับบัญชา ด้านพร้อมเพรียงกันประชุม และด้านให้ความดูแลเอาใจใส่ต่อท่านผู้มาเยือนตามลำดับ๒.ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรตามหลักการบริหารนิยธรรม ๗ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาและครู พบว่า การบริหารงานบุคลากรตามหลักการบริหารนิยธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนการบริหารงานบุคลากรตามหลักการบริหารนิยธรรม ๗ ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๕๙}

พระทวีป กลยาธโม (เลกบัณฑิต) ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์หลักกัลยาธรรมสำหรับการดำรงชีวิตที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนา” ผลการวิจัยพบว่า หลักการบริหารนิยธรรมเป็นที่ยึดแห่งความไม่เสื่อม ๗ ประการ ซึ่งธรรม ๗ ประการนี้เป็นไปเพื่อความเจริญฝ่ายบ้านเมืองและฝ่ายสงฆ์ ดังนี้คือ

ก) ฝ่ายบ้านเมือง

๑. หมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์ การอยู่ร่วมกันการทำงานของคนในสังคมจะต้องมีการพบปะประชุมหารือกันสม่ำเสมอเพื่อแก้ไขปัญหาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อความเข้าใจอันดีต่อกันของทุกคนในสังคม

๒. พร้อมเพรียงกันประชุม เลิกประชุมและกระทำกิจกรรมที่ควรทำ เพื่อให้เกิดความยุติธรรมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของหมู่คนที่อยู่ร่วมกันในสังคม

๓. ไม่บัญญัติสิ่งที่ไม่ได้บัญญัติไว้ และไม่เลิกสิ่งที่ได้บัญญัติไว้แล้ว บ้านเมืองจะสงบสุขได้ทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ ของสังคม

๔. เคารพนับถือผู้ใหญ่การเคารพและรับฟังคำสั่งสอนของผู้ใหญ่ผู้เป็นประธานถือว่าเป็นสิ่งที่ดี เพราะเป็นผู้มีประสบการณ์มากกว่า

๕. ไม่ข่มเหงล่วงเกินสตรีและผู้ที่ย่อนแอกว่า ให้เกียรติให้การยกย่องปกป้องไม่ให้ใครรังแก ไม่ดูดคร่ำข่มขืนกัน

๖. สักการเคารพเจดีย์ การให้ความเคารพและปกป้องรักษาสถานที่สำคัญทางศาสนา อันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของคนในหมู่คณะที่อยู่ร่วมกัน

๗. ให้การอารักขาคัมภีร์อันชอบธรรมแก่พระอรหันต์ คือ คัมภีร์ของบรรพชิตผู้ทรงศีลซึ่งเป็นผู้สืบทอดพระพุทธศาสนาให้คงอยู่ตลอดไป

ข) ฝ่ายสงฆ์

^{๕๙} พระครูสังฆรักษ์วีระศักดิ์ จันทวิโส (รณจันทร์วงศ์), “การบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม ๗ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร”, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)

๑. หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ในกิจของสงฆ์ที่ต้องทำร่วมกันมาไม่ว่าจะเป็นเรื่องเล็กหรือเรื่องใหญ่ เช่น การทำอุโบสถสังฆกรรม

๒. พร้อมเพรียงกันเวลาทำกิจพิธีกรรมทางพุทธศาสนาและเวลาเล็กก็พร้อมเพรียงกัน

๓. ไม่บัญญัติในสิ่งที่พระพุทเจ้าไม่ทรงบัญญัติไว้ ไม่เลิกล้มสิ่งที่พระองค์ทรงบัญญัติไว้ในสิกขาบท

๔. เคารพนับถือเชื่อฟังพระภิกษุผู้เป็นใหญ่เป็นประธานในการปกครอง

๕. ไม่ลุอำนาจแก่ความอยากที่เกิดขึ้น ประพฤติตนให้เป็นที่ยกย่องของผู้อื่น

๖. มีความยินดีในเสนาสนะอันควร ประพฤติตนให้เป็นผู้เรียบง่ายมุ่งแสวงหาธรรมเพื่อเผยแพร่ธรรมแก่ผู้อื่น

๗. ตั้งใจอยู่ว่าเพื่อนบรรพชิตเป็นผู้ทรงศีล ซึ่งไม่มาสู่อาวาสขอให้มา ที่มาแล้วขอให้อยู่เป็นสุขและมีความปรารถนาดีกันเสมอ^{๖๐}

จันงค์ กันทมาตา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันทรัพยากรป่าไม้ของตำบลดงคำ อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน” ผลการวิจัยพบว่า

๑. ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันทรัพยากรป่าไม้ของตำบลดงคำ อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน พบว่า ประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันทรัพยากรป่าไม้ของตำบลดงคำ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง

๒. การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันทรัพยากรป่าไม้ของตำบลดงคำ อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน การทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างตามการจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓. ผลการศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันทรัพยากรป่าไม้ของตำบลดงคำ อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน สรุปได้ คือ ประชาชนบางกลุ่มยังขาดความรู้ความเข้าใจทักษะวิธีการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ในเชิงอนุรักษ์ ดังนั้น องค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐควรรณรงค์เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้มากขึ้น

๔. เปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอปริหานิธรรมในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันทรัพยากรป่าไม้ของตำบลดงคำ อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน เช่น มีการประชุมปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นพร้อมรับฟังความคิดเห็นต่อกัน มีความเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่ข่มเหง

^{๖๐} พระทวีป กลยาธมโม (เล็กบัณฑิต), “การศึกษาวิเคราะห์หลักกัลยาณธรรมสำหรับการดำรงชีวิตที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนา” ,วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๒

รังแกผู้ที่อ่อนแอกว่า ให้ความสำคัญเลื่อมใสเคารพสักการะ และคุ้มครองรักษาสถานที่สำคัญตามความเชื่อ พร้อมยึดถือปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมของท้องถิ่นเป็นอย่างดี^{๖๑}

สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวกับบริหารนิยธรรม ๗ เป็นหลักธรรมทางการบริหารที่นำมาใช้ในการบริหารงานทั้งหน่วยงานภาครัฐอย่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานศึกษา หรือแม้แต่สถาบันสงฆ์สามารถนำหลักการบริหารนิยธรรม ๗ มาใช้ในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ แต่ยังไม่ปรากฏว่ามีผู้ใดนำมาศึกษาในส่วนของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำหลักการบริหารนิยธรรมมาใช้ประกอบการวิจัยในกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลหนองตอง อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ว่ามีส่วนช่วยในการบริหารได้อย่างไร

๒.๖.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวกับกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี

ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่องการประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมในการบริหารกลุ่มกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลหนองตอง อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้ค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเพื่อประกอบการอธิบายปรากฏการณ์ทางการวิจัยไว้ดังนี้

ศศิธร ศูนย์กลาง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “สัมฤทธิ์ผลการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในพื้นที่จังหวัดสุรินทร์ และจังหวัดบุรีรัมย์” ผลการวิจัยพบว่า ๑.สัมฤทธิ์ผลการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในพื้นที่จังหวัดสุรินทร์ และจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมมีสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับมาก (เอ็กซ์บาร์ = ๒.๙๙, S.D.= ๐.๕๖๓) ซึ่งประกอบด้วย สัมฤทธิ์ผลด้านการสร้างโอกาสให้สตรี ด้านการพัฒนาศักยภาพและเครือข่ายสตรี^{๖๒}

วชิรพรรณ ฉาดนอก และ ดร.พรรณนา ไวศกุล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่า อำเภอพลประสบปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ๕ ประเด็น ประกอบด้วย ๑.การลงทะเบียนสมาชิกกองทุนฯ ประชาชนไม่เข้าใจในนโยบายของกองทุนฯ ขาดการประชาสัมพันธ์ สตรีมาลงทะเบียนน้อย ๒.คณะกรรมการกองทุนฯ ในระดับต่างๆ ไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ขาดความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ในการดำเนินงาน ๓.การบริหารเงินกองทุนฯ คณะกรรมการกองทุนฯ ไม่เข้าใจในการบริหารกองทุนฯ ขาดการประสานงานของคณะกรรมการระดับต่างๆ ๔.การขอรับเงินสนับสนุนกองทุนฯ สมาชิกกองทุนฯ ขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำโครงการ การอนุมัติโครงการล่าช้า ๕.การรายงานผลการใช้จ่ายเงินกองทุนฯ ผู้ที่รายงานไม่เข้าใจในแบบรายงาน ส่งรายงานล่าช้า สำหรับ

^{๖๑} จ้านงค์ กันทมาดา, “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันทรัพยากรป่าไม้ของตำบลดงคำ อำเภอสี จังหวัดลำพูน”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๘

^{๖๒} ศศิธร ศูนย์กลาง, “สัมฤทธิ์ผลการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในพื้นที่จังหวัดสุรินทร์ และจังหวัดบุรีรัมย์”, *รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์), ๒๕๕๗

แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ควรมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกองทุนฯ ให้มากยิ่งขึ้น ฝึกอบรม ศึกษาดูงานให้ความรู้สมาชิกกองทุนและคณะกรรมการกองทุนฯ ในทุกระดับ แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ภายนอกเพื่อทำหน้าที่ในการควบคุม ตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ และการบริหารงบประมาณ^{๖๓}

เปรมจิตต์ เนาวลัยศรี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ตอบสนองต่อความต้องการและแก้ปัญหาของสตรีได้หรือไม่ : กรณีศึกษาสตรีในเขตกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นกับสตรีทุกกลุ่ม ที่ผู้วิจัยได้จากการเก็บข้อมูล ได้แก่ ๑) ปัญหาความไม่เท่าเทียมทางด้านเศรษฐกิจ และการแบกรับภาระหนี้สินของครอบครัวที่ไม่เป็นธรรมต่อสตรี อันมีสาเหตุมาจากหนี้ในระบบ ๒) ปัญหาการแบกรับภาระความรุนแรงในครอบครัวอันเป็นผลมาจากคนในครอบครัวติดยาเสพติด ๓) ปัญหาถูกข่มขืน ซึ่งแม่ต้องรับภาระโดยลำพัง ๔) ความรุนแรงในครอบครัว อันเกิดจากความเป็นหญิง ๕) การล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน และ ๖) ปัญหาคุณภาพชีวิตของผู้หญิง

กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีแก้ปัญหาเศรษฐกิจของสตรีในแง่เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของสตรีเฉพาะหน้าเท่านั้น แต่ไม่ได้แก้ปัญหาทางเศรษฐกิจของสตรีอย่างถาวร ในด้านสังคม พบว่า กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไม่สามารถแก้ปัญหาความรุนแรงต่อสตรีได้ในระดับปัจเจก แต่จะต้องกลับไปแก้ไขในระดับโครงสร้างทั้งระบบ สำหรับด้านการพัฒนาศักยภาพสตรีไปสู่ความเป็นผู้นำ พบว่า สตรีที่หารายได้ด้วยตนเองสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องครอบครัว แต่ไม่มีบทบาทตัดสินใจในระดับชุมชน การดำเนินงานของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในช่วงที่ผ่านมา จึงยังไม่สามารถพัฒนาศักยภาพสตรีไปสู่ความเป็นผู้นำได้ตามวัตถุประสงค์^{๖๔}

ดวงใจอุสายพันธ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทสตรีในกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในเขตเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม” ผลการวิจัยพบว่า ๑. สตรีที่เป็นคณะกรรมการของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในเขตเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม มีบทบาทในการดำเนินงาน กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในภาพรวม ๗ ด้าน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับดังนี้ คือ ด้านการพิจารณาเงินกู้ ด้านการประชุม ด้านระเบียบข้อบังคับ ด้านการบริหารจัดการกองทุน ด้านการรับสมัครสมาชิกและการจัดทำทะเบียนสมาชิก ด้านการจัดทำบัญชี และบทบาทด้านการส่งเสริมอาชีพ ๒. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับบทบาทของสตรีในการดำเนิน งานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในเขตเทศบาล

^{๖๓} วชิรพรณ์ ฉาดนอก และ ดร.พรรณมา ไวกุล, “การดำเนินงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี อำเภอลำดวน จังหวัดขอนแก่น”, ในการประชุมวิชาการระดับชาติด้านการบริหารจัดการสาธารณะ ครั้งที่ ๒ “ชุมชนท้องถิ่น : พลัฒ์แห่งการปฏิรูปประเทศไทย”, (วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น)

^{๖๔} เปรมจิตต์ เนาวลัยศรี, “กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ตอบสนองต่อความต้องการและแก้ปัญหาของสตรีได้หรือไม่ : กรณีศึกษาสตรีในเขตกรุงเทพมหานคร”, **ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (วิทยาลัยสหวิทยาการ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ๒๕๕๖

เมืองสมุทรสงครามใน ทิศทางบวก คือ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการเป็น กรรมการ การเข้ารับการฝึกอบรม และประโยชน์การทำงานในองค์กร อื่น ส่วนสถานภาพการสมรส และอาชีพ มีความสัมพันธ์ในทิศทางลบกับ บทบาทของสตรีในการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองใน เขต เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม๓. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่มีความ สัมพันธ์กับบทบาทของสตรีในการ ดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชน เมืองในเขตเทศบาลเมืองสมุทรสงครามในทิศทางบวก คือ ความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง และการรับรู้บทบาท ทางสังคมของ สตรี^{๒๕}

อัจฉรา กันทะวงศ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางพัฒนบทบาทสตรีขององค์การบริหาร ส่วนตำบลอำเภอมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร” ผลการวิจัยพบว่าแนวทางพัฒนบทบาท สตรีขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชรมีดังนี้ ๑. ด้านการเมือง เสนอให้มีการออกกฎหมายในการกำหนดสัดส่วนหญิงชายให้มีตำแหน่งทางการเมือง การปกครองทุกระดับ โดยมีสัดส่วน หญิง : ชาย ที่เหมาะสม รณรงค์ประชาสัมพันธ์กระบวนการมี ส่วนร่วม ส่งเสริมบทบาทหญิงชายกับการพัฒนา พร้อมเสริมทักษะด้านภาวะการเป็นผู้นำให้แก่สตรี ๒. ด้านเศรษฐกิจ เสนอให้มีการออกกฎหมายในการกำหนดสัดส่วนหญิงชายในตำแหน่งหน้าที่การ งานให้มีความเหมาะสม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจของสตรีเพื่อได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียม ในการเข้าถึงแหล่งเงินทุน จัดสรรงบประมาณในการลงทุนสำหรับสตรี๓. ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม เสนอให้จัดสรรงบประมาณในการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับด้านภาษาและเทคโนโลยี ระบบ สารสนเทศอย่างต่อเนื่อง กำหนดหลักสูตรการเรียนเรื่องพระพุทธศาสนา สัปดาห์ละ ๑ วัน และกำหนดให้ผู้นำชุมชนเป็นต้นแบบในการรักษาวัฒนธรรมประเพณีดั้งเดิม ๔. ด้านการสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม เสนอให้สตรีอายุ ๓๕ ปี ตรวจสุขภาพประจำปี และฉีดวัคซีนป้องกันมะเร็งปากมดลูก ให้สตรีทุกคน ฟรี เสริมสร้างการพัฒนาอาชีพโดยการใช้กองทุนพัฒนบทบาทสตรีอย่างทั่วถึงและเป็น ธรรม ช่วยกันสร้างป่าชุมชนและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พร้อมช่วยเหลือเฝ้าระวัง ภัยพิบัติในชุมชน ๕. ด้านกีฬาและนันทนาการ เสนอให้มีการแข่งขันกีฬาประเภทของสตรีให้มากขึ้น และกระตุ้นให้สตรีเห็นถึงความสำคัญของกีฬามีประโยชน์ต่อสุขภาพและจิตใจ ๖. ด้านการรักษา ความสงบเรียบร้อยและต่อต้านยาเสพติด ช่วยกันเฝ้าระวังสอดส่องดูแลบุตรหลานอย่างใกล้ชิด ลดความรุนแรงในครอบครัว ใส่ใจทุกคนในครอบครัวให้ความร่วมมือกับรัฐบาลในการลดปัญหายาเสพติด แจ้งเบาแสบแก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง สร้างความเข้มแข็งให้ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน ๗. ด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เสนอให้มีการกำหนดสัดส่วนหญิง ชายให้มีตำแหน่งทางการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงสมาชิกองค์การบริหารส่วน

^{๒๕} ดวงใจ อูสายพันธ์, “บทบาทสตรีในกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในเขตเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ : มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้าน จอมบึง), ๒๕๕๐.

ตำบลด้วยสัดส่วน ๕๐ : ๕๐ ให้สตรีมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารท้องถิ่นของตนเอง ๘. ด้านการได้รับและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร รณรงค์ประชาสัมพันธ์ และกระตุ้นให้เห็นถึงความสำคัญของการรับรู้ข่าวสาร และข้อมูลข่าวสารนั้นต้องถูกต้องและสามารถถ่ายทอดได้มีความน่าเชื่อถือ^{๖๖}

สุพินดาเกิดมาลี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรีในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร” ผลการวิจัย พบว่าสตรีมีส่วนร่วมทางการเมืองอยู่ในระดับน้อย (= ๒.๐๔) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรี ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ได้แก่ระดับการศึกษาอาชีพการร่วมประชุมการเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม และการรับรู้ข่าวสารทางการเมืองส่วน อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาที่เข้าอยู่อาศัยในพื้นที่ ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๖๗}

ยุพา บุญมาศรี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหล็ก อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี” ผลการวิจัยพบว่า ๑) ปัญหา อุปสรรคในการบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลพบว่า ระเบียบข้อบังคับของกฎหมายมีความซับซ้อน เงื่อนไขที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ทำให้เกิดความไม่เข้าใจของคณะกรรมการและสมาชิกกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เกิดความล่าช้าในการจัดสรรงบประมาณ เกิดปัญหาด้านความแตกต่างกันในแนวความคิดและการปฏิบัติ ขาดการมีส่วนร่วม ขาดความจริงใจที่จะบริหารงานกองทุนฯ จึงไม่มีความมั่นใจว่าจะบริหารงานกองทุนได้ ๒) แนวทางแก้ไขปัญหาในการบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบลพบว่า เสนอให้มีการแก้ไขระเบียบข้อบังคับให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ควรให้มีคณะกรรมการพัฒนากองทุนฯ ระดับอำเภอเป็นหน่วยงานที่เชื่อมระหว่าง กกส.จ. และกกส.ต. เพื่อให้การบริหารควบคุมไปกับการส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพ และจัดงบประมาณฝึกอบรมหลักสูตรระยะยาว ด้านการบริหาร การจัดทำบัญชี/รายงานต่างๆ ด้านการส่งเสริมอาชีพ ศึกษาดูงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีต้นแบบที่ประสบผลสำเร็จ สนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ อย่างทั่วถึง พร้อมทั้งแก้ไขปัญหาด้านการรวมกลุ่ม สร้างจิตสำนึกในการเรียนรู้ร่วมกัน ๓) แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตำบล พบว่า การจัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจในการบริหารกองทุนฯ อย่างต่อเนื่อง เน้นการให้ข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจน มุ่งเน้นให้สตรีที่ว่างงานมีรายได้ ให้หน่วยงานของทางราชการส่งเสริมให้ความรู้ พัฒนา

^{๖๖} อัจฉรา กันทะวงศ์, “แนวทางพัฒนาบทบาทสตรีขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร), ๒๕๕๕.

^{๖๗} สุพินดา เกิดมาลี, “การมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรีในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, (สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม), ๒๕๔๗.

ศักยภาพเชิงการบริหาร ดำเนินงานแบบกลุ่มให้มีความเข้มแข็ง สามารถพัฒนารูปแบบกลุ่มอาชีพให้สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่น สามารถปรับใช้ในการดำเนินชีวิตได้พร้อมขับเคลื่อนไปสู่สังคมที่สามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน^{๒๘}

วารานา โพธิรักษ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “พฤติกรรมผู้นำสตรีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี” ผลการวิจัยพบว่า ๑) ในด้านพฤติกรรมผู้นำสตรีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พบว่า พฤติกรรมผู้นำต้องมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และความเข้าใจในกฎ ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี วางแผนการปฏิบัติงาน การหาแนวทางแก้ไขปัญหา การควบคุมและการติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้สิ่งสำคัญในการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีมีใจรักและมีจิตอาสาอย่างแรงกล้า เนื่องด้วยการทำงานในกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจะไม่ได้รับเงินตอบแทนแต่ต้องสรรหาเพื่อมาบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในกรณีที่ไต่ถามประมาณค่าซ้ำหรือไม่มีงบประมาณ และ ๒) ในด้านการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีพบว่า ได้มีการปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีตั้งแต่การแต่งตั้งคณะกรรมการ ขั้นตอนการบริหารงาน การติดตามและตรวจสอบผลการดำเนินงานและที่สำคัญคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีมีความเสียสละในการปฏิบัติหน้าที่ของตน จึงทำให้กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีอย่างครบถ้วน^{๒๙}

นางนภัส ไพรศรี บุญทัน ดอกโรส และ วิมล หอมยิ่ง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรีในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง” ผลการวิจัยพบว่า ๑) ประสิทธิภาพการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติในการสัมภาษณ์ส่วนใหญ่่นโยบายกองทุนไปปฏิบัติเกิดประสิทธิผล และในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ๒) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติประกอบด้วย ๒.๑) ปัจจัยด้านนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในการสัมภาษณ์ส่วนใหญ่่นโยบายลงไปปฏิบัติมีความชัดเจน และในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ในด้านนโยบายสามารถวัดผลและด้านการประเมินผลได้ ๒.๒) ปัจจัยด้านการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติในการสัมภาษณ์มีการปฏิบัติไปตามกฎระเบียบข้อปฏิบัติของกองทุนในทิศทางเดียวกัน และในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากในด้านสตรีมีศักยภาพสูงขึ้นและด้านบทบาทการเป็นผู้นำชุมชน ๓) เสนอแนะให้มีการ

^{๒๘} ยุพา บุญมาศรี, “การบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ชี้เหล็ก อำเภอมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี”, รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เรื่อง “การพัฒนาองค์ความรู้เชิงบูรณาการสู่ระชาคมอาเซียน”

^{๒๙} วารานา โพธิรักษ์, “พฤติกรรมผู้นำสตรีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี”, วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเมืองการปกครอง, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๓ (กันยายน – ธันวาคม ๒๕๕๘)

ปรับปรุงปัจจัยการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติตามตัวแบบนี้เรียกว่า CP+RM+EM=๒SE Model (ใน ๓.๑) การประสานงานและการมีส่วนร่วม (๓.๒) ทรัพยากรในการดำเนินงาน และการบริหารจัดการทรัพยากร (๓.๓) นโยบายต้องมีการประเมินผล และการติดตามผล เพื่อตรวจสอบการปฏิบัติงาน และ (๓.๔) ผลลัพธ์ในความสำเร็จของนโยบาย ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของสมาชิกและความเสมอภาค^{๗๐}

สุภาวดี ติมินทะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธารามจังหวัดราชบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และหลักการและกระบวนการวางแผน ด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่นและอื่นๆ กรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบล และระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง แตกต่างก็มีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และหลักการและกระบวนการวางแผนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี เพศ อายุ อาชีพ รายได้ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาการเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม และการได้รับการฝึกอบรมความรู้ แตกต่างก็มีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และหลักการ และกระบวนการวางแผนไม่แตกต่างกัน^{๗๑}

สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีว่า สตรีในยุคปัจจุบันได้เข้ามามีบทบาทในการเป็นผู้นำในสังคมมากยิ่งขึ้น มีส่วนช่วยในการบริหารปกครองบ้านเมือง ส่งเสริมพัฒนาสังคมอันเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม เริ่มตั้งแต่ผู้นำกลุ่ม ผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่น แสดงถึงความสามารถศักยภาพของสตรีต่อบทบาททางสังคมเป็นอย่างดี สำหรับกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีแล้วเป็นกองทุนใหม่ซึ่งก่อตั้งได้ไม่นาน การบริหารให้มีประสิทธิภาพจึงมีความสำคัญต่อกองทุนว่าจะดำเนินการให้มีประสิทธิภาพได้อย่างไร ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการวิจัยเกี่ยวกับกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เพื่อให้เห็นประสิทธิภาพของสตรีที่มีต่อการบริหารงานยิ่งขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารอย่างอภิธานิยธรรมมาเป็นกรอบในการวิจัย

^{๗๐} นงนภัส ไพรศรี บุญทัน ดอกโธสง และ วิมล หอมยิ่ง, “ประสิทธิผลการนำนโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรีในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง”, วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม – สิงหาคม ๒๕๕๘)

^{๗๑} สุภาวดี ติมินทะ, “ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธารามจังหวัดราชบุรี”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม), ๒๕๕๐.

ตารางที่ ๒.๖ สรุปงานการสังเคราะห์การวิจัยที่เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมกับการบริหารงานกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ตำบลหนองตอง อำเภอ
หางดง จังหวัดเชียงใหม่

ลำดับ ที่	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภท งานวิจัย	ผลการวิจัย
๑	ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม และความพร้อมในการจัด การศึกษา ตามอัยาศัยของสมาชิกองค์การ บริหารส่วนตำบล ในจังหวัดน่าน	สามารถ ไชยพันธุ์ (มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุตรดิตถ์)	๒๕๔๕	ผสม	ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตาม อัยาศัย ของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดน่าน สมาชิกส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก ในการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการจัด การศึกษาเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการควบคุม ติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษาที่สมาชิกเห็นด้วยน้อย
๒	การให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ของข้าราชการตำรวจสถานี ตำรวจภูธรเมืองลำพูน	ร.ต.ท. เจริญ กลิ่นหนู (มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราช วิทยาลัย)	๒๕๕๘	ผสม	การให้บริการตามหลักสังคหวัตถุของข้าราชการตำรวจ สถานี ตำรวจภูธรเมืองลำพูน อำเภอมืองลำพูน ในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ใน ระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ คือด้านทาน ($\bar{X}=3.24$) ด้านอรรถจริยา ($\bar{X}=3.21$) ด้านปิยวาจา ($\bar{X} =$ 3.19) และด้านสมานัตตตา ($\bar{X} = 2.82$) เปรียบเทียบความ คิดเห็นของประชาชนต่อระดับการให้บริการตามสังคหวัตถุของ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน พบว่าประชาชน ผู้ใช้บริการที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ ประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๒.๖ (ต่อ)

ลำดับ ที่	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภท งานวิจัย	ผลการวิจัย
๓	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน	ด.ต.ณัชนันท์ กัญญะภักซ์ชัยภูมิ	๒๕๕๘	ผสม	ระดับความคิดเห็นต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = ๓.๗๒$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักนิติธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือหลักความรับผิดชอบ หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความคุ้มค่า หลักการมีส่วนร่วม เจ้าพนักงานตำรวจที่มีตำแหน่งงานพิเศษ อายุ และรายได้ต่างกัน มีระดับการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานไม่แตกต่างกัน ส่วน เจ้าพนักงานตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานแตกต่างกัน
๔	บทบาทของผู้นำชุมชนที่มีต่อการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของประชาชนใน ตำบลป่าปูลู อำเภอบ้านโฮ่ง จังหวัดลำพูน,	ภูเดชา ผันยอด (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)	๒๕๕๘	ผสม	ประชาชนตำบลป่าปูลู มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านข้อมูล ด้านผลประโยชน์ ด้านคุณค่าหรือค่านิยม ด้านโครงสร้าง และด้านความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาบทบาทของผู้นำตามหลักพรวิหาร พบว่า หลักเมตตา หลักกรุณา หลักมุทิตา และหลักอุเบกขา อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๒.๖ (ต่อ)

ลำดับ ที่	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภท งานวิจัย	ผลการวิจัย
๕.	ต้นแบบการบริหารจัดการของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน ประเทศไทย	สุเมธ แสงนันทนวล (สถาบัน พระปกเกล้า)	๒๕๕๖	คุณภาพ	ต้นแบบการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยได้ ๙ ประการ ได้แก่ ๑) มีผู้นำองค์กรที่ดี ๒) มีการมีส่วนร่วม ๓) มีการบริหารจัดการครบถ้วนสมบูรณ์ ๔) มีการพัฒนาท้องถิ่น แก้ปัญหา พัฒนาคุณภาพชีวิต ๕) มีจิตใจ “ธรรมาภิบาล” ๖) มีความสามัคคีปรองดอง ๗) มีวินัย ๘) มีมาตรฐาน ๙) มีต้นทุนที่ดี
๖.	การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิ บาลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดเชียงใหม่	อุบล ยะไวทย์ณัชวิชัย (มหาวิทยาลัยแม่โจ้)	๒๕๕๓	ผสม	บริหารงานอย่างโปร่งใส ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่ทุจริต ไม่คอร์รัปชัน เปิดเผยข้อมูลข่าวสาร สร้างความมีส่วนร่วม เน้นการทำงานเป็นทีม สามารถทำงานแทนกันได้ มีการรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน นำระบบคุณธรรมมาใช้ในกรบริหารงานบุคคล
๗.	แรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้า สถานีอนามัย จังหวัดขอนแก่น	วรารภรณ์ ชูคันหอม (มหาวิทยาลัย ขอนแก่น)	๒๕๕๓	ปริมาณ	หัวหน้าสถานีอนามัยมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะของงานด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความรับผิดชอบ

ตารางที่ ๒.๖ (ต่อ)

ลำดับ ที่	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภท งานวิจัย	ผลการวิจัย
๘.	การมีส่วนร่วมของประชาชนในการ บริหารการปกครองส่วนท้องถิ่นของ องค์การบริหารส่วนตำบลลาดใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม	ฉันทนา ลิม์สัจจา พาณิชย์ และ ดร. จันทร์แรม เรือนแป้น (มหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนดุสิต)	๒๕๔๔	ปริมาณ	ภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยการมีส่วนร่วม ด้านการวางแผน และการตัดสินใจ เป็นอันดับที่หนึ่ง รองลงมา ด้านการสำรวจข้อมูล ด้านการดำเนินงาน และด้านการติดตาม และประเมินผลตามลำดับ
๙.	รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อการ แก้ไขปัญหาคาความยากจนอย่างยั่งยืน ในแนวทางวิสาหกิจชุมชน	วิศรุต จินดารัตน์ และ ศ.ดร.ไพบุลย์ ช่างเรียน (มหาวิทยาลัยสวน สุนันทา)	๒๕๕๒	คุณภาพ	รูปแบบของการจัดการควรใช้หลักการจัดการภาครัฐแนวใหม่ และหลักการบริหารจัดการที่ดี ส่วนประกอบสำคัญของรูปแบบ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การทำงาน เป็นเอกภาพ เครือข่ายความร่วมมือ และการทำงานกับชุมชน ลักษณะหุ้นส่วนที่มีความเท่าเทียมกัน
๑๐.	รูปแบบการบริหารจัดการที่มี ประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วน ตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือ ตอนล่างกลุ่มที่ ๑ ประเทศไทย	พันทิปรีชา สุวรรณ ภูมิ และคณะ (วารสารสมาคม นักวิจัย)	๒๕๕๔	ผสม	สภาพและปัญหาการบริหารจัดการของ อบต.โดยรวมมีปัญหอยู่ ในระดับสูงเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ (สูงกว่า ๖๐ เปอร์เซ็นต์, Pน้อยกว่า .๐๕) จำนวน ๕ ด้าน จากทั้งหมด ๘ ด้าน

ตารางที่ ๒.๖ (ต่อ)

ลำดับ ที่	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภท งานวิจัย	ผลการวิจัย
๑๑	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ อำเภอดากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์	พระจรรณ ชีรปณโณ (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)	๒๕๕๔	ผสม	ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.52$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายละเอียดในแต่ละด้านพบว่า ด้านหลักความโปร่งใส อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมากทุกด้าน
๑๒	การบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสภานิติธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบางเมือง อำเภอมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ	นารีรัตน์ กว้างขวาง (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)	๒๕๕๔	ปริมาณ	โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน
๑๓	การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ตามความคิดเห็นของประชาชน : ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม	พระยุทธิภูมิ ธรรมธโร (สังขาคี) (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)	๒๕๕๓	ปริมาณ	ประชาชนมีความคิดเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ในอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม มีการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน
๑๔	การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักบริหารการคลังและรายได้ กรมสรรพากร	โสภี สุขเจริญ (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)	๒๕๕๔	ปริมาณ	โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านพบว่า มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๒.๖ (ต่อ)

ลำดับ ที่	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภท งานวิจัย	ผลการวิจัย
๑๕	การบริหารกิจการคณะสงฆ์ใน จังหวัดชุมพรกับการประยุกต์ใช้หลัก สิกขุปริหานิยธรรม ๗	พระมหาอานนท์ อานนโท (นรมาตร์) (มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราช วิทยาลัย)	๒๕๕๒	ปริมาณ	พระสังฆาธิการในจังหวัดชุมพรโดยส่วนมากแล้วได้นำหลักสิกขุ อปริหานิยธรรม ๗ ไปใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยภาพ รวมอยู่ในเกณฑ์ที่มาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๒๘
๑๖	การปกครองคณะสงฆ์ตามหลักสิกขุ อปริหานิยธรรม ๗ ของคณะสงฆ์ อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี	ครูวิลาศกาญจน ธรรม (เล็ก สุธมมปณ โญ (มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราช วิทยาลัย)	๒๕๕๖	ปริมาณ	ปกครองคณะสงฆ์ตามหลักสิกขุอปริหานิยธรรม ๗ อยู่ในระดับ “มาก” และพิจารณาผลแยกตามหัวข้อธรรมย่อยทั้ง ๗ ข้อก็ พบว่า หัวข้อที่เกี่ยวกับการให้ความเคารพผู้อาวุโสกว่า และหัวข้อ ที่เกี่ยวกับการประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน ได้รับคะแนนความ คิดเห็นในระดับ “มากที่สุด” (๔.๖๓ และ ๔.๖๐)
๑๗	การศึกษาวิเคราะห์การบริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลัก อปริหานิยธรรม : กรณีศึกษา เทศบาลตำบลขามใหญ่ อำเภอเมือง อุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี	พระปลัดสุรพงษ์ ฐิตญาโน (แก้วกอ) (มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราช วิทยาลัย)	๒๕๕๖	ปริมาณ	หลักอปริหานิยธรรมเป็นหลักธรรมไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเสื่อม เป็นไปเพื่อความเจริญฝ่ายเดียว มี ๒ ประเภท คือ ราชอปริหานิย ธรรม (อปริหานิยธรรมสำหรับคฤหัสถ์ผู้มีหน้าที่ในการปกครอง) และสิกขุอปริหานิยธรรม (อปริหานิยธรรมสำหรับบรรพชิตผู้ไฝ่ ธรรม)

ตารางที่ ๒.๖ (ต่อ)

ลำดับ ที่	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภท งานวิจัย	ผลการวิจัย
๑๘	การศึกษาวิเคราะห์เรื่องความ สามัคคีในคัมภีร์พระพุทธศาสนา เถรวาท	พระครูนิกรสุนทร (สมพงษ์ นุ่มสกุล) (มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราช วิทยาลัย)	๒๕๕๓	คุณภาพ	เป็นหลักธรรมที่ก่อให้เกิดความสามัคคีที่กล่าวไว้ใน พระพุทธศาสนาฝ่ายเถรวาท อีกข้อหนึ่งที่ครอบคลุมการปฏิบัติ ความสามัคคีธรรมทั้งทางกาย วาจาและทางจิตใจได้อย่างดีที่สุด ประการหนึ่งคือ หลักอปริหานิยธรรม ๗ ประการ
๑๙	การบริหารงานบุคคลตามหลักอปริ หานิยธรรม ๗ ของโรงเรียน มัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร	พระครูสังฆรักษ์วีระศักดิ์ จนทวิโส (รณจันทร์วงษ์) (มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราช วิทยาลัย)	๒๕๕๔	ปริมาณ	โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ใน ระดับมากทั้ง ๗ ด้าน
๒๐	การศึกษาวิเคราะห์หลักกัลยาณธรรม สำหรับการดำรงชีวิตที่ปรากฏใน คัมภีร์พระพุทธศาสนา	พระทวีป กลยาธโม (เล็กบัณฑิต), (มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราช วิทยาลัย)	๒๕๕๒	คุณภาพ	หลักอปริหานิยธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความไม่เสื่อม ๗ ประการ ซึ่งธรรม ๗ ประการนี้เป็นไปเพื่อความเจริญฝ่ายบ้านเมืองและ ฝ่ายสงฆ์ ดังนี้ คือ ฝ่ายบ้านเมือง และฝ่ายสงฆ์

ตารางที่ ๒.๖ (ต่อ)

ลำดับ ที่	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภท งานวิจัย	ผลการวิจัย
๒๑	สัมฤทธิ์ผลการบริหารจัดการกองทุน พัฒนาบทบาทสตรีในพื้นที่จังหวัด สุรินทร์ และจังหวัดบุรีรัมย์	ศศิธร ศูนย์กลาง (มหาวิทยาลัยราช ภัฏวไลยอลงกรณ์)	๒๕๕๗	ปริมาณ	ภาพรวมมีสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับมาก ซึ่งประกอบด้วย สัมฤทธิ์ผล ด้านการสร้างโอกาสให้สตรี ด้านการพัฒนาศักยภาพและ เครือข่ายสตรี
๒๒	บทบาทสตรีในกองทุนหมู่บ้านและ ชุมชนเมืองในเขตเทศบาลเมือง สมุทรสงคราม	ดวงใจ อูสายพันธ์ (มหาวิทยาลัยราชภัฏ หมู่บ้านจอมบึง)	๒๕๕๐.	ปริมาณ	มีบทบาทในการดำเนินงาน กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองใน ภาพรวม ๗ ด้าน อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการพิจารณาเงินกู้ ด้านการประชุม ด้านระเบียบข้อบังคับ ด้านการบริหารจัดการ กองทุน ด้านการรับสมัครสมาชิกและการจัดทำทะเบียนสมาชิก ด้านการจัดทำบัญชี และบทบาทด้านการส่งเสริมอาชีพ
๒๓	แนวทางพัฒนาบทบาทสตรีของ องค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบ่อ เมืองกำแพงเพชร จังหวัด กำแพงเพชร	อัจฉรา กันทะวงศ์ (มหาวิทยาลัยราชภัฏ กำแพงเพชร)	๒๕๕๕.	คุณภาพ	เสนอให้มีการออกกฎหมาย ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจ ของสตรี จัดสรรงบประมาณในการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับด้าน ภาษาและเทคโนโลยี ให้สตรีอายุ ๓๕ ปี ฉีดวัคซีนป้องกันมะเร็ง ปากมดลูกฟรี ให้มีการแข่งขันกีฬาให้มากขึ้น ช่วยกันเฝ้าระวัง สอดส่องดูแลบุตรหลาน ให้มีตำแหน่งทางการบริหารงานของ อบต. ประชาสัมพันธ์ และให้เห็นถึงความสำคัญของการรับรู้ ข่าวสาร และข้อมูลที่ถูกต้อง

ตารางที่ ๒.๖ (ต่อ)

ลำดับ ที่	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภท งานวิจัย	ผลการวิจัย
๒๔	การมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรี ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วน ตำบล อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัด สมุทรสาคร	สุพินดา เกิดมาลี (มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม)	๒๕๔๗	ปริมาณ	สตรีมีส่วนร่วมทางการเมืองอยู่ในระดับน้อย ปัจจัยส่วนบุคคลที่มี ผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรี อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ได้แก่ระดับการศึกษา อาชีพ การร่วมประชุม การเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม และการรับรู้ข่าวสารทางการเมือง
๒๕	พฤติกรรมผู้นำสตรีที่มีผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารกองทุน พัฒนาบทบาทสตรี	วรางคณา โพธิ์รักษ์ (วารสาร อิเล็กทรอนิกส์ การเมืองการ ปกครอง)	๒๕๕๘	คุณภาพ	ในด้านพฤติกรรมผู้นำสตรีที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหาร กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี พบว่า พฤติกรรมผู้นำต้องม ีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และความเข้าใจในกฎ ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
๒๖	ประสิทธิผลการนํานโยบายกองทุน พัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติเพื่อ พัฒนาคุณภาพชีวิตสตรีในกลุ่ม จังหวัดภาคกลาง	นงนภัส ไพโรศรี บุญ ทัน ดอกไธสง และ วิมล หอมย้ง (มหาวิทยาลัยราช ภัฏวไลยอลงกรณ์)	๒๕๕๘	ผสม	ประสิทธิผลการนํานโยบายกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีไปปฏิบัติ ในการสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ นํานโยบายกองทุนไปปฏิบัติเกิด ประสิทธิผล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
๒๗	บทบาทสตรีในกองทุนหมู่บ้านและ ชุมชนเมืองในเขตเทศบาลเมือง สมุทรสงคราม	ดวงใจ อูสายพันธ์ (มหาวิทยาลัยราชภัฏ บ้านจอมบึง)	๒๕๕๐	ปริมาณ	โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีภาวะ ผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นอยู่ในระดับมากทุกด้าน

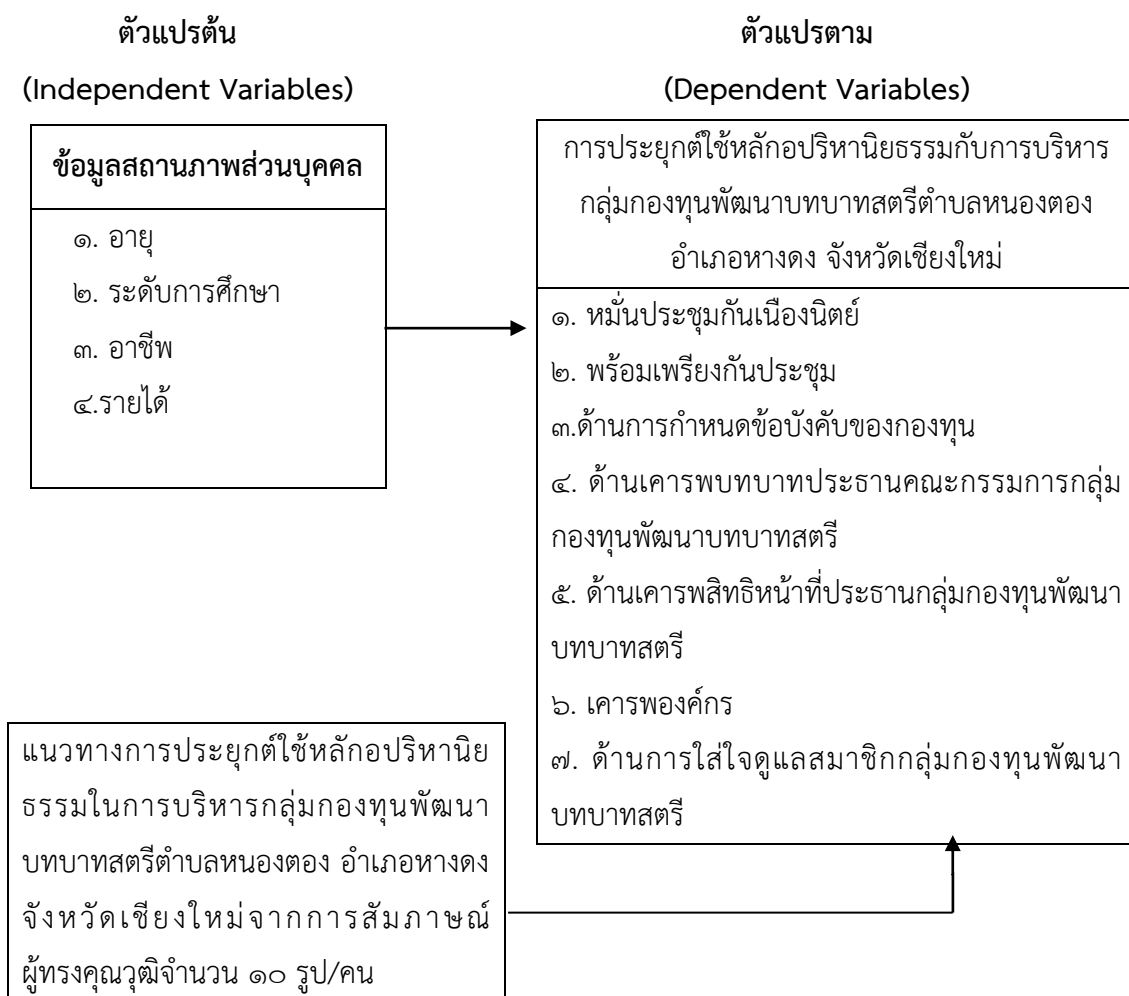
๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้ศึกษานำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยประกอบด้วย

๑) ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้

๒) ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ การประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมในการบริหารกลุ่มกองทุนพัฒนabatหาศรีตำบลหนองตอง อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ซึ่งประกอบไปด้วย ๑) ทัศนคติร่วมกันเบื้องต้น ๒) พร้อมเพรียงกันประชุม ๓) ด้านการกำหนดข้อบังคับของกองทุน ๔) ด้านการพบปะพบปะประธานคณะกรรมการกลุ่มกองทุนพัฒนabatหาศรี ๕) ด้านการพลีชีพหน้าที่ประธานกลุ่มกองทุนพัฒนabatหาศรี ๖) การปกครอง ๗) ด้านการใส่ใจดูแลสมาชิกกลุ่มกองทุนพัฒนabatหาศรี

นอกจากนั้นผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมในการบริหารกลุ่มกองทุนพัฒนabatหาศรีตำบลหนองตอง อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่โดยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (Key Informants) จำนวน ๑๐ รูป/คน ดังแสดงในกรอบแนวคิดที่ ๒.๑



แผนภาพที่ ๒.๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย